

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

**LA INVALIDEZ PERMANENTE DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO Y SUS
REPERCUSIONES JURÍDICO LABORALES AL ORDENARSE SU EVALUACIÓN
ANUAL**

MARIELA CARINA CHEN JUÁREZ

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2014

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

**LA INVALIDEZ PERMANENTE DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO Y SUS
REPERCUSIONES JURÍDICO LABORALES AL ORDENARSE SU EVALUACIÓN
ANUAL**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

MARIELA CARINA CHEN JUÁREZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, noviembre de 2014

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

DECANO: MSc. Avidán Ortiz Orellana
VOCAL I Lic. Luis Rodolfo Polanco Gil
VOCAL II: Licda. Rosario Gil Pérez
VOCAL III: Lic. Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV: Br. Mario Roberto Méndez Alvarez
VOCAL V: Br. Luis Rodolfo Aceituno Macario
SECRETARIO: Lic. Luis Fernando López Díaz

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).



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
 24 de abril de 2014.

Atentamente pase al (a) Profesional, JAIME ROLANDO MONTEALEGRE SANTOS
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
MARIELA CARINA CHEN JUÁREZ, con carné 199816876,
 intitulado LA INVALIDEZ PERMANENTE DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO Y SUS REPERCUSIONES
JURÍDICO LABORALES AL ORDENARSE SU EVALUACIÓN ANUAL.

Hago de su conocimiento que está facultado (a) para recomendar al (a) estudiante, la modificación del bosquejo preliminar de temas, las fuentes de consulta originalmente contempladas; así como, el título de tesis propuesto.

El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, la conclusión discursiva, y la bibliografía utilizada, si aprueba o desaprueba el trabajo de investigación. Expresamente declarará que no es pariente del (a) estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime pertinentes.

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

DR. BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



Fecha de recepción 5 / 30 / 2014

Licenciado
 Asesor(a)
 Jaime Rolando Montealegre Santos
 Abogado y Notario

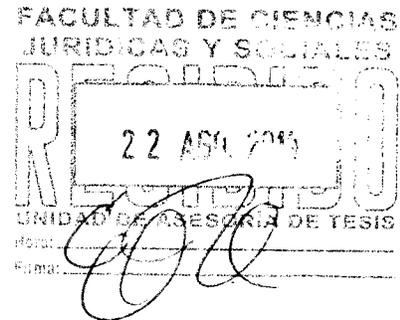




LIC. JAIME ROLANDO MONTEALEGRE SANTOS
Abogado y Notario – Col 4713
Pos grado en Derecho Constitucional Comparado
5ª. Ave.14-62 zona 1, Oficina 307. Comercial Esmol
Teléfono. 54066223

Guatemala, 05 de junio de 2014.

Doctor:
Bonerge Amilcar Mejía Orellana
Jefe de la Unidad Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Presente.



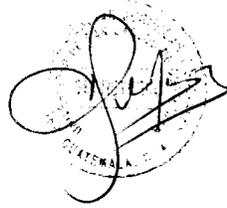
Respetable Doctor.

De conformidad con el nombramiento emitido con fecha veinticuatro de abril del año dos mil catorce, en el cual se me nombra para realizar las modificaciones de forma y de fondo en el trabajo de investigación como Asesor de Tesis de la Bachiller **MARIELA CARINA CHEN JUÁREZ**, me dirijo a usted haciendo referencia que la bachiller no es pariente de mi persona dentro de los grados de ley u otras circunstancias pertinentes y a la misma con el objeto de informar mi labor y se establece lo siguiente:

- I) El trabajo de tesis se denomina **“LA INVALIDEZ PERMANENTE DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO Y SUS REPERCUSIONES JURÍDICO LABORALES AL ORDENARSE SU EVALUACIÓN ANUAL”**
 - II) Al realizar la revisión sugerí correcciones que en su momento consideré necesarias para mejorar la comprensión del tema desarrollado, las cuales en su momento se corrigieron, constando la presente tesis en cuatro capítulos realizados en un orden lógico, cumpliendo con los requisitos legales de la unidad de tesis en contenido y siendo un aporte invaluable.
- 1. Contenido científico y técnico de la tesis:** La sustentante abarco tópicos de importancia en materia de salud enfocado desde un punto de vista social, jurídico y legal;



LIC. JAIME ROLANDO MONTEALEGRE SANTOS
Abogado y Notario – Col 4713
Pos grado en Derecho Constitucional Comparado
5ª. Ave.14-62 zona 1, Oficina 307. Comercial Esmol
Teléfono. 54066223



2. **La metodología y técnicas de la investigación:** Para el efecto se tiene como base el método analítico, sintético, deductivo e inductivo y método científico. Dentro de las técnicas de investigación se encuentran inmersas en el trabajo las siguientes: la encuesta, la estadística, documental y bibliográfica, para recopilar y seleccionar adecuadamente el material de estudio, ya que a través de las cuales se estudio el fenómeno investigado y culmino con la comprobación de la hipótesis planteada estableciendo los objetivos generales y específicos con el objeto de establecer doctrinariamente y jurídicamente como resolver ese problema en la práctica;
 3. **La redacción:** La estructura formal de la tesis está compuesta de cuatro capítulos, se realizó en una secuencia ideal empezando con temas que llevan al lector poco a poco al desarrollo del tema central para el buen entendimiento del mismo que ha cumplido con todos los procedimientos del método científico;
 4. **Conclusión Discursiva:** Las mismas obedecen a una realidad social y jurídica. Conclusión que comparto con la investigadora puesto que la misma se encuentran estructurada al contenido del plan de investigación y están debidamente fundamentadas. A demás se comprobó que la bibliografía fuera la correcta y presentación final del presente trabajo.
- III) En conclusión y atendiendo a lo indicado en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, informo a usted, que **APRUEBO**, ampliamente la investigación realizada, por lo que, emito **DICTAMEN FAVORABLE**, ya que considero el tema un importante aporte.

LIC. JAIME ROLANDO MONTEALEGRE SANTOS
Abogado y Notario – Col 4,713

Licenciado
Jaime Rolando Montealegre Santos
Abogado y Notario



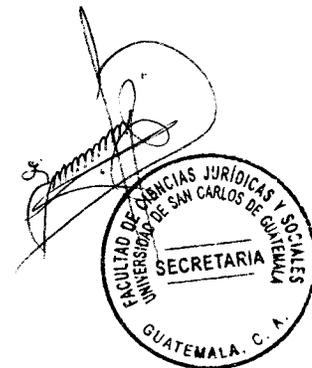
USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 09 de octubre de 2014.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante MARIELA CARINA CHEN JUÁREZ, titulado LA INVALIDEZ PERMANENTE DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO Y SUS REPERCUSIONES JURÍDICO LABORALES AL ORDENARSE SU EVALUACIÓN ANUAL. 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/srrs





PRESENTACIÓN

Se realizó una investigación cuantitativa, para la obtención de mayor cantidad de datos válidos, para la presentación final. Siendo necesario determinar, cuales son las consecuencias jurídicas, sociales y económicas derivadas del ordenamiento de una evaluación médica por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, de los trabajadores del servicio civil, diagnosticados con una invalidez permanente e irreversible.

Desde el punto de vista económico, se perjudica el status económico de los trabajadores diagnosticados con invalidez permanente, ya que su evaluación puede generar otra opinión y cambiar el curso de pensionado a una persona habilitada, sin que pueda recuperar la plaza que ostento en una institución pública.

Se determinó jurídicamente que la legislación actual no responde ni garantiza la garantía de ser pensionado por invalidez temporal e irreversible, ya que el proceso legal para establecerla, tiene lagunas legales.



HIPÓTESIS

La presente investigación de tesis, se realizó según la variable independiente y en el presente estudio influyen instituciones como La Oficina Nacional de Servicio Civil, el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, así como los trabajadores del Estado y su situación de afiliado al sistema de seguridad social.

Como estudiante de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, encamine mi investigación, tomando como unidad de análisis a los trabajadores del servicio civil, diagnosticados con invalidez permanente y analizar casos concretos en los cuales existe un diagnóstico médico con invalidez permanente e irreversible y las consecuencias de ser evaluado anualmente para gozar del beneficio.

La hipótesis operativa utilizada en esta investigación, pretendió realizar un análisis de los efectos negativos en la población trabajadora en instituciones del Estado, que a futuro no podrían verse afectados al sufrir de una invalidez permanente, si la misma afecta su status de trabajador del Estado.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

El método utilizada para la comprobación de la hipótesis, fue el deductivo, el cual consiste en la aplicación de este método se necesita de silogismos lógicos, en donde silogismo es el argumento que consta de tres proposiciones, es decir se comparan dos extremos denominados premisas o términos, con un tercero para descubrir la relación entre ellos.

La hipótesis planteada en el plan de investigación, fue validada al ser afirmada con la información y el análisis del trabajo final de la investigación, llegando a la conclusión que la orden de evaluación médica anual, ordenada por la Oficina Nacional de Servicio Civil, afecta el derecho del trabajador diagnosticado con una invalidez permanente e irreversible, porque luego de cesar en el cargo, dicha persona jamás podrá recuperar su puesto de trabajo, ni gozar de los beneficios de una jubilación, porque su cesantía se debió a un hecho médicamente determinado y que le afectará en el futuro laboral.



DEDICATORIA

A DIOS:

Gracias por ser la fuente de toda sabiduría y entendimiento, sobre todo por cada una de las bendiciones recibidas y por colmarme de sabiduría para alcanzar este sueño, hecho hoy realidad. Todo ha llegado en el momento en que así lo has permitido.

A MIS PADRES:

Abrahan Chen de Paz y Zoila Marina Juárez Melchor de Chen, por darme el regalo de la vida, por ser mis guías e iniciarme en el camino de la educación, gracias por todo el apoyo, consejos y enseñanzas, por formar la mujer que hoy en día soy. Este triunfo es de ustedes.

A MIS HERMANOS:

Yesenia Marina Chen Juárez, Lenin Abraham y Milton Estuardo Peña Juárez, que Dios los bendiga por su apoyo y cariño fraternal en los momentos difíciles, que este logro sea de motivación para que pronto celebremos el de ustedes

A MIS SOBRINOS:

Betzy Estefani y Jeferson Norman Abraham, gracias por esas sonrisas y abrazos tan sinceros, que mi triunfo pueda servirles de guía en su vida.

A MIS AMIGOS:

Por estar todos allí sin esperar nada a cambio y tener hoy en día una sincera amistad. En especial a: Mónica y Harley Jerónimo, Jacobo Alonzo, Carolina Paiz, José Emilio López, Claudia Urbina, Mario Arillaga, Ericka Avila, Greyssi Salazar.



A: Mi patria Guatemala, porque es la tierra que me da la oportunidad de ejercer mi profesión a partir de éste día.

A: La Tricentaria Universidad de San Carlos de Guatemala, en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por abrirme sus aulas para convertirme en una profesional.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i
CAPÍTULO I	
1. El derecho del trabajo y su aplicación en Guatemala.....	1
1.1. El derecho del trabajo como creación de la comunidad.....	2
1.2. Características del derecho del trabajo.....	3
1.3. Principios del derecho del trabajo.....	5
CAPÍTULO II	
2. La funcionalidad del servicio civil en Guatemala.....	19
2.1. La estabilidad de los puestos de trabajo en el servicio civil.....	20
2.2. Legislación nacional.....	22
2.2.1. Constitución Política de la República de Guatemala.....	22
2.2.2. Código de Trabajo.....	24
2.2.3. Ley de Servicio Civil.....	25
2.3. Principios contenidos en la Ley de Servicio Civil.....	28
2.4. La oficina nacional de servicio civil como órgano ejecutivo.....	29
2.5. El servidor público y la clasificación del servicio.....	31
2.6. Clasificación de deberes y responsabilidades.....	34
2.7. Deficiencias en la administración pública.....	36
CAPÍTULO III	
3. Conceptos relativos a la invalidez y la seguridad social.....	39
3.1. El régimen de clases pasivas.....	39
3.2. El seguro social.....	41
3.3. El financiamiento de la seguridad social.....	42
3.4. Asistencia social.....	44
3.5. Características de la asistencia social.....	45
3.6. Prestaciones que se otorgan en la seguridad social.....	46



	Pág.
3.7. Planificación de recursos humanos.....	47
3.8. Gestión de rendimiento.....	48
3.9. Gestión de desarrollo.....	51
3.10. Los años de servicio para gozar de los beneficios laborales	53

CAPÍTULO IV

4. La invalidez permanente en los trabajadores civiles del Estado y sus repercusiones jurídico laborales al ordenarse su evaluación anual.....	55
4.1. Prestaciones de invalidez.....	55
4.2. La medicina legal, dictamen y diagnóstico.....	58
4.3. La problemática de los derechos adquiridos en la seguridad Social.....	62
4.4. La conservación del status de invalidez permanente e Irreversible.....	67
4.5. Proyecto de reforma legal.....	69
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	71
BIBLIOGRAFÍA.....	73



INTRODUCCIÓN

La presente investigación se explica en la necesidad de demostrar que el Estado debe procurar asegurar niveles mínimos de dignidad y de vida para todos los ciudadanos e intentar corregir los desequilibrios de riqueza y oportunidades. En Guatemala, es la Oficina Nacional de Servicio Civil, se encarga de administrar el recurso humano al servicio de la administración pública y el régimen de previsión civil.

La problemática investigada deriva del programa de previsión social, con el objeto de dar protección económica a sus trabajadores y familiares cuando ocurra la invalidez permanente e irreversible del trabajador del Estado.

La hipótesis formulada establece que la orden de evaluación médica anual, ordenada por la Oficina Nacional de Servicio Civil, afecta el derecho del trabajador diagnosticado con una invalidez permanente e irreversible.

Los objetivos se centraron en determinar la relevancia médico legal, que tiene el dictamen médico del IGSS, al ordenarse por la Oficina Nacional de Servicio Civil, la evaluación médica anual de un pensionado por invalidez permanente e irreversible.

El trabajo desarrollado se dividió en cuatro capítulos: El primero trata el derecho del trabajo y su aplicación en Guatemala; el segundo desarrolla la funcionalidad del servicio civil en Guatemala; el tercero establece lo relativo a los conceptos relativos a la invalidez y la seguridad social; y el cuarto contiene la invalidez



permanente en los trabajadores civiles del Estado y sus repercusiones jurídico laborales al ordenarse su evaluación anual.

En el desarrollo de la presente investigación, se utilizaron los siguientes métodos: El analítico para comprender los elementos y aspectos relevantes del fenómeno investigado; el deductivo para establecer la ubicación del problema de los trabajadores que sufren invalidez permanente e irreversible y los efectos de la evaluación anual.

Finalmente, es una realidad que el Estado debe ordenar un reordenamiento de las evaluaciones médicas de los afiliados al IGSS, cuando sufren invalidez permanente e irreversible, tomando en cuenta los derechos derivados de los pensionados por invalidez ante la Oficina Nacional de Servicio Civil.



CAPÍTULO I

1. El derecho del trabajo y su aplicación en Guatemala

El derecho en general está cimentado en un conjunto de principios que son su base de sustentación, su cimiento, su apoyo, en una palabra, son la estructura misma de la ciencia jurídica; son los criterios de justicia que fundamenta el derecho.

“Las características del derecho del trabajo son aquellas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del derecho.”¹

Esos principios no son otros que los principios generales del derecho, respecto de los cuales, hay indudablemente una confusión dado que pocos juristas se aventuran a navegar sobre los principios generales del derecho.

En el ámbito laboral, el conocimiento y comprensión de sus principios informativos es indispensable para el adecuado manejo y aplicación de las leyes de trabajo y previsión social, a tal grado que el desconocimiento de los mismos provoca la no comprensión o el no entendimiento de las diferentes instituciones relativas a esta materia, debido a que sus instituciones no resultan explicables desde el punto de vista de los principios propios del derecho común.

¹ Alonso García, Manuel, *Derecho del trabajo*. Pág. 247

Un aspecto que es necesario tener en cuenta cuando se está iniciando el estudio de los principios que informan al derecho del trabajo, es el hecho de que si bien en ocasiones resulta difícil establecer diferencias precisas entre unos y otros.

Cada uno de ellos tiene características particulares que les dan naturaleza propia, aun cuando todos van encaminados a los mismos objetivos que es la protección y defensa de la parte más desprotegida de la relación laboral, en este caso los trabajadores.

1.1. El derecho del trabajo como creación de la comunidad

“Es el enunciado lógico extraído de la ordenación sistemática y coherente de diversas normas de procedimiento, en forma de dar a la solución constante de éstas el carácter de una regla de validez general.”²

Para mejor comprensión del estudio del derecho del trabajo, en especial de las características que lo inspiran, se hace acopio de las diferentes definiciones de connotados tratadistas así:

Son todas aquellas líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos.

² Couture, Eduardo Vocabulario jurídico. Pág. 489.



“Trasladando la noción de las características generales de derecho, válidos en todo el derecho, aplicables sólo en el área del derecho laboral, se puede decir que son las ideas fundamentales e informadoras de la organización jurídico laboral.”³

“El derecho laboral, como creación del hombre y de la comunidad, fue formulado con un fin específico, siendo éste, en última instancia, mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quienes se benefician del vínculo laboral, el que da su trabajo y el que paga por el 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.”⁴

1.2. Características del derecho del trabajo

Las características informativas del derecho del trabajo son aquellas directrices o postulados, que inspiran, fundamentan e informan la normativa laboral y orientan el proceso de integración e interpretación de dichas normas, y poseen la característica de ser interdependientes ya que es común que la existencia de cada uno presuponga, necesariamente, la existencia de otro u otros.

³ De Castro, Federico. *Derecho civil de España*. Pág. 419

⁴ Almansa Pastor, José Manuel. *Ob. Cit.* Pág. 3

De las definiciones descritas y del enunciado propuesto, se pueden extraer las principales características que sobresalen de los principios del derecho del trabajo:

- Son enunciados básicos que contemplan, abarcan y comprenden una serie indefinida de situaciones.
- Establecen la base de los principios básicos o fundamentales, porque sirven de cimiento a toda la estructura jurídico laboral.
- Por ser propias del derecho del trabajo son distintos de los que existen en otras ramas del derecho.
- Sirven para justificar su autonomía y su peculiaridad.

Esto no significa, necesariamente, que todos sean diferentes de todos los que inspiran las otras ramas jurídicas. Puede haber alguno recurrente o similar que se aplica en la misma forma, o con muy ligeras variantes, en más de una rama del derecho.

Por eso, se habla también de principios propios o peculiares del derecho del trabajo.

En conjunto, deben configurar un elenco que no se reproduce en la misma forma en las demás disciplinas jurídicas.

Todas las características deben tener alguna conexión, hilación o armonía entre sí ya que en su totalidad perfilan la fisonomía característica de una rama autónoma del derecho que debe tener su unidad y su cohesión internas.

1.3. Principios del derecho del trabajo

Se establece que los principios generales del derecho, no pueden identificarse plenamente y que pueden confundirse con los principios propios de una disciplina particular, puesto que el propio calificativo de generalidad está indicando la nota de amplitud, comprensión y aplicación a todo el derecho.

No son necesariamente exclusivos de una especialidad, pero no pueden servir para todas las ramas, es decir, ser generales, porque dejarían de ser específicos y peculiares.

La relación entre los principios generales del derecho y los principios del derecho del trabajo, han dado origen a una seria polémica.

“Se expone una concepción muy amplia de los principios generales del derecho, dentro de los cuales cabrían tres tipos de principios de derecho natural, tradicional y políticos. Entre estos últimos, incluye a los principios del derecho del trabajo.”⁵

Al formarse el derecho laboral positivo, el legislador debe transmitir a su criatura, los principios por los que debía inspirarse en su desenvolvimiento. Son

⁵ Almansa Pastor, José Manuel, Los principios generales del derecho en las fuentes normativas del derecho del trabajo. Pág. 59



esos principios los que pretendo escudriñar para poder determinar el derrotero que corresponde a esta rama nueva del derecho.

Se les podría llamar también fundamentos, condiciones básicas, conceptos elementales y de otras formas, pero el término principio lo considero más adecuado.

Dentro de los principios propios, que informan al derecho sustantivo del trabajo guatemalteco, se han destacado los principales, lo que se enuncian y se encuentran así:

a) Principio de tutelaridad

Es la protección del trabajador constituye la razón de ser del derecho del trabajo, no solamente es el germen de sus orígenes, sino que también es su actual sustentación.

“Las normas primigenias de esta rama surgieron como una voz de protesta por los excesos y abusos que se cometían en contra de las personas en ocasión del trabajo.”⁶

Reclamos contra las jornadas extenuantes; frente al trabajo insalubre contra las condiciones laborales de mujeres y de menores de edad; por los bajísimos salarios.

⁶ Carro Zúñiga, Carlos. Clases y fundamentos en estudios sobre derecho individual del trabajo. Pag. 45



Este principio se enuncia afirmando que el derecho del trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, precisamente, porque trata de compensar la desigualdad económica existente entre patronos y trabajadores, lo cual se logra a través de otorgarles a los trabajadores una protección jurídica de carácter preferente.

b) Principio de aplicación decreciente

Tendencia que se perfila en el sentido de resaltar el hecho que la protección nació para amparar al necesitado y por ende debe encausarse preferente hacia los más débiles.

“La aplicación de este beneficio debe aplicarse en progresión decreciente en función de la mayor remuneración percibida por el trabajador, siendo de esta forma absurdo aplicar en el mismo grado de intensidad a un trabajador que apenas gana el salario mínimo, en contraposición a un gerente que no necesita el mismo grado de apoyo.”⁷

c) Principio de garantías mínimas

El derecho del trabajo constituye un conjunto de garantías sociales, las cuales tienen las siguientes características: mínimas, protectoras del trabajador e irrenunciables únicamente para el trabajador.

⁷ Carro Zuñiga, Carlos. *Ibid.* Pág. 45



Estas garantías sociales se consideran de carácter mínimo porque es realmente lo menos que el Estado considera debe garantizarle a los trabajadores para el desarrollo de sus actividades como por ejemplo el salario mínimo, que se entiende no es un salario que compense totalmente el esfuerzo realizado por el trabajador, sino únicamente representa la menor cantidad de dinero que le va a servir para cumplir con sus obligaciones como jefe de familia.

Se considera que estas normas son protectoras del trabajador, en virtud de que éste es la parte más débil de la relación laboral y por esa razón estas normas tienden a protegerlo en contra del capital.

La tercera característica de estas normas sociales es que son irrenunciables para el trabajador.

El patrono si puede renunciar a las mismas, puesto que la renuncia que haga constituye nuevos derechos para el trabajador, en tanto que los trabajadores no pueden renunciar a estas garantías por tratarse de normas imperativas.

Es de forzoso cumplimiento aún, en contra de estipulación que implique renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que otorga la Constitución Política de la República de Guatemala, la ley ordinaria, los tratados internacionales ratificados por el Estado de Guatemala, los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.

Estas garantías por su misma naturaleza de ser mínimas, el mismo principio establece que son susceptibles de ser superadas a través de tres formas o

medios que son: contratación individual, contratación colectiva y a través de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

d) Principio evolutivo

“Al decir que el derecho del trabajo es evolutivo, estoy señalando que se encuentra en constante movimiento. Toda norma jurídica debe mantenerse viva, esto es, saber adaptarse a las diferentes circunstancias cambiantes del quehacer humano. Sin embargo, el derecho que nos ocupa está imbuido de una dinámica muy característica, que se deriva precisamente de su permanente vocación de proteger al trabajador.”⁸

Siendo una fuerza expansiva que ha marcado sus inicios y que puede entenderse en dos sentidos:

- Como una tendencia a otorgar cada vez mayores beneficios a los trabajadores;
- Como una tendencia a regular cada vez más relaciones.

e) Principio de realismo

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.

⁸ Carro Zuñiga, Carlos. *Ibid.* Pág. 67



La tutelaridad no debe aislarse de otros elementos que intervienen en la actividad laboral. Todos los que intervienen en la elaboración de la norma laboral, deben tener muy presente este principio, en beneficio mismo del trabajador.

El legislador debe dejar de lado conceptos muy superficiales o tendenciosos, que conduzcan a la emisión de leyes, que a la larga deterioren las relaciones obrero-patronales.

Los negociadores de los pactos y convenios colectivos, tanto del lado patronal como del trabajador, deben asimismo nutrirse de este principio: unos para poder determinar los alcances de sus exigencias y los otros para la optimización del recurso laboral en sus respectivas empresas.

El Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala indica que las leyes de trabajo: "Atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes."

Lo que se pretende en última instancia, no es privilegiar únicamente los intereses de los trabajadores, sino armonizar los intereses obrero-patronales con los de la colectividad, dentro del marco de la legalidad y de la aplicación de la justicia para beneficio, precisamente, de ese componente mayoritario de la sociedad como lo es el asalariado.



f) Principio democrático

Este principio se encuentra plasmado en el considerando f) del Código de Trabajo guatemalteco, al indicar que: “El derecho del trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población...”

Se busca una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos; y porque el derecho del trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala.

Al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que tiene como base el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que solo en teoría postulan a la libertad, la igualdad y la fraternidad.

“Resulta muy interesante analizar este principio, de carácter filosófico y político y que denota la preocupación de los legisladores de la época de la creación del Código, respecto de la poca protección que los trabajadores han tenido siendo la mayoría de la población y de allí que se pretendía que el nuevo Código, por medio de las instituciones que crea, sirviera para la negociación entre los dos factores de la producción, dentro de una posición muy distinta a la del individualismo jurídico, conscientes de que el individualismo es una doctrina

según la cual el individuo constituye, en sí mismo, un fin que domina toda la organización social. Jurídicamente tiene gran importancia no sólo en el terreno económico, sino también en el político.”⁹

El individualismo comulga con las doctrinas liberales y es opuesto a los sistemas socialistas y a los regímenes totalitarios.

Claro es que el individualismo no tiene carácter absoluto, ya que el interés social en ningún caso puede ser desconocido. La diferencia está en que el Estado sea formado por la voluntad conjunta de los individuos o que los individuos se hallen sometidos al Estado.

g) Principio objetivo

Por la tendencia que representa este principio, su función primordial es la de resolver problemas que surjan con motivo de la aplicación del derecho laboral, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

Es de gran trascendencia en el derecho del trabajo, toda vez que significa que recoge los hechos concretos de la vida social para lograr una solución justa de los hechos conflictivos que en su oportunidad se le presentan.

En el Artículo 19 del Código de Trabajo establece: “Para que un contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que inicie la relación de

⁹ Caldera, Rafael. *Derecho del trabajo*. Pág 19

trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el Artículo precedente.”

h) Principio de sencillez

Partiendo que el derecho del trabajo va dirigido a un sector abundante de la sociedad, que en términos generales no accede a altos niveles de preparación y educación; 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.

“Materializándose este principio con mayor relevancia en el derecho Procesal del trabajo, en donde se argumenta constantemente su vocación no formalista *en beneficio de esa gran mayoría laboral*. Sin embargo, deben establecerse claramente ciertos límites a esa proclamada informalidad, a riesgo de afectar su propia estructura y orden sistemático proclive a un abandono. No se trata de una disciplina anti-formalista como algunos dicen; en todo caso es no formalista, ya que ciertas formalidades nunca deben pasar por alto, toda vez que se comprende dentro del mundo jurídico, sintetizando por ende que es simplemente poco formalista.”¹⁰

i) Principio de continuidad

El contrato de trabajo es un contrato de tracto sucesivo, o sea, que la relación laboral no se agota mediante la realización instantánea de cierto acto sino que

¹⁰ Bonilla, Gustavo. *Derecho del trabajo I*. Pág. 9

dura en el tiempo. La relación laboral no es efímera sino que se presupone una vinculación que se prolonga.

“El contrato de trabajo es, por así decirlo, un negocio jurídico de una extremada vitalidad, de una gran dureza y resistencia en duración.”¹¹

Se puede decir por ende, que este principio expresa la tendencia actual del derecho del trabajo de atribuirle la más larga duración a la relación laboral desde todos los puntos de vista y en todos sus aspectos.

j) Principio de la razonabilidad

En la enumeración de los principios realizada por diversos autores, no se hace referencia a uno que, repetidamente, aunque en forma incidental se había utilizado por la jurisprudencia: el principio de razonabilidad o de racionalidad.

“En el derecho del trabajo este principio tiene dos grandes formas de aplicación: en algunos casos, este principio sirve para medir la verosimilitud de determinada explicación o solución. En el dinamismo propio de las prácticas comerciales e industriales y en la variedad inmensa de situaciones en las que el trabajo de una persona se coloca al servicio de otra mediante el pago de una retribución, hay infinidad de situaciones equívocas, confusas, limitrofes. Son las famosas zonas grises de que se ha hablado en algunas ocasiones, ya que se requiere de un detenido análisis para poder determinar si se trata de una

¹¹ Bonilla, Gustavo. *Ibid.* Pág 33



auténtica relación laboral o no y sobre todo, para poder distinguir la autenticidad de la ficción.”¹²

El principio de la razonabilidad puede servir como criterio distintivo o como el medio para aplicar los criterios distintivos en situaciones en las que deba distinguirse la realidad de la simulación, sobre todo en los contratos de trabajo, es decir, que actúa adicionalmente como complemento de carácter confirmatorio, suficiente cuando no hay otros elementos de juicio a utilizar.

k) Principio de la buena fe

Este principio aplica bilateralmente, tanto al trabajador como al patrono. El primero tiene la obligación de cumplir de buena fe su contrato de trabajo, poniendo el empeño y la diligencia debida en su labor; así también, el empleador debe cumplir lealmente las obligaciones contraídas como consecuencia de la relación laboral o contrato de trabajo.

Describiendo las notas y alcance que le atribuyen en conjunto a este principio los diferentes autores que lo ubican dentro del derecho laboral, constituyendo un mínimo común denominador en el que todos los partidarios concuerdan.

“En la complejidad de la actividad económica moderna, muchas veces una empresa encomienda la realización de una tarea complementaria y especializada a otra empresa. Razones de economía en los costos, de mayor eficiencia en los servicios, de utilización plena de equipos técnicos excesivos

¹² Olmos Osinaga, Mario. *Compendio de derecho del trabajo*. Pág. 10



para una sola explotación explican la proliferación de estas contrataciones o subcontrataciones.”¹³

Pero junto con esos casos en que no cabe duda de que se trata de empresas independientes que contratan entre sí para desarrollar una actividad económica concertada, hay otros en los que simplemente el empleador busca eludir o aligerar sus responsabilidades laborales o de previsión social.

Se está promoviendo artificialmente la ficción de una empresa que figura a nombre de una persona generalmente, un ex-empleado que aparece contratando a otros trabajadores; pero que, en realidad, actúa como un simple intermediario de la empresa principal que es la auténtica empleadora tanto del que figura como intermediario como de sus empleados.

Es un principio que se presenta como complementario de los restantes principios que, de una manera u otra, tienden a contemplar o a hacer efectiva la protección del trabajador.

Todo el derecho del trabajo busca sustancialmente compensar con una desigualdad jurídica favorable al trabajador, la desigualdad económica existente en perjuicio del trabajador. Y este principio adquiere en cierto modo, el sentido de una condición, de una razón de ser y una justificación de la existencia de los otros principios.

¹³ Olmos Osinaga, Mario. *Ibid.* Pag. 12



l) Principio de intangibilidad o pro operario

Conocido también como indubio pro-operario, se extiende a todas las disposiciones laborales, como la costumbre, los usos profesionales, las convenciones colectivas, fallos jurisprudenciales y a los contratos individuales de trabajo, sin que este principio normativo tenga alcances y caracteres demagógicos en su interpretación y solamente es aplicable en el momento de existir duda de la hermenéutica jurídica que no ha podido resolverse por reglas explícitas legales o convencionales.

“Se habla que en caso de duda debe resolverse la controversia a favor del trabajador, puesto que el derecho del trabajo es eminentemente proteccionista, el principio es exacto, pero siempre y cuando exista una verdadera duda acerca del valor de una cláusula del contrato individual o colectivo o de la ley”¹⁴

m) Principio de estabilidad o de inamovilidad

En lo que respecta a este principio lo que trata es de mantener inamovibles las relaciones laborales entre patronos y trabajadores, buscando el desarrollo del trabajador dentro de la empresa.

Se debe partir de la premisa que el trabajo es una función profesional que no debe estar expuesta al despido injusto y arbitrario del patrono.

¹⁴ De la Cueva, Mario. *Derecho mexicano del trabajo*. Pag. 245





CAPÍTULO II

2. La funcionalidad del servicio civil en Guatemala

El 1 de mayo de 1957, se establece el Departamento Nacional de Personal, del cual dependían 26 oficinas de personal de distintos Ministerios de Estado y en 1958 este Departamento fue sustituido por el Departamento de Servicio Civil, creado para elaborar los estudios necesarios para la adopción de un plan de clasificación de puestos.

En 1965, se consigna en la Constitución de la República, el mandato de que en un plazo de dos años, a partir de su vigencia, debía emitirse la Ley de Servicio Civil con el propósito de garantizar la eficiencia de la función pública y la dignificación del trabajador. La Ley fue emitida el 2 de mayo de 1968, en el Decreto No. 1748 del Congreso de la República, entrando en vigencia el 1 de enero de 1969.

“La primera referencia del sistema de servicio civil guatemalteco se encuentra en la Constitución de la República de 1945, en donde se consigna que su objetivo es el de regular la relación del Estado y sus empleados. Fue hasta 1956 se aprueba el Estatuto Provisional de los Trabajadores del Estado Decreto Presidencial No. 584 del 29 de febrero de 1956, el cual contenía una serie de normas para regular el sistema técnico administrativo del sector público.”¹⁵

¹⁵ Roca Ruano, Carolina. *El servicio civil en Guatemala*. Pág. 3

La Ley de Servicio Civil contempla los fundamentos y principios filosóficos del sistema, las normas básicas y estructura técnico-administrativa para su operación, designando a la Oficina Nacional de Servicio Civil ONSEC como ente responsable de velar por su adecuada aplicación.

“La actual Constitución Política de República de Guatemala, respetó e incluso amplió los derechos de los trabajadores, al incluir en su texto lo referente a los Trabajadores del Estado, ratificando que la Ley de Servicio Civil es la que rige las relaciones entre los servidores públicos y el Estado, excepto en los casos de aquellas instituciones que posean su propio régimen de personal.”¹⁶

2.1. La estabilidad de los puestos de trabajo en el servicio civil

Siendo necesario establecer los lineamientos legales que permitieran al Estado completar la legislación social de Guatemala establecida, además del Código de Trabajo y de la Ley de Servicio Civil.

“En Guatemala, se hacía necesario una ley de Servicio Civil que permitiera la realización y desarrollo de los principios contenidos en los Artículos 118 Principios del Régimen Económico y Social; 119 Obligaciones del Estado; 120 Intervención de empresas que prestan servicios públicos y 121 Bienes del Estado de la Constitución de la República y regular las relaciones de la Administración Pública con sus trabajadores.”¹⁷

¹⁶ Roca Ruano, Carolina. *Ibid.* Pág. 8

¹⁷ Roca Ruano, Carolina. *Ibid.* Pág. 14

Para el Estado era urgente mejorar la administración pública estableciendo un sistema técnico, armónico, dinámico y eficiente de la Administración del personal a su servicio, para garantizar al país el desempeño económico y efectivo de la labor institucional de Gobierno en beneficio de todos los sectores nacionales.

Los objetivos y principios de la Ley de Servicio Civil, garantizan a la nación la eficiente operación de los servicios públicos, afirmar y proteger la dignidad de los trabajadores del Estado.

Debe remunerar el correcto desempeño de cada cargo público en forma justa y decorosa; establecer que a igual trabajo desempeñado igual salario.

Es obligación del Estado estabilizar el desempeño de los distintos puestos de la administración pública mediante la eliminación de factores de preferencia puramente personal, el respectivo nombramiento, ascensos y despidos.

Es necesario que la administración pública invierta sus recursos económicos en forma ordenada y cuidadosa en el pago de servicios personales, mantenimiento estos gastos dentro del mínimo compatible con las necesidades del país.

Se debe reconoce 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, de las instituciones que lo conforman y del conglomerado de empleados públicos.

El Decreto Número 1748 del Congreso de la República de Guatemala, en su Artículo 1 establece: “Esta 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. De 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 esta ley señala y de todos los adquiridos con anterioridad.”

El Artículo 2 del mismo texto legal preceptúa: “El propósito general de esta ley, es regular las relaciones entre la Administración Pública y sus servidores, con el fin de garantizar su eficiencia, asegurando los mismos, justicia y estímulo en su trabajo, y establecer las normas para la aplicación de un sistema de Administración de personal.”

2.2. Legislación nacional

Los principios que inspiran al derecho del trabajo guatemalteco, se encuentran reconocidos y desarrollados dentro de nuestro ordenamiento jurídico, en razón de ello, a continuación señalo y comento el articulado conducente, en atención a la jerarquía normativa de los distintos cuerpos legales:

2.2.1. Constitución Política de la República de Guatemala

El texto constitucional en el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, se reconoce los derechos sociales mínimos que

fundamentan a la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades en esta materia.

Dentro de los enunciados en dicha norma constitucional, se enuncian únicamente los siguientes:

- El derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna;
- La equitativa remuneración de todo trabajo, salvo lo que al respecto determine la ley;
- La Igualdad de salario, con base en la premisa: a igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad, corresponde igual salario;
- Establece la obligación por parte del patrono de pagar al trabajador su salario en moneda de curso legal.
- Exceptuándose de dicha regla el trabajador del campo, que puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios, hasta en un treinta por ciento de su salario.
- La inembargabilidad del salario por ser el mismo, en la mayoría de los casos, el único ingreso con que cuenta el trabajador para procurarse su bienestar y el de su familia.

- Reconociendo la importancia que tiene el salario en el nivel de vida del trabajador y de su familia se establece que el salario mínimo se fijará periódicamente de conformidad con la ley;

2.2.2. Código de Trabajo

Se hace relación a Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, en los cuales se encuentran regulados los principios inspiradores del derecho laboral, siendo éstos:

El Artículo 12 del dicho normativo establece: “Son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República de Guatemala, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera...”

El Artículo 19 del texto legal preceptúa: “Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el Artículo precedente...”

Artículo 20 de la ley citada establece: “El contrato individual de trabajo obliga, no sólo a lo que se establece en él, sino: a) A la observancia de las obligaciones y derechos que este Código o los Convenios Internacionales

ratificados por Guatemala, determinen para las partes de la relación laboral, siempre, respecto a estos últimos, cuando consignen beneficios superiores para los trabajadores que los que este Código crea; y b) A las consecuencias que del propio contrato se deriven según la buena fe, la equidad, el uso y costumbres locales o la ley...”

2.2.3. Ley de Servicio Civil

Los principios propios y fundamentales que rigen las relaciones laborales entre la administración pública y sus empleados se ubican en los considerandos del Decreto Número 1748 del Congreso de la República de Guatemala y son posteriormente desarrollados en su articulado:

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.

Artículo 3. Principios. Son principios fundamentales de esta ley, los siguientes:

“1. 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, eficiencia y honradez. 2. 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 estados no interfieran con la capacidad de trabajo al cual sea destinado el solicitante a juicio de la Junta Nacional de Servicio Civil...”

Los puestos de la Administración Pública deben adjudicarse con base en la capacidad, preparación y honradez de los aspirantes.

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.

Los trabajadores de la administración pública deben estar garantizados contra despidos que no tengan como fundamento una causa legal.

Deben estar sujetos a normas adecuadas de disciplina y recibir justas prestaciones económicas y sociales.

La Ley del Servicio Civil complementa la legislación que en materia laboral existe en Guatemala, y a la vez, regula las relaciones de la Administración Pública con sus trabajadores.

Es importante destacar el principio plasmado en el inciso numeral 6 del Artículo 3, de la Ley de Servicio Civil. Dicho principio es mucho más amplio que el de



estabilidad contenido y desarrollado en el Código de Trabajo que es aplicable a las relaciones obrero-patronales de carácter privado.

La Ley de Servicio Civil regula las relaciones entre la administración pública y sus servidores, estableciendo que el servidor público puede impugnar su despido ante la Oficina Nacional de Servicio Civil y de serle favorable la resolución de dicha oficina, el servidor público será restituido en su puesto y cancelados los salarios y beneficios dejados de percibir durante el período que medie entre el despido injustificado y su reinstalación.

En las relaciones laborales de carácter público, la reinstalación responde a la prohibición de la entidad nominadora de despedir injustificadamente a un servidor público cuando, evidentemente, no concurrieran las causales de despido que señala la Ley de Servicio Civil o no se accionare oportunamente ante las faltas cometidas por el empleado.

En el ámbito privado, el despido injustificado conlleva, como consecuencia máxima, el pago de la indemnización correspondiente al trabajador.

En el ámbito público la consecuencia de un despido injustificado, calificado como tal, por el órgano competente, provoca la reinstalación del servidor público y el pagos de los salarios y beneficios dejados de percibir durante el período en que estuvo suspenso.

Lo anterior hace referencia a un principio laboral que, como hemos expuesto, adquiere matices particulares en cuanto se refiere a relaciones laborales entre

la administración pública y sus servidores. Dicho principio es el de estabilidad laboral.

2.3. Principios contenidos en la Ley de Servicio Civil

Los principios consagrados en la Ley de Servicio Civil, hacen referencia a la oportunidad que tiene todo ciudadano de optar a un cargo público, estableciendo lo 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, eficiencia 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 estados no interfieran con la capacidad de trabajo al cual sea destinado el solicitante ajuicio de la Junta Nacional de Servicio Civil.
- 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.
- 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.

2.4. La oficina nacional de servicio civil como órgano ejecutivo

La oficina nacional de servicio civil, tiene los siguientes deberes y atribuciones:



- Velar por la correcta aplicación de la presente ley y sus reglamentos, organizando un sistema de administración de personal al servicio de la Administración Pública, de acuerdo con los principios que señala esta ley.
- Organizar la Oficina Nacional de Servicio Civil, nombrar y remover al personal del servicio por oposición de la misma, de acuerdo con esta ley.
- Reclutar, seleccionar y proponer a los candidatos elegibles para integrar el personal comprendido en el Servicio por Oposición, de conformidad con los preceptos de esta ley.
- Establecer y mantener un registro de todos los empleados comprendidos en el Servicio por Oposición y en el Servicio sin oposición de conformidad con los reglamentos respectivos.
- Desarrollar programas de mejoramiento técnico para aspirantes a ingresar al Servicio Civil y de adiestramiento para los servidores públicos.
- Investigar, informar y proponer soluciones respecto a la aplicación y efectos de la presente ley y sus reglamentos, al Presidente de la República y a la Junta Nacional de Servicio Civil.
- Resolver consultas que se le formulen en relación con la administración de personal y la aplicación de esta ley y sus reglamentos.

- Investigar los hechos, hacer comparecer testigos, tomar declaración jurada y solicitar la presentación de cualquier prueba para los efectos de la aplicación de esta ley y sus reglamentos.

- Asistir a las reuniones de la Junta Nacional de Servicio Civil, cuando esta requiera su presencia y cuando así esté establecido por esta ley y sus reglamentos.

- Rendir al Presidente de la República y a la Junta Nacional de Servicio Civil, informe de las labores realizadas durante el año.

- Los demás deberes y atribuciones que le imponen esta ley y sus reglamentos.

“La oficina nacional del servicio civil, es el órgano ejecutivo encargado de la aplicación de la ley. Se integra por un director y un subdirector y por el personal indispensable para su funcionamiento y ejecutividad en todo el territorio de la República, puede ser abreviada con el nombre de ONSEC.”¹⁸

2.5. El servidor público y la clasificación del servicio

“Se considera servidor público, la persona individual que ocupe un puesto en la administración pública en virtud de nombramiento, contrato o cualquier otro vínculo legalmente establecido, mediante el cual queda obligado a prestarle sus

¹⁸ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo**. Pág. 14



servicios o a ejecutarle una obra personalmente a cambio de un salario, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata de la autoridad superior.”¹⁹

Para la Ley de Servicio Civil, los puestos en el servicio del Estado se clasifican y comprenden los tipos de servicios siguientes:

- Servicio Exento.
- Servicio sin Oposición.
- Servicio por Oposición.

a) Servicio exento

El servicio exento no está sujeto a las disposiciones de la Ley de Servicio Civil y comprende los puestos de:

- Funcionarios nombrados por el Presidente a propuesta del Consejo de Estado.
- Ministros y Viceministros de Estado, secretarios, subsecretarios y consejeros de la Presidencia de la República, directores generales y gobernadores departamentales.
- Funcionarios y empleados en la Carrera Diplomática de conformidad con la ley Orgánica del Servicio Diplomático de Guatemala.

¹⁹ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Ibid.** Pág. 27



- Tesorero General de la Nación.
- Escribano del Gobierno
- Gerente de la Lotería Nacional
- Funcionarios del Consejo de Estado.
- Registradores de la propiedad y personal correspondiente.
- Inspector General de trabajo
- Funcionarios de la Presidencia de la República que dependan directamente del Presidente.
- Miembros de los cuerpos de seguridad.
- Personas que sean contratadas para prestar servicios interinos, ocasionales o por tiempo limitado por contrato especial
- Empleados de la Secretaria de la presidencia de la República.
- No más de diez funcionarios o servidores públicos en cada Ministerio de Estado, cuyas funciones sean clasificadas de confianza por los titulares correspondientes.
- Personas que desempeñen cargos ad honorem.



b) Servicio sin oposición

Respecto al servicio sin oposición, dicho personal están sujetos a todas las disposiciones de Ley de Servicio Civil, menos a aquellas que se refieran a nombramiento y a despido, comprende los puestos siguientes:

- Asesores Técnicos.
- Asesores Jurídicos.
- Directores de Hospitales.

c) Servicio por oposición

En este se incluye a los puestos no comprendidos en los servicios exentos y sin oposición y que aparezcan específicamente en el sistema de clasificación de puestos del servicio por oposición que establece esta ley.

2.6. Clasificación de deberes y responsabilidades

La oficina nacional de servicio civil, ha elaborará un plan de clasificación, determinando los deberes y responsabilidades de todos los puestos comprendidos en los servicios por oposición y sin oposición, agrupando dichos puestos en clases. Para ese propósito, el director de la ONSEC mantendrá al día:

- Una lista de las clases de puestos y de las series o grados ocupacionales que se determinen.
- Un manual de especificaciones de clases, definiendo los deberes, responsabilidades y requisitos mínimos de calificación de cada clase de puestos. Un manual que fije las normas para la clasificación de puestos.

Cada una de las clases debe comprender a todos los puestos que requieren el desempeño de deberes semejantes en cuanto a autoridad, responsabilidad e índole del trabajo a ejecutar, de tal manera que sean necesarios análogos requisitos de instrucción, experiencia, responsabilidad, conocimientos, habilidades, destreza y aptitudes para desempeñarlos con eficiencia.

Las mismas pruebas de aptitud puedan utilizarse al seleccionar a los candidatos, y que la misma escala de salarios, pueda aplicarse en circunstancias de trabajo desempeñado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad.

Cada clase debe ser designada con un título que describa los deberes y debe ser usado en los expedientes y documentos relacionados con nombramientos, administración de personal, presupuesto y cuentas.

Ninguna persona puede ser nombrada en un puesto en el servicio por oposición y en el servicio sin oposición, bajo un título que no haya sido previamente,



aprobado por la oficina nacional de servicio civil e incorporado al plan de clasificación.

Las clases pueden organizarse en grupos o grados, determinados por las diferencias en importancia, dificultad, responsabilidad y valor del trabajo de que se trate.

2.7. Deficiencias en la administración pública

“La Oficina Nacional de Servicio Civil, ONSEC, tiene muy poca autonomía y autoridad. La ONSEC carece de una base de datos que abarque a todos los empleados del gobierno. Los procedimientos establecidos en la ley que rige la contratación, selección y nombramiento de los empleados son ignorados. La falta de estabilidad en el empleo de ministros y de personal gerencial es un factor desestabilizador.”²⁰

En Guatemala las prácticas de administración de personal son descuidadas y deficientes, ni a los administradores ni a los empleados se les capacita adecuadamente. Existe una falta de responsabilidad en todos los niveles del gobierno. En ningún nivel se realizan evaluaciones de desempeño.

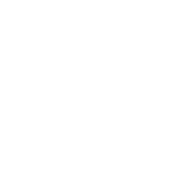
Las descripciones de puestos son obsoletas, hay poca correspondencia entre la descripción del puesto y las tareas que efectivamente se desempeñan, No existe una política salarial.

²⁰ Gregory, Meter. *Gestión de los recursos humanos en los sectores sociales*. Pág. 4



La estructura salarial se ha vuelto tan comprimida que no refleja el verdadero valor relativo de los distintos puestos.

La ineficacia del personal permanente da lugar a estructuras paralelas de empleados contratados y a la contratación de organizaciones no gubernamentales para proveer servicios al público.





CAPÍTULO III

3. Conceptos relativos a la invalidez y la seguridad social

Todo funcionario y trabajador civil del Estado debe de estar informado sobre algunos aspectos teóricos que se deben de tener presentes a la hora de solicitar una pensión civil por invalidez. Los elementos que se ofrecen son los que se manejan en la Oficina Nacional de Servicio Civil e Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

La Oficina Nacional de Servicio Civil es el ente encargado de administrar el recurso humano al servicio de la administración pública y el régimen de previsión civil, acciones que se fundamentan en la Ley de Servicio Civil y su Reglamento y en la Ley de Clases Pasivas Civiles del Estado y su Reglamento, respectivamente.

La máxima autoridad para la Oficina Nacional de Servicio Civil es el Presidente de la República. Siendo la ONSEC el ente rector responsable de normar la aplicación de la Ley de Servicio civil, reglamentos y otras Leyes complementarias sobre las cuales se rigen todos los servidores públicos.

3.1. El régimen de clases pasivas

En el caso de la Oficina Nacional de Servicio Civil se encarga de administrar el Régimen de Clases Pasivas Civiles del Estado de conformidad con la Ley de Clases Pasivas

“Modo de gobernar o regir algo. En política, manera como está regido un Estado. Conjunto de instituciones, leyes, principios, normas, prácticas, etc., que en un momento o circunstancia histórica, determinan la vida política y social de una comunidad políticamente organizada”²¹.

En la Oficina Nacional de Servicio Civil se aplica el Régimen de Previsión Civil fundamentado en la Ley de Servicio Civil y su Reglamento, se garantiza a los servidores del Estado una adecuada protección conforme al régimen de clases pasivas, que está orientado a proteger a los trabajadores civiles del Estado a su retiro del servicio y a sus familiares conforme lo establecido en la dicho cuerpo normativo.

La Ley de Clases Pasivas, confiere a la Oficina Nacional de Servicio Civil la competencia en cuanto a la administración, registro, tramite y autorización de los beneficios correspondientes.

El Régimen de Clases Pasivas, es un programa de previsión social creado por el Estado a través de una Ley, con el objeto de dar protección económica a sus trabajadores y familiares cuando ocurra cualquiera de las siguientes circunstancias: por retiro del servicio, por invalidez o por muerte.

Una de las funciones de la Oficina Nacional de Servicio Civil es la de divulgar el Decreto 63-88 del Congreso de la República, Ley de Clases Pasivas Civiles del Estado y su Reglamento, Acuerdo Gubernativo 1220-88 a todos los funcionarios

²¹ Oficina Nacional de Servicio Civil Departamento de Previsión Civil, Manual de seguimiento pensionados por invalidez. Pág. 4



y trabajadores del Estado que estén protegidos por este Régimen para que conozcan los beneficios y derechos que la Ley les otorga.

3.2. El seguro social

Un seguro social es, para comenzar una forma de seguro y por consiguiente, tiene las características propias de una figura jurídico-económica antiquísima que se fundamenta en la cuestión elemental de la producción de daños y perjuicios, y por consiguiente, en el riesgo de dicha producción.

Como por principio existen una serie de límites de exculpación, de los cuales pueden citarse los tradicionales y anodinos conceptos de caso fortuito y fuerza mayor, y como desde hace tiempo podía tanto asumirse por parte del deudor o del acreedor dichos riesgos, así como por un tercero, el seguro surge como un contrato por el cual un tercero asume la responsabilidad patrimonial derivada de los riesgos que expresamente se establecieran en el contrato.

Este sistema nace como reacción a las condiciones provocadas por la revolución industrial. Por esta razón, entre otras, está destinado a proteger a la clase trabajadora del sector industrial, quedando por fuera los otros sectores productivos, así como, y obviamente, los sectores no productivos y la familia del trabajador.

Esta limitación de cobertura es la que permite afirmar la relatividad del concepto de universalidad, por cuanto, si bien debería ser universal para el sector, no lo era para la sociedad. Con el correr del tiempo esto cambió.

3.3. El financiamiento de la seguridad social

Salvado el caso del seguro de enfermedad y de riesgos del trabajo, ambos en sus modalidades de servicio, cuyas características hacen que nos enfrentemos a lo que se conoce como prestaciones a corto plazo, en lo que se refiere a prestaciones económicas, el modelo elegido desde el punto de vista actuarial, fue el conocido como de capitalización completa con prima media nivelada.

Este modelo significa que desde el nacimiento del seguro, se comienza una recaudación de ingresos producto de las cotizaciones de los legalmente responsables, ingresos que durante un periodo determinado no se encuentran prácticamente afectados por concepto de prestaciones lo que lleva a la constitución de importantes reservas.

El Artículo 100 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece los principios constitucionales de la seguridad social.

Esa seguridad social se define como la que garantiza a los habitantes guatemaltecos mantener su capacidad de ingreso frente a los riesgos y contingencias sociales, mediante un sistema al cual contribuyen los denominados beneficiarios.

El reconocimiento constitucional no comprende una seguridad social basada exclusivamente en los ingresos públicos, a esta seguridad contribuyen proporcionalmente de acuerdo con su sueldo o salario los beneficiarios afiliados.



La seguridad social abarca algo más que un seguro social contra la salud, comprende: La higiene en el trabajo, la formación cultural y la elevación profesional, la rehabilitación de los discapacitados y la protección contra el desempleo.

La organización del seguro social se divide en departamentos dedicados a los temas indicados para que pueda hablarse de un seguro social integral.

La Constitución Política de la República de Guatemala, crea la organización estatal destinada al seguro social guatemalteco, dándole el nombre de Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, (IGSS).

A esta organización, se le otorga autonomía, personalidad jurídica, patrimonio y funciones administrativas propias.

La Constitución Política de la República de Guatemala declara una autonomía completa eliminando toda injerencia del ejecutivo. De producirse tal injerencia, aunque la misma este prevista en la ley ordinaria, como sucede hasta la fecha, tal injerencia constituye una flagrante violación constitucional, sujeta a la deducción de responsabilidades administrativas, civiles y penales. De oficio, en defensa de la constitución, la Presidencia de la República debiera abstenerse de intervenir en el IGSS, la intervención a través del nombramiento de funcionarios estatales, de hecho constituye una intervención inconstitucional.

La constitución se refiere a tres elementos que deben financiar el seguro social en forma obligatoria mediante contribuciones Estado, empleadores y

trabajadores, los cuales tienen el derecho a participar en su dirección, entendiéndose que dirección no equivale a intervención.

Debe entenderse que el legislador constitucional separa dos clases de empleadores, el estado y los empresarios privados, con la intención de que su participación en la dirección fuera en partes iguales, colocando al Estado en la posición aritmética de dos por uno, dando al estado un asiento a fin de evitar que el Estado asumiera el control total y se abandonara el mejoramiento progresivo tal como lo indica la Constitución.

El legislador constitucional, entre líneas también procuro que el estado fuera responsable en el pago puntual de su contribución y que el monto de todas las contribuciones equivalente a un capital no fuera un botín al alcance de funcionarios ambiciosos y corruptos.

El derecho a participar en la dirección al instituto da facultad al Estado para ocupar los puestos en dirección y mediante este procedimiento, obtener el sometimiento de la administración del ejecutivo.

3.4. Asistencia social

En algunos países, la seguridad social comenzó con regímenes de lo que hoy se llama asistencia social, financiados por el Heraldo Nacional y no mediante cotizaciones de los afiliados, y con prestaciones cuyo monto se ajustaba según los recursos de que dispusieran los beneficiarios.



Los ancianos fueron los primeros a quienes se protegió de esa manera, extendiéndose después la asistencia a los enfermos, los inválidos, los sobrevivientes y los desempleados, en este orden.

Por lo general, la protección dada por el Estado por conducto de la asistencia social, que puede considerarse como una forma liberal de la legislación de beneficencia, con prestaciones sufragadas y administradas por el Gobierno Nacional, fue remplazada andando el tiempo por algún régimen contributivo de seguro social.

3.5. Características de la asistencia social

El gobierno, nacional o local, que administra el régimen sufraga la totalidad de su costo la percepción de las prestaciones es un derecho reconocido por la ley cuando se dan los casos de necesidad prescritos, al evaluar la necesidad se tiene en cuenta los otros ingresos que percibe la persona y los recursos que poseen.

Si bien alguno de estos últimos, como unos ahorros razonables, pueden no tomarse en consideración, las prestaciones que se conceden tienen por objeto aumentar el total de ingresos de los beneficiarios hasta cierto mínimo fijado por la sociedad, habida cuenta así mismo de factores como el tamaño de la familia y determinadas obligaciones fijas ineludibles.

La asistencia social, en el sentido en que se utiliza la expresión, presenta indudables similitudes con la que se lleva a cabo por medio de asistencias

sociales, dado que entra en acción solo al presentarse determinados problemas y que, a diferencia del seguro social, puede ejercerse cierta discreción al fijar el monto de sus prestaciones, aunque, claro está, dentro de los límites impuestos por los derechos reconocidos por la legislación.

3.6. Prestaciones que se otorgan en la seguridad social

La finalidad de la seguridad social es pagar una prestación adecuada a las exigencias de determinada contingencia y a las necesidades de determinada persona, pero en ninguna de sus ramas los planificadores han ejercitado su ingenio y su capacidad de análisis con más asiduidad que en la concepción de regímenes de prestaciones de vejez. A fin de responder a una gran diversidad de circunstancias personales, sociales, económicas, laborales y demográficas, idearon las múltiples variaciones que estimaron necesarias, aunque siempre en el marco de las cuatro técnicas en el contexto de las prestaciones de vejez:

El régimen de seguro social, proporcionan prestaciones a sus afiliados de edad, pero con arreglo al tiempo que hayan trabajado o a las cotizaciones que hayan abonado.

Respecto a la sobrevivencia se paga al afiliado a una edad prescrita, una suma única constituida por las cotizaciones que han abonado a la caja y por los intereses devengados por ellas. Además de prestaciones de vejez, los mismos regímenes casi siempre pagan también prestaciones de invalidez y de sobrevivientes.



La prestación de vejez más eficaz desde el punto de vista de la seguridad social es la pensión vitalicia. Los regímenes universales otorgan siempre este tipo de pensión.

También las prestaciones de asistencia social son vitalicias, salvo que la persona necesitada deje de estarlo por haber obtenido otros recursos. Los regímenes de seguro social se crean para pagar pensiones vitalicias, pero los afiliados que al llegar a la edad prescrita no han alcanzado el mínimo exigido de años trabajados o de cuotas pagadas, y esto suele ser muy frecuente en los primeros años del seguro, pueden recibir una suma única.

3.7. Planificación de recursos humanos

En el caso de Guatemala se pone de manifiesto la carencia de una planificación de recursos humanos.

No se posee un análisis que muestre cuales son las necesidades de recursos humanos que el sector público guatemalteco muestra. Tampoco es posible identificar acciones que podrían corregir actuales fallos en el Servicio Civil Guatemalteco.

En cuanto al tamaño del Sector Público, éste se ha venido conformando de una forma empírica, vegetativa y con base en las decisiones políticas que han determinado su crecimiento o contracción. Asimismo, el número de servidores públicos no se conoce a cabalidad, por la falta de instrumentos informáticos que permitan reunir la información pertinente. El



dato más cercano a la realidad, lo constituye la nómina de empleados que se lleva en la Dirección de Contabilidad del Estado y en las oficinas de personal de las Entidades Descentralizadas, sin embargo ésta no está al día, toda vez que las alzas y bajas de empleados y de puestos creados y suprimidos, se contabilizan con cierto rezago.

En la práctica cuando se identifican necesidades de recursos humanos en las diferentes instituciones que abarca el Servicio Civil, se utilizan medidas no sistematizadas, que únicamente resuelven de manera temporal la necesidad de personal existente en alguna institución.

3.8. Gestión de rendimiento

Aunque existe una descripción de las plazas, frecuentemente existe poca relación entre las tareas efectuadas y la descripción formal. Un corolario es la ausencia de estándares de desempeño.

La responsabilidad de asegurar que los empleados públicos rindan la medida completa del servicio descansa en los Administradores, desde los Supervisores de primera línea hasta la jerarquía administrativa superior.

Cuando éstos no se preocupan por la producción de sus subalternos, no existe razón para esperar que los Supervisores de primera línea lo hagan.

La Ley del Servicio Civil establece que todos los empleados deben ser evaluados formalmente por su Supervisor por lo menos una vez al año.



Seguidamente, se supone que las evaluaciones deberían formar parte del expediente personal de los empleados y que serán la base para establecer la elegibilidad de individuos para los ascensos, aumentos de salario y capacitación.

Desde cualquier punto de vista esta estipulación no es operante. A pesar de que la Ley permite y de hecho requiere, una evaluación del empleado, no se practica sistemáticamente en todo el Sector Público. Existe un procedimiento de evaluación indicado por la Ley, sin embargo, no se presenta un proceso o método de evaluación y no se presentan criterios ni formularios estandarizados.

En teoría, la ONSEC tiene la responsabilidad de verificar las evaluaciones de los empleados del Sector Público, que en la práctica, no lleva a cabo.

La idea de evaluaciones es resistida por los empleados y los supervisores. En muchas dependencias, los supervisores no tienen la capacidad para llevar a cabo evaluaciones objetivas.

Por lo general tienen relaciones personales estrechas con sus subalternos, de tal forma que el ejercicio de evaluaciones puede influenciar estas relaciones en los casos en que las evaluaciones no son favorables para los individuos del grupo.

Es mucho más probable que los Supervisores se identifiquen con los intereses de los empleados más que con los de la institución y aún menos con los intereses del público, clientes del Gobierno.



No existe una forma sistemática de compensar una labor superior. La estructura salarial del sector público

se caracteriza por un sólo salario para cada grado o clasificación laboral, al cual en ciertas ocasiones ONSEC puede agregar un bono monetario y un complemento personal.

Existe una excepción para los maestros y ciertas clasificaciones de trabajadores manuales en las que los aumentos son concedidos como función del tiempo de servicio.

La Ley del Servicio Civil contempló la creación de una estructura salarial con la característica de aumentos escalonados en cada grado que proporcionaba una base para compensar una labor superior.

La responsabilidad de desarrollar y proponer una estructura como ésta fue dada a ONSEC. No se sabe si alguna vez ONSEC hizo la propuesta porque nunca fue implementada. La posibilidad de un ascenso probablemente no sirva como incentivo, ya que no existe un historial de evaluaciones del trabajo como apoyo a las solicitudes de ascenso. Finalmente, el paquete actual de compensaciones que prevalece en el Sector Público ha reducido el diferencial de ingresos entre las categorías de salarios, de manera que un ascenso implica un aumento mínimo de ingresos, por lo que generalmente no vale la pena el esfuerzo para que éste sea tomado en cuenta. Esto es más notorio en las categorías de empleados no profesionales.



3.9. Gestión de desarrollo

Los beneficios monetarios indirectos –imputados como un costo para el Estado y de valor monetarios cero para los trabajadores, que efectivamente perciben los servidores públicos, se estima en decenas de millones de quetzales.

El carecer de registros o información al respecto impide cuantificar su impacto financiero.

No existen registros generales sobre licencias, permisos y suspensiones. La estructura de salarios ha tendido a ser más estrecha en tanto que se han aplicado ajustes a los salarios en las diferentes categorías de empleados. Una comparación de los cambios de salarios en las diferentes categorías indica aumentos mucho mayores para el personal menos capacitado que para los puestos profesionales y administrativos.

Los diferenciales en los salarios dentro de las categorías ocupacionales han disminuido como resultado de los ajustes efectuados a la estructura básica del salario base.

Los aumentos generales de salarios han concedido aumentos proporcionalmente mayores a los grados más bajos de cada categoría. Como resultado, el diferencial relativo entre los empleados de rangos mayores y menores dentro de las categorías ocupacionales se ha reducido sustancialmente.



Se han mantenido diferenciales relativos únicamente en las categorías profesionales y administrativas superiores aunque a niveles muy reducidos.

Todas esas diferencias disminuyen si se consideran los demás elementos fijos del paquete de remuneraciones que favorecen a los grupos de salarios menores.

Es difícil no especular sobre la falta de efecto como incentivos en una estructura salarial como ésta. Una labor excelente en el trabajo para lograr un ascenso, casi no vale la pena.

Entre los diferenciales más críticos se encuentran aquellos que supuestamente tienen el objetivo de recompensar a los supervisores por las responsabilidades que asumen.

En el caso de Guatemala, en la mayoría de las clases de empleados, el diferencial entre el salario de un supervisor y el empleado subalterno mejor pagado ha disminuido al punto de no ser significativo.

Considerando lo reducido de las recompensas que reciben los supervisores, no es de sorprenderse que sean poco receptivos en aceptar obligaciones que involucren decisiones difíciles o que puedan ocasionar tensión entre ellos y sus subalternos. En caso que en el Gobierno existiera el verdadero deseo de aumentar la productividad de la fuerza laboral, la posición de los supervisores debería fortalecerse.



El Estado y las remuneraciones de los supervisores para administrar en forma efectiva la fuerza laboral bajo su mando, tendrían que ser mejorados sustancialmente para los empleados que efectúan la labor de supervisión.

3.10. Los años de servicio para gozar de los beneficios laborales

Si el trabajador del Estado trabajó 20 años de servicios o contribuyó al Régimen no importando su edad tiene derecho a jubilarse. Con 10 años de servicios o contribución al Régimen y 50 años de edad también puede jubilarse.

Para obtener derecho a la pensión por invalidez cuando es por enfermedad el trabajador del Estado tiene que haber trabajado o contribuido por lo menos 2 años al régimen antes que sea declarada su invalidez

Si la invalidez es producida por accidente no importa los años de servicios o contribución al Régimen, ni la edad del trabajador del Estado.

Todos los trabajadores civiles del Estado o sus familiares según la Ley de Clases Pasivas gozarán de protección y beneficios conforme a la Ley cuando sea por retiro del servicio, invalidez o por muerte.





CAPÍTULO IV

4. La invalidez permanente en los trabajadores civiles del Estado y sus repercusiones jurídico laborales al ordenarse su evaluación anual

La invalidez, como contingencia cubierta mediante prestaciones monetarias por un régimen de seguridad social, se encuentra con bastante frecuencia agrupada en una misma rama con las prestaciones de vejez y de sobrevivencia.

De cierta manera, las prestaciones de invalidez pueden ser vistas como una pensión de jubilación anticipada que se concede cuando se dan las circunstancias prescritas, y en casi todos los países la legislación se ha elaborado en consecuencia.

No obstante, hay países en que la invalidez se considera más bien como una enfermedad prolongada o permanente y que, por ende, debe dar lugar a una prolongación indefinida de las prestaciones de enfermedad hasta que la víctima alcance la edad normal de admisión a la pensión y pueda ser remplazadas por una pensión de jubilación. Pero en general las similitudes entre las prestaciones de vejez y de invalidez cuentan más que las diferencias.

4.1. Prestaciones de invalidez

Casi todas las cajas de previsión creadas por ley cubren la contingencia de invalidez, así como las de vejez y de sobrevivientes a cargo, pero a su manera,



pagando el saldo que arroje y la cuenta del afiliado en el momento de probarse su invalidez de conformidad con el reglamento de la caja.

En los regímenes universales o de asistencia social, la invalidez siempre esta cubierta. Existe una conclusión de que es posible distinguir entre tres conceptos de invalidez como contingencia de seguridad social: Invalidez física, pérdida total o parcial de cualquier parte del cuerpo o de cualquier facultad física o mental, independientemente de sus consecuencias económicas o laborales.

Invalidez profesional pérdida de capacidad para ganar que resulta de la imposibilidad de continuar desempeñando la ocupación que se ejercía anteriormente.

Invalidez general, pérdida de la capacidad para ganar que resulta de la imposibilidad de aprovechar cualquiera de las oportunidades que ofrece el mercado del empleo, aunque sé éste dispuesto a cambiar de ocupación y aceptar un nivel profesional o social más bajo.

El origen del concepto de invalidez física probablemente se remonta a las primeras leyes sobre pensiones, cuyo objeto era indemnizar a los mutilados de guerra. Pero es más probable que un régimen de prestaciones de invalidez utilice una definición legal basada principalmente en la invalidez general, lo cual no quiere decir, por supuesto, que no ayude a los que sufren de solo algún impedimento físico. Son contadas las legislaciones que se fundan en el principio de invalidez física y toman en cuenta la pérdida de capacidad para ganar



únicamente cuando el daño sufrido no corresponde con exactitud a ninguno de los previstos expresamente en ellas.

La invalidez profesional, ha sido desde hace tiempo la base de regímenes concebidos especialmente para los obreros de algunas industrias pesadas y para ciertos empleados.

Con frecuencia la definición legal no delimita claramente los conceptos, algunas leyes que aplican el concepto de invalidez general disponen al mismo tiempo que la experiencia profesional debe ser tomada en cuenta al evaluar el grado de invalidez.

Un régimen puede basarse en dos conceptos; por ejemplo, la invalidez general puede dar derecho a pensión completa y la invalidez profesional a pensión parcial, o bien la invalidez general puede ser la regla fundamental según la legislación, pero la invalidez profesional debe aplicarse en el caso de una persona ciega mayor de cincuenta y cinco años.

En un régimen nacional para obreros se distingue entre los calificados o semicalificados por una parte, y los no calificados por la otra, aplicándose la invalidez profesional a aquellos y la invalidez general a éstos, no obstante lo cual, cuando un obrero no calificado es mayor de cincuenta y cinco años, al evaluar su invalidez deben tomarse en consideración las principales ocupaciones desempeñadas en los quince años anteriores.



En casi todos los países se exige cierto grado mínimo de incapacidad para otorgar prestaciones. Algunos regímenes clasifican a los beneficiarios en dos o más grupos de acuerdo con la gravedad de su incapacidad y conceden una pensión de invalidez completa, una pensión mínima y a veces otra de cuantía intermedia.

El origen de los conceptos de invalidez profesional e invalidez en general es anterior a la creación de regímenes de prestaciones de desempleo. Los de prestaciones de invalidez no protegían a las personas incapacitadas parcialmente que estaban desempleadas porque no existía demanda por sus servicios.

La OIT comenzó a ocuparse de esta situación, y en 1944 la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó la recomendación sobre la seguridad de los medios de vida, que sentó el principio de que para la concesión de prestaciones de invalidez debe tenerse presente la situación del mercado del empleo. Si la autoridad competente no puede ofrecer a una persona incapacitada un empleo adaptado a su incapacidad, dicha persona debe poder pretender al menos una prestación de manutención mientras dure la readaptación.

4.2. La medicina legal, dictamen y diagnóstico

“Rama de la Medicina constituida por el conjunto de conocimientos médicos que se aplican con el fin de auxiliar los procesos de administración de justicia. Con

un sentido más amplio, esta expresión es utilizada para designar el estudio de la enfermedad y sus circunstancias, en relación con la ley”²²

La sección de Medicina Legal pertenece al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social entidad encargada de evaluar y declarar la invalidez del trabajador civil del Estado por medio de un dictamen aprobado por la junta médica evaluadora.

En relación al dictamen se establece que: “Informe u opinión verbal que expone un especialista acerca de un problema que se ha sometido a su consideración”²³

Cuando un trabajador civil del Estado sufre de alguna incapacidad total o permanente para seguir desempeñando en forma normal y eficiente los deberes y responsabilidades del puesto que ocupe dentro de los organismos del Estado, debe de presentarse a las Oficinas Centrales del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social para solicitar evaluación médica por medio de la sección de Medicina Legal, para que los médicos evalúen y declaren la invalidez haciendo constar su naturaleza, grados y demás características, la fecha probable o cierta en que dio inicio la invalidez, así mismo debe indicar si el trabajador civil del Estado se encuentra en la capacidad de incorporarse o no para cumplir con las responsabilidades de su puesto.

En relación al diagnóstico se indica que: “Es el análisis que se realiza para determinar cuál es una situación y cuáles son las tendencias de la misma. Esta

²² Oficina Nacional de Servicio Civil. **Manual de algunos apuntes sobre la pensiones por invalidez que otorga el Regimen de Clases Pasivas del Estado y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.** Elaborado por trabajadoras sociales de la Oficina Nacional de Servicio Civil. Pág. 12

²³ Oficina Nacional de Servicio Civil. **Ibid.** Pág. 14

determinación se realiza sobre la base de informaciones, datos y hechos, recogidos y ordenados sistemáticamente, que permiten juzgar mejor qué es lo que está pasando. Con el alcance y significado que surge de la misma etimología del término, la palabra diagnóstico es utilizada en diferentes circunstancias, para hacer referencias a la caracterización de una situación mediante el análisis de algunos síntomas como término técnico-profesional, ha sido ampliamente empleado en la medicina, desde hace muchas décadas. Esto naturalmente, ha dado su impronta al uso que luego se le dio en otros campos constituyendo uno de los elementos clave de los métodos de intervención social.²⁴

Por medio del dictamen que da la junta evaluadora de Medicina Legal del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, se puede conocer el diagnóstico que presenta el trabajador civil del Estado, para que el interesado previamente solicite pensión por invalidez, en la Oficina Nacional de Servicio Civil.

Es necesario que en dicho dictamen indique que el interesado definitivamente ya no puede ser incorporado a sus actividades laborales dada la naturaleza y gravedad de la invalidez y si en el mismo indica que si puede ser incorporado a sus labores es necesario que las autoridades de cada dependencia de los organismos del Estado o de sus entidades afectas al Régimen de Clases Pasivas Civiles del Estado, reubiquen al trabajador incapacitado a otro puesto que sea compatible con su deficiencia física, psíquica o sensorial, preparación

²⁴ Oficina Nacional de Servicio Civil. *Ibid.* Pág. 21



educacional y experiencia laboral y siempre que el salario no sea menor del devengado en la plaza que desempeña.

El trabajador incapacitado, es aquel que a consecuencia de una enfermedad o accidente de trabajo, sufre una pérdida o disminución temporal de sus facultades o aptitudes para el trabajo.

Es importante indicar que cuando un trabajador del Estado sufre de alguna enfermedad para poder tener derecho a solicitar pensión civil por invalidez tiene que tener por lo menos dos años de estar contribuyendo al Régimen de Clases Pasivas antes que Medicina Legal le declare la invalidez y para otorgar una pensión por invalidez producida por accidente al interesado no se le exigirá edad ni tiempo mínimo de servicios y debe de comprobar de que a la fecha de sufrir el accidente era trabajador civil del Estado y que el accidente no haya sido provocado voluntariamente por el propio trabajador, o sea el resultado de una acción delictiva intencional, judicialmente establecida.

En relación a la invalidez, es la expresión cualitativa de la disminución de las capacidades del individuo, experimentadas como resultado de la diferencia y de la incapacidad.

La mayoría de trabajadores o funcionarios del Estado desconocen a donde tienen que acudir para solicitar la pensión civil por invalidez y esto se debe a que en la mayoría de las instituciones del Estado desconocen el contenido de la Ley de Clases Pasivas Civiles del Estado.



En relación a la rehabilitación es: "Conjunto de tratamientos dirigidos a reeducar y orientar a personas que han sufrido algún tipo de disminución (física, psíquica o sensorial), de modo tal que sustituya las condiciones que faltan por otras que les permitan desenvolverse con relativa autonomía y alcanzar una adecuada integración a la sociedad."²⁵

De la redacción del Artículo 6 de la Ley de Clases Pasivas se deduce que las pensiones por invalidez se otorgarán por plazos renovables siempre que los pensionados por invalidez comprueben que la invalidez persiste, lo que deben comprobar mediante certificación extendida por medicina legal.

También menciona que están obligados a seguir el Régimen de Rehabilitación que establezca el Estado, en este caso se puede decir que la única institución que le brinda asistencia médica y rehabilitación a los pensionados por invalidez es el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social a través del Centro de Atención Medica Integral para Pensionados (CAMIP).

4.3. La problemática de los derechos adquiridos en la seguridad social

Se parte del supuesto de que se conoce el general tratamiento de este fenómeno en el derecho constitucional.

No obstante cuando sea necesario se harán las acotaciones que correspondan, y en todo caso, se hará un planteamiento inicial básico del fenómeno para dedicarle el fondo a las particularidades que se presentan en materia de

²⁵ Oficina Nacional de Servicio Civil. *Ibid.* Pag. 35



seguridad social y concretamente, de prestaciones monetarias y pensiones, por lo que debemos hacer un análisis de los derechos que se adquieren.

El Estado debe procurar asegurar niveles mínimos de dignidad y de vida para todos los ciudadanos e intentar corregir los desequilibrios de riqueza y oportunidades.

En Guatemala, es la oficina nacional de servicio civil, se encarga de administrar el recurso humano al servicio de la administración pública y el régimen de previsión civil.

El problema puede establecerse que aun cuando existe un programa de previsión social, con el objeto de dar protección económica a sus trabajadores y familiares cuando ocurra cualquiera de las siguientes circunstancias: Por retiro del servicio, por invalidez o por muerte.

Siendo la invalidez es la expresión cualitativa de la disminución de las capacidades del individuo, de origen congénito o producto de una enfermedad o accidente, que dificulta al individuo en su autonomía y desempeño de su trabajo.

Tiene como efecto que si un trabajador del Estado llega a sufrir de una invalidez dictaminada como permanente, deberá presentarse a las oficinas centrales del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social para solicitar evaluación médica y oportunamente solicitar pensión por invalidez.



Como aporte de la investigación, es determinar que el objeto de la seguridad social, se encuentra referida en su mayor parte al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en adelante denominado únicamente como el IGSS, el cual por medio de programas públicos, está obligado a prestar servicios a los afiliados que sufran accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, maternidad, enfermedades generales, invalidez, orfandad, viudez, vejez, muerte, sobrevivencia, entre otras causas.

Por lo que las evaluaciones médicas, son determinantes para establecer y determinar los derechos de las personas que sufren de alguna invalidez.

La problemática se centra en que no obstante, la situación de invalidez temporal, existen casos concretos donde se determina la invalidez permanente e irreversible.

Aun así la Oficina Nacional de Servicio Civil, en base al Artículo 8 del Decreto número 63-88 del Congreso de la República de Guatemala, ordena la evaluación médica cada año.

El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, dictamina el médico, que las causas de invalidez desaparecieron, lo cual deja en estado de indefensión al trabajador, quien al momento de ser rehabilitado, ya no tiene edad para trabajar y ya no tiene el trabajo que tenía por la liquidación otorgada con anterioridad, sin poder optar a una jubilación.



La administración de personal en el sector público de Guatemala se lleva a cabo en un ambiente con múltiples desventajas.

Una de las principales desventajas del contexto es la baja cobertura y calidad de los servicios educativos, que en adición a producir egresados sin las características adecuadas para ingresar a un mercado laboral cada vez más demandante y competitivo, contribuye a una lenta disminución de la tasa de analfabetismo.

Los problemas estructurales de la economía guatemalteca generan una oferta muy limitada de puestos de trabajo permanente, existiendo altos los niveles de desempleo y subempleo.

Esto ocasiona que los empleos del sector público con una virtual inamovilidad sean altamente apetecidos y existan pocas oportunidades para empleados sin altas calificaciones para dejar sus puestos.

La estructura del conjunto de puestos del sector público muestra un componente muy alto de posiciones con bajos requisitos de calificación, concentrándose en funciones de oficinistas, apoyo administrativo y logístico. Siendo bajo el peso de las posiciones con requisitos profesionales, técnicos o de habilidades gerenciales.

Esta estructura implica que la mayoría de los trabajadores del Sector Público en Guatemala no tienen una preparación académica significativa. La mayor parte



de ellos son egresados de escuelas públicas que no cuentan con condiciones para una educación de alta calidad.

Eso se debe en parte al atractivo que representa la virtual inamovilidad de los empleados de sus puestos quienes prefieren la seguridad que representa trabajar para el Estado aunque su puesto no requiera un grado profesional.

Muchos empleados de apoyo tienen únicamente una capacidad funcional de lectura. Son muy pocos los empleados que ocupan puestos y que tienen la capacitación académica para los mismos.

La mayoría de los trabajadores ingresan sin tener los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para llevar a cabo las tareas, especialmente en las técnicas.

Esa característica de atracción de empleados poco calificados que presenta la estructura de puestos, se alinea con la estructura salarial para expulsar a empleados calificados y atraer a los menos calificados a posiciones con requisitos técnico-profesionales ya que las compensaciones de los puestos con requisitos de baja calificación son relativamente más altos que los de sus homólogos o equivalentes del sector privado, mientras que a los profesionales, técnicos y gerentes públicos se les paga menos que a sus equivalentes en el sector privado.

La estructura de las compensaciones y su administración no presenta condiciones para promover la productividad laboral en el sector público. No



existen sistemas adecuados de determinación de funciones y atribuciones, fijación de metas y objetivos a los empleados; retroalimentación en base a la labor efectuada ni sistemas de evaluación del desempeño.

En consecuencia, se paga igual a quienes cumplen efectivamente sus atribuciones y a los que no, generando incentivos perversos en lugar de incentivos correctos y alineados con los objetivos del sistema y de las instituciones.

La alta centralización de la gestión de los recursos humanos que se esbozó en el apartado correspondiente impide que los gerentes y autoridades del sector público bajo el régimen de servicio civil tomen decisiones básicas sobre los recursos institucionales, contribuyendo significativamente a la ineficacia e ineficiencia institucional y a que existan justificaciones y excusas para no desempeñarse efectivamente.

La incapacidad del sistema de gestión de recursos humanos para atraer y retener recursos humanos adecuados a las necesidades institucionales y al interés público en Guatemala, se genera en causas estructurales inherentes al actual sistema.

4.4. La conservación del status de invalidez permanente e irreversible

El problema específico, es que el régimen de Clases Pasivas, es un programa de previsión social creado por el Estado a través de una Ley, con el objeto de dar protección económica a sus trabajadores y familiares cuando ocurra



cualquiera de las siguientes circunstancias: por retiro del servicio, por invalidez o por muerte.

No obstante el trabajador que ha sido diagnosticado y retirado del servicio civil, por padecer una invalidez definitiva, dicho diagnóstico lo cual repercute en el futuro no solo en la estabilidad laboral del trabajador, sino de optar a una futura jubilación, puesto que son afectados en los servicios y beneficios a los que pudieran tener derecho, por el simple hecho de no tener una cantidad de tiempo laborado.

Los trabajadores se ven afectados a futuro para recibir los beneficios que por ley les corresponda, máxime cuando se les retiro de su actividad laboral por una invalidez permanente, la misma no debiera ser ordenada su evaluación, porque anteriormente se emitió un dictamen médico, en el que se expone que es irreversible. Se debe implementar un mecanismo de control, que garantice la conservación del status de invalidez definitiva, evitando con ello que el trabajador en un futuro sea diagnosticado en forma diferente, lo anterior con el objeto de evitar que deje de gozar de los beneficios otorgados y sea reintegrado a un cargo en el cual su plaza ya no existe y luego de ello no pueda optar a una jubilación.

Atendiendo al derecho a la vida tutelado en la Constitución Política de la Republica se debe tener muy en cuenta cuales son los beneficios que se le da a los afiliados al momento en que se le otorga un dictamen médico decretando la invalidez permanente e irreversible, lo cual afectará su status laboral.



4.5. Proyecto de reforma legal

DECRETO NÚMERO __-2014

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA

CONSIDERANDO:

Que conforme normas constitucionales es obligación del Estado, proteger, a la persona y a la familia, así como velar por la estabilidad económica financiera de los regímenes de previsión social con el fin de que estos cumplan con los objetivos para los cuales fueron creados.

POR TANTO:

En ejercicio de las atribuciones que le confiere la literal a) del Artículo 171 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

DECRETA:

ARTÍCULO 1. Se reforma el Artículo 9 del Decreto Número 63-88 del Congreso de la República, el cual queda así:

ARTÍCULO 9. Comprobación de la Invalidez. La Oficina Nacional de Servicio Civil puede comprobar en cualquier momento y por los medios que estime convenientes, la invalidez del interesado, así como su rendimiento en la dependencia en donde se encuentra prestando sus servicios; para el efecto,



están obligados a prestar su colaboración a dicha oficina todas las dependencias de los Organismos del Estado o de las Entidades descentralizadas o autónomas.

En el caso de que exista un dictamen médico del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que establezca la invalidez permanente e irreversible, el trabajador, no tendrá obligación de ser evaluado cada año y no podrá ser afectado en los derechos adquiridos y derivados de su estado de invalidez.

ARTÍCULO 2. Vigencia. El presente decreto entrará en vigencia al día siguiente de su publicación en el diario oficial.

PASE AL ORGANISMO EJECUTIVO, PARA SU SANCIÓN, PROMULGACIÓN Y PUBLICACIÓN. DADO EN EL PALACIO DEL ORGANISMO LEGISLATIVO, EN LA CIUDAD DE GUATEMALA, A LOS _____ DÍAS DEL MES DE _____ DEL DOS MIL CATORCE.

PRESIDENTE

SECRETARIO



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

El derecho de trabajo contiene normas legales que colocan a la clase obrera en una posición privilegiada sobre el patrono, ya que el derecho laboral es tutelar del trabajador, pero excluida parcialmente de esa tutelaridad se encuentra la estabilidad en la relación laboral. El trabajador que ha sido diagnosticado con una invalidez permanente e irreversible, es obligado a entregar el puesto de trabajo y se le obliga a su retiro del servicio civil, se ve afectado su futuro laboral por no poder integrarse a un puesto de trabajo, sin embargo su evaluación anual, puede variar su condición de invalidez y entonces su realidad es que no cuenta con trabajo, no puede optar a una jubilación y pierde los servicios y beneficios a los que pudieran tener derecho, por el simple hecho de no tener una cantidad de tiempo laborado, ya que el período de invalidez, no cuenta como tiempo efectivo de trabajo.

El Organismo Legislativo, debe analizar la reforma de la Ley de Clases Pasivas Civiles del Estado de control previstos en el ordenamiento jurídico guatemalteco laboral vigente, para evitar los ejercicios arbitrarios del sector público en contra de los trabajadores.





BIBLIOGRAFÍA

- ALMANSA PASTOR, José Manuel. **Los principios generales del derecho en las fuentes normativas del derecho del trabajo**. España: Ed. Padua, 1985.
- ALONSO GARCÍA, Manuel. **Derecho del trabajo**. España: Ed. De Derecho Privado, 1989.
- BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. **Conceptos básicos de derecho del trabajo**. México: Ed. Fondo de Cultura Económica, 1996.
- BARASSI, Ludovico. **Tratado del derecho del trabajo**. Argentina: Ed. Alfa, 1953.
- BAYÓN CHACÓN Y PÉREZ BOTIJA. **Manual de derecho del trabajo**. España: Ed. Padua, 1988.
- BONILLA, Gustavo. **Derecho del trabajo I**. Guatemala: (s.e.), 2000.
- CABANELLAS, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. Argentina: Ed. Bibliográfica Omeba, 1978.
- CALDERA, Rafael. **Derecho del trabajo**. Argentina: Ed. El Ateneo S.R.L., 1979.
- CARRO ZÚÑIGA, Carlos. **Clases y fundamentos en estudios sobre derecho individual del trabajo**. Argentina: Ed. Mastha, 1988.
- CASTILLO GONZÁLEZ, Jorge Mario. **Constitución Política de la República de Guatemala**. Guatemala: Ed. Impresiones Gráficas, 2003.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo**. Guatemala: Ed. Litografía Orión, 2002.
- CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD DE GUATEMALA. **Gacetas jurisprudenciales**. Guatemala: CD-Gacetas Jurisprudenciales. (s.e.), 2001.
- COUTURE, Eduardo. **Vocabulario jurídico**. Uruguay: Ed. Baraja, 1985.
- DE BUEN, Néstor. **Derecho del trabajo**. México: Ed. Porrúa, S. A., 1986.



DE CASTRO, Federico. **Derecho civil de España**. España: Ed. Derecho Privado, 1989.

DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. México: Ed. Porrúa S.A., 1966.

DEVEALI, Mario. **La estabilidad en el contrato de trabajo**. Argentina: Ed. Tipográfica, 1988.

ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolando. **Derecho de trabajo I**. Guatemala: (s.e.), 2002.

FERNÁNDEZ MARCOS, Leodegario. **Derecho individual del trabajo**. España: Universidad Nacional de Educación a Distancia. Madrid. (s.e.), 1993.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Inversiones Educativas, 2004.

GREGORY, Meter. **Gestión de los recursos humanos en los sectores sociales**. España: Ed. Serra, 2001.

KROTOSCHIN, Ernesto. **Tratado de derecho de trabajo**. Argentina: Ed. De palma, 1981.

LÓPEZ GUÍZAR, Guillermo. **Derecho colectivo del trabajo (La Organización Internacional del Trabajo)**. Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala. (s.e.), 2000.

MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. **50 años de legislación laboral 1944-1954**. Guatemala: (s.e.), 1994.

OFICINA NACIONAL DE SERVICIO CIVIL DEPARTAMENTO DE PREVISIÓN CIVIL. **Manual de seguimiento pensionados por invalidez**. Guatemala: (s.e.), 2013.

OFICINA NACIONAL DE SERVICIO CIVIL. **Manual de algunos apuntes sobre la pensiones por invalidez que otorga el Régimen de Clases Pasivas del Estado y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Elaborado por trabajadoras sociales de la Oficina Nacional de Servicio Civil**. Guatemala: (s.e.), 2012.

OLMOS OSINAGA, Mario. **Compendio de derecho del trabajo**. Bolivia: Ed. Serrano, 1994.



ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Protección contra el despido injustificado**. Estados Unidos de Norte América, Nueva York: (s.e.), 1995.

PÉREZ BOTIJA, Eugenio. **Derecho del trabajo**. España: Ed. Tecnos S.R.L., 1980.

ROCA RUANO, Carolina. **El servicio civil en Guatemala**. Guatemala. Ed. Pirámide S.A., 2012.

Legislación

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

Ley de Clases Pasivas Civiles del Estado. Decreto 63-88 del Congreso de la República de Guatemala, 1988.

Ley de Servicio Civil. Decreto Número 1748 del Congreso de la República de Guatemala, 1968.

Reestructuración de la Oficina Nacional de Servicio Civil. Acuerdo Gubernativo Número 691-95 del Presidente de la República, 1995.

Reglamento de la Ley de Servicio Civil. Acuerdo Gubernativo Número 18-98 del Presidente de la República, 1998.