



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



**LA REMOCIÓN POR REORGANIZACIÓN DEL SERVIDOR PÚBLICO, UNA ACTITUD  
DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA QUE VIOLENTA EL DERECHO A LA  
ESTABILIDAD LABORAL**

**NERY GUILLERMO HERNÁNDEZ HERRERA**

**GUATEMALA, OCTUBRE DE 2013**



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

**LA REMOCIÓN POR REORGANIZACIÓN DEL SERVIDOR PÚBLICO, UNA ACTITUD  
DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA QUE VIOLENTA EL DERECHO A LA  
ESTABILIDAD LABORAL**

**TESIS**

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**NERY GUILLERMO HERNÁNDEZ HERRERA**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

Guatemala, octubre de 2013

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

**DECANO:** Lic. Avidán Ortiz Orellana

**VOCAL I:** Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi

**VOCAL II:** Licda. Rosario Gil Pérez

**VOCAL III:** Lic. Luis Fernando López Díaz

**VOCAL IV:** Br. Víctor Andrés Marroquín Mijangos

**VOCAL V:** Br. Rocael López González

**SECRETARIA:** Licda. Rosario Gil Pérez

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

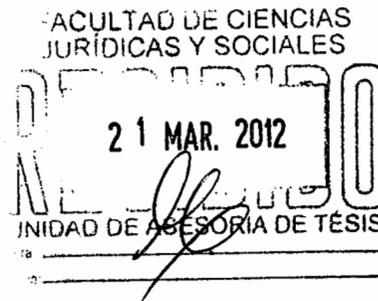


Otto René Castillo Sandoval Martínez  
Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales  
Abogado y Notario Col.:8334  
12 Calle 9-73 zona 1  
Ciudad de Guatemala  
Tel. 52161123



Guatemala 12 de marzo del 2012

**Licenciado**  
**Carlos Manuel Castro Monroy**  
**Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis**  
**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales**  
**Universidad de San Carlos de Guatemala**



**Licenciado Castro:**

Cumpliendo la disposición contenida en resolución emanada de esa Unidad de Asesoría de Tesis, de fecha nueve de septiembre de dos mil once, procedí a realizar el análisis correspondiente como **ASESOR** del trabajo de tesis del bachiller **NERY GUILLERMO HERNÁNDEZ HERRERA**, sobre el tema **“LA REMOCIÓN POR REORGANIZACIÓN DEL SERVIDOR PÚBLICO, UNA ACTITUD DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA QUE VIOLENTA EL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL”**, posteriormente rendir el informe respectivo, de conformidad con lo que establece el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, procedo de la siguiente manera:

- I. Al establecer comunicación con el Bachiller Nery Guillermo Hernández Herrera, se procedió a revisar el trabajo realizado, el cual se encuentra congruente, logrando consenso con el ponente del tema, el cual tiene contenido científico, realizando un estudio técnico de las fases y aspectos relevantes y sus consecuencias jurídicas, por lo que no dudo que constituirá una excelente compensación para las instituciones del sector público.
- II. Dentro del informe final realizado por el bachiller, se efectuaron investigaciones bibliográficas, dentro de las cuales se utilizaron los métodos inductivo o directo y el deductivo o indirecto, que permitieron el estudio de hechos, datos, rasgos doctrinarios y de otros aspectos relevantes. Se agregó el análisis institucional del mismo para que de esta manera se pudieran proporcionar las conclusiones respectivas. Puedo agregar que

LICENCIADO

*Otto René Castillo Sandoval Martínez*  
2 ABOGADO Y NOTARIO



Otto René Castillo Sandoval Martínez  
Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales  
Abogado y Notario Col.:8334  
12 Calle 9-73 zona 1  
Ciudad de Guatemala  
Tel. 52161123



dentro del trabajo realizado se utilizó en forma adecuada la gramática y lexicografía, utilizando un lenguaje técnico adecuado y que caracteriza a un profesional del derecho, incluyendo en el mismo las instituciones jurídicas y doctrinarias adecuadas que fueron planteadas en forma objetiva.

- III. La bibliografía utilizada en el desarrollo de la investigación se considera ser la más adecuada al tema, ya que se consultaron textos doctrinarios de autores nacionales y extranjeros, de la investigación realizada.
- IV. Al momento de emitir conclusiones y recomendaciones acordes con el trabajo desarrollado, se ha logrado brindar un aporte para el ordenamiento jurídico de Guatemala; por la forma en que ha sido abordado su planteamiento y contenido, que al respecto y con base en el nombramiento que me ha sido delegado.

#### DICTAMINO:

Por lo antes relacionado y para los efectos correspondientes, recomendé a el estudiante las correcciones pertinentes en el trabajo realizado y en virtud que cumple con los requisitos técnico-legales que la legislación universitaria requiere, emito **OPINIÓN FAVORABLE**, para que se proceda con el trámite respectivo, según el Reglamento de Graduación.

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

Atentamente,

  
LICENCIADO  
Otto René Castillo Sandoval Martínez  
ABOGADO Y NOTARIO

c.c. Archivo

21



**USAC**  
**TRICENTENARIA**  
Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 07 de octubre de 2013.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante NERY GUILLERMO HERNÁNDEZ HERRERA, titulado LA REMOCIÓN POR REORGANIZACIÓN DEL SERVIDOR PÚBLICO, UNA ACTITUD DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA QUE VIOLENTA EL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

BAMO/silh.

Lid. Avidan Ortiz Grettana  
DECANO



Rosario





## DEDICATORIA

- A DIOS:** Por darme la vida, la sabiduría y la perseverancia para llegar a este momento inolvidable.
- A MIS PADRES:** Emilia Herrera Estrada y José Guillermo Hernández Sian, por haberme guiado por el buen camino y haber confiado en mí.
- A MI HERMANA E HIJO:** Yeni Elizabeth Hernández Herrera y José Carlos Hernández Estrada, como ejemplo de lucha para alcanzar sus metas.
- A MI FAMILIA:** Mis abuelos por sus sabios consejos, a mis primos por mantener la confianza de que podría lograrlo y en especial a tía Luci Herrera, al abrirme las puertas de su casa brindándome apoyo.
- A MIS AMIGOS:** En especial a mi compadre Otto René Castillo, por todo el apoyo desinteresado que me brindaron para llegar a esta meta.
- A LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES:** Por haberme formado con humildad y ética en esta carrera.
- A LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA:** Por demostrarme que solo luchando se puede ser un profesional de bien.



## ÍNDICE

Pág.

Introducción.....i

### CAPÍTULO I

1. Principios generales del derecho del trabajo..... 1

    1.1. Concepto..... 1

    1.2. Definición..... 2

    1.3. Principios..... 4

    1.4. Derechos laborales y sociales reconocidos en la Constitución Política  
        de la República de Guatemala..... 14

    1.5. Principios fundamentales de la Ley de Servicio Civil..... 24

### CAPÍTULO II

2. Definición e interpretación legal de los términos remoción, reorganización,  
    destitución, supresión de puestos y estabilidad laboral..... 29

    2.1. Remoción..... 29

    2.2. Reorganización..... 31

    2.3. Destitución, despido injustificado..... 34



2.4. Supresión de puestos.....	36
2.5. Estabilidad laboral.....	38

### CAPÍTULO III

3. Causas y efectos de la remoción por reorganización dentro de la administración pública.....	43
3.1. Propósito o razón que motiva la remoción por reorganización.....	44
3.2. Del mecanismo de supresión de puestos por parte de la Oficina Nacional de Servicio Civil y recursos procedentes.....	49

### CAPÍTULO IV

4. La vulnerabilidad de los derechos laborales.....	59
4.1. Los derechos laborales mínimos.....	59
4.2. La tutelaridad de los derechos laborales.....	62
4.3. La estabilidad laboral.....	64

### CAPÍTULO V

5. El movimiento sindical en Guatemala ante la actitud de la administración pública al violentar el derecho a la estabilidad laboral del servidor público.....	71
--	----



5.1. De la naturaleza y objeto del sindicalismo.....	71
5.2. Una ruptura con el movimiento sindical.....	74
5.3. El quebrantamiento a la estabilidad laboral del servidor público.....	77
5.4. Un despido directo e injustificado.....	79
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>83</b>
<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>85</b>
<b>ANEXO.....</b>	<b>87</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>101</b>



## INTRODUCCIÓN

Sobre el Estado de Guatemala pesa el compromiso de legislar, garantizar y desarrollar los derechos inherentes al trabajo, que el ordenamiento jurídico guatemalteco y tratados internacionales contemplan, entre ellos precisamente el derecho a la estabilidad en el trabajo y el derecho a solicitar ante el órgano jurisdiccional competente, la reinstalación en caso de despido indirecto o injustificado del servidor público.

En cuanto al Decreto número 1748 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de Servicio Civil, al momento de haber sido aprobada constituyó un avance en el reconocimiento de garantías a los trabajadores del Estado, sin embargo, con el transcurrir del tiempo la normativa en referencia, perdió actualidad en perjuicio de los derechos laborales de tal forma que se ha convertido en un cuerpo normativo vigente no positivo de índole represiva, que riñe con los principios de irrenunciabilidad de los derechos laborales y tutela reconocida en la Constitución Política de la República de Guatemala.

En la presente investigación, se plantea la siguiente hipótesis: es necesario discutir las garantías mínimas y el reconocimiento que merecen las mismas, las cuales constituyen derechos inherentes para el servidor público. El objetivo principal del presente trabajo, es que la administración pública pueda cumplir con sus fines, por lo que es de suma importancia que se garantice al servidor público su estabilidad laboral, aportando experiencias, conocimientos y nuevas técnicas a fin de mejorar el sistema administrativo en una forma coordinada.

El presente trabajo se encuentra contenido en cinco capítulos: el primero nos describe lo que son los principios generales del derecho de trabajo; el capítulo segundo trata de la definición e interpretación de los términos; remoción, reorganización, destitución, supresión de puestos y estabilidad laboral, para poder



tener un claro entendimiento de su existencia dentro de la institución pública; el tercero nos habla de las causas y efectos de la remoción por reorganización, dándonos a conocer cómo es que se realiza una reestructuración administrativa en las dependencias del Estado; en el cuarto capítulo se hace referencia a la vulnerabilidad de los derechos laborales, en donde se nos hace del conocimiento que son el conjunto de atribuciones que le asisten a todo ser humano, para desarrollar actividades productivas en condiciones óptimas de bienestar, equidad e igualdad y por último el capítulo cinco que nos habla sobre el movimiento sindical en Guatemala ante la actitud de la administración pública a violentar el derecho a la estabilidad laboral del servidor público, ya que es necesario garantizar la estabilidad laboral de los laboristas y sindicalistas.

Al final de la presente investigación se encuentran las conclusiones y recomendaciones; conclusiones que nos indican las normas que garantizan los derechos a todos los trabajadores. En cuanto a las recomendaciones no son más que solicitar a los tres órganos del Estado que cumplan a cabalidad con el ordenamiento jurídico por el que se rige el país.

La bibliografía utilizada para la presente investigación, fueron libros de profesionales laboristas, diccionarios jurídicos, leyes y convenios ratificados por Guatemala.

En cuanto a la determinación de los métodos y técnicas empleados en la presente investigación; se implementó el método analítico; y, el método sintético. En cuanto a la técnica empleada nos enfocaremos en la bibliográfica documental; y, el de ficheros que permite condensar la información recopilada del material bibliográfico.

Es importante señalar que con la presente investigación lo que se pretende es dar a conocer y entender los principios por los cuales se rige el derecho de trabajo, así como los derechos mínimos de las personas y que están garantizados.



## CAPÍTULO I

### 1. Principios generales del derecho del trabajo

Tienen por objeto la tutela del trabajo humano realizado en forma libre, por cuenta ajena, en relación de dependencia y a cambio de una contraprestación, o podríamos definirla también como las directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales.

#### 1.1. Concepto

El concepto de trabajo al que presta atención el derecho laboral, es la actividad realizada por el ser humano que produce una modificación del mundo exterior, a través de la cual aquél se provee de los medios materiales o bienes económicos que precisa para su subsistencia, y cuyos frutos son atribuidos libre y directamente a un tercero.

“El Derecho del Trabajo es el conjunto de preceptos de orden público regulador de las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo por cuenta y bajo la dependencia ajena, con el objeto de garantizar, a quien lo ejecuta, su pleno desarrollo como persona humana y, a la comunidad, la efectiva integración del individuo en el cuerpo social y la regularización de los conflictos entre los sujetos de esas relaciones”.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> <http://www.tribunalaboral.com> /Derecho de trabajo/. (Guatemala, 13 de mayo de 2013).



Gracias al trabajo, el hombre participa en todos los ámbitos de la vida social, aportando a través de sus servicios materiales o intelectuales, un beneficio a la edificación de estructuras económicas, sociales y políticas, más humanas y dignificantes, de ahí su importancia; por lo que el Derecho del Trabajo es objeto de estudio, regulación y protección para que pueda evolucionar y modernizarse en beneficio tanto para el empleador como para el empleado.

“El Derecho Laboral, como creación del hombre, de la comunidad, fue formulado con un fin específico, cual es, en última instancia, mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quienes se benefician del vínculo laboral, el que presta su trabajo y el que paga por ese trabajo o servicio. Para el logro de ese fin, este medio o instrumento que es el Derecho Laboral, precisa nutrirse de ciertos principios que deben dar forma a su estructura intrínseca, congruente con su razón de ser y con los cuales debe identificarse plenamente en todas sus manifestaciones”.<sup>2</sup>

## 1.2. Definición

El Derecho Laboral también llamado derecho del trabajo o derecho social, es el conjunto de principios, doctrinas, instituciones y normas jurídicas que estudian y regulan las relaciones entre empleador y empleado surgidas entre ambos, así como la solución

---

<sup>2</sup> Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 3.



de los conflictos derivados de estas relaciones por medio de las asociaciones sindicales.

“Esta nueva rama de las ciencias jurídicas abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (intelectuales, técnicos de dirección, fiscalización o manuales). En los aspectos legales contractuales y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la economía; donde el Estado, como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de producción”<sup>3</sup>

“Tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empleadores y empleados, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servidores, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente”.<sup>4</sup>

Se puede constatar que el derecho de trabajo; es una norma que regula las relaciones laborales entre patrono y empleado, con el fin de evitar controversias o se vulneren los derechos de ambos.

De lo anterior se puede interpretar claramente que la tarea principal del derecho de trabajo es la de lograr una buena armonía entre el empleador y el patrono de manera

---

<sup>3</sup> Cabanellas de Torres, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Pág. 121.

<sup>4</sup> Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 315.



que ambas partes sean responsables de cumplir con sus obligaciones así como de que no sean violados sus derechos logrando evitar consecuencias jurídicas.

### 1.3. Principios

Los principios del derecho del trabajo son aquellas ideas fundamentales o directrices, propias o exclusivas de esta rama del derecho, que informan e inspiran directa o indirectamente las normas laborales; sirven para promover la promulgación de nuevas normas o para orientar la integración o la interpretación de las existentes.

“Son las directivas o líneas matrices, dentro de las cuales han de desarrollarse las instituciones del proceso”.<sup>5</sup>

Los principios como ideas fundamentales son de gran ayuda para el legislador al momento de promover alguna reforma a la norma jurídica, siempre y cuando sea en bienestar de la parte más débil, considerando que no debe de vulnerarse ningún derecho para que con ello exista armonía entre en empleado y el empleador.

#### a) Principio de tutelaridad

Este principio según la doctrina se encuentra inmerso dentro del principio protector,

---

<sup>5</sup> López Larrave, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo**. Pág. 19.



porque se refiere al criterio fundamental que orienta el derecho del trabajo, ya que éste en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes; el trabajador.

Según el considerando cuarto del código de trabajo literal a), resume: “el derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de estos, otorgándoles una protección jurídica preferente”.

La legislación laboral otorga protección al trabajador preferentemente, “la tutelaridad trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores, otorgándoles una protección jurídica preferente; y más adelante señala que, el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación; al mencionar una efectiva libertad de contratación da a entender la posibilidad de que puede haber una contratación con limitada libertad al efectuar o plasmar la misma en el que una de las partes se ve compelida a aceptar las condiciones de la otra parte”.<sup>6</sup>

La justificación de este principio se centra precisamente en la necesidad de brindar protección al trabajador, quien se presenta como la parte jurídicamente más débil frente a los poderes del empleador, con los elementos necesarios que compense su

---

<sup>6</sup> Fernández Molina, Luis. **Ob. Cit.** Pág. 4.



situación.

b) Principio de irrenunciabilidad de derechos

Este principio constituye otro elemento que diferencia la rama del derecho con otras; la irrenunciabilidad de derechos es más bien un principio, las personas pueden obligarse a todo aquello que no les esté prohibido expresamente por la ley o que no siéndolo constituye un acto ilícito o que no siéndolo afecte derechos de terceros de buena fe; en esta materia es todo lo contrario pues aún a voluntad de parte expresada libremente, si conlleva una renuncia a un derecho que la ley otorga en razón de ser de orden público, se entiende que es nula absolutamente; no es permitido privarse, aún por voluntad de las posibilidades o ventajas establecidas en su provecho por la ley.

El cuarto considerando, literal b) del código de trabajo, regula: “el derecho de trabajo constituye un minimum de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva, y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo”.

“El grado de aplicación del proteccionismo es tan marcado, que se impone aún frente o en contra de las disposiciones del propio trabajador, de aquí se deriva el principio de la irrenunciabilidad siendo nulas todas las estipulaciones que impliquen disminución o

tergiversación de los derechos de los trabajadores, aunque se expresen en un convenio o contrato de trabajo, o en cualquier otro documento. Este principio se implementa con el objeto de asegurar los mínimos que establece la ley y evitar que el trabajador renuncie a ellos, ya sea por presiones, engaños o cualquier otro motivo”.<sup>7</sup>

Claramente se puede establecer que el trabajador no puede ser obligado por el patrono a que renuncie de sus derechos mínimos, y que de hacerlo aparentemente de forma voluntaria sería nula la renuncia ya que están otorgados y protegidos por la ley.

c) Principio de imperatividad

Este principio está en íntima relación al principio tutelar y con la naturaleza jurídica del derecho del trabajo que es de orden público; las normas jurídicas son reglas de conducta cuya observancia está garantizada por el Estado, pero no todas las normas jurídicas poseen la misma pretensión de imperatividad. El derecho romano conoció dos maneras de ser de la imperatividad de las normas a las que se denomina relativa y absoluta, las que corresponden al derecho dispositivo y al derecho imperativo; el primero tenía aplicación en las relaciones jurídicas a falta de disposición expresa o tácita de los sujetos de la relación; su campo de aplicación era el derecho privado. El segundo se formó con las normas que se aplicaban para impedir o regular la formación de las relaciones jurídicas y para regir los efectos de las que se hubiesen formado; este segundo ordenamiento constituía el reino del derecho público.

---

<sup>7</sup> **Ibid.** Pág. 11.



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

“Derecho Necesario o Imperativo: porque sus normas que contienen derechos mínimos son de orden público y por lo tanto de aplicación forzosa que limita bastante el principio de autonomía de la voluntad”.<sup>8</sup>

Muy importante este principio dentro del derecho del trabajo ya que no de existir el mismo, de seguro el patrono abusaría de su autoridad de forma absoluta, violentando los derechos mínimos que hoy en día se le han otorgado al trabajador.

d) Principio realista y objetivo

Como se ha venido exponiendo, se acepta que siendo el contrato de trabajo una relación mutable, porque se encuentra sujeta a cambios o variaciones que muchas veces no quedan por escrito; de ahí que lo que originalmente se pactó pueda perfectamente variar con el transcurso de tiempo; también se debe aceptar que el que

---

<sup>8</sup> López Larrave, Mario. **Síntesis del derecho del trabajo guatemalteco**. Pág. 22.

hacer del hombre en la vida moderna se modifica más rápido de lo que pueden ir variando las normas, no podemos por lo tanto hacer depender ese quehacer de formas rígidas y estrictas como son los contratos, y esto es aún más evidente en el campo laboral.

“Si el Derecho Laboral procura el bienestar de la clase trabajadora, debe ponderar con objetividad las diferentes variables que se suceden en la actividad cotidiana del trabajo subordinado, debe recordarse que la tutelaridad no debe aislarse de otros elementos que intervienen en el quehacer laboral”.<sup>9</sup>

El derecho de trabajo es un derecho realista u objetivo, lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante toda la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles; esto según el considerando cuarto literal d) del Código de Trabajo.

“Derecho Realista: porque estudia al individuo en su realidad social y porque los casos deben resolverse enfocando la posibilidad económica de las partes, en vez de partir del supuesto formal y abstracto de la igualdad jurídica”<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup> Fernández Molina, Luis. **Ob. Cit.** Pág. 24.

<sup>10</sup> López Larrave, Mario. **Síntesis del derecho del trabajo guatemalteco.** Pág. 23.



El derecho realista es muy importante en la actualidad ya que es evidente que la parte débil siempre ha sido el trabajador, hoy en día el empleado que ha sido despedido para que pueda hacer uso de sus derechos debe de contratar los servicios profesionales de un abogado, lo que lo lleva a pagar elevados honorarios que han llegado hasta el cincuenta por ciento de las prestaciones reclamadas en litigio, a eso agregarle el atraso por parte de los tribunales de justicia en resolver las demandas.

“Derecho Objetivo: no entendido en la acepción contrapuesta a derecho subjetivo, sino más bien por su tendencia a resolver los problemas que surjan con motivo de su aplicación con base en hechos concretos y tangibles, descartando las ficciones jurídicas tan usadas en el derecho común”.<sup>11</sup>

El derecho objetivo no es más que el conjunto de normas contenidas en los códigos para regular el comportamiento del hombre ante las relaciones de trabajo.

e) Principio democrático

Todo derecho debe ser expresión del ejercicio real de la democracia, más aun tratándose del derecho de trabajo; el cuarto considerando del Código de Trabajo en su literal f) dice: El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que

---

<sup>11</sup> Ibid.



no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos; y porque el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su conciencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rubros legales individualistas, que sólo en teoría postulan la libertad, la igualdad y la fraternidad.

f) Principio de sencillez

El principio de sencillez tiene como función establecer un sistema normativo ágil y eficaz de carácter procedimental; en el considerando quinto del Código de Trabajo quedó plasmado: Que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida; y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que éstas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la Legislación Laboral.

“Desde luego que el Derecho Laboral va dirigido a un sector abundantemente mayor de la población, que en términos generales no accede a altos niveles de preparación y educación en general; este derecho debe formularse en términos sencillos, de fácil



aplicación y asimilación; ello sin perjuicio de su sustentación jurídica ni de los requisitos formales básicos”.<sup>12</sup>

Este principio se materializa con mayor relevancia en el Derecho Procesal de Trabajo, en donde se argumenta constantemente su aplicación poco formalista en beneficio de esa gran mayoría laboral.

g) Principio conciliatorio

Al igual que en el artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, este principio lo contempla el Código de Trabajo en su sexto considerando, indicando; que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo y atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Un ejemplo del desarrollo de este principio se puede observar en la lectura del Artículo 340 segundo párrafo del mismo cuerpo legal; lo siguiente: “contestada la demanda y la reconvención si la hubiere, el juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles fórmulas ecuanímes de conciliación y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo en que convinieren, siempre que no se contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables”.

---

<sup>12</sup> Fernández Molina, Luis. **Ob. Cit.** Pág. 26.

h) Principio del rendimiento o de la buena fe

En los párrafos anteriores se ha resaltado la validez del principio de la buena fe que debe prevalecer entre empleador y empleado, por eso resulta prolijo ampliar los alcances de esa buena fe que cada parte debe guardar respecto del otro.

Más allá de la mera voluntad interior de cumplir con lo que ha convenido el principio de la buena fe es relacionado, y en muchas ocasiones es más común encontrarlo desarrollado dentro de las enunciaciones de los principios del derecho de trabajo, como el Principio del Rendimiento.

No significa, como algunos han querido ver, una contraposición al de interpretar las normas en el sentido más favorable al trabajador. Su verdadero valor y su razón de ser obedecen a la existencia de una visión conjunta en la producción, dotada de valores de tipo nacional y colectivo, que están por encima de los puramente particularistas de los componentes de la relación de trabajo. También es debido al íntimo entronque entre lo laboral y lo económico, y cada vez se le da una mayor valuación en las modernas concepciones sobre nuestra rama jurídica.

Al impulsar a que empleadores y trabajadores conjuguen sus esfuerzos, en idéntica orientación, se beneficia la comunidad laboral en su conjunto, y por lo mismo también a cada empleado público, en cuanto consolida la fuente de trabajo y ocupación. "Con fundamento en este principio se inspiran y legitima los diversos sistemas de retribución.



Desde luego, todas las formas de salario por día, por tareas, o de remuneración a destajo; pero sobre todo busca en alguna medida crear un incentivo en el trabajador”.<sup>13</sup>

Implementar este principio sería de gran ayuda tanto para el empleador como para el empleado, ya que al trabajar en conjunto y armonía se lograría un mejor resultado, así como el de capacitar al trabajador para que de un mejor rendimiento en el trabajo que se le asigne.

#### **1.4. Derechos laborales y sociales reconocidos en la Constitución Política de la República de Guatemala, sección octava**

La Constitución Política de la República de Guatemala, es la norma que garantiza los derechos mínimos e irrenunciables de las personas así como también la justicia.

La Constitución Política de la República de Guatemala protege a la persona y su fin supremo es la realización del bien común, por lo que las leyes pueden evaluarse tomando en cuenta que los legisladores están legitimados para dictar las medidas que dentro de su concepción ideológica y sin infringir preceptos constitucionales, tiendan a la consecución del bien común, por lo que conviene tener presente que la fuerza debe perseguir objetivos generales y permanentes, nunca fines particulares.

---

<sup>13</sup> **Ibid.** Pág. 29.



a) De su razón de ser

En cuanto al derecho laboral guatemalteco en la carta magna, en su parte dogmática contiene normas de estricto carácter administrativo al tratar los derechos sociales, reflejando así el resultado de los aportes de muchos sectores sociales involucrados y de una Asamblea Nacional Constituyente, conocedora de la realidad social guatemalteca.

b) Enumeración de los Postulados constitucionales

- 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.

El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores y que constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse a través de la legislación ordinaria, la contratación individual colectiva, los pactos de trabajo y otras normas.

Fundamentada en estos principios la Constitución Política de la República regula lo relativo al trabajo, considerando éste como un derecho de la persona y una obligación social.

- Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo: Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo, y la actividad de los tribunales y autoridades:
  - i. Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna;
  - ii. Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley;
  - iii. Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad;
  - iv. Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal, sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrará esos productos a un precio no mayor de su costo;
  - v. Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo. No obstante, para protección de la familia del trabajo y por orden judicial, sí podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda;
  - vi. Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley;

- vii. La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo ni, de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago de salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas del trabajo.

Quienes por disposición de la ley, por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal.

Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleador.

- viii. Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o, por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados;



- ix. Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derechos de diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación de trabajo;
  
- x. Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A los trabajadores que tuvieren menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado;
  
- xi. Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios. No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según su condiciones físicas, por prescripción médica;

- xii. Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral.

Los trabajadores mayores de sesenta años serán objeto de trato adecuado a su edad;

- xiii. Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y persona con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales;
- xiv. Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley. En paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menor salario que un extranjero, estar sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menores ventajas económicas u otras prestaciones;
- xv. Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo. Empleadores y trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común;
- xvi. Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un



trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones.

Para los efectos del cómputo de servicio continuos se tomarán en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea;

- xvii. Es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas, y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador.

Si la muerte, ocurre por causa cuyo riesgo esté cubierto totalmente por el régimen de seguridad social, cesa esta obligación del empleador. En caso de que este régimen no cubra íntegramente la prestación, el empleador deberá pagar la diferencia;

- xviii. Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo.



Solo los guatemaltecos por nacimiento podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales. Se exceptúan los casos de asistencia técnica gubernamental y lo dispuesto en tratados internacionales o en convenios intersindicales autorizados por el Organismo Ejecutivo;

- xix. El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia;
- xx. Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia, y si el proceso durare en su trámite más de dos meses, deberá pagar el cincuenta por ciento del salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo, en este caso, de seis meses; y,
- xxi. El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieren a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones.

En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la república de Guatemala.

- Tutelaridad de las leyes del trabajo

Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. 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 ponerlas en práctica.

- Derecho de huelga y paro

Se reconoce el derecho de huelga y paro ejercido de conformidad con la ley, después de agotados todos los procedimientos de conciliación. Estos derechos podrán ejercerse únicamente por razones de orden económico-social. Las leyes establecerán los casos y situaciones en que no serán permitidos la huelga y el paro.

- Vivienda de los trabajadores

El Estado, a través de las entidades específicas, apoyará la planificación y construcción de conjuntos habitacionales, estableciendo los adecuados sistemas de financiamiento, que permitan atender los diferentes programas para que los trabajadores puedan optar a viviendas adecuadas y que llenen las condiciones de salubridad.

Los propietarios de las empresas quedan obligados a proporcionar a sus trabajadores, en los casos establecidos por la ley, viviendas que llenen los requisitos anteriores.

- Irrenunciabilidad de los derechos laborales

Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.



En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores.

### **1.5. Principios fundamentales de la Ley de Servicio Civil**

A continuación se hará referencia al origen, objetivo y propósito de la Ley de Servicio Civil, como norma que regula las relaciones entre los empleados públicos y el Estado.

#### **a) Origen de la Ley de Servicio Civil**

En el Artículo 108 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece en su parte conducente que las relaciones del Estado y sus entidades descentralizadas o autónomas con sus trabajadores se rige por la Ley de Servicio Civil.

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.



b) Objetivo de la Ley de Servicio Civil

Garantizar a la nación la eficiente operación de los servicios públicos, afirmar y proteger la dignidad de los trabajadores del Estado; remunerar el correcto desempeño de cada cargo público en forma justa y decorosa; establecer que a igual trabajo desempeñado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad, corresponda igual salario; estabilizar el desempeño de los distintos puesto de la administración pública mediante la eliminación de factores de preferencia puramente personal de los respectivos nombramientos, ascensos y despidos; propiciar que la administración pública invierta sus recurso económicos en forma ordenada y cuidadosa en el pago de servicios personales, manteniendo estos gastos dentro del mínimo compatible con las necesidades del país, y en especial, reconocer que la relación de trabajo de los empleados del Estado constituye una función pública, cuyo acertado desempeño es fuente de deberes y de derechos especiales.

c) Propósito de la Ley de Servicio Civil

Regular las relaciones entre la administración pública y sus servidores, con el fin de garantizar su eficiencia, asegurar a los mismos, justicia y estímulo en su trabajo, y establecer las normas para la aplicación de un sistema de administración de personal; concepto descrito en el Artículo 2 de la Ley de Servicio Civil.

d) Enumeración de los principios regulados en la Ley de Servicio Civil

El Artículo 3 de la Ley de Servicio Civil, regula dichos principios y los describe de la manera siguiente:

- “Todos los ciudadanos guatemaltecos tienen derecho a optar a los cargos públicos, y a ninguno puede impedírsele el ejercicio de este derecho, si reúne los requisitos y calidades que las leyes exigen. Dichos cargos deben otorgarse atendiendo únicamente a méritos de capacidad, preparación, eficacia y honradez.
- Para el otorgamiento de los cargos públicos no debe hacerse ninguna discriminación por motivo, de raza, sexo, estado civil, religión, nacimiento, posición social o económica u opiniones políticas. El defecto físico o dolencia de tipo psiconeurótico no es óbice para ocupar un cargo público, siempre que estos estado no interfieran con la capacidad de trabajo al cual sea destinado es solicitante a juicio de la Junta Nacional de Servicio Civil.
- El sistema nacional de servicio civil debe fomentar la eficiencia de la Administración Pública y dar garantías a sus servidores para el ejercicio y defensa de sus derechos.
- Los puestos de la administración pública deben adjudicarse con base en la capacidad, preparación y honradez de los aspirantes. Por lo tanto, es necesario



establecer un procedimiento de oposición para el otorgamiento de los mismos, instituyendo la carrera administrativa. Los puestos que por su naturaleza y fines deban quedar fuera del proceso de oposición, deben ser señalados por la ley.

- A igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad, corresponderá igual salario, en consecuencia, los cargos de la administración pública deben ordenarse en un plan de clasificación y evaluación que tome en cuenta los deberes, responsabilidades y requisitos de cada puesto, asignándoles una escala de salarios equitativa y uniforme.
- Los trabajadores de la administración pública deben estar garantizados contra despidos que no tengan como fundamento una causa legal. También deben estar sujetos a normas adecuadas de disciplina y recibir justas prestaciones económicas y sociales”.

Con los principios que se regulan en la Ley de Servicio Civil, queda demostrado que el empleado público goza de garantías para que no le sean violentados su derechos; a lo que el Estado debe de velar porque se cumpla con la referida ley, y se garantice la igualdad de todos los guatemaltecos.





## CAPÍTULO II

### **2. Definición e interpretación legal de los términos remoción, reorganización, destitución, supresión de puestos y estabilidad laboral**

A continuación en el presente capítulo se encontrara una conceptualización breve sobre los términos antes referidos, con el único fin de poder alcanzar un mejor entendimiento e interpretación sobre la función de los mismos y su aplicación dentro de la administración pública; hoy en día por parte del gobierno de turno.

#### **2.1. Remoción**

Concepto que se encuentra regulado en la Ley de Servicio Civil, en su Artículo 82, como una de las formas de cesación definitiva de funciones de los servidores públicos.

##### **a) Definición de remoción**

Quando se considera necesaria la supresión del puesto, por reducción forzosa de servicios, por falta de fondos o reducción de personal por reorganización, tomando en cuenta que los servidores públicos gozan de la garantía de estabilidad laboral, debe

aplicarse muy excepcionalmente, y con apego irrestricto a lo establecido en el Artículo 82 de la Ley de Servicio Civil.

“Es la circunstancia o estado en el que se encuentra una persona por mal desempeño u otra circunstancia negativa, en su trabajo, que tiene como consecuencia la privación de su cargo o empleo”.<sup>14</sup>

Es decir que es la acción de deponer o apartar a una persona de su empleo, siempre que deba mediar una circunstancia agravante en su contra y no necesariamente una causal de despido.

b) Interpretación de remoción

El Decreto número 17-48 Ley de Servicio Civil regula en su Artículo 82 “Supresión de puestos. Las autoridades nominadoras quedan facultadas para disponer la remoción de servidores públicos en los casos en que consideren necesaria la supresión de puestos por reducción forzosa de servicios por falta de fondos o reducción de personal por reorganización previo dictamen favorable de la Oficina Nacional de Servicio Civil. En este caso, los servidores públicos tienen los derechos a que se refiere el numeral 7 del Artículo 61”.

---

<sup>14</sup> Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 862.



De lo anteriormente descrito se puede constatar que para que exista una remoción sin justa causa del servidor público; debe de existir la supresión del puesto que se ocupa, previo dictamen favorable de la Oficina Nacional de Servicio Civil, para que con ello se cumpla a cabalidad con lo estipulado en la ley y que el Estado no pueda violentar el derecho a la estabilidad laboral, ya que claramente se regula en el Artículo la supresión de un puesto y no el prescindir del servicio que presta el empleado; para ello en la misma ley se regula un procedimiento administrativo de despido con causa justificada.

En el caso de la remoción, el trabajador es privado de su trabajo no solo bajo las condiciones arbitrarias del procedimiento, sino que sin poder someter su situación a la impugnación al conocimiento de un tribunal. Pero aún, cuando la remoción es probadamente injustificada luego de años de proceso, no se le reinstala en su puesto de trabajo pese a lo que establece la Ley de Servicio Civil, lo cual implica que el daño sufrido no resulte reparado ni aun judicialmente, lo que hace del procedimiento administrativo disciplinario y de la remoción misma, un instrumento legitimador de represalias que priva al trabajador del derecho a ser reinstalado o restituido en el goce de sus derechos.

## **2.2. Reorganización**

Concepto que únicamente aparece descrito en la Ley de Servicio Civil, Artículo 82, como de una de las formas o causales de la remoción por reducción de personal. Las autoridades, generalmente manipulan a su conveniencia para contratar personal que no

lleenan los requisitos legales que exige la Ley de Servicio Civil y su reglamento, solo por el hecho de ser parientes, amigos o miembros financistas del partido en el poder, siendo este punto el objetivo principal de este trabajo de investigación, para evidenciar la vulnerabilidad de la estabilidad laboral de los servidores públicos.

a) Definición de reorganización

Acción y efecto de reorganizar. Volver a organizar algo. Organizar algo de manera distinta y de forma que resulte más eficaz, “una organización es un sistema cuya estructura está diseñada para que los recursos humanos, financieros, físicos, de información y otros, de forma coordinada, ordenada y regulada por un conjunto de normas, logren determinados fines”.<sup>15</sup>

b) Interpretación de reorganización

Como se hace referencia anteriormente, se puede establecer que la reorganización debe ser un procedimiento administrativo a través del cual se pueda establecer la necesidad de mejorar la eficiencia y eficacia del servicio que se presta a la población, con un mínimo de esfuerzo reduciendo los costos y eliminando la duplicidad de

---

<sup>15</sup> <http://www.rae.es/rae.html> /Diccionario de la Real Academia Española/. (Guatemala, 31 de julio de 2013).



esfuerzos, al delimitar funciones y responsabilidades dentro de la administración pública.

No esta demás reiterar que la remoción por reorganización en nuestro ordenamiento jurídico, debe conllevar la supresión del puesto de trabajo de manera legal y objetiva, actitud que en la administración pública no sucede, ya que actualmente se remueve a los trabajadores bajo este argumento o causal de despido y luego se nombra nuevo personal en la plaza vacante, por clientelismo, compadrazgo, sin la preparación o conocimiento técnico de las actividades que desarrolla la institución, con ello las autoridades tergiversan definitivamente la naturaleza del Artículo 82 de la Ley de Servicio Civil; ya que la acción de remover al que ocupa el puesto obedece a compromisos políticos y no de una verdadera reorganización que conlleva reducción forzosa del presupuesto y del personal, agregando que dicha acción en la mayoría de los casos carece de los dictámenes favorables de la Oficina Nacional de Servicio Civil y de la Dirección Técnica del Presupuesto.

El hecho de que a una persona se le remueva por reorganización, conlleva el compromiso de hacer efectivo el pago de la indemnización que le corresponde y demás prestaciones laborales irrenunciables por parte de la autoridad nominadora, que en la práctica administrativa, actualmente no sucede; razón por la cual los afectados deben por sus propios medios acudir a las instancias jurisdiccionales de trabajo a presentar su demanda para hacer valer sus derechos y requerir el pago, acciones que de igual manera conllevan un plazo de tiempo innecesario en perjuicio del Estado, ya que al resolver este tipo de pretensiones que son por ley a favor del ex empleado, tienen como



penalización el pago de daños, perjuicios y hasta costas judiciales, que en la mayoría de los casos vienen a duplicar el renglón presupuestario inicial que correspondía pagar.

### **2.3. Destitución, despido justificado**

Despido con causa justificada y sin responsabilidad para el Estado, cuando el trabajador ha incurrido en una de las causales establecidas en la ley, debidamente comprobada, siguiendo el procedimiento establecido.

El presente concepto se puede localizar en La Ley de Servicio Civil en su Artículo 76, en donde regula que sólo pueden ser destituidos de sus puestos siempre y cuando se incurra en causal de despido debidamente comprobada, para que se pueda cumplir a cabalidad con el Artículo 80 numeral 4. del Reglamento de la Ley de Servicio Civil, en donde se regula el trámite previo a la destitución o bien despido justificado del servidor público.

#### **a) Definición de destitución**

Se priva al trabajador o servidor público de su derecho al trabajo, se le separa del cargo sin aparente justificación, amparándose en una causal que no se llega a comprobar administrativa y legalmente.



“El hecho de destituir a una persona de su empleo oficial, cargo o función, se tienen que distinguir dos situaciones: es una la que puede ordenar la autoridad superior de facultades que se están regladas y que vienen a representar pérdida de confianza hacia el destituido, como sucedería en el puesto, por cierto frecuente, de que el jefe del poder Ejecutivo separe alguno de los ministros y otros altos funcionarios por él designados para secundarlo en la función de gobierno, y es otra la que no se puede adoptar sin que se medie causa justificativa ni previa formación de expediente en que se oiga el interesado”.<sup>16</sup>

En este tipo de acción que toma el gobierno de turno dentro de la administración pública sin cumplir con el procedimiento administrativo o disciplinario regulado en ley, demuestra claramente el abuso de autoridad por parte del funcionario público, al momento de destituir al empleado público sin causa justificada.

#### b) Interpretación de destitución

El despido justificado se hace sin responsabilidad para el Estado y para la entidad nominadora, perdiendo el servidor público todos derechos que garantiza la Ley de Servicio Civil, excepto los que se refieren a la jubilación, pensiones y montepío, cabe agregar que también constituyen causas que facultan al Estado y/o a la autoridad nominadora para concluir la relación laboral, aquellas que se encuentran señaladas en

---

<sup>16</sup> Ossorio, Manuel. **Ob. Cit.** Pág. 339.



otras leyes, como hechos sancionados con el despido, quedando a salvo los derechos del Estado para iniciar las acciones ante los tribunales respectivos, por ejemplo aquellos hechos tipificados como delitos en el ordenamiento legal penal, cometidos por los empleados públicos en contra de particulares o cuando la pena aplicada trae también consigo aparejada la pérdida del empleo, otro ejemplo de causal de despido es el regulado en el artículo 21 de la Constitución Política de la República, que se refiere a sanciones a funcionarios o empleados públicos; en otras palabras hay despido justificado, cuando las causas debidamente establecidas en la ley son imputables al servicio público una vez agotado el procedimiento de despido; no antes.

#### **2.4. Supresión de puestos**

La Ley de Servicio Civil, establece en su Artículo 82 lo referente a la supresión de puestos, y al respecto dice que las autoridades nominadoras tienen facultad para disponer la remoción de servidores públicos, en cuyos casos consideren necesaria la supresión de puestos por reducción forzosa de servicios o falta de fondos y reducción de personal por reorganización, previo dictamen favorable de la Oficina Nacional de Servicio Civil, sin que se afecten los derechos de los servidores públicos establecidos en el Artículo 61 numeral 7 de esa misma ley.



a) Definición de supresión de puesto

Cesación, desaparición, derogación, abolición, eliminación de uno o varios puestos o plazas de una institución pública.

“Conjunto de procedimientos que se ejecutan en función de los programas, proyectos y políticas de gobierno, relacionadas con la reducción del aparato estatal y de acuerdo a los requerimientos de las instituciones, se procede a cancelar organizacional y presupuestariamente los puestos creados como producto de organizaciones y que ya no se justifica su existencia”.<sup>17</sup>

De lo descrito en el párrafo anterior se demuestra la violación al derecho de estabilidad laboral del empleado público, debido a que se le despide bajo el termino de supresión de puesto, pero en realidad no se suprime dicho puesto ya que se contrata nuevo personal y resulta que la nueva persona es amigo del funcionario y lo contrata.

b) Interpretación de supresión de puesto

La supresión del puesto es dejar sin efecto el funcionamiento de un puesto del servicio público; esa facultad que tiene el Estado de suprimir puestos por reducción forzosa de

---

<sup>17</sup> Boletín informativo de ONSEC. Pág. 8.



servicios por falta de fondos o reducción de personal por reorganización, debe obedecer a razones de interés público con el único objetivo de eliminar puestos innecesarios que causan serios gastos al Estado o por organizar de una mejor forma la administración.

La disposición contenida en el Artículo 82 de la Ley de Servicio Civil, desvirtúa por completo el proceso de remoción ya analizado pues las autoridades nominadoras, cuando quieren remover a un servidor y no tienen causa justificada para ello, recurren a la supresión de puestos, de manera ilegal, pues tal supresión de puesto no se da. Se remueve al servidor público e inmediatamente se contrata a otro en su lugar presumiblemente por amistades con los nuevos servidores o por deudas políticas.

## **2.5. Estabilidad laboral**

Concepto que la Ley de Servicio Civil, lo regula dentro de los derechos de los servidores públicos al preceptuar en el numeral 1 del Artículo 61 que tienen derecho a no ser removidos de sus puestos, a menos que incurran en las causales de despido debidamente comprobadas y previstas en la ley.

a) Definición de estabilidad laboral

“Se entiende por tal el derecho que todo trabajador por cuenta ajena tiene a conservar su empleo, con la correlativa obligación patronal de mantenerlo en él, salvo que aquel hubiere incurrido en causa justificada de despido legalmente determinada. La estabilidad se llama propia cuando el empleador se encuentra privado de toda posibilidad de romper el contrato laboral por su sola y arbitraria voluntad, y se denomina impropia, cuando el empleador puede despedir injustificadamente al empleado substituyendo la estabilidad por la indemnización que la ley establezca para ese puesto. Generalmente, la estabilidad-propia efecto (por lo menos teóricamente) a los empleados públicos, y la estabilidad impropia, a identidades privadas. Existe una tercera posibilidad: la que permita al empleador despedir arbitrariamente al empleado, pero pagándole el lucro cesante; es decir, todos los sueldos que le hubieren correspondido desde el momento del despido hasta el de su jubilación”.<sup>18</sup>

Estabilidad laboral, principio dentro de la rama del derechos de trabajo y derecho que tiene toda persona trabajadora a conservarse en el puesto de trabajo en el que se desempeña; que no puede ser removido del mismo a no ser por causa justa y comprobada ante la autoridad competente, lastimosamente hoy en día el patrono no

---

<sup>18</sup> Ossorio, **Ob. Cit.** Pág. 399.



cumple con comprobar la referida causa y despide sin justificación alguna al empleado.

b) Interpretación de estabilidad laboral

El Artículo 108 de la Constitución Política de la República, establece que 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 propias de dichas entidades, por su parte el Artículo 1 de la Ley de Servicio Civil expresa que dicha ley es de orden público y los derechos que consigna son garantías mínimas irrenunciables para los servidores públicos, susceptibles de ser mejoradas conforme las necesidades y posibilidades del Estado. Por consiguiente, son nulos ipso jure todos los actos y disposiciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución establece, de los que la ley señala y de todos los adquiridos con anterioridad.

Asimismo, el Artículo 2 de la Ley de Servicio Civil, regula que el propósito general de esta ley es regular las relaciones entre la administración pública y sus servidores con el fin de garantizar su eficiencia, asegurar a los mismos, justicia y estímulo en su trabajo, y establecer las normas para la aplicación de un sistema de administración de personal. Algunos de los principios que inspiran la Ley de Servicio Civil indican que, el sistema de servicio civil debe fomentar la eficiencia de la administración pública y dar garantía a sus servidores para el ejercicio y defensa de sus derechos, y que los trabajadores de la administración pública deben estar garantizados contra despido que no tengan como



fundamento una causa legal. Así también el numeral 1 del Artículo 61 de la citada ley, establece que los servidores públicos gozan dentro de otros, del derecho a no ser removidos de sus puestos, a menos que incurran en las causales de despido debidamente comprobadas, prevista en la ley.

La palabra estabilidad es equivalente en el léxico común a permanencia, seguridad, fijeza, y en tal sentido se debe aceptar en referencia a la relación laboral. Cada día cobra mayor relevancia la estabilidad laboral, por una parte es un derecho y garantía de los trabajadores. Se repite con insistencia que uno de los principales objetivos del derecho de trabajo es precisamente la seguridad del trabajador en su puesto de sus diferentes aspectos, constituye uno de los apartados, de los más difíciles por cierto, de las actuales negociaciones colectivas.





## CAPÍTULO III

### **3. Causas y efectos de la remoción por reorganización dentro de la administración pública**

Para poder emprender un buen proceso de reorganización dentro de la administración pública debe de evaluarse, antes de ponerla en marcha, ya que la estructura administrativa de las instituciones representan los cimientos sobre los que se rige y funciona la institución. Una reestructuración adecuada de los recursos humanos y físicos de las mismas permiten alcanzar los objetivos de las mismas.

Existe una forma de despido no motivada por el servidor público, que acontece por situaciones que se dan en el seno de las instituciones públicas; el Artículo 82 de la Ley de Servicio Civil, señala las causas por las cuales las autoridades nominadoras pueden prescindir de los servicios de un trabajador, así: Las autoridades nominadoras quedan facultadas para disponer la remoción de servidores públicos en los casos en que consideren necesaria la supresión de puestos por reducción forzosa de servicios por falta de fondos o reducción de personal por reorganización.

Esta norma permite a la administración pública, romper la relación unilateralmente; las premisas bajo las cuales puede darse este supuesto son dos: la supresión del cargo que sucede a consecuencia de la falta de recursos económicos en la institución y por reorganización, esta última es la que más utiliza la administración para finalizar su

relación con el servidor público, principalmente cuando la decisión que se adopta es por asuntos políticos y no necesariamente por una verdadera reorganización dentro de la institución. La figura ha sido mal utilizada dentro del Estado, la experiencia nos enseña que cuando un servidor público no es del partido que hace gobierno, la administración pública utiliza la figura de la reorganización para dar por finalizada su relación laboral, sin importar la falta o experiencia laboral.

Si bien es cierto que la remoción por reorganización es el método para lograr una reestructuración dentro de la administración pública; en cualquier momento que se vea la necesidad o bien en cada gobierno de turno por disposición de las nuevas autoridades; también debe de tomarse en cuenta que no se debe de incumplir con lo regulado con la norma en cuanto a la supresión del puesto.

### **3.1. Propósito o razón que motiva la remoción por reorganización**

Realizar una reestructuración administrativa en las dependencias del Estado, con el propósito de lograr un adecuado, transparente y eficaz servicio, que conlleva la necesidad de la remoción de personal siempre y cuando sea necesaria la supresión de puestos, previo dictamen favorable de la Oficina Nacional de Servicio Civil y la Dirección Técnica del Presupuesto del Ministerio de Finanzas.

El despido es la forma como el Estado puede unilateralmente dar por terminada la relación laboral que lo une con los servidores públicos, ya sea por causas que le son

imputables al segundo, o sencillamente porque ya no necesita de sus servicios. Constituye una facultad de la administración pública, dar por concluida dicha relación, sin embargo no podemos obviar que existen limitaciones legales a esa facultad; así también le asiste el derecho al afectado a oponerse a esa decisión, fundamentado en su derecho al trabajo.

Esta es otra figura que origina serios conflictos en la práctica, pues si bien su fundamento es claro, se ha comprobado que es utilizado para destituir al servidor de su puesto, sin previo dictamen de la Oficina Nacional de Servicio Civil, hecho que lo demuestra la continuidad del cargo o puesto en el presupuesto de la dependencia.

a) Justificación de la remoción por reorganización

La Constitución Política de la República de Guatemala, en su Artículo 194 establece en su literal b) que como función de un Ministro de Estado compete la de nombrar y remover a los funcionarios y empleados de su ramo, cuando le corresponda hacerlo conforme a la ley, precepto que se reafirma en el Artículo 27 de la Ley del Organismo Ejecutivo literal f) al indicar que son atribuciones de los Ministros, dirigir y coordinar la labor de las dependencias y entidades bajo su competencia, así como la administración de los recursos financieros, humanos y físicos bajo su responsabilidad, velando por la eficiencia y la eficacia en el empleo de los mismos.



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

Por su parte la Ley de Servicio Civil Artículo 82 se tiene contemplado que para los servidores públicos que corresponda removerse por reorganización, la misma deberá de obtener como justificación sine qua non la reducción del personal, previo dictamen favorable de la Oficina Nacional de Servicio Civil, en cuanto a la supresión de los puestos a remover y que en este caso, los servidores públicos tienen los derechos a que se refiere el numeral 7 del Artículo 61, el cual se refiere al derecho a la indemnización, por la cesación de las funciones de que es objeto, es decir que se proceda hacer efectivo el pago de su indemnización y de las prestaciones que les correspondan a cada uno, de conformidad con las normas constitucionales y demás leyes aplicables.

b) Efectos legales de la remoción por reorganización

La Ley de Servicio Civil, regula la convivencia entre los servidores públicos, su conducta y el régimen disciplinario, para el correcto desarrollo del servicio, lo que



redunda en una mejor prestación de los servicios públicos a la población, a través de un procedimiento administrativo, que en un principio permite que el empleado pueda ser disciplinado, bajo los cánones de las normas constitucionales y ordinarias y no de forma arbitraria, tomando en cuenta que el servidor público se encuentra en total desventaja frente al Estado, la ley enumera las sanciones a imponer, para evitar que sean implantadas caprichosamente por la administración pública mediante la remoción por reorganización.

La acción de remover por reorganización descrita en la Ley de Servicio Civil, Artículo 82, en la actualidad no cumple con lo estipulado en referido Artículo en cuanto a la acción de suprimir el puesto por reducción del personal por falta de fondos y contar con el dictamen favorable de la Oficina Nacional de Servicio Civil, demostrando con ello el abuso de autoridad por parte de los funcionarios que llevan a cabo dichas acciones en contra del personal.

c) Efectos sociales de la remoción por reorganización

A falta de una carrera administrativa eficiente y sumado los compadrazgos políticos, se utiliza discrecionalmente esta causal, la cual no debe ser aplicada a una o dos personas, porque una unidad, jefatura etc., de la administración pública la componen más de cinco y que la misma oficina pública debe suprimirse para justificar la causal de despido por reorganización, y los efectos negativos es que no permita retener personal preparado que posee la capacidad requerida para planificar, dirigir, organizar y ejecutar

programas de gobierno, constituyendo una flagrante violación al principio de estabilidad laboral; no se debe de olvidar que lo más importante en una organización es el recurso humano, y este debe estar suficientemente preparado para la prestación de un servicio de calidad, sumado a esto es evidente que la remoción incrementa el desempleo en nuestro país, impide al servidor público un progreso social, así como un crecimiento económico social y con ello perjudicar el núcleo familiar, que se ve reflejado en la realidad laboral del país.

Debido al desempleo las personas afectadas se ven obligados a subsistir en precaria situación personal y familiar, se ven obligados a aceptar cualquier precio su mano de obra a los empleadores, quienes a su vez se aprovechan de esta necesidad y contratan la mano de obra por debajo del salario mínimo vigente en el país, desconociéndoles a dichos trabajadores las garantías mínimas que la legislación laboral les otorga, provocando con ello que en forma indirecta renuncien a las mismas.

d) Efectos políticos de la remoción por reorganización

Las personas que ocupan los puestos como funcionarios contratan nuevo personal, con el afán de cumplir con sus promesas de campaña pudiendo así obtener el mejor beneficio económico siendo ellos los beneficiados junto con sus correligionarios, familiares y amigos, sin ningún conocimiento o preparación académica, dando lugar al nepotismo, al tráfico de influencias, acciones catalogadas como actos de corrupción y creando con ello un deficiente servicio a la sociedad acrecentando la situación precaria

en la que ya se encuentra nuestro país a causa del desempleo, toda vez que tienen preferencia aquellas personas que tiene relación con los funcionarios del gobierno de turno.

e) Efectos económicos de la remoción por reorganización

Por ser despedidos sin causa justa, el Estado debe erogar grandes cantidades de dinero para pagar indemnizaciones de acuerdo al Artículo 110 de la Constitución Política de la República y como consecuencia las instituciones se quedan sin presupuesto para cubrir otros servicios esenciales en beneficio de la población; sin tomar en cuenta que los Juzgados competentes condenan al Estado a pagar daños, perjuicios y costas judiciales, que duplican el total de la indemnización real.

**3.2. Del mecanismo de supresión de puestos por parte de la Oficina Nacional de Servicio Civil y recursos procedentes**

Como primera función de la Oficina Nacional de Servicio Civil, está la de velar por el cumplimiento y aplicación de la Ley de Servicio Civil, le corresponde vigilar que los trabajadores del sector público, cumplan con las obligaciones que nacen de la relación laboral en un primer plano; también la de ver que los funcionarios superiores encargados de la aplicación de la ley, lo hagan sobre la base de ésta, sin tergiversar



sus principios ni violar los derechos de los trabajadores. También que la oficina misma no viole los preceptos de la ley y los derechos de los trabajadores, en la interpretación y aplicación de la ley.

En cuanto al mecanismo de la supresión de puestos la Oficina Nacional de Servicio Civil es la institución encargada de velar por el estricto cumplimiento de la norma por la cual se rige el organismo ejecutivo, por lo que previo a darse una remoción por reorganización debe solicitarse la aprobación y comprobar que el puesto a quedarse vacante ya no es de utilidad por lo que deberá de suprimirse.

La coercibilidad de la oficina nacional de servicio civil, abarca también a las autoridades nominadoras, ya que muchas de las decisiones que deben adoptar con relación a la aplicación de la Ley de Servicio Civil, deben contar previamente con la opinión favorable de la primera. Los siguientes ejemplos pueden servir de ilustración: a) En las permutas que puedan darse entre empleados con cargos diferentes, previamente la autoridad nominadora debe solicitar dictamen favorable; b) Los traslados de un puesto a otro de un trabajador, ya sea a solicitud de este o bien por decisión de la autoridad administrativa, es necesaria la anuencia de la oficina nacional de servicio civil; y, c) El poder coercitivo de la oficina nacional de servicio civil se manifiesta también cuando la autoridad nominadora decide remover a servidores públicos en los casos de supresión de puestos o reducción de personal por reorganización, debiendo obtener previamente dictamen favorable; Artículos 41, 42, 43 y 82 Reglamento de la Ley de Servicio Civil.



a) Descripción de la supresión de puestos

La administración pública tiene la facultad y la obligación de adecuar su funcionamiento y su estructura para garantizar la debida prestación de los servicios y el ejercicio de las funciones a su cargo, es por ello que la Constitución política de la República de Guatemala y la Ley de Servicio Civil, le han concedido una serie de competencias encaminadas a crear, fusionar y suprimir los puestos de su planta de personal, cuando las necesidades públicas o la situación fiscal así lo demanden.

Para ser más directos, es la decisión administrativa a través del cual las dependencias o autoridades nominadores, cancelan puestos de trabajo por organización, presupuesto, reorganización o conclusión de programas, autorizada previamente por la Oficina Nacional de Servicio Civil, mediante un dictamen que debe de ser solicitado por la institución que tenga el interés de suprimir puestos de trabajo.

Así como la Constitución y la ley legitima la acción de suprimir empleos, protege a su vez los derechos adquiridos del empleado, en materia laboral; es por lo que la Ley de Servicio Civil, trae la forma de compensar la pérdida de los derechos de carrera administrativa, con ocasión de supresión del empleo.



b) Requisitos para la supresión de puestos

A continuación se encontrarán los requisitos con los cuales se debe de solicitar la supresión de puestos, mismos que se encuentran regulados en la Ley de Servicio Civil; y, que son requeridos por la Oficina Nacional de Servicio Civil para su debido cumplimiento:

- Aval de la autoridad nominadora, quien es la que inicia el trámite ante la Oficina Nacional de Servicio Civil;
- Evidenciar administrativa y documentalmente que el puesto de trabajo ya no es necesario en la organización administrativa de la dependencia;
- Que el o los puestos y sus respectivas partidas presupuestarias no se encuentre ocupado.

Una vez cumplidos los requisitos, la Oficina Nacional de Servicio Civil, analiza el expediente formado y emite dictamen declarando favorable o desfavorable la supresión de los puestos solicitados, procediendo a notificar a la autoridad nominadora, para las acciones que deban corresponder en cada uno de los casos, es decir en el primero de ellos se procederá a suprimir los puestos solicitados o bien requerirá que se cumplan con los requisitos establecidos.



- c) Recursos que proceden ante las decisiones de la Oficina Nacional de Servicio Civil

Los recursos administrativos son los remedios jurídicos que pueden utilizar los particulares contra los actos administrativos, cuando consideren que éstos incurren en cualquier causa de nulidad o anulabilidad de las previstas en el ordenamiento jurídico.

Constituyen, por lo tanto, el principal instrumento de justicia administrativa que el ordenamiento jurídico pone en manos de los ciudadanos, es el medio para defenderse contra las ilegalidades y arbitrariedades que cometen los funcionarios y empleados públicos. La finalidad de los recursos administrativos; es lograr la revisión de un acto administrativo determinado, por motivos de legalidad.

- Recurso de apelación

El único recurso administrativo que procede contra las decisiones de la oficina nacional de servicio civil, regulado en la Ley de Servicio Civil, es el de apelación, y puede plantearse por el afectado en casos bien puntuales, tales como: a) Artículo 19. numeral 6 y Artículo 60, último párrafo, asignación o reasignación de puestos, traslados, suspensiones, cesantías y destituciones, es decir, cuando a un trabajador le afecta el cambio de un puesto a otro, de especialidad y salario diferentes al cargo que



desempeña, b) Artículo 19, numeral 6, por decisiones relacionadas con la admisión y calificación de pruebas. c) Por remoción, en el caso establecido en el Artículo 79.

En cualquier decisión tomada por la oficina nacional de servicio civil, en las materias antes citadas, faculta al servidor afectado, a plantear el recurso de apelación.

- Procedimiento del recurso de apelación

El recurso de apelación, es un recurso vertical y dealzada; de alzada porque es conocido y resuelto por un órgano superior, al que emitió la decisión; y vertical por el mismo hecho que es el superior jerárquico quien lo resuelve; el procedimiento se encuentra señalado en los Artículos 79, 80 y 81. Ley de Servicio Civil.

El recurso debe plantearse por escrito, ante el Director de la oficina nacional de servicio civil, dentro de un plazo de tres días hábiles, contados a partir de la fecha en que se le notifique la resolución que se desea impugnar, así lo señalan los Artículos 79 y 80, Ley de Servicio Civil. Sin embargo, haciendo una integración de la ley, consideramos que el plazo debe contarse a partir del día siguiente de la notificación de conformidad con el Artículo 45 inciso e) de la Ley del Organismo Judicial, que señala: todo plazo debe computarse a partir del día siguiente al de la última notificación.

Presentado el recurso de apelación, el director de la oficina nacional de servicio civil, dará cuenta inmediatamente a la Junta Nacional de Servicio Civil, es decir, que en el



momento que se presenta el recurso, el director debe elevarlo, sin mayor tardanza, a la autoridad superior.

Recibido el recurso, la Junta Nacional de Servicio Civil, tiene un plazo de treinta días improrrogables para resolver, contados a partir de la recepción del expediente, debiendo correrle audiencia al recurrente por cuarenta y ocho horas, para que exprese los motivos de su inconformidad. Dentro de los treinta días que tiene la Junta para resolver la apelación, incluye las cuarenta y ocho horas de audiencia que se otorgan al interesado; también podrá requerir al director de la oficina nacional de servicio civil, que se amplíen las investigaciones, se recaben nuevas pruebas y se practiquen todas aquellas diligencias, que permitan a la Junta un mejor juicio para resolver el recurso.

En los demás casos contemplados en ésta ley, la Junta deberá resolver todo reclamo dentro del mismo plazo de treinta días, pero las resoluciones emitidas por la Junta Nacional de Servicio Civil, se tienen por definitivas e inapelables, Artículo 80 Ley de Servicio Civil, significa que contra las resoluciones que resuelvan el recurso de apelación y otros reclamos, no cabe ningún otro recurso, hasta ahí llega el procedimiento y se agotan los medios administrativos de defensa de las personas en esta materia.

Qué sucede entonces, si la Junta, no resuelve dentro de los treinta días que señala la ley, se tendrá por agotada la vía administrativa y por resuelta negativamente la petición, para él sólo efecto de que los apelantes puedan acudir ante las Salas de Trabajo y Previsión Social a plantear su acción, solicitando amparo. El Artículo 10, inciso f) de la



Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad, regula: procedencia del amparo: toda persona tiene derecho a pedir amparo, entre otros casos; f) Cuando las peticiones y trámites ante autoridades administrativas, no sean resueltas en el término que la ley establece, o de no haber tal término, en el de treinta días, una vez agotado el procedimiento correspondiente; así como cuando las peticiones no sean admitidas para su trámite. Aunado a lo anterior, el Artículo 8 de la ley constitucional citada, señala que no hay ámbito que no sea susceptible de amparo.

Existe pues, el amparo como un medio de defensa, frente a las arbitrariedades de la administración pública. En el presente caso, es conveniente que antes de presentar la demanda ante la Sala de Trabajo y Previsión Social, primero se solicite amparo, para obligar a la Junta a emitir resolución, para saber desde el principio cual es el criterio en que se fundamenta dicha Junta y así poder entablar la demanda laboral, tomando muy en cuenta tal resolución y adjuntarla a los medios de prueba y puede servir al tribunal al momento de dictar sentencia para calificar los argumentos de la Junta como válidos o inválidos.

Cuando el conocimiento del recurso de apelación se debe a un caso de despido de un servidor público, la resolución de la Junta, da por agotada la vía administrativa, para el sólo efecto que el afectado acuda ante una Sala de Trabajo, para plantear su acción, Artículo 80 de la Ley de Servicio Civil.

Cuando la Junta no resuelve el recurso dentro del plazo legal, en el caso de despido o destitución, el afectado se da por enterado que su petición fue resuelta negativamente,



la misma ley le da la facultad para acudir ante la Sala de Trabajo, indicando que la vía administrativa se agotó y corresponde al interesado solicitar amparo o iniciar proceso laboral, según lo indicado en el párrafo anterior.



## CAPÍTULO IV

### **4. La vulnerabilidad de los derechos laborales**

La vulnerabilidad representa un estado de debilidad, la ruptura de un equilibrio que arrastra al empleado o al grupo a una espiral de efectos negativos acumulados, no se limita a la falta de satisfacción de necesidades materiales, también incluye las conductas discriminatorias.

#### **4.1. Los derechos laborales mínimos**

Son todas aquellas garantías que establece la legislación laboral, en forma detallada y que vienen a beneficiar tanto al empleador como al empleado; los derechos laborales son el conjunto de atribuciones que le asisten a todo ser humano, para desarrollar actividades productivas en condiciones óptimas de bienestar, equidad e igualdad, de forma tal que pueda satisfacer sus necesidades básicas y ampliar sus oportunidades de crecimiento y superación.

Estos derechos laborales mínimos contemplan garantías y libertades que tienen los empleados públicos, y la protección de que gozan frente al Estado, en ellas han comenzado a incorporarse derechos sociales que regulan garantías mínimas asegurables para los trabajadores, y frente a sus empleadores.

Es así como se empieza a normar, en los textos constitucionales, principios y derechos laborales que adquieren el rango normativo máximo, el constitucional, entre ellos se pueden mencionar:

- a) Derecho al trabajo;
- b) Derecho al salario mínimo;
- c) Indemnización ante despido injusto;
- d) Jornada de trabajo, descanso semanal y vacaciones;
- e) Seguridad social;
- f) Estabilidad de los empleados públicos;
- g) Seguridad e higiene;
- h) Derecho de sindicación;
- i) Derecho de huelga;
- j) Derecho a negociar colectivamente; y,
- k) Derecho a no ser despedido sin causa justa.

Los tratados internacionales constituyen una fuente directa de regulación de derechos laborales, garantizando a los trabajadores de los países signatarios derechos mínimos que los Estados firmantes se obligan a respetar. Su operatividad dependerá de la teoría monista o dualista propia de cada legislación nacional. En países de integración regional o comunitaria, como la Unión Europea, los tratados de integración constituyen fuentes directas a la cual cada país integrante de la comunidad debe adecuar su ordenamiento jurídico, operando de esa forma en un sistema integrado igualitario de protección a todos los trabajadores de la región y evitando de esa forma legislaciones

que operen en desmedro de los otros países, a través de flexibilizaciones regulatorias que permitan un desarrollo social.

Adicionalmente, existen una serie de organismos internacionales que emiten normas aplicables a los regímenes de derecho de trabajo en los países, estas normas originarias más allá de las legislaciones nacionales se conceptúan como derecho internacional de trabajo; como manifestaciones del derecho internacional del trabajo se encuentran:

- a) La Organización Internacional del Trabajo (OIT);
- b) Los Pactos o Convenios de la Naciones Unidas; y,
- c) Los Acuerdos Bilaterales y Multilaterales, que regulan y protegen al derecho al trabajo.

Es entonces que iniciada una relación de trabajo, la parte empleadora se encuentra obligada a respetar las garantías mínimas contempladas en las leyes y reglamentos de trabajo y el trabajador se encuentra prevenido para no renunciar a ellas, podemos entonces decir que una vez iniciada la relación de trabajo se entra a la observación y aplicación coercitiva de las prestaciones laborales mínimas e irrenunciables reguladas y contempladas en las leyes y reglamentos de trabajo.

En ese orden de ideas el Estado como garante de esos principios laborales está obligado a dar el ejemplo en reconocer a los trabajadores o empleados públicos los derechos laborales que en derecho les corresponden.

## 4.2. La tutelaridad de los derechos laborales

El derecho de trabajo es un derecho tutelar que dirige, ampara, protege y defiende a los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de estos, otorgándoles una protección jurídica preferente. Las practicas e ideas del liberalismo económico trajeron a la vida social la libertad de contratación del trabajo, y esto dio lugar al imperio de la diferencia económica ante la clase capitalista y la clase trabajadora, desde luego a favor de la primera.

“La protección del trabajador constituye la razón de ser del Derecho Laboral, no solamente es la esencia en sus orígenes, sino que también es su actual sustentación. Se oponen a las jornadas extenuantes; así como frente al trabajo insalubre, están en contra de las condiciones laborales de mujeres y de menores de edad; se denuncian los bajísimos salarios; etc. de ese primer embrión se fue gestando todo un aparato normativo de incalculables proporciones y proyección; a tal punto que han llegado al alcance de la tutelaridad, considerando que el Derecho Laboral es, un derecho de la clase trabajadora”<sup>19</sup>.

Por ese motivo en un régimen democrático es lógico que la desigualdad se compense con un trato jurídico protector o preferente para la clase más débil. El principio tutelar para los trabajadores fue incorporado al Derecho Laboral por las doctrinas dadas en diferentes países. El carácter proteccionista del Derecho del Trabajo es indispensable

---

<sup>19</sup> Fernández Molina, Luis. **Ob. Cit.** Pág. 4.



porque en la concepción individualista la igualdad de las partes en el contrato de trabajo no puede ser sino únicamente de apariencia.

Es por tanto que la carta magna recoge dicho principio el cual a su vez se encuentra regulado en los tres primeros artículos de la Ley de Servicio Civil, pero la errónea aplicación del artículo 82 de la citada ley trae como consecuencia que dicho principio se vea vulnerado en contra de los empleados públicos que muchas veces son personas con una gran experiencia en la administración pública.

Debido a que el trabajador se encuentra en una posición de desigualdad económica frente a la parte patronal, el Estado a través de una legislación adecuada y viable le debe protección, para compensar esa diferencia, evitando los abusos, ya que la disparidad hace mantener una constante lucha entre ambas partes, que de no existir la intervención, provocaría la indefensión total del trabajador y caos social.

La tutela estatal, no sólo debe compensar la disparidad económica, sino también atender otros factores como la seguridad en el trabajo, la previsión social, establecer los derechos mínimos y los medios para hacerlos efectivos, la justicia laboral y la seguridad jurídica de sus derechos.

La protección del trabajador a través de la legislación laboral, constituye uno de los pilares para la defensa de sus derechos, debiendo ser conciliatorios entre éste y el patrono, entre el trabajador y el capital, entre el Estado, trabajadores y patronos, lo que redundaría en una estabilidad para el propio Estado, pues ayuda a evitar situaciones que

repercutirían en su seguridad, ya que al tutelarse los derechos del trabajador, teóricamente se mantiene la paz social porque se coloca a éste en la misma posición del patrono, algo soñado en nuestra realidad.

#### **4.3. La estabilidad laboral**

Este principio se obtuvo a través de una de las mayores luchas de la clase trabajadora, el fin primordial fue el de obtener que el puesto de trabajo, sea estable y seguro, garantizando la continuidad y que se le despida al trabajador únicamente con causa justificada; en tanto que un trabajo temporal e inseguro, a su vez genera una serie de problemas socio-económicos para el trabajador y su familia.

“El trabajador debe permanecer en el empleo hasta que haya una causa enorme que haga necesaria su separación, porque el empleo es la fuente única de sus ingresos económicos, con los cuales debe atender sus necesidades y las de su familia”.<sup>20</sup>

De lo anteriormente descrito se puede establecer claramente que el servidor público goza del derecho a la estabilidad laboral, siempre y cuando no incurra en faltas previamente determinadas en la Ley de Servicio Civil o de no acaecer en circunstancias extrañas. Ciertamente, la estabilidad laboral garantiza los ingresos del trabajador en forma directa, lo que permite satisfacer las necesidades del núcleo familiar y coadyuvar en la generación de ingresos de la institución, ya que trabajadores capacitados y

expertos, integrados en el Estado, brindarán índices satisfactorios de la productividad del servicio prestado, redundando no sólo en beneficio del trabajador y del empleador, sino también del desarrollo económico-social, con logros a la obtención de la armonía y la paz social y laboral.

El sentido de la estabilidad laboral es proteger al trabajador de los despidos arbitrarios, ya que con ello, se limitaría la libertad discrecional del empleador cuando quiera despedir sin causa justificada, evitando con ello inseguridades y problemas al trabajador.

“La estabilidad en el trabajo ha sido uno de los objetivos más demandados de los asalariados a través de la historia del movimiento obrero mundial, dentro de este contexto esta garantía laboral ha sufrido avances y retroceso sin que haya llegado nunca a consolidarse plenamente”.<sup>21</sup>

La Ley de Servicio Civil, en su Artículo 3, numeral 6 proclama que los trabajadores de la administración pública deben estar garantizados contra despidos que no tengan como fundamento una causa legal. También deben estar sujetos a normas adecuadas de disciplina y recibir justas prestaciones económicas y sociales.

---

<sup>20</sup> Alburquerque, Rafael. **Estabilidad en el empleo, solución de conflictos de trabajo y concertación social.** Pág. 17.

<sup>21</sup> Lóyzaga de la Cueva, Octavio. **Estabilidad duración de las relaciones de trabajo. alegatos,** núm. 72, México, mayo/agosto de 2009. Pág. 68.

Respecto a las condiciones de empleabilidad, ésta se refiere al ambiente que entrega una empresa u organización para que los trabajadores desarrollen adecuadamente su trabajo.

Una organización debe asegurar a sus trabajadores un ambiente laboral adecuado para que puedan realizar sus funciones, es decir, la administración pública debe preocuparse desde las condiciones físicas hasta las condiciones psicológicas del trabajo, para que así las personas puedan realizar lo que les corresponde, adecuadamente.

Dentro de las condiciones de empleabilidad, se encuentra otorgar capacitaciones, incentivos, un ambiente laboral adecuado, condiciones estructurales acomodadas, entre otros puntos, temas que efectivamente son importantes a la hora de evaluar un trabajo que están llevando a cabo los empleados dentro de una institución.

Pero la acción de remover a sus empleados por reorganización, trae como consecuencia una inestabilidad laboral, para los empleados públicos quienes a su vez se encuentran en estado de indefensión al ser víctimas de dichas acciones garantizadas en principio por la Constitución Política de la República de Guatemala.

De los temas desarrollados dentro de este capítulo, podemos referirnos a la Junta Nacional de Servicio Civil, como un órgano sumamente politizado que lejos de ejercer un control jurídico real sobre la actividad de las autoridades nominadoras, se ha convertido en un paso previo obligatorio que el trabajador del Organismo Ejecutivo debe cumplir antes de llevar su reclamación ante los tribunales de justicia del país; actividad

que se caracteriza por la tardanza en dictar la resolución de los asuntos que se someten a su conocimiento y/o por el desconocimiento o falta de aplicación de las normas relativas al trabajo con un criterio objetivo. Por si no fuera poco nos encontramos con que no existe una norma eficiente que garantice las sanción de aquellos funcionarios que vulneran las garantías laborales de los empleados públicos y la falta de efectos suspensivos de la impugnación con respecto al acto reclamado.

Existen casos en los que la impugnación por un despido o por un cambio de condiciones de trabajo trasladando al empleado a un puesto de inferior categoría dura más de un año en ser resuelto y en su mayoría desfavorable pese a que haya existido violación expresa de la ley o haya ya prescrito la facultad de sancionar; por lo que es evidente que este órgano carece de independencia y de imparcialidad para poder ejercer un control sobre el respeto de los derechos reconocidos a los empleados del Estado.

De todo lo anterior podemos decir que dentro de las prohibiciones que las leyes señalan a la administración pública, como empleador, se pueden enumerar las siguientes: los funcionarios y empleados públicos, están al servicio del Estado, en tal virtud le es prohibido a la administración pública, obligar a sus trabajadores a ejecutar otras actividades que no sean las propias para las cuales fueron contratados, como la participación en grupos políticos u organizaciones con fines distintos a la función del Estado, no debe discriminar a las personas que optan a un cargo o empleo público, por motivos de raza, sexo, estado civil, religión, posición social o económica.



Las instituciones públicas, deben actuar apegadas a derecho al resolver cualquier asunto laboral, conducirse con la debida justicia, tienen la prohibición de actuar al margen de la ley, con arbitrariedad e injusticia; uno de los propósitos de la Ley de Servicio Civil, es regular las relaciones entre la administración pública y los servidores públicos, buscando a través de su aplicación la justicia.

En el estado de derecho, ninguna persona, asociación o institución del Estado, puede estar por encima de la ley, de ahí que la administración pública debe sujetarse a las leyes.

Los Artículos 154 y 155 de la Constitución Política de la República de Guatemala, preceptúan respecto a este tópico lo siguiente: el imperio de la ley se extiende a todas las personas que se encuentren en el territorio de la República, los funcionarios son depositarios de la autoridad, responsables legalmente por su conducta oficial, sujetos a la ley y jamás superiores a ella. Las dos normas citadas, señalan nítidamente como debe ser el estado de derecho por el que camina Guatemala, al menos en la forma teórica, pero corresponde a los responsables cumplir y hacer que se cumplan las mismas.

En materia laboral, el Estado como empleador; tiene deber de observar, respetar y cumplir con todas las disposiciones en materia de trabajo; en la realidad jurídica laboral guatemalteca, se sabe a grandes voces que no es así; pues el principal violador de los derechos de los trabajadores, es el mismo Estado, que no cumple con sus obligaciones de empleador, corresponde entonces al Organismo Judicial como uno de los tres



poderes del Estado, obligar al resto de los organismos estatales, a cumplir las disposiciones laborales. Sólo con la separación de poderes, se puede garantizar la independencia judicial y un estado de derecho sólo puede existir con la plena independencia de poderes y el respeto y subordinación a las leyes de la República.





## CAPÍTULO V

### **5. El movimiento sindical en Guatemala ante la actitud de la administración pública al violentar el derecho a la estabilidad laboral del servidor público**

Los movimientos sindicales ante las actuaciones de la administración pública en cuanto a la remoción por reorganización del empleado público, los lleva a emprender una lucha porque no se violente el derecho a la estabilidad laboral, debido a que dicha autoridad no cumple con lo regulado en la norma, actuación que no pasa desapercibida.

#### **5.1. De la naturaleza y objeto del sindicalismo**

“La naturaleza jurídica de las asociaciones profesionales, depende de los sistemas políticos imperantes en cada país, así como de las teorías y doctrinas sustentadas por los estudiosos del derecho del trabajo, todo lo cual, está en constante modificación y por lo tanto, cambian con el transcurso del tiempo”.<sup>22</sup>

El Código de Trabajo Artículo 206 primer párrafo establece “Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente (trabajadores independientes), constituida exclusivamente para el

---

<sup>22</sup> Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo**. Pág. 105.



estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes.”

Los objetivos de los sindicatos, son los logros que buscan alcanzar, para responder a las necesidades de quienes forman parte de él, estos objetivos dejan muy en claro cuáles son las finalidades para las que fue creada dicha organización, aunque cada organización pueda tener objetivos muy variados, estos orientan toda acción de las organizaciones sindicales en su lucha por dignificar las condiciones de vida de los trabajadores.

Los sindicatos buscan que quienes trabajan tengan un salario adecuado y digno que les permita cubrir sus necesidades y las de sus familias en alimentación, salud vivienda, educación, vestuario y recreación.

Todos los sindicatos buscan que las personas afiliadas disfruten de condiciones laborales que no les afecten en su salud y dignidad, como jornadas de trabajo justas y adecuadas al tipo de labor que se realiza por descansos y vacaciones oportunas, por implementos de protección cuando las tareas que ejecutan las personas así lo requieran.

Por otro lado, no basta con tener trabajo, es importante que el empleo sea estable, regulado por leyes que protejan contra despidos injustos, principalmente cuando el trabajador ha entregado lo mejor de sus años y toda su experiencia para el desarrollo de la institución y del país.



Para proteger y garantizar el mejoramiento de los sectores laborales, es necesario crear leyes y luchar para que éstas se cumplan, por esta razón el sindicalismo constantemente busca que el Estado promulgue leyes y decretos que garanticen la continuidad de sus conquistas y el mejoramiento social y económico de las personas trabajadoras. Para que las leyes se respeten y se cumplan, es necesario que todas las personas trabajadoras estén unidas y organizadas.

El respeto a los derechos humanos es una de las luchas más importantes que los trabajadores pueden realizar desde sus organizaciones sindicales, el reconocimiento de los derechos de libre asociación, de pensamiento y de expresión implica luchar por la democratización del país. También es importante que los sindicatos participen en la vida política de las naciones, para vigilar y supervisar que el gobierno sea justo en sus políticas económicas y sociales, por lo que es importante que los trabajadores participen y ejerzan control sobre aquellas decisiones que les afectan directa o indirectamente, tanto a nivel de la sociedad y del Estado.

Por tanto el objetivo del sindicalismo aparte de ejercer su derecho a la libre sindicalización y huelga de acuerdo a las disposiciones de la ley, primordialmente se constituye para hacer valer sus derechos laborales y luchar por la justicia social e intereses de la clase trabajadora.

## 5.2. Una ruptura con el movimiento sindical

Reafirmando que el movimiento sindical, es un actor social vinculado implícitamente en las relaciones laborales privada y estatal, debemos entonces considerar dos importante dimensiones, la primera que señala al sindicalismo como la organización de y para los y las trabajadoras y que acompaña el desarrollo social a través de la negociación colectiva; la segunda, determina al sindicalismo como actor político, activo no pasivo en la construcción de políticas públicas y fortalecimiento del estado de derecho.

Para el caso de Guatemala, la Constitución Política de la República de Guatemala garantiza que los y las trabajadoras nos podemos organizar conforme a principios de justicia social y garantiza la irrenunciabilidad de los derechos laborales y la susceptibilidad de superarlos a través de la “negociación colectiva” que el Estado fomentará y protegerá. Por su parte, el Código de Trabajo regula la negociación colectiva por medio de pactos colectivos de condiciones de trabajo, considerándolos como ley profesional entre las partes; por lo tanto, el derecho a la libertad sindical debe sustentarse en el pleno ejercicio de su derecho de la negociación colectiva.

“El Estado de Guatemala ha utilizado como práctica para excluir a los trabajadores y trabajadoras de la protección del Derecho de Trabajo y consecuentemente del libre ejercicio de la libertad sindical negociación colectiva y de huelga, contratarlos bajo el renglón presupuestario conocido como 029”.<sup>23</sup>

---

<sup>23</sup> Comisión nacional para el seguimiento y apoyo al fortalecimiento de la justicia. **La justicia laboral un desafío para Guatemala**. Pág. 101.

La primera dimensión de la realidad como ya hemos descrito, el movimiento sindical guatemalteco ha sido un sector duramente reprimido cuyos efectos todavía son perceptibles, y evidencia una pobreza en negociación colectiva. Si analizamos la negociación colectiva a través de los pactos colectivos de carácter económico-social, podemos encontrar que en los últimos siete años y medio únicamente se han suscrito 211 pactos colectivos homologados. Si profundizamos más podremos constatar que hay un promedio de 28 sindicatos que son los que mantienen una frecuencia de negociaciones colectivas durante ese período de tiempo; y si hacemos más frustrante el análisis, encontramos en los contenidos de esos pactos colectivos, poco desarrollo en las prestaciones sociolaborales y principalmente en las prestaciones que fortalecen las políticas sindicales.

En la segunda dimensión, como también ya se describió, el movimiento sindical ha sido actor importante en instancias de diálogo, en muchas de ellas con propuestas bien estructuradas pero al final con poca incidencia en políticas públicas o acciones para detener las estrategias del capital internacional que lentamente está regulando las relaciones laborales. Parte de los retos permanentes del movimiento sindical guatemalteco es su propia supervivencia ante los contantes conflictos laborales, la formación como parte de su política sindical que afecta directamente en la renovación de cuadros directivos y el desmantelamiento a baja intensidad de la membresía sindical; a esto se suma que los nuevos sindicatos en Guatemala se constituyen en el sector de la economía informal, como producto de la inestabilidad laboral de la empresa



privada y una de la estatal, porque corresponde a la realidad del desempleo y quienes no desarrollan la negociación colectiva como si lo hacen algunos de los sindicatos de trabajadores de empresas privadas y estatal.

Una de las estrategias del movimiento sindical para conservar y desarrollar sus derechos ha sido a través de procesos de unidad de acción donde las organizaciones sindicales que conforman esas instancias unitarias han estado presentes de manera activa en las diferentes iniciativas o espacios de diálogo pero su punto débil seguirá siendo su imposibilidad de negociación colectiva a través de pactos colectivos ante la ausencia de un interlocutor o patrono que tenga facultad de dar soluciones justas y no solo de postergarlas.

En nuestro ordenamiento jurídico se cuenta con una ley específica denominada Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, Decreto Número 71-86, reformada por el Decreto número 35-96 del Congreso de la República de Guatemala, se consigna que los trabajadores del Estado y sus entidades autónomas y descentralizadas son parte de la clase trabajadora en general por lo que se hace necesario regular el ejercicio de los derechos de libre sindicalización y huelga que les garantiza la Constitución Política de la República de Guatemala; la forma de organización y funcionamiento de los sindicatos estatales, el procedimiento de la negociación colectiva, determina la jurisdicción y competencia de los tribunales que pueden conocer en los conflictos de carácter económico-social que promuevan los servidores públicos contra el Estado de Guatemala.

### 5.3. El quebrantamiento a la estabilidad laboral del servidor público

Garantizar la estabilidad laboral de los empleados ha sido una de las consignas más importantes que han enarbolado juristas, laboralistas y sindicalistas desde que se comprendió la importancia social que posee y otorga el trabajo como fuente de ingresos y garante de la economía familiar e individual.

“La naturaleza jurídica del principio de la estabilidad laboral es pública, puesto que es el Estado quien tiene la obligación de asegurar el pleno goce de los derechos laborales dentro del marco jurídico-económico del país”<sup>24</sup> obligación que el Estado está lejos de cumplir ya que es él, quien quebranta el derecho a la estabilidad laboral con el simple hecho de manipular a su antojo la norma jurídica que protege al empleado público con el simple hecho de no llevar a cabalidad los procedimientos administrativos dentro de la institución.

El Artículo 82 de la Ley de Servicio Civil, que regula la supresión de puestos en la administración pública por reducción forzosa de servicios por falta de fondos y reducción de personal por reorganización, viola flagrantemente los derechos constitucionales de los servidores públicos al debido proceso y a la legítima defensa establecidos por la Constitución Política y demás leyes de la República.

---

<sup>24</sup> Córdón Martínez, José Estuardo. **La violación al principio de estabilidad laboral en los cambios de gobierno municipal.** Pág. 16.

Es inconstitucional dicha disposición, porque los servidores públicos, tienen derecho a la legítima defensa y al debido proceso ya relacionados, por lo que se les debe demostrar la causa en la cual incurrieron, que motive su remoción y que de existir tal causa, la remoción se dé, previo haberse agotado el proceso legal de remoción correspondiente; y como ya se mencionó, en la Oficina Nacional de Servicio Civil no existe registro de dictámenes que autoricen la remoción por supresión de puestos, lo que permite afirmar que todas las remociones de servidores públicos, por supresión de puestos son inconstitucionales, lo que hace evidente la violación al derecho de estabilidad laboral del empleado público.

El Artículo 82 de la Ley de Servicio Civil, viola los siguientes Artículos de la Constitución Política de la República de Guatemala:

- Artículo 1º. Protección a la persona;
- Artículo 2º. Deberes del Estado;
- Artículo 12. Derechos de defensa;
- Artículo 101. Derecho al trabajo;
- Artículo 102. Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo;
- Artículo 103. Tutelaridad de las leyes de trabajo;
- Artículo 106. Irrenunciabilidad de los derechos laborales;
- Artículo 113. Derecho a optar a empleos o cargos públicos; y,
- Artículo 119. Obligaciones del Estado, inciso d).

#### 5.4. Un despido directo e injustificado

“Definimos el despido directo como a decisión unilateral tomada por el patrono para dar fin a la relación de trabajo con base en causas legales o sin ellas que surte plenos efectos jurídicos una vez que la comunica la trabajador y éste cesa efectivamente en el desempeño de su cargo”.<sup>25</sup>

La terminación de la relación laboral de un servidor público, conforme a una o varias causas de las enumeradas en el Artículo 76 de la Ley de Servicio Civil surte efectos desde que la autoridad nominadora lo comunique por escrito al servidor, notificándole el acuerdo o resolución en que se acuerda su remoción y este cese efectivamente en sus labores, pero el servidor goza del derecho de impugnar dicho acuerdo de remoción ante el Director de la Oficina Nacional de Servicio Civil y si la Junta Nacional de Servicio Civil confirma dicho acuerdo, y si lo considera conveniente puede, también emplazar al Estado ante las Salas de la Corte de apelaciones de Trabajo y Previsión Social, con el objeto que pruebe la justa causa en que se fundó el despido.

Entonces se puede decir que despido injustificado es cuando la administración remueve de su cargo a un servidor que no ha incurrido en causales de despido, buscando eso, la manera de demostrar que si incurrió en tales faltas, pues de lo contrario no pueden hacerlo, a menos que se inventen las figuras que ya existen formalmente, pero no son aplicables legalmente, de remover a los empleados públicos por medio de la supresión

---

<sup>25</sup> López Larrave, Mario. **Ob. Cit.** Pág. 70.

de puestos por falta de fondos o por reorganización, que son las figuras comunes a utilizar en una destitución injustificada.

La sanción para el Estado, al remover a un servidor público de su cargo es el pago de la indemnización por tiempo de servicio, equivalente a un mes de salario por cada año continuo de labores, hasta un máximo de diez meses. Esto cuando el servidor haya podido comprobar que el despido fue injustificado, pues de lo contrario el Estado se libera de efectuar dicho pago, en los despidos de supresión de puestos por falta de fondos o por reorganización, también es obligación del Estado pagar al servidor público una indemnización por tiempo de servicio, siempre y cuando se haya seguido el procedimiento establecido, pues de lo contrario la remoción sería nula y procedería la reinstalación.

Por tanto la acción de remover por reorganización a empleados públicos que forman parte o pertenecen a los diferentes sindicatos del sector público o estatal, trae como consecuencia una vulnerabilidad al principio de asociación y sindicalización, a la pérdida de adeptos y por ende conlleva a fragmentar y desarticular dichas asociaciones profesionales, que por años han constituido un contrapeso a las políticas laborales que pretenden hacerlas desaparecer.

Es fácil establecer la desigualdad de las leyes laborales para los dos sectores que han sido analizados en el transcurso del presente trabajo, pues al haberse encontrado las diferencias de los derechos, fácilmente se localiza y determina la discriminación o desigualdad para una de las partes, situación que se ha venido sucediendo a lo largo



de la historia del derecho laboral guatemalteco, ya que los derechos de ambas partes, se encuentran normados en dos leyes diametralmente opuestas.

Llegando al final del presente trabajo, podemos concluir en términos generales que las leyes que regulan la relación funcional del sector público, son discriminatorias, al vedarle los derechos laborales, tanto en materia sustantiva como en materia procesal, siendo en esta última rama, donde más se lacera a los trabajadores, al prohibirles legalmente acudir directamente ante los tribunales de justicia, cuando las decisiones de la administración pública, en materia laboral les perjudica.

En virtud que anteriormente, se encontraron las diferencias entre los derechos de ambas partes y por consiguiente la discriminación de que es objeto el servidor público, nos limitaremos a indicar que la Ley de Servicio Civil y la misma Constitución Política de la Republica de Guatemala, en sus Artículos 102, literal O) y 110, son discriminatorias en los derechos del trabajador del sector público, en lo referente a la fijación periódica de un aumento de salario, indemnización, descanso de pre y post parto, periodo de prueba, acceso directo a los tribunales de justicia, lo cual coloca a éste en total desigualdad.



## CONCLUSIONES

1. A pesar de que la Constitución Política de la República de Guatemala garantiza al ciudadano el derecho al trabajo y obliga al Estado de Guatemala, a llevar a cabo las políticas públicas para que de ninguna manera se aparte de la promoción del bien común, este no cumple con la norma; debido a que la administración pública violenta el derecho a la estabilidad laboral del empleado público.
2. Debido a la inexistencia de una política de Estado, sino de la manifestación de una política partidista, cada cuatro años con el cambio de autoridades, se repite indefectiblemente el despido masivo de trabajadores sin aparente justificación que viene a poner de manifiesto la precaria estabilidad laboral de los servidores públicos.
3. La administración pública no cumple con someter su actuación estrictamente a la ley y fundamentalmente a la aplicación de los principios de legalidad y juridicidad; el Estado no puede actuar arbitrariamente, pues su actuación debe en todo momento estar enmarcada dentro de los límites que la misma le otorga, con esta actitud, evitar los despidos en forma discrecional y arbitraria.





## RECOMENDACIONES

1. El Estado de Guatemala debe de actuar en concordancia con los Organismos Legislativo, Ejecutivo y Judicial, y cumplir con su obligación de garantizar no solo la estabilidad laboral, sino también la justicia y el desarrollo personal de los trabajadores, adoptando las medidas convenientes que demanden las necesidades y condiciones del trabajador.
2. El Estado, debe ser objetivo al tomar decisiones de despido dentro de la administración pública, máxime cuando se trata de la causal de remoción por reorganización; esta debe cumplir con todos los presupuestos legales exigibles, se realicen para beneficios particulares o partidistas.
3. En los jueces y magistrados debe prevalecer siempre el principio de independencia en el ejercicio de sus funciones por lo que deben de impartir justicia sujetándose a la Constitución Política de la República de Guatemala y demás leyes laborales, dictando resoluciones apegadas a las garantías constitucionales en materia laboral de los servidores públicos, con estricto cumplimiento con los presupuestos o requisitos pre establecidos.





**ANEXO**





## ANEXO NÚMERO UNO

### **Transcripción del contenido del dictamen 2007-DJ-1229 de la Oficina Nacional de Servicio Civil, como muestra y ejemplo en cuanto a la remoción de servidores públicos de la Dirección General de la Policía Nacional Civil**

#### **a) Antecedentes**

Con fecha 03 de abril de 2007, la señora Ministra de Gobernación, Adela Camacho Sinibaldi de Torrebiarte, remite Oficio MINGOB/DM/368-2007, solicitando a la Oficina Nacional de Servicio Civil, se emita dictamen favorable, para que de conformidad con el artículo 82 de la Ley de Servicio civil, se apruebe la remoción de servidores públicos de la Dirección General de la Policía Nacional Civil, para poner en marcha la implementación de una reestructuración administrativa, misma que conlleva la necesidad de la remoción de personal de dicha Dirección General.

#### **b) Disposiciones legales aplicables al caso**

Constitución Política de la República de Guatemala

“Art. 194. Funciones del ministro. Cada ministro estará a cargo de un ministro de Estado quién tendrá las siguientes funciones”.

a) Ejercer jurisdicción sobre todas las dependencias de su ministerio;



b) Nombrar y remover a los funcionarios y empleados de su ramo cuando le corresponda hacerlo conforme a la ley....

Ley de servicio civil

“Artículo 82. SUPRESIÓN DE PUESTOS. Las autoridades nominadoras quedan facultadas para disponer la remoción de servicios públicos en los casos en que consideren necesaria la supresión de puestos por reducción forzosa de servicios por falta de fondos o reducción de personal por reorganización, previo dictamen favorable de la Oficina Nacional de Servicio Civil. En este caso, los servidores públicos tienen los derechos a que se refiere el numeral 7 del artículo 61”.

**c) Análisis jurídico**

Con base a los antecedentes y normas legales aplicables al presente caso, este Departamento de Asuntos Jurídicos Laborales, opina que:

De conformidad a lo establecido en la Ley de Servicio Civil, en su Artículo 82, las autoridades nominadoras quedan facultadas para disponer la remoción de servidores públicos, a través de la figura legal denominada reorganización, misma que procede únicamente y exclusivamente por reducción forzosa de servicios, falta de fondos o por reducción de personal, dando como resultado la supresión de puestos.

Los servidores públicos que figurarían en este proceso, de conformidad a la misma norma,

tienen derecho a lo que establece el Artículo 61 numeral 7 de la Ley de Servicio Civil, que estipula el derecho a recibir indemnización por supresión del puesto en el presente caso; dicho pago será equivalente a un mes de salario por cada año de servicio continuo y si los servicios no alcanzaron a un año, a la parte proporcional al tiempo trabajado, y su importe se debe calcular conforme al promedio de los sueldos durante los últimos seis meses a partir de la fecha de supresión del puesto, este derecho en ningún caso excederá de diez sueldos.

#### **d) Opinión**

Con base en los antecedentes, normas jurídicas transcritas y análisis jurídico sobre el presente caso, la Oficina Nacional de Servicio Civil opina que:

Es procedente, la reestructuración Administrativa en la Dirección General de la Policía Nacional Civil, dependencia del Ministerio de Gobernación, la remoción por reorganización, siempre y cuando se compruebe los requisitos esenciales para su procedencia; y para el efecto debe de reconocerse dentro del instrumento legal que se emita, los derechos irrenunciables que de conformidad con la ley asisten a todo servidor público, como efectos de la reorganización institucional.



## ANEXO NÚMERO DOS

**Como ejemplo se transcribe la iniciativa que dispone aprobar la reforma al artículo 82 de la ley de servicio civil que regula la remoción por reorganización**

### **De la exposición de motivos de la propuesta de reforma**

“El artículo 108 de la Constitución Política de la República, establece que 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 propias de dichas entidades. Por su parte el artículo 1 de la Ley de Servicio Civil expresa que dicha ley es de orden público y los derechos que consigna son garantías mínimas irrenunciables para los servicios públicos, susceptibles de ser mejoradas conforme las necesidades y posibilidades del Estado. Por consiguiente, son nulos ipso jure todos los actos y disposiciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución establece, de los que la ley señala y todos los adquiridos con anterioridad.

Asimismo, el artículo 2 de la Ley de Servicio Civil regula que el propósito general de esta ley es regular las relaciones entre la Administración Pública y sus servidores con el fin de garantizar su eficiencia, asegurar a los mismos justicia y estímulo en su trabajo, y establecer las normas para la aplicación de su sistema de administración de personal. Algunos de los principios que inspiran la Ley de Servicio Civil indican que, el Sistema de Servicio Civil debe fomentar la eficiencia de la Administración Pública y dar garantía

a sus servidores para el ejercicio y defensa de sus derechos, y que los trabajadores de la Administración Pública deben estar garantizados contra despidos que no tengan como fundamento una causa legal. Así también el numeral 1 del artículo 61 de la citada ley, establece que los servidores públicos gozan dentro de otros, del derecho a no ser removidos de sus puestos, a menos que incurran en las causales de despido debidamente comprobadas, previstas en la ley.

El legislador dejó también plasmado en el artículo 82 de la referida ley, de la facultad de las autoridades nominadoras para disponer la remoción de servidores públicos en los casos en que consideren necesaria la supresión de puestos por reducción forzosa de servicios por falta de fondos o reducción de personal por reorganización, previo dictamen favorable de la Oficina Nacional de Servicio Civil. En este caso, los servidores públicos tienen los derechos a que se refiere el numeral 7 del artículo 61 de la Ley. Lamentablemente las autoridades nominadoras han abusado de esta facultad que la ley les otorga, por cuanto la mayoría de servidores públicos son destituidos por reorganización administrativa, debiendo en este caso hacer efectivo el pago de indemnización a los servidores despedidos. La remoción por reorganización debe ser para casos excepcionales y no tomarla como medida para despedir a los trabajadores del Estado algunas veces en forma masiva, sin que exista previamente el Dictamen de la Oficina Nacional De Servicio Civil y un estudio de factibilidad de la Dirección Técnica del Presupuesto del Ministerio de Finanzas Públicas. La remoción por reorganización debe conllevar la supresión de los puestos de trabajo lo cual no sucede, pues se despide a los trabajadores bajo esa forma y luego se nombra a nuevo personal a la



plaza vacante, sin la preparación o conocimiento técnico de las actividades que desarrolla la institución.

Si se continúa con esta forma de despidos que posiblemente cuando entró en vigencia la Ley de Servicio Civil se cumplió efectivamente con el artículo 82, en los tiempos actuales se está abusando del mismo, pues no debemos olvidar que la citada ley está en vigencia desde el uno de enero de mil novecientos sesenta y nueve, es decir con más de treinta años sin reforma alguna. Los despidos por reorganización producen dos consecuencias: a) Por ser despidos sin causa justificada, el Estado debe erogar grandes cantidades de dinero para pagar indemnizaciones de acuerdo al artículo 110 de la Constitución Política de la República, y como consecuencia las instituciones se quedan sin presupuesto para cubrir otros servicios esenciales en beneficio de la población; b) No existe la carrera administrativa que en toda relación funcional es parte fundamental para el fortalecimiento de la Administración Pública, pues no se permite retener personal calificado que posee la capacidad requerida para planificar, dirigir, organizar y ejecutar programas de gobierno; asimismo no se debe olvidar que lo más importante en una organización es el Recurso Humano, y este debe estar suficientemente preparado para la prestación de un servicio de calidad, y esto se logra en gran parte por medio de la carrera administrativa.

Con la reforma que se propone no se deja sin facultades a las autoridades nominadoras para disponer la remoción de servidores públicos, pero si se limita a que esta forma de remoción se dé únicamente cuando sea necesaria la supresión de puestos por reducción forzosa de servicios por falta de fondos, para ello debe justificarse la medida



ante la Dirección Técnica del Presupuesto y la Oficina Nacional Civil, instituciones que deben hacer los estudios legales y económicos correspondientes y emitir dictamen favorable para aprobar la supresión de puestos; con ello se busca que esta clase de despidos se dé únicamente cuando es caso y las circunstancias lo ameriten y no abusar de tal medida como ha sucedido en los últimos años, en los cuales se despide por reorganización a personas en que el Estado ha invertido fuertes cantidades de dinero para capacitarlos en determinada área de trabajo y que es capacidad y experiencia no la aproveche la institución”.<sup>26</sup>

---

<sup>26</sup> <http://www.congreso.gob.gt. /Iniciativa de ley número de registro 3111/>. (Guatemala, 31 de julio de 2013).



## ANEXO NÚMERO TRES

**Transcripción como ejemplo de la propuesta de reforma presentada al Congreso de la República de Guatemala**

**“DECRETO NUMERO \_\_\_\_\_**

**EL CONGRESO DE LA REPUBLICA DE GUATEMALA**

**CONSIDERANDO:**

Que de acuerdo con el artículo 110 de la Constitución Política de la República de Guatemala, 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 propias de dichas entidades.

**CONSIDERANDO:**

Que el propósito de la Ley de Servicio Civil es regular las relaciones entre la Administración Pública y sus servidores con el fin de garantizar su eficiencia, asegurar a los mismos justicia y estímulo en su trabajo; y uno de los principios fundamentales de dicha ley dice que los trabajadores de la Administración Pública deben estar garantizados contra despidos que no tengan como fundamento una causa legal.

**CONSIDERANDO:**

Que en los últimos años, en las instituciones sujetas al Régimen de Servicio Civil, se ha destituido a una gran cantidad de servidores públicos utilizando la figura de “reorganización Administrativa” o simplemente “reorganización”, sin previo dictamen de la Oficina Nacional de Servicio Civil y sin que los puestos sean suprimidos como lo



manda la ley, lo que conlleva por una parte el no fortalecimiento de la carrera administrativa y por la otra que el Estado debe derogar fuertes cantidades de dinero para cubrir el pago de indemnización como consecuencia de los despidos realizados bajo esa figura.

**POR TANTO,**

En uso de las atribuciones que le confiere el Artículo 171 inciso a) de la Constitución Política de la República de Guatemala.

**DECRETA:**

**ARTÍCULO 1.** Se reforma el artículo 82 de la Ley de Servicio Civil, el cual queda así:

“Artículo 82. SUPRESIÓN DE PUESTOS. Las autoridades nominadoras quedan facultadas para disponer la remoción de servidores públicos en los casos en que consideren necesaria la supresión de puestos por reducción forzosa de servicios por falta de fondos, previo dictamen favorable de la Dirección Técnica del Presupuesto del Ministerio de Finanzas Públicas y de la Oficina Nacional de Servicio Civil. En este caso, los servidores públicos tienen derecho al pago de prestaciones laborales e indemnización de conformidad con el artículo 110 de la Constitución Política de la República. En el caso que las autoridades nominadoras dispongan la remoción sin que previamente se hayan emitido los dictámenes correspondientes, o que existiendo los mismos se acuerde la remoción y no se supriman los puestos, al trabajador le asiste el derecho a percibir el pago de indemnización y a ser reinstalado a su puesto de trabajo conforme el artículo 83 de esta ley. Para efectos de la reinstalación debe seguirse con el procedimiento contemplado en el artículo 80 de esta ley.”



**ARTÍCULO 2.** El presente Decreto empieza a regir a partir del día siguiente de su publicación en el Diario de Centro América, órgano oficial del Estado.

PASE AL ORGANISMO EJECUTIVO PARA SU SANCIÓN, PROMULGACIÓN Y PÚBLICACIÓN.

DADO EN EL PALACIO DEL ORGANISMO LEGISLATIVO, EN LA CIUDAD DE GUATEMALA A LOS \_\_\_\_\_ DÍAS DEL MES DE \_\_\_\_\_ DE 20\_\_\_\_.”<sup>27</sup>

---

<sup>27</sup> **Ibid.**





## BIBLIOGRAFÍA

- BOSCH CASTRO, Homero. **Principios generales de derecho**. Guatemala. Cooperativa de Servicios Varios, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de San Carlos de Guatemala. (s.e.). 1995.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo**. 3ª. ed. Guatemala: Ed. Litografía Orión. 2002.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Buenos Aires, Argentina: Editorial Heliasta. 1979.
- Diccionario de la Real Academia Española**. Edición Electrónica.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. De León Palacios, Óscar. 1996.
- LÓPEZ AGUILAR, Santiago. **Introducción al estudio del derecho I**. Guatemala. Cooperativa de Consumo Integral R.L. Escuela de Ciencias Políticas, Universidad de San Carlos de Guatemala. (s.e.). 1995.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **La libertad sindical y sus garantías**. Guatemala. Departamento de Reproducciones, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala. (s.e.). 1980.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Breve historia del movimiento sindical guatemalteco**. Guatemala. Colección Popular, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala. (s.e.). 1979.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Breve historia del derecho laboral guatemalteco**. Guatemala. Colección Popular, Editorial Universitaria, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala. (s.e.). 1974.
- OSSORIO, Manuel, **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Buenos Aires, Argentina. Editorial Heliasta S.R.L. 1981.



**Legislación:**

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

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

**Convención Americana sobre Derechos Humanos.** 16 de julio. 1978.

**Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública.** 25 de febrero. 1981.

**Convenio sobre la política del empleo.** 15 de julio. 1996.

**Convenio sobre la negociación colectiva.** 11 de agosto. 1983.

**Convenio sobre el derecho de sindicalización y de negociación colectiva.** 18 de julio. 1951.

**Ley de Servicio Civil.** Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 1748. 1969.