

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

**LA NECESIDAD DE REFORMAR EL ARTÍCULO 10 LITERAL D DEL REGLAMENTO
GENERAL DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL DEL ORGANISMO JUDICIAL,
ADICIONANDO QUE LA DESTITUCIÓN CUMPLA CON EL PROCEDIMIENTO
ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO, PARA DEMOSTRAR EL MOTIVO DE LA
TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL**

MIRIAM ILIANA VILLAGRÁN BARAHONA

GUATEMALA, JULIO DE 2015

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

**LA NECESIDAD DE REFORMAR EL ARTÍCULO 10 LITERAL D DEL REGLAMENTO
GENERAL DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL DEL ORGANISMO JUDICIAL,
ADICIONANDO QUE LA DESTITUCIÓN CUMPLA CON EL PROCEDIMIENTO
ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO, PARA DEMOSTRAR EL MOTIVO DE LA
TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL**

MIRIAM ILIANA VILLAGRÁN BARAHONA

GUATEMALA, JULIO DE 2015

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

**LA NECESIDAD DE REFORMAR EL ARTÍCULO 10 LITERAL D DEL REGLAMENTO
GENERAL DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL DEL ORGANISMO JUDICIAL,
ADICIONANDO QUE LA DESTITUCIÓN CUMPLA CON EL PROCEDIMIENTO
ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO, PARA DEMOSTRAR EL MOTIVO DE LA
TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

MIRIAM ILIANA VILLAGRÁN BARAHONA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICA Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, julio de 2015

**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. Daniel Mauricio Tejeda Ayestas

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Lic. Carlos Enrique Aguirre Ramos
Vocal: Licda. Olga Aracely López Hernández
Secretario: Lic. Carlos Alberto Cáceres Lima

Segunda Fase:

Presidenta: Licda. Adela Lorena Pineda Herrera
Vocal: Licda. Silvana Julissa Bonilla Fuentes
Secretaria: Licda. Ileana Noemí Villatoro Fernández

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



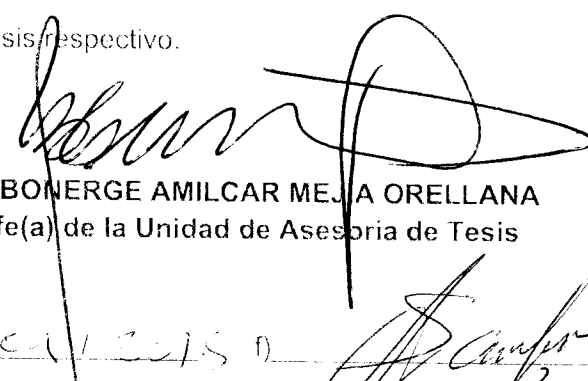
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
 11 de septiembre de 2014.

Atentamente pase al (a) Profesional, ROBERTO SAMAYOA
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
MIRIAM ILIANA VILLAGRÁN BARAHONA, con carné 9418411,
 intitulado LA NECESIDAD DE REFORMAR EL ARTÍCULO 10 DEL REGLAMENTO GENERAL DE LA LEY DEL
SERVICIO CIVIL DEL ORGANISMO JUDICIAL, ADICIONANDO QUE LA DESTITUCIÓN CUMPLA CON EL
PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO, PARA DEMOSTRAR EL MOTIVO DE LA TERMINACIÓN DE
LA RELACIÓN LABORAL.

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.

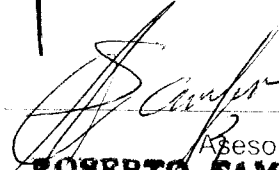
El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros 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 30/09/2014


 Asesor(a)
ROBERTO SAMAYOA
 ABOGADO Y NOTARIO
 C.O.L. N.º 1717

ROBERTO SAMAYOA
No. DE COLEGIADO ACTIVO 1717



Guatemala, 17 de abril del 2015.

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



Doctor Mejía:

De acuerdo al nombramiento de fecha 11 de septiembre del 2014, asesoré la tesis titulada **LA NECESIDAD DE REFORMAR EL ARTÍCULO 10 DEL REGLAMENTO GENERAL DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL DEL ORGANISMO JUDICIAL, ADICIONANDO QUE LA DESTITUCIÓN CUMPLA CON EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO, PARA DEMOSTRAR EL MOTIVO DE LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL**, la cual fue modificada por **LA NECESIDAD DE REFORMAR EL ARTÍCULO 10 LITERAL D DEL REGLAMENTO GENERAL DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL DEL ORGANISMO JUDICIAL, ADICIONANDO QUE LA DESTITUCIÓN CUMPLA CON EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO, PARA DEMOSTRAR EL MOTIVO DE LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL** de la bachiller **MIRIAM ILIANA VILLAGRÁN BARAHONA**, por lo que procedo a emitir dictamen tomando como referente la siguiente información:

- a) La tesis posee contenido científico ya que se indagaron diversas teorías en relación a la temática investigada, se analizó cuando procede la destitución, se estudiaron diversas leyes que rigen las relaciones laborales de los servidores públicos y se investigaron expedientes de ex servidores públicos que han sido destituidos y removidos, para establecer si previo a la separación definitiva del cargo agotaron un procedimiento administrativo disciplinario.
- b) Se utilizaron técnicas bibliográficas a través de la consulta de libros y leyes en materia constitucional, laboral y administrativo, resguardando el respectivo derecho de auto.
- c) Se utilizó un lenguaje técnico jurídico
- d) La investigación es de índole descriptiva. La tesis se estructuró en cuatro capítulos, en el capítulo III Y IV, se fundamenta la comprobación de la hipótesis, ya que las entidades sujetas de estudio tienen reglamentado que para garantizar la buena conducta de los servidores públicos, cuentan con

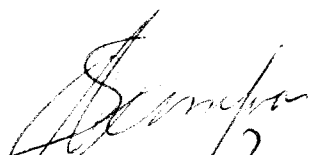
ROBERTO SAMAYOA
No. DE COLEGIADO ACTIVO 1717

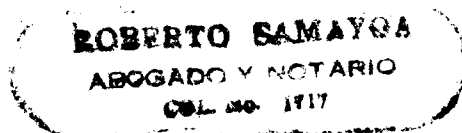


un régimen disciplinario que sancione las faltas dependiendo la gravedad del hecho y regulan que para que un servidor público sea separado de su cargo de forma definitiva tiene que haber agotado un procedimiento administrativo disciplinario atendiendo a los principios de defensa y del debido proceso.

- e) En la conclusión discursiva se manifiesta que algunas instituciones toman como sinónimo la destitución, remoción, rescisión y reorganización, sin tomar en cuenta si el servidor público agotó un procedimiento administrativo disciplinario por haber incurrido en una violación prohibitiva de la ley, lo cual va en contra de los preceptos constitucionales, la legislación laboral y la justicia. Al reformarse el precepto legal se estaría dando cumplimiento a los postulados de la legislación laboral, especialmente al principio tutelar que va orientado a la protección jurídica del trabajador por ser la parte más débil en una relación laboral.
- f) Declaro que no soy pariente de la estudiante dentro de los grados de ley.

Habiendo cumplido con los requisitos establecidos en el Artículo 31 del Normativo para Elaboración de Tesis de la Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, procedo a emitir **DICTAMEN FAVORABLE** a la bachiller **MIRIAM ILIANA VILLAGRÁN BARAHONA**, para que prosiga con los trámites necesarios para su graduación.


LIC. ROBERTO SAMAYOA
No. DE COLEGIADO ACTIVO 1717





DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 08 de junio de 2015.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante MIRIAM ILIANA VILLAGRÁN BARAHONA, titulado LA NECESIDAD DE REFORMAR EL ARTÍCULO 10 LITERAL D DEL REGLAMENTO GENERAL DE LA LEY DE SERVICIO CIVIL DEL ORGANISMO JUDICIAL, ADICIONANDO QUE LA DESTITUCIÓN CUMPLA CON EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO, PARA DEMOSTRAR EL MOTIVO DE LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.



BAMO/srrs.

Lic. Avidán Ortiz Orellana
DECANO





DEDICATORIA

A DIOS: Infinitas gracias por guiarme por el buen camino, para ser una mujer de éxito en los diversos campos de acción profesional donde incursiono.

A MI PADRE: José Raúl Villagrán López (+), por ser mi ángel protector, ya que tengo la convicción que me acompaña en todo mi accionar, para que concluya de forma positiva mis proyectos académicos profesionales (papá hace cuatro años viajó para siempre a la presencia del Señor y siento que fue ayer, la herida en mi corazón continua latente, en un vacío tan grande que nadie puede suplir).

A MI ABUELA: Celia López Viuda de Villagrán, por sacrificar su vida al educarme como una hija y motivarme en el desarrollo de mi vida, para ser una mujer con visión de futuro, segura de sí misma y con un criterio definido (gracias mi viejita preciosa, es la joya más valiosa que nuestro creador me ha regalado).

A MIS HERMANOS: Judith, Williams, Oscar Raúl, Eduardo, Sully, Karla, Cintia, Gabriela, José Raúl, Jorge y Jeny, con cariño y respeto.

A MIS PADRINOS: Jorge Antonio Villagrán López y Gloria Aragón, por creer en mi persona y brindarme su apoyo incondicional tanto económico como moral, para ser una triunfadora en los diversos ciclos de mi vida.

A MIS TÍOS: Augusto Castillo, María Luisa Villagrán, Julio, Fredy, Lety, Hugo Antonio y Silvia Magaly, con cariño y respeto.



**A MIS PADRINOS
DE GRADUACIÓN:**

Licda. María Elena Alvizures, Licda. Miriam Maldonado y Licenciado Marco Tulio Montufar Escobar, por su amistad y apoyo al motivarme, para seguir explorando y cosechando éxitos en el campo académico profesional.

A MIS AMIGOS:

Por su solidaridad en la trayectoria de mi vida, especialmente a Hugo Hernández, Jaime Borrór, Fabio Vega, Lubin Restrepo, Aída Torres, Mayra Gómez, Alicia Tobillas, Ingrid Vides, René Hernández, José Antonio Pineda, Lervi Sales, Douglas Orozco, José Leiva, Marina García, Judith Chavarría, Rodimiro Lorenzo, Maco Castillo y María Elena, por todo su apoyo en mi formación profesional pero primordialmente por su amistad y lealtad.

A:

La Unidad de Dotación de Recursos Humanos del Organismo Judicial, por ser la entidad que me vio nacer en mi formación académica y me facilitó las herramientas, para que concluyera con éxito mi formación profesional.

A:

La Universidad de San Carlos de Guatemala, por ser la casa de estudios superiores que me formó en el ámbito académico profesional, para que contribuya a resolver los problemas socioeconómicos que prevalecen en la sociedad guatemalteca y a la Facultad de Ciencia Jurídicas y Sociales, por las herramientas proporcionadas en el proceso de enseñanza aprendizaje, para actuar con principios éticos en mi campo de acción profesional y de esta manera contribuir a fortalecer el Estado de Derecho.

PRESENTACIÓN

La investigación titulada la necesidad de reformar el Artículo 10 literal d del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil del Organismo Judicial, adicionando que la destitución cumpla con el procedimiento administrativo disciplinario, para demostrar el motivo de la terminación de la relación laboral, es de tipo descriptiva, pertenece a la rama cognitiva del derecho administrativo, el estudio se realizó en el periodo de junio del 2014 a abril del 2015.

Al reformar el precepto legal, se estaría dando un gran aporte al derecho de trabajo guatemalteco, ya que daría cumplimiento a los mandatos constitucionales y a la legislación laboral guatemalteca (derecho del debido proceso y derecho de defensa), en ese sentido los servidores públicos que han sido separados de su cargo de forma definitiva y no agotaron un procedimiento administrativo disciplinario por no haber cometido una causal de despido reglamentada, no se le debe calificar el cese de la relación laboral como destitución o remoción, sino como rescisión de contrato o en su defecto reorganización, siempre y cuando cumpla con el procedimiento establecido por la Oficina Nacional del Servicio Civil.

Para llevar a cabo la presente investigación se consultaron libros y leyes en materia constitucional, laboral y administrativo, se concluyó que las instituciones que se rigen por la Ley del Servicio Civil Decreto 1748 del Congreso de la República de Guatemala y las entidades que se gobiernan por su propia ley, dentro de su estructura cuentan con un régimen disciplinario, cuyo fin es sancionar a los servidores públicos que han incurrido en una causal de despido.

HIPÓTESIS

En el Artículo 108 de la Constitución Política de la República de Guatemala, se establece que “las relaciones del Estado y sus entidades descentralizadas o autónomas con sus trabajadores se rigen por la Ley del Servicio Civil, con excepción de aquellas que se rijan por leyes o disposiciones propias” tal es el caso del Organismo Judicial que se tutela por la Ley del Servicio Civil del Organismo Judicial y su Reglamento. Las entidades del Estado, para garantizar la buena conducta de los servidores públicos dentro de su organización cuentan con un régimen disciplinario, cuyo fin es sancionar a los servidores públicos que han cometido una infracción al servicio.

En el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil del Organismo Judicial, se estipula que uno de los requisitos indispensable, para ingresar al régimen de oposición es “no haber sido destituido como trabajador del Organismo Judicial, ni de los otros organismos del Estado, entidades autónomas o semiautónomas del mismo, en un periodo de cinco años anteriores”.

Algunas instituciones, para efectos de separar a los servidores públicos de sus cargos de forma definitiva, toman como sinónimos la destitución, rescisión, remoción y reorganización, sin tomar en cuenta si el trabajador agotó un procedimiento administrativo disciplinario, por haber incurrido en una causal de despido reglamentada, cuando una persona se encuentra enmarcada en este presupuesto y se le presenta la oportunidad de trabajar en el Organismo Judicial, pero no ha transcurrido el tiempo que regula el cuerpo legal, para participar en el régimen de oposición, se le veda el derecho a optar a un puesto de trabajo, razón por la cual se considera que el Artículo 10, literal d del Reglamento General del Servicio Civil debe ser reformado.



COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

La hipótesis planteada en la presente investigación se validó, para la comprobación de la misma, se utilizaron los siguientes métodos: el sintético, porque se estudiaron diversas leyes y se estableció que las instituciones que se rigen por la Ley del Servicio Civil y las que se tutelan por su propia ley, tienen regulado que para que un servidor público pueda ser separado de su cargo de forma definitiva, tiene que haber cometido una causal de despido debidamente reglamentada y haber agotado un procedimiento administrativo disciplinario que garantice las garantías constitucionales y el inductivo-deductivo, ya que se investigaron expedientes de ex servidores públicos y se determinó que algunas entidades toman como sinónimo la destitución, remoción, rescisión y reorganización.

Se considera de suma importancia la reforma del precepto legal y de esta manera las personas que deseen participar en el régimen de oposición, para optar a un puesto de trabajo en el Organismo Judicial y han sido destituidas o removidas de sus cargos en organismos del Estado, entidades autónomas o semiautónomas y no agotaron un procedimiento administrativo disciplinario por no haber incurrido en una causal de despido, no se les califique el cese de la relación laboral como destitución sino como rescisión de contrato o en su defecto reorganización, siempre y cuando se cuente con el dictamen favorable de la Oficina Nacional del Servicio Civil.

ÍNDICE

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

CAPÍTULO I

1. Derecho de trabajo	1
1.1 Definición	1
1.2 Fuentes del derecho	1
1.3 Caracteres	3
1.4 Principios	4
1.4.1 Principio tutelar de los trabajadores	5
1.4.2 Principio de garantías mínimas	5
1.4.3 El derecho de trabajo es necesario e imperativo	6
1.4.4 El derecho de trabajo es realista y objetivo	7
1.4.5 El derecho del trabajo es una rama del derecho público	8
1.4.6 El derecho del trabajo es una rama del derecho hondamente democrático	8
1.4.7 El derecho del trabajo es un derecho esencialmente conciliador entre el capital y el trabajo	8
1.4.8 Principio de estabilidad	9
1.4.9 La visión doctrinaria de los principios en que descansa el derecho del trabajo	10
1.4.10 Principio de irrenunciabilidad	11
1.4.11 Principio de indemnidad	11
1.4.12 Principio pro operario	12
1.4.13 De publicidad	13
1.4.14 De gratuidad	13
1.4.15 De iniciativa procesal a cargo de las partes	13
1.4.16 De impulso procesal de oficio	13
1.4.17 De aportación de pruebas a cargo de las partes	14

	Pág.
1.4.18 De aportación de pruebas en forma oficial o inquisitiva	14
1.4.19 De congruencia	14
1.4.20 De incongruencia	14
1.4.21 De intermediación	15
1.4.22 De oralidad	15
1.4.23 De concentración	15
1.4.24 De rapidez	16
1.4.25 De sencillez	16
1.4.26 De flexibilidad en la apreciación de la prueba	16
1.5 Naturaleza jurídica	16
1.5.1 Doctrina de la naturaleza de la relación	17
1.5.2 Doctrina de la naturaleza de los sujetos	17
1.5.3 Concepto general del derecho público y derecho privado	18
1.5.4 El derecho del trabajo es de derecho privado	18
1.5.5 El derecho del trabajo es de derecho público	19
1.5.6 El derecho social	20
1.6 Contrato de trabajo	20
1.6.1 Definición	20
1.6.2 Naturaleza jurídica contratos de trabajo	21
1.6.3 Perfeccionamiento de los contratos de trabajo	21
1.6.4 Incumplimiento contratos de trabajo	22
1.6.5 Clases de contrato individual	23
1.6.6 Forma de los contratos de trabajo	24
1.6.7 Terminación de los contratos de trabajo	25

CAPÍTULO II

2. Servicio público	27
2.1 Clasificación de los puestos en el servicio del Estado	30
2.1.1 Servicio exento	30

	Pág.
2.1.2 Servicio sin oposición	32
2.1.3 Servicio por oposición	33
2.1.4 Régimen disciplinario	38
2.1.5 Régimen de despido	41
2.1.6 Impugnación de resoluciones	44

CAPÍTULO III

3. Organización del Servicio Civil en el Organismo Judicial	45
3.1 Régimen de servicio	47
3.2 Procedimiento de ingreso al régimen de oposición	50
3.3 Proceso de selección	52
3.3.1 Convocatoria	53
3.3.2 Pruebas	56
3.3.3 Entrevista e investigación de referencias	56
3.3.4 Elegibilidades	57
3.3.5 Nombramientos	58
3.3.6 Toma de posesión	59
3.3.7 Inducción	59
3.3.8 Periodo de prueba	60
3.4 Clases de nombramiento	61
3.4.1 Nombramiento regular u ordinario	61
3.4.2 Nombramiento provisional	62
3.4.3 Nombramiento interino	62
3.5 Régimen disciplinario	63
3.5.1 Faltas	63
3.5.2 Sanciones	66
3.5.3 Prescripciones	67
3.5.4 Procedimiento disciplinario	68
3.5.5 Trámite de la denuncia	69

	Pág.
2.1.2 Servicio sin oposición	32
2.1.3 Servicio por oposición	33
2.1.4 Régimen disciplinario	38
2.1.5 Régimen de despido	41
2.1.6 Impugnación de resoluciones	44

CAPÍTULO III

3. Organización del Servicio Civil en el Organismo Judicial	45
3.1 Régimen de servicio	47
3.2 Procedimiento de ingreso al régimen de oposición	50
3.3 Proceso de selección	52
3.3.1 Convocatoria	53
3.3.2 Pruebas	56
3.3.3 Entrevista e investigación de referencias	56
3.3.4 Elegibilidades	57
3.3.5 Nombramientos	58
3.3.6 Toma de posesión	59
3.3.7 Inducción	59
3.3.8 Periodo de prueba	60
3.4 Clases de nombramiento	61
3.4.1 Nombramiento regular u ordinario	61
3.4.2 Nombramiento provisional	62
3.4.3 Nombramiento interino	62
3.5 Régimen disciplinario	63
3.5.1 Faltas	63
3.5.2 Sanciones	66
3.5.3 Prescripciones	67
3.5.4 Procedimiento disciplinario	68
3.5.5 Trámite de la denuncia	69

	Pág.
3.5.6 Medios de impugnación	70
3.5.7 Causas para la terminación de la relación laboral	72
3.5.8 Facultad del empleado para dar por terminada la relación laboral ..	72

CAPÍTULO IV

4. La Necesidad de reformar el Artículo 10, literal d, del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil del Organismo Judicial	75
4.1 Despido	75
4.1.1 Despido directo	76
4.1.2 Despido indirecto	76
4.1.3 Remoción	77
4.1.4 Destitución	77
4.1.5 Reorganización	78
4.2 Regimenes disciplinarios de algunas instituciones del Estado	78
4.2.1 Régimen disciplinario de las instituciones que se rigen por la Ley del Servicio Civil, Decreto 1748 del Congreso de la República de Guatemala	78
4.2.2 Régimen disciplinario del Instituto de la Defensa Publica Penal	79
4.2.3 Régimen disciplinario de la Policía Nacional Civil	80
4.2.4 Régimen disciplinario de la Corte de Constitucionalidad	81
4.2.5 Régimen disciplinario del Ministerio Público	82
4.2.6 Régimen disciplinario del Organismo Legislativo	83
4.2.7 Régimen del Servicio Municipal	84
4.2.8 Régimen disciplinario del Organismo Judicial	86
4.3 Ventajas del reformar el Artículo 10, literal d del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil del Organismo Judicial	89
CONCLUSIÓN DISCURSIVA	91
BIBLIOGRAFÍA	93

INTRODUCCIÓN

El derecho a optar un puesto de trabajo es un mandato constitucional. De conformidad con el Artículo 108 de la Constitución Política de la República de Guatemala, las relaciones del Estado y sus entidades descentralizadas o autónomas con sus trabajadores, se rigen por la Ley del Servicio Civil, con excepción de aquellas que se conducen por leyes o disposiciones propias, tal es el caso del Organismo Judicial que se rige por la Ley del Servicio Civil del Organismo Judicial y su Reglamento.

En esta oportunidad se realizó la investigación titulada la necesidad de reformar el Artículo 10, literal d del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil del Organismo Judicial, adicionando que la destitución cumpla con el procedimiento administrativo disciplinario, para demostrar el motivo de la terminación de la relación laboral. El presente estudio se considera de suma importancia, porque el inciso d de dicho Artículo, establece que uno de los requisitos indispensables, para ingresar al régimen de oposición, es no haber sido destituido como trabajador del Organismo Judicial, ni de los otros organismos del Estado, entidades autónomas o semiautónomas del mismo, en un período de cinco años anteriores.

Cuando un servidor público ha sido destituido sin haber cometido una causal de despido reglamentada, no sólo se le violan sus derechos laborales (derecho de defensa, derecho a audiencia previa y del debido proceso), sino que además si se le presenta la oportunidad de trabajar en el Organismo Judicial y no ha transcurrido el tiempo normado, se le veda el derecho de participar en el proceso de selección, para optar a un puesto de trabajo del régimen de oposición, razón por la cual es elemental la reforma del precepto legal, ya que está regulado que para que un servidor público sea destituido debe agotar un procedimiento administrativo disciplinario y de esta manera respetar los postulados de la legislación laboral que buscan la protección jurídica preferente del trabajador, por ser la parte más débil en una relación laboral.

El objetivo del presente estudio se alcanzó, ya que a través de la investigación realizada, se estableció que las instituciones del Estado dentro de su organización

cuentan con un régimen disciplinario que garantizan la disciplina de los servidores públicos cuando incurren en infracciones al servicio. La hipótesis fue comprobada, ya que se determinó que para que un servidor público pueda ser destituido o removido de su cargo, tiene que haber agotado un procedimiento administrativo disciplinario, de lo contrario se presume que el término de la relación laboral se le debe calificar como rescisión o en su defecto por reorganización, previo dictamen favorable de la Oficina Nacional de Servicio Civil.

En la organización de la investigación se aplicaron los siguientes métodos: científico, analítico, sintético y el inductivo-deductivo. Asimismo se utilizaron técnicas bibliográficas, ya que se consultaron libros y leyes en materia constitucional, laboral y administrativo.

La investigación descriptiva consta de cuatro capítulos estructurados de la siguiente manera: en el primer capítulo se desarrolla el derecho al trabajo (definición, fuentes, características, principios, naturaleza jurídicas y contratos de trabajo); el segundo capítulo contempla el servicio público (clasificación de los puestos de trabajo en el servicio del Estado, régimen disciplinario, régimen de despido e impugnación de las resoluciones); en el tercer capítulo se desglosa la organización del servicio civil en el Organismo Judicial (regímenes de servicio, régimen disciplinario, medios de impugnación y causales para terminar la relación laboral) y en el cuarto capítulo se estructura la importancia de reformar el Artículo 10 literal d del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil del Organismo Judicial (regímenes disciplinarios de algunas instituciones del Estado y las ventajas de reformar el precepto legal).

Se considera de suma importancia la reforma del cuerpo legal, para dar cumplimiento a las disposiciones constitucionales y a la legislación en materia laboral.

CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo

1.1 Definición

Conjunto de principios y normas que tienen por finalidad principal la regulación de relaciones jurídicas entre patronos y trabajadores. A nivel de nuestro derecho podemos definirlo como el conjunto de normas, principios e instituciones que regulan las relaciones de carácter individual y colectivo de trabajo. Por lo tanto el derecho de trabajo abarca no sólo las normas sino los principios que regulan las relaciones de trabajadores y empleadores en lo relativo al trabajo subordinado”.¹

La Constitución Política de la República de Guatemala, establece en el Artículo 101 que “el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a los principios de justicia social”.

1.2 Fuentes del derecho

“Principio, fundamento u origen de las normas jurídicas y en especial, del derecho positivo o vigente en determinado país y época”.² Podemos interpretar que las fuentes del derecho, es la génesis para la aplicación de las normas. “Las fuentes se clasifican

¹ Franco López, Cesar Landelino. **Derecho sustantivo individual de rabajo**. Pág.20

² Cabanellas de Torres, Guillermo **Diccionario jurídico elemental**. Pág. 169

en materiales y formales. Materiales: son el conjunto de circunstancias y hechos económicos, sociales, políticos que crean un estado de conciencia colectiva acerca de una necesidad social, que luego se plasma en una norma”,³ que sería la fuente formal del derecho.

Las fuentes formales del derecho, se clasifican en directas e indirectas. “Las directas estarían constituidas, entre otras, por los usos y costumbres, las leyes, reglamentos, ordenanzas municipales y reglamentos de higiene y seguridad y las indirectas, son aquellas tales como la jurisprudencia, los convenios colectivos, los reglamentos interiores de trabajo, que inciden por la gravitación en la sanción o reforma del derecho positivo”.⁴

La teoría general sobre las fuentes del derecho es aplicable en principio al derecho laboral, si bien el aspecto más sugestivo gira en torno a su jerarquización. El Artículo 15 del Código de Trabajo de Guatemala refiere que “los casos no previstos en este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo con los principios del derecho del trabajo, en segundo lugar de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios, y por último, de acuerdo con los principios y las leyes del derecho común”.

“En la ley comprendemos no sólo el Código de Trabajo y otras leyes ordinarias, sino también a la Constitución que ya vimos no contiene solamente normas programáticas

³ Franco López, Cesar Landelino, **Ob. Cit.** Pág. 23

⁴ Ibid.

para el futuro sino regulación concreta de ciertas instituciones y los tratados internacionales y convenidos de la OIT ratificados por Guatemala”.⁵

1.3 Caracteres

“Según la doctrina, los caracteres del derecho de trabajo son:

a) Autonomía

Es una rama autónoma ya que tiene su propio objeto (el trabajo subordinado), sus propios sujetos (trabajador-patronos-sindicatos entidades patronales), sus particulares principios, su normativa específica. No obstante está vinculado a otras ramas del derecho y a todo el sistema jurídico en general, resultando su autonomía relativa. En consecuencia resultan de aplicación a los problemas derivados del trabajo subordinado, además de la normativa específica, normas de otras disciplinas de la enciclopedia jurídica, en tanto no sean contradictorias con el derecho laboral. O bien, desde el punto de vista procesal, se aplica con carácter supletorio el Código Procesal Civil y Mercantil en cuanto no contraríe los principios que inspiran el derecho procesal del trabajo.

⁵ López Larrave, Mario. **Síntesis del derecho del trabajo guatemalteco**. Pág. 27

b) Es un derecho conciliatorio

La normativa laboral tiende a evitar el conflicto, determinado a través de las indemnizaciones el monto indemnizatorio derivado del despido, de los accidentes etc.

c) Es un derecho protector o tutelar

Tiene como objeto fundamental la protección del trabajador que presta labores en relación de dependencia y a régimen autónomo.

d) Autorregulación de los convenios colectivos

Es característico del derecho del trabajo que los propios actores de la relación laboral, puedan crear sus propias normas y que las mismas sean de aplicación general en el centro de trabajo que se trate".⁶

1.4 Principios

Dentro de los principios que sustentan el derecho del trabajo, se pueden mencionar:

⁶ Franco López, Cesar Landelino. **Ob. Cit.** Pág. 22

b) Es un derecho conciliatorio

La normativa laboral tiende a evitar el conflicto, determinado a través de las indemnizaciones el monto indemnizatorio derivado del despido, de los accidentes etc.

c) Es un derecho protector o tutelar

Tiene como objeto fundamental la protección del trabajador que presta labores en relación de dependencia y a régimen autónomo.

d) Autorregulación de los convenios colectivos

Es característico del derecho del trabajo que los propios actores de la relación laboral, puedan crear sus propias normas y que las mismas sean de aplicación general en el centro de trabajo que se trate".⁶

1.4 Principios

Dentro de los principios que sustentan el derecho del trabajo, se pueden mencionar:

⁶ Franco López, Cesar Landelino. **Ob. Cit.** Pág. 22

1.4.1 Principio tutelar de los trabajadores

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

En relación al principio tutelar de los trabajadores, no ha faltado quien afirme que dicho principio viola el principio de igualdad que establece que todos los ciudadanos somos iguales ante la Ley, pero esto no es cierto, pues en el derecho laboral, para poder cumplir con la garantía de igualdad, es indispensable tutelar a la parte más débil, es decir el derecho del trabajo, en este caso no puede ver únicamente igual a todas las personas como manda el principio de igualdad, sino que tiene que ir más a fondo en las relaciones jurídicas y establecer si estas personas son empleadores o vendedores de fuerza de trabajo, pues esta condición particular de cada uno hace que no puedan actuar en igualdad de condiciones y por lo tanto para igualarlos ante la ley se debe tutelar a una de las partes, y en este caso, a la más débil que es el trabajador.

1.4.2 Principio de garantías mínimas

Este principio se explica relacionando que todos los derechos que derivan de las leyes de trabajo a favor de los trabajadores constituyen parámetros o puntos de partida que solo puedan aumentarse o mejorarse a favor del trabajador más no reducirse, pues para ello se les dota de un carácter irrenunciable que impide la celebración del contrato

de trabajo en condiciones inferiores a las dispuestas por la ley y que genera en el caso que así se celebre, la nulidad ipso jure del contrato o de aquellas condiciones contractuales así pactadas.

Este principio origina la restricción del principio de la autonomía de la voluntad y que el derecho de trabajo se constituya en un conjunto de garantías sociales (mínimas, protectoras del trabajador e irrenunciables únicamente para el trabajador). Estas garantías sociales se consideran de carácter mínimo porque se constituyen en lo menos que el Estado considera debe garantizarse a los trabajadores para el desarrollo de sus actividades.

1.4.3 El derecho de trabajo es necesario e imperativo

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

En el derecho común rige el principio de la autonomía de la voluntad, es decir que las partes de todo contrato, dentro de los límites de la ley, como la exigencia del derecho civil, de que la compraventa de bien inmueble se formalice en escritura pública, pueden llegar a un acuerdo sobre determinadas condiciones en una negociación, por ejemplo el

precio y la forma de pago o entrega de la cosa en la compraventa. En el caso del derecho del trabajo, como ya se señaló, no es posible contratar en condiciones inferiores a las establecidas en la ley, toda vez que estas normas, son de forzoso cumplimiento pues se estima que configuran un contenido mínimo en beneficio de los trabajadores.

Mario de la Cueva señala: toda norma jurídica es un imperativo, pues es una regla de conducta cuya observancia se encuentra garantizada por el Estado, ... cada violación del orden jurídico es susceptible de ser reparada directa o indirectamente mediante la intervención del poder coactivo del Estado y este es disuasivo. Si esta posibilidad no existiera, las normas jurídicas pasarían a la categoría de preceptos morales o de convencionalismos sociales. En conclusión la imperatividad implica el límite de la libertad de contratación y a la intervención del Estado en actividades reservadas a la iniciativa privada.

1.4.4 El derecho del trabajo es realista y objetivo

Se dice que el derecho del trabajo es realista porque estudia al individuo en su realidad social. Este principio es de gran trascendencia en el derecho del trabajo, toda vez que significa que esta disciplina recoge los hechos concretos de la vida social para lograr una solución justa de los hechos conflictivos que se presentan.

1.4.5 El derecho del trabajo es una rama del derecho público

Se dice que el derecho del trabajo es una rama del derecho público porque al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo. El derecho del trabajo es público y no privado, pues el cumplimiento de sus normas no depende de la voluntad de los particulares, sino que se imponen incluso coactivamente, a través de establecer condiciones mínimas de contratación del trabajo.

1.4.6 El derecho del trabajo es una rama del derecho hondamente democrático

Se dice que este principio radica en que el derecho del trabajo se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, buscando así 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.

1.4.7 El derecho del trabajo es un derecho esencialmente conciliador entre el capital y el trabajo

Desafortunadamente este principio adolece de múltiples inconvenientes para su aplicación en el derecho del trabajo. Ciertamente, por razones conocidas, lo más conveniente es que los conflictos surgidos entre patronos y trabajadores, puedan solucionarse, si es posible desde su surgimiento, mediante la intervención directa de las partes interesadas, pero tratándose de que en la gran mayoría de las situaciones los

intereses de patronos y trabajadores son muy distintos, técnicamente este principio no se aplica en el derecho del trabajo, desde luego con estricto apego a la ley, porque aunque a diario se concilian intereses entre patronos y trabajadores, los acuerdos producto de la conciliación, son regularmente desventajosos para los trabajadores.

1.4.8 Principio de estabilidad

A partir de la Segunda Guerra Mundial, se ha venido perfilando este principio como uno de los más importantes del derecho laboral moderno, la realidad ha demostrado la importancia que tiene para los trabajadores la permanencia de las relaciones laborales no solamente porque permite que estos tengan ingresos seguros, se especialicen en determinada actividad, sino que también se aseguren para el futuro, pues al contribuir a los fondos de previsión social llegado el momento puede jubilarse decorosamente como corresponde a una persona que ha trabajado toda su vida y no vivir de la asistencia pública, lo cual va contra toda dignidad humana.

La estabilidad de los trabajadores en sus puestos comprende dos modalidades:

- La permanencia persistencia o duración indefinida de las relaciones de trabajo y
- La exigencia de una causa razonable para su disolución.

El derecho individual de trabajo regula tres instituciones que persiguen la permanencia de los trabajadores en sus puestos de trabajo: el contrato de trabajo por tiempo indefinido, la suspensión de los contratos de trabajo y la sustitución patronal.

1.4.9 La visión doctrinaria de los principios en que descansa el derecho del trabajo

La regla de la norma más favorable, se define como la que determina que en caso de que haya más de una norma aplicable, se debe optar por aquella que sea más favorable, aunque no sea la que hubiese correspondido según los criterios clásicos sobre jerarquías de las normas. La ley es el punto de partida, es el mínimo que no se podrá disminuir, más no representa el derecho que necesariamente ha de regir las relaciones laborales. Las restantes fuentes formales tienen una importancia mayor de las que les corresponde en el derecho civil; no es el caso de completar lagunas, sino el de crear el derecho que se ha de practicar.

Dentro de este criterio se podrá decir que las fuentes formales del derecho del trabajo, costumbre, contrato colectivo etc., derogan a la ley no dentro del concepto usual de derogación, sino en el sentido que la hacen inoperante. En presencia de varias normas, provenientes de distintas fuentes formales, se deberá aplicar siempre la que más favorezca a los trabajadores.

La regla de la condición más beneficiosa supone la existencia de una situación concreta anteriormente reconocida y determina que ella debe ser respetada en la medida que sea más favorable al trabajador que la nueva norma que se ha de aplicar.

1.4.10 Principio de irrenunciabilidad

Puede definirse como aquel que establece los parámetros o puntos de partida que constituyen las prestaciones que no pueden disminuirse ni renunciarse, sino únicamente superarse a través de la contratación individual o colectiva de trabajo. La irrenunciabilidad se debe entender como la imposibilidad de privarse voluntariamente, con carácter amplio y por anticipado, de los derechos concedidos por la legislación laboral; o la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio”.⁷

1.4.11 Principio de indemnidad

“Se prohíbe tomar cualquier clase de represalias contra los trabajadores con el propósito de impedirles parcial o totalmente el ejercicio de los derechos que les otorguen la Constitución, el presente Código, sus reglamentos o las demás leyes de trabajo o de previsión social, o con motivo de haberlo ejercido o de haber intentado ejercerlos.” (Artículo 10 del Código de Trabajo de Guatemala).

⁷ Ibid. Págs. 47-73

1.4.12 Principio pro operario

“En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretaran en el sentido más favorable para los trabajadores” (Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala).

Los principios del derecho de trabajo, son las nociones/ideas básicas o fundamentales que inspiran la creación de las normas laborales, orientan su interpretación y aplicación.

En la Constitución Política de la República de Guatemala, se fundamentan las garantías constitucionales en materia laboral. En el Código de Trabajo de Guatemala, especialmente en la parte considerativa se sustentan los principios que inspiran la legislación laboral. En el Artículo 108 de la Constitución Política de la República de Guatemala, se regula el régimen de los trabajadores del Estado, “las relaciones del Estado y sus entidades descentralizadas o autónomas con sus trabajadores se rigen por la Ley del Servicio Civil, con excepción de aquellas que se rijan por leyes o disposiciones propias de dichas entidades”. En el segmento de los considerando de la Ley del Servicio Civil, se encuentran los principios laborales que tutelan las relaciones de trabajo entre el Estado y sus trabajadores.

El Licenciado Mario López Larrave, refiere que el derecho procesal del trabajo guatemalteco, descansa en los siguientes principios:

1.4.13 De publicidad

“Que por su raíz constitucional, es común a toda clase de procesos (Artículo 240 de la Constitución).

1.4.14 De gratuidad

Que como el anterior es común en todo proceso, pero que en materia de trabajo alcanza su plenitud, si se toma en cuenta que no es necesaria la asesoría de abogado y todo los actos y diligencias están libres de impuestos , etcétera (Artículo 240 de la Constitución).

1.4.15 De iniciativa procesal a cargo de las partes

Que opera en toda clase de procedimientos, con la sola excepción del procedimientos de faltas donde cabe la iniciativa oficial del juez (Artículos 322, 335, 378 y 419 del Código de Trabajo).

1.4.16 De impulso procesal de oficio

De donde se concluye que en los procesos de trabajo no tiene cabida la perención de caducidad de la instancia (Artículos 285, 321, 334, 340, 344, 345, 352, 353, 382, 385, 387, 388, 394, 399, 400, 401, 402 y 403 del Código de Trabajo).

1.4.17 De aportación de pruebas a cargo de las partes

En el juicio ordinario con la débil salvedad de algunas diligencias ordenadas oficialmente en auto para mejor proveer (Artículos 335 y 357 de Código de Trabajo).

1.4.18 De aportación de prueba en forma oficial o inquisitiva

En los procesos colectivos que conocen de los conflictos de carácter económico-sociales y de los procedimientos por faltas de trabajo y previsión social (Artículos 345, 346 y 410 del Código de Trabajo).

1.4.19 De congruencia

En el juicio ordinario de trabajo, en donde la sentencia no puede ser ultra o extra petita parte (Artículo 364 del Código de Trabajo).

1.4.20 De incongruencia

En los procesos colectivos de huelga y arbitraje (en donde ocurre lo contrario del caso anterior, que es por cierto la posición correcta), las sentencias colectivas pueden ser ultra o extra petita (Artículo 402 del Código de Trabajo).

1.4.21 De inmediación

Ante la exigencia que el juez esté presente durante las diligencias de prueba (Artículos 308, 321 y 322 del Código de Trabajo).

1.4.22 De oralidad

Con predominancia a la escritura, aún cuando la tendencia deformante de los tribunales es la de restringir los actos realizados en forma verbal (Artículos 321, 322 y 333 del Código de Trabajo).

1.4.23 De concentración

Si se parte de que teóricamente un juicio ordinario podría quedar sustanciado totalmente en el primer comparendo en donde ocurriría por ejemplo ratificación de la demanda, modificación de la misma, interposición, trámite y resolución de excepciones perentorias, reconvención, contestación de la reconvención, fase conciliatoria y recepción de todas las pruebas, debería reconocerse que si existe concentración procesal.

1.4.24 De rapidez

Expresado a través de la concentración de sus actos, de la cortedad de términos y limitación de recursos, aunque desde las reformas de 1956 se ha venido tergiversando sensiblemente (Considerando V del Código de Trabajo).

1.4.25 De sencillez

Porque juicios rápidos tienen que ser despojados de los formalismos y ritualidades del proceso común (Considerando V del Código de Trabajo).

1.4.26 De flexibilidad en la apreciación de la prueba

Por su repudio al sistema de valoración tasado, que en el juicio ordinario de trabajo se le llama apreciación en conciencia que se acerca a la sana crítica y en los procesos colectivos se le denomina al leal saber y entender de los miembros del tribunal que se acerca más a la libre convicción (Artículos 361 y 412 del Código de Trabajo) sic.”⁸

1.5 Naturaleza jurídica

Existen diferentes doctrinas que albergan al derecho de trabajo, siendo éstas:

⁸ López Larrave, Mario. **Ob. Cit.** Págs. 23-25

1.5.1 Doctrina de la naturaleza de la relación

El análisis de las relaciones jurídicas revela que son de dos especies o están reguladas en dos formas diferentes: por una parte, se encuentra un grupo de relaciones que pueden denominarse relaciones de subordinación y que son las que se dan entre el Estado y los particulares. Otro grupo de relaciones pueden nombrarse relaciones de igualdad y comprende las relaciones jurídicas que no pueden formarse sin la concurrencia de las voluntades de todos aquellos que participan en la relación, este es el caso de los contratos de compraventa o de arrendamiento. El derecho público busca el beneficio de toda la colectividad, en tanto que el privado el beneficio o el orden entre particulares.

1.5.2 Doctrina de la naturaleza de los sujetos

La doctrina anterior resultaba bastante convincente, pero pronto se le encontraron ciertas fallas, debido a que el Estado no solamente participa de relaciones jurídicas de carácter público sino también de carácter privado, como cuando vende o compra una propiedad o arrienda un inmueble o el caso de las entidades públicas autónomas o semi-autónomas, que en sus relaciones no existe subordinación y sin embargo están regidas por el derecho público.

Según Mario de la Cueva, el derecho público, en primer término regula la estructuración del Estado y demás organismos titulares del poder público y en segundo lugar reglamenta las relaciones en que participan con ese carácter de titulares del poder

público en el ejercicio del poder público. El derecho privado, por su parte reglamenta la estructura de todos aquellos organismos sociales que no participan en el ejercicio del poder público y las relaciones en las que ninguno de los sujetos interviene en su carácter de titular de poder público.

1.5.3 Concepto general de derecho público y derecho privado

La división del derecho público y derecho privado, depende de la estructura del Estado y las relaciones con los particulares, De la Cueva, propone el siguiente concepto general: El derecho público reglamenta la estructura y actividad del Estado y demás organismos dotados de poder público y las relaciones en que participan con ese carácter. El derecho privado rige las instituciones y relaciones en que intervienen los sujetos con carácter de particulares.

1.5.4 El derecho del trabajo es de derecho privado

Hasta antes de la Primera Guerra Mundial, el derecho de los trabajadores se consideró de naturaleza privada, debido a que privaban todavía los principios de la doctrina liberal que dejaba en libertad a las partes para pactar lo relativo a la prestación de servicios. Así, muchas de las instituciones actuales del derecho del trabajo figuran dentro de los Códigos Civiles y en Guatemala el Código Civil de 1877, regulaba el Contrato de Locación de servicios, que constituyó el primer antecedente del actual contrato individual de trabajo. En la actualidad cuando el derecho del trabajo goza de autonomía del derecho civil, tiene instituciones propias y un campo de acción también propio, la

idea de la naturaleza privada del derecho del trabajo ha sido totalmente superada, aunque no se pueden negar los intentos de convertirlo, ahora ya no es un contrato civil, sino más bien es un contrato de orden comercial o mercantil.

1.5.5 El derecho del trabajo es derecho público

En opinión de Mario de la Cueva, la naturaleza pública del derecho del trabajo, se manifiesta en el siguiente enunciado: La voluntad de los particulares no puede eximir de la observancia de la ley, ni alterarla o modificarla. Solo pueden renunciarse a los derechos privados, que no afecten directamente el interés público, cuando la renuncia no perjudique derechos de tercero, el fundamento para considerar el derecho del trabajo de naturaleza pública radica en la imperatividad que caracteriza las normas laborales y su forzoso cumplimiento, pues únicamente el patrono puede renunciar al cumplimiento de dichas normas, pero cuando supera las garantías mínimas y ello beneficie a los trabajadores y sea por eso, congruente con el bienestar general que persigue el derecho del trabajo.

El Código de Trabajo en su cuarto considerando literal e) expresamente ubica a nuestra disciplina jurídica dentro del derecho público; la citada disposición dice así: el derecho del trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.

1.5.6 El derecho social

No puede negarse el carácter social que posee todo el derecho, pues busca regular la conducta del hombre en sociedad, no puede decirse que la naturaleza jurídica del derecho del trabajo sea social, pues esta corresponde a todo el derecho. La naturaleza jurídica del derecho del trabajo pertenece al derecho público, porque al ocurrir su aplicación se presenta la injerencia directa del Estado por medio de la ley en las relaciones que vinculan a patronos con trabajadores, restringiendo el principio de la autonomía de la voluntad, imponiéndoles la adopción de condiciones mínimas de contratación y haciendo irrenunciables para los trabajadores los derechos garantizados con el carácter mínimo en las leyes de trabajo”.⁹ En conclusión, se puede decir que la naturaleza jurídica del Derecho de Trabajo es privatista, publicista y social. En Guatemala se sigue la teoría publicista.

1.6 Contrato de trabajo

1.6.1 Definición

El Código de Trabajo de Guatemala, es el Artículo 18, define el contrato individual de trabajo como “sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios profesionales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia

⁹ Franco López, Cesar Landelino. **Ob. Cit.** Págs. 77-83

continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma”. El cuerpo legal, establece que es un acuerdo de voluntades entre el patrono y el trabajador en el cual convienen sobre las condiciones de trabajo que regulan la relación laboral.

1.6.2 Naturaleza jurídica contratos de trabajo

En atención al cuarto párrafo del Artículo 18 del Código de Trabajo de Guatemala, “la circunstancia de que el contrato de trabajo se ajustare en un mismo documento con otro contrato de índole diferente o en concurrencia con otro u otros, no le hace perder su naturaleza y por lo tanto a la respectiva relación le son aplicables las disposiciones de este Código”.

“El contrato de trabajo es un contrato jurídico de carácter privado, aun cuando intervenga, por un lado una persona jurídica de derecho público. Además como debe ser prestado por el trabajador en forma personal se trata de un contrato jurídico personal y la vinculación laboral como una vinculación jurídico personal de carácter comunitario”.¹⁰

1.6.3 Perfeccionamiento de los contratos de trabajo

El Artículo 19 del Código de Trabajo de Guatemala, estipula “para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de

¹⁰ Ibid. Pág. 180

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”. Es decir se deben cumplir los cinco presupuestos del Artículo 18 del Código de Trabajo de Guatemala, para que exista una relación laboral.

“Cuando a una persona se le ofrece un empleo subordinado y se le dice que no tendrá prestaciones laborales porque su contrato es civil o mercantil, entonces en ese momento si se está matando al derecho de rrabajo. Este fraude niega al trabajador el acceso a la protección social que el Estado tiene prevista para aquellos que trabajan día a día en condiciones de subordinación o dependencia”.¹¹ La simulación de los contratos laborales, se da a través de los servicios técnicos profesionales, cuando se contratan los servicios de una persona para un producto determinado y se le somete a condiciones de subordinación y dependencia continuada, de esta forma se incumple la legislación laboral.

1.6.4 Incumplimiento contratos de trabajo

El segundo párrafo del Artículo 19 del Código de Trabajo de Guatemala, regula “siempre que se celebre un contrato individual de trabajo y alguna de las partes incumpla sus términos antes de que se inicie la relación de trabajo, el caso se debe de resolver de acuerdo con los principios civiles que obligan al que ha incumplido a pagar los daños y perjuicios que haya causado a la otra parte, pero el juicio respectivo es de

¹¹ Argueta R. Alejandro. **El disfraz de la relación de trabajo en Guatemala**. Pág. 10

competencia de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, los que deben aplicar sus propios procedimientos”.

1.6.5 Clases de contrato individual

De acuerdo al Artículo 25 del Código de Trabajo de Guatemala, el contrato individual de trabajo puede ser:

- “Por tiempo indefinido, cuando no se especifica fecha para su terminación
- A plazo fijo, cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento del algún hecho o circunstancia, como la conclusión de una obra que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo. En este segundo caso, se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en si mismo como objeto del contrato, y no el resultado de la obra
- Para obra determinada, cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea la obra realizada”.

Según el Artículo 26 del ordenamiento legal citado “todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario. Deben tenerse siempre como contratos a plazo indefinido, aunque

se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada, los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si el vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen. En consecuencia, los contratos a plazo fijo para obra determinada tienen carácter de excepción y sólo pueden celebrarse en los casos que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar”. El principio de estabilidad busca que la mayoría de relaciones laborales sean por tiempo indefinido.

1.6.6 Forma de los contratos de trabajo

El contrato individual de trabajo debe extenderse por escrito, en tres ejemplares: uno que debe recoger cada parte en el acto de celebrarse y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar a la Dirección General del Trabajo, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o novación.

El contrato individual de trabajo puede ser verbal cuando se refiera:

- A las labores agrícolas o ganaderas
- Al servicio doméstico
- A los trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días y

- A la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de ésta no exceda de cien quetzales, y se hubiere señalado plazo para la entrega, siempre que éste no sea mayor de sesenta días.

La prueba plena del contrato escrito sólo puede hacerse con el documento respectivo. La falta de éste o la omisión de alguno de sus requisitos se debe imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador. El contrato verbal se puede probar por los medios generales de prueba y, al efecto, pueden ser testigos los trabajadores al servicio de un mismo patrono. El contenido mínimo del contrato escrito debe contener los presupuestos del artículo 29". (Ver Artículos 28, 27,30 y 29 del Código de Trabajo de Guatemala).

1.6.7 Terminación de los contratos de trabajo

El Artículo 76 del Código de Trabajo de Guatemala, establece "hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral le ponen fin a ésta, cesándola efectivamente, ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra, o en que ocurra lo mismo, por disposición de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos". En el Artículo 77 del mismo Código, se especifican las causales de despido.

En relación a los efectos del despido, el Artículo 78 del Código de Trabajo de Guatemala, determina "la terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias

de las causales de despido, surte efectos desde que el patrono la comunique por escrito al trabajador indicándole la causa de despido y éste cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes que transcurra el término de prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador:

- Las indemnizaciones que según este Código le puedan corresponder y
- A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, hasta un máximo de doce (12) meses de salario y las costas judiciales”.

CAPÍTULO II

2 Servicio público

El Artículo 107 de la Constitución Política de la República de Guatemala, refiere que “los trabajadores del Estado están al servicio de la administración pública y nunca de partido político, grupo, organización o persona alguna”. En el Artículo 108 se encuentra el régimen de los trabajadores del Estado. “Las relaciones del Estado y sus entidades descentralizadas o autónomas con sus trabajadores se rigen por la Ley del Servicio Civil”. En el Artículo 113 de la Carta Magna, se encuentra reglamentado el derecho a optar a empleos o cargos públicos. “Los guatemaltecos tienen derecho a optar a empleos o cargos públicos y para su otorgamiento no se atenderá más que a razones fundadas en méritos de capacidad, idoneidad y honradez”. En los Artículos 109, 110, 112, 113, 114, 115, 116, 117 y 118 se encuentran reguladas las garantías mínimas constitucionales de los derechos de los trabajadores del Estado.

La Ley del Servicio Civil, Decreto 1748 del Congreso de la República de Guatemala, durante el desarrollo del Capítulo II, se le denominará Ley “es de orden público, los derechos que se consignan son garantías mínimas irrenunciables para los servidores públicos, susceptibles de ser mejoradas conforme las necesidades y posibilidades del Estado” (ver Artículo uno). Tiene como objeto proteger la dignidad de los trabajadores del Estado, remunerar el correcto desempeño de cada cargo público en forma justa y decorosa, establecer que a igual trabajo desempeñado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad corresponda igual salario.

El Artículo dos de la Ley, refiere que “el propósito general de la ley, es regular las relaciones entre la Administración Pública y sus servidores, con el fin de garantizar su eficiencia, asegurar a los mismos justicia y estímulo en su trabajo y establecer las normas para la aplicación de un sistema de administración de personal”. Dentro de los principios mínimos que la Ley regula para los servidores públicos, se pueden mencionar: principio a optar a un cargo público, principio de no discriminación, principio de eficiencia, principio de selección/oposición, principio de igualdad salarial y principio de estabilidad laboral.

Según el Artículo cuatro de la Ley, “se considera servidor público, la persona individual que ocupe un puesto en la Administración Pública en virtud de nombramiento, contrato o cualquier otro vínculo legalmente establecido, mediante el cual queda obligada a prestarle sus servicios o a ejecutarle una obra personalmente a cambio de un salario, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata de la propia Administración Pública”.

El Artículo uno del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, en el desarrolló del Capítulo II, se le llamará Reglamento, regula “se consideran como servidores públicos o trabajadores del Estado los siguientes:

- **Funcionario público**

Es la persona individual que ocupa un cargo o puesto, en virtud de elección popular o nombramiento conforme a las leyes correspondientes, por el cual ejerce mando,

autoridad, competencia legal y representación de carácter oficial de la dependencia o entidad estatal correspondiente y

- **Empleado público**

Es la persona individual que ocupa un puesto al servicio del Estado en las entidades o dependencias regidas por la Ley del Servicio Civil, en virtud de nombramiento o contrato expedidos de conformidad con las disposiciones legales, por el cual queda obligada a prestar sus servicios o a ejecutar una obra personalmente a cambio de un salario, bajo la dirección continuada del representante de la dependencia, entidad o institución donde presta sus servicios y bajo la subordinación del funcionario o su representante.

No se consideran funcionarios o empleados públicos, los que únicamente son retribuidos por el sistema de dietas, pues las mismas no constituyen salario, ni aquellos que son retribuidos con honorarios por prestar servicios técnicos o profesionales conforme a la Ley de Contrataciones del Estado”. En este apartado se puede evidenciar cuales son los presupuestos para que exista una relación laboral.

El Artículo 31 de la Ley, clasifica los puestos en el servicio del Estado de la siguiente manera: servicio exento, servicio sin oposición y servicio por oposición.

2.1 Clasificación de los puestos en el servicio del Estado

2.1.1 Servicio exento

Según el Artículo ocho del Reglamento, “se entiende por servicio exento aquellos puestos cuyas funciones son consideradas de confianza y que son de libre nombramiento y remoción”. En el Artículo 32 de la Ley, se establece que “el servicio exento no está sujeto a las disposiciones de esta ley y comprende los puestos de:

- Funcionarios nombrados por el Presidente de 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
- Tesorero General de la Nación
- Escribano de 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 tiempo limitado por contrato especial
- Empleados de la Secretaría de la Presidencia de la República
- Personas que desempeñen cargos ad-honorem
- No más de diez funcionarios o servidores públicos en cada Ministerio de Estado, cuyas funciones sean clasificadas de confianza por los titulares correspondientes. (Se relaciona con el Artículo 31 del Reglamento)". El Artículo 31 del Reglamento, estipula que "las autoridades nominadoras tienen facultad

de declarar dentro del servicio exento, hasta diez puestos cuyas funciones sean clasificadas de confianza por el titular del Ministerio correspondiente”.

2.1.2 Servicio sin oposición

Según el Artículo 10 del Reglamento “son todos aquellos para los cuales no se requiere que los candidatos para ocuparlos se sometan al proceso de selección, que establecen los Capítulos I y II del Título V de la Ley”. El servicio sin oposición comprende los puestos de:

- Asesores técnicos
- Asesores jurídicos
- Directores de hospitales

Los miembros de este servicio están sujetos a todas las disposiciones de esta ley, menos a aquellas que se refieran a nombramiento y a despido” (ver Artículo 33 de la Ley).

2.1.3 Servicio por oposición

El Artículo 11 del Reglamento, establece que “el servicio por oposición ésta compuesto por todos aquellos puestos que para su nombramiento, deben satisfacerse las calidades y requisitos que establece la ley y están sujetos a las disposiciones de la misma”. El Artículo 35 de la Ley, regula que “para los efectos de la aplicación de esta ley, la Oficina Nacional de Servicio Civil elaborará un plan de clasificación, determinando los deberes y responsabilidades de todos los puestos comprendidos en los servicios por oposición y sin oposición y agrupará dichos puestos en clases. Para este propósito, el director de la Oficina Nacional de Servicio Civil mantendrá al día:

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

Dentro de los principios que rigen el ingreso al servicio público, se pueden mencionar: derecho a optar a cargos públicos, prohibición de no hacer discriminación, el principio

de eficiencia, la adjudicación de los puestos en base a capacidad, igualdad de salario y estabilidad”.¹²

En el Artículo 42 de la ley, se establece que “para ingresar al servicio por oposición se requiere:

- Poseer la aptitud moral, intelectual y física propias para el desempeño de un puesto
- Satisfacer los requerimientos mínimos especiales que establezca el manual de especificaciones de clase para el puesto de que se trate
- Demostrar idoneidad, sometiéndose a las pruebas, exámenes o concursos que establezca esta ley y sus reglamentos
- Ser escogido y nombrado por la autoridad nominadora de la nómina de candidatos certificada por la Oficina Nacional del Servicio Civil
- Finalizar satisfactoriamente el periodo de prueba
- Llenar los demás requisitos que establezca los reglamentos de esta ley”.

¹² Franco López, César Landelino. **Ob. Cit.** 269-270

Los candidatos que deseen optar a un puesto de trabajo del régimen de oposición, deben superar los requisitos establecidos en los manuales de clasificación de puestos.

A continuación se da a conocer una síntesis de un proceso de selección:

- Solicitud de admisión y convocatoria: la admisión o exámenes es libre para todas las personas que llenen los requisitos exigidos para el puesto de que se trate. La convocatoria debe ser hecha con quince días de anticipación por lo menos, a la fecha señalada por la oficina para el examen. La convocatoria debe indicar los deberes y atribuciones del puesto, los requisitos deseables o exigibles, la forma de hacer la solicitud de admisión y la fecha, lugar y hora de celebración del examen.
- Las pruebas deben ser de libre oposición y tienen por objeto determinar la capacidad, aptitud y habilidad de los candidatos para el desempeño de los deberes del puesto de que se trata. Pueden ser orales, escritas, físicas o una combinación de estas.
- Candidatos elegibles: para ser declarado elegible, el candidato debe obtener una calificación mínima de 75 puntos, en la escala de 1 a 100, como promedio en las distintas pruebas a que se someta. Dentro de los candidatos declarados elegibles deben gozar de puntos de preferencia, que se deben anotar al ser certificado su nombre, quienes en igualdad de circunstancias sean exservidores públicos o tengan mayores cargas familiares, según lo establecerá el reglamento respectivo.

- Notificación de resultados de exámenes: la calificación de los exámenes y el establecimiento de los registros respectivos se harán dentro del término máximo de 60 días siguientes a su finalización. Dentro de los treinta días siguientes a la notificación de los resultados de su examen, podrá el interesado solicitar al Director de la Oficina Nacional del Servicio Civil la rectificación de cualquier error en sus calificaciones, el cual si procediere será corregido. Las personas que se consideren perjudicadas por una decisión del director en lo que se refiere a la admisión y calificación de pruebas, podrá apelar ante la Junta Nacional del Servicio Civil dentro de tres días de notificada la decisión, para que se revise la resolución. La decisión de la Junta será definitiva.
- Establecimiento de registros: la Oficina Nacional de Servicio Civil, organizará y conservará los registros de ingreso, de ascenso y los demás que sean necesarios para la administración del régimen de Servicio Civil. Los nombres de las personas que aprueben los exámenes serán inscritos en los registros de ingreso y ascenso en el orden de las calificaciones obtenidas. El periodo de vigencia de los registros será determinado por el director de la Oficina Nacional del Servicio Civil en la fecha de su implantación y su vigencia no será menor de seis meses ni mayor de dos años. El director establecerá y conservará registros de reingreso, que contendrán los nombres de las personas que hubiesen sido empleados regulares y que hayan sido separados de sus puestos por cualquier motivo que no fuera falta, de conformidad con esta ley y sus reglamentos. El periodo de vigencia de los registros de reingreso será establecido en el reglamento respectivo y no será mayor de tres años.

- Selección de candidatos: la autoridad nominadora debe escoger al nuevo servidor entre la nómina de candidatos elegibles que le presente el director de la Oficina Nacional de Servicio Civil, dentro del periodo señalado en el reglamento respectivo. Dentro de los ocho días siguientes a la fecha de recibo de la nómina solicitada, la autoridad nominadora seleccionará al candidato, comunicándolo al director de la Oficina Nacional de Servicio Civil y al seleccionado.
- Vacante y certificación de elegibles: para llenar cualquier vacante que se produzca en el servicio por oposición, la autoridad nominadora debe requerir a la Oficina Nacional de Servicio Civil, una nómina de todos los candidatos elegibles en la forma que prescriba el reglamento respectivo.
- Juramento en la toma de posesión: la Autoridad Nominadora o el funcionario responsable de dar posesión, deberá tomar al nombrado el juramento siguiente ¿Jura como servidor público, respetar y defender la Constitución Política de la República, las leyes del país y desempeñar el puesto que hoy asume, con responsabilidad y eficiencia para el engrandecimiento de Guatemala?.
- Requisitos del acta de toma de posesión: todo servidor público de primer ingreso o reingreso debe empezar devengando el salario inicial de la clase de puesto al que es nombrado (el acta de toma de posesión debe contener como mínimo de los numerales del 1 al 11 del Artículo 33 del Reglamento de la Ley del Servicio Civil).

- Términos del periodo de prueba: toda persona nombrada en un puesto dentro del servicio por oposición mediante inscripción de su nombre en un registro, debe someterse a un periodo de prueba práctica en el desempeño del puesto de que se trate. El periodo de prueba se inicia a partir de la fecha de toma de posesión y dura seis meses como máximo para los nuevos servidores y tres meses para los casos de ascenso. Queda a salvo el derecho del servidor de ser restituido a su cargo anterior si fuere separado del nuevo puesto durante la prueba por razones que no constituyan falta. Si la persona estuviere desempeñando el cargo mediante nombramiento provisional, el tiempo así servido debe ser tomado en cuenta para el cómputo del periodo probatorio correspondiente.

Al terminar satisfactoriamente el periodo de prueba, el servidor público debe ser considerado empleado regular". (Para el proceso de selección de un servidor público, ver Artículos de la Ley del Servicio Civil 45, 43, 46, 47, 48, 50, 49, 50 y del Reglamento de la Ley del Servicio Civil 34 y 33, sic).

2.1.4 Régimen disciplinario

Las infracciones contra las disposiciones del trabajo, son consideradas de acuerdo con la doctrina, como faltas a la disciplina, pues en el fondo constituyen vulneraciones contra la sana y tranquila convivencia de las partes en la relación laboral. De tal cuenta en la doctrina se estima que la falta disciplinaria, se constituye en toda acción u omisión voluntaria, tanto dolosa como culposa, cometida por un trabajador y que con

tal proceder perjudique o pueda perjudicar los intereses de la producción o las convivencias de la actividad a que se encuentra afectado.

En realidad, este enfoque doctrinario se queda corto, pues como puede advertirse, no incluye en la acción u omisión a la figura del empleador, lo que constituye una carencia imposible de soslayar, pues en la práctica, especialmente dentro del derecho laboral Guatemalteco, las infracciones a las leyes de trabajo por acción u omisión, suele constituirse en una acción común de los empleadores, por consiguiente lo estimado por la doctrina más se ajusta a una cuestión de carácter disciplinario por razón de la inobservancia, que el trabajador pueda hacer de las disposiciones legales y contractuales que rigen su proceder dentro de la relación de trabajo.

En ese sentido es que la legislación laboral guatemalteca enfoca lo relacionado a faltas de trabajo, pudiendo estimarse que es un enfoque correcto, pues cuando se habla de las faltas de trabajo no se pretende hacer referencia al trabajador faltista o inobservante de las reglas del trabajo, sino más bien, a las infracciones cometidas por el empleador contra las disposiciones laborales que regulan la existencia de la relación de trabajo”.¹³

El Artículo 74 de la Ley, estipula que “para garantizar la buena disciplina de los servidores públicos, así como para sancionar las violaciones de las disposiciones prohibitivas de esta ley y demás faltas en que se incurra durante el servicio”, se le sancionará dependiendo la gravedad de la falta cometida.

¹³ Ibid. Págs. 649-650.

“Dentro del derecho que tiene el Estado para disciplinar la falta de sus trabajadores, la Ley del Servicio Civil, establece cuatro clases de sanciones que deben ir gradualmente aplicadas y un procedimiento que garantiza el derecho de defensa para el servidor al que se busca sancionar”.¹⁴ “La escala de sanciones que puede imponer el Estado como empleador, es la siguiente:

- Amonestación verbal. Esta sanción se aplicará únicamente por faltas leves determinadas en la Ley del Servicio Civil
- Amonestación escrita. Esta sanción se impondrá cuando el servidor haya merecido durante un mismo mes calendario dos o más amonestaciones verbales, o en los otros casos que se establezcan en el Reglamento de la Ley del Servicio Civil.
- Suspensión en el trabajo sin goce de sueldo, hasta por un máximo de treinta días. Esta sanción se impondrá cuando la falta cometida sea de cierta gravedad y en este caso deberá oírse previamente al interesado. Esta clase de sanción procederá en los casos de detención y prisión provisional, por todo el tiempo que una u otra se mantengan.

¹⁴ Ibid. Pág. 279

- Despido justificado. Esta es la sanción más severa prevista en la Ley del Servicio Civil, y solo podrá imponerse previa audiencia al interesado, para ejercer derecho de defensa, y si este hubiere incurrido en cualquiera de las causales que facultan a la autoridad nominadora para remover a los servidores públicos del servicio por oposición sin responsabilidad de su parte, contenida en los numerales 1 al 12 del Artículo 76 de la Ley del Servicio Civil”.¹⁵

2.1.5 Régimen de despido

“Indiscutiblemente el despido es la figura más importante de la extinción de las relaciones laborales emanadas de un contrato por tiempo indefinido, poniendo en juego como apunta Barassi, el interés del trabajador en no verse privado de un único medio de sostén y de las demás prestaciones derivadas de la relación laboral, el interés del patrono en que no se causen perjuicios a la empresa por la interrupción del proceso productivo y en conservar su libertad de contratación, y el interés estatal en evitar el grave problema de la desocupación. Desde luego entre esos intereses el fundamental es el de los trabajadores, y a ello obedece que en los distintos sistemas que regulan el despido, se procura limitar con mayor o menor intensidad la potestad patronal para despedir.¹⁶ La ley guatemalteca contempla dos figuras de despido: “el despido directo o desahucio y el despido indirecto o retiro”.¹⁷

¹⁵ Ibid. Págs. 279-280

¹⁶ López Larrave, Mario. **Ob. Cit.** Pág. 69

¹⁷ Ibid

En el Artículo 79 de la Ley, se estipula que “para el despido de un servidor público regular en el servicio por oposición, se seguirá el presente procedimiento:

- La autoridad nominadora tiene la facultad de despedir a cualquier servidor público en el servicio por oposición, previa formulación de cargos y audiencia al interesado, para lo cual comunicará por escrito su decisión al servidor afectado expresando las causales legales y los hechos en que se funda para ello. Una copia de dicha comunicación será sometida inmediatamente a la Oficina Nacional del Servicio Civil. El servidor público en tales casos, cesará de inmediato en sus funciones, si así lo decide la autoridad nominadora. Con la autorización del director de la Oficina Nacional del Servicio Civil, la autoridad nominadora podrá cubrir el puesto del empleado suspenso si así conviniere al servicio, con un nombramiento provisional por el tiempo necesario para resolver en definitiva la apelación del servidor público destituido.
- El director de la Oficina Nacional del Servicio Civil, hará del conocimiento del servidor afectado la decisión de la autoridad nominadora, con el fin de que dentro del plazo improrrogable de tres días hábiles, contados a partir de la fecha en que se le notifique, puede apelar ante la Junta Nacional del Servicio Civil, de acuerdo con el Artículo 80 de esta Ley.

En el Artículo 80 del Reglamento, se encuentra normado el procedimiento de despido. Corresponde imponerlo a la autoridad nominadora y se procederá de la manera siguiente:

- Cuando el encargado o jefe de la unidad, sección o departamento, considere que la falta cometida por el servidor público se enmarca dentro de las causales contenidas en el Artículo 76 de la Ley, deberá suscribir el acta administrativa respectiva e informar por escrito inmediatamente a la Unidad de Recursos Humanos o de Personal de la falta cometida por el servidor, adjuntando certificación del acta mencionada, para que ésta proceda a formularle cargos y correrle audiencia por un plazo de tres días hábiles contados a partir del día siguiente al de la notificación, para que presente sus justificaciones y aporte las pruebas pertinentes.
- Vencido dicho periodo el Jefe de la Unidad de Recursos Humanos o de Personal, con las justificaciones o sin ellas, remitirá el expediente adjuntando informe resumido de lo actuado, a la autoridad nominadora, para que resuelva si procede o no el despido.
- Si la autoridad nominadora considera que las justificaciones y las pruebas presentadas no son suficientes para desvanecer los cargos formulados, tiene la facultad para despedir al servidor público, para lo cual emitirá Acuerdo de Destitución.

- Notificado el servidor, cesará inmediatamente en sus funciones y la Unidad de Recursos Humanos o de Personal suscribirá el acta de entrega del puesto y deberá enviar tres copias del Acuerdo de Destitución y el aviso de entrega del puesto o cargo en el formulario oficial de movimiento de personal a la Oficina Nacional de Servicio Civil para su análisis, registro y posterior envío a la Dirección de Contabilidad del Estado para la exclusión en la nómina de pago respectiva y archivo”.

2.1.6 Impugnación de resoluciones

Cuando una resolución es desfavorable, el servidor público debe agotar un procedimiento administrativo disciplinario que garantice su derecho de defensa que consiste en la “formulación de cargos, de la cual se le debe correr audiencia por un plazo de cuarenta y ocho horas, a fin de que proponga pruebas de descargo, posteriormente a eso, la autoridad nominadora comunicará el despido si así lo acuerda, el que podrá ser impugnado por el servidor, dentro de los tres días siguientes, ante la Oficina Nacional del Servicio Civil, que dispone de treinta días a partir de la recepción de las actuaciones para resolverlo. Resulto desfavorablemente el recurso, se agota la vía administrativa y el servidor tiene el derecho de acudir ante cualquiera de las Salas de Trabajo y Previsión Social a promover su reclamo por despido injustificado, mismo que deberá ser instaurado por medio de la vía ordinaria”.¹⁸

¹⁸ Franco López, Cesar Landelino. **Ob. Cit.** Pág. 279

CAPÍTULO III

3. Organización del Servicio Civil en el Organismo Judicial

En el Artículo 108 de la Constitución Política de la República de Guatemala, se fundamenta que “las relaciones del Estado y sus entidades descentralizadas o autónomas con sus trabajadores se rigen por la Ley del Servicio Civil, con excepción de aquellas que se rijan por leyes o disposiciones propias”, tal es el caso del Organismo Judicial, que se administra por su propio ordenamiento legal que es la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial y su Reglamento General. En la parte considerativa de la ley se encuentran contemplados los principios de eficacia, libre acceso a la justicia, imparcialidad, independencia judicial, autoridad ética, probidad del sistema, modernización, estabilidad, credibilidad y confianza, dichos preceptos van encaminados a fortalecer el Estado de Derecho y de esta forma consolidar el sistema de justicia.

El objeto de la Ley del Servicio Civil del Organismo Judicial (en el desarrollo del presente capítulo, se denominará como Ley), es regular las relaciones laborales entre el Organismo Judicial y sus empleados y funcionarios. Es también aplicable a los jueces y magistrados en lo que corresponda, de conformidad con las disposiciones de la Ley de la Carrera Judicial. Es de carácter público y esencial y será ejercido por las autoridades, empleados y funcionarios con responsabilidad y transparencia” (ver Artículo uno de la Ley).

El Sistema de Recursos Humanos está integrado por: Gerencia de Recursos Humanos, Unidad de Administración, Unidad de Desarrollo Integral y Unidad de Régimen Disciplinario” (ver Artículo seis del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil del Organismo Judicial, Acuerdo No. 31-2000 de la Corte Suprema de Justicia).

Según del Artículo siete del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, Acuerdo No.31-2000 de la Corte Suprema de Justicia, en el desarrolló del presente capítulo, se le denominará Reglamento, “el Manual de Clasificación de Puestos y Salarios determinará los deberes y responsabilidades de cada puesto, comprendido en los servicios por y sin oposición, y agrupará todos los puestos en categorías”.

Los empleados judiciales se dividen en dos categorías: auxiliares judiciales (secretarios de tribunales, oficiales, notificadotes y comisarios) y trabajadores administrativos y técnicos (los que desempeñan labores de apoyo técnico o administrativo a la función judicial (ver Artículos seis y siete de la Ley).

“La administración superior del Servicio Civil corresponde con exclusividad al Presidente de la Corte Suprema de Justicia y del Organismo Judicial, quien lo ejercerá de conformidad con lo dispuesto en esta ley y en la Ley del Organismo Judicial” (ver Artículo nueve de la Ley).

3.1 Régimen de servicio

Según el Artículo 10 de la Ley “para los efectos de la administración del servicio civil se crea el Sistema de Recursos Humanos que comprende la administración de personal, la clasificación de puestos y la administración de los salarios y otros servicios complementarios”.

Dentro de los regímenes de servicio que contempla la ley, se pueden mencionar: puestos del régimen del servicio de oposición y puestos del régimen del servicio de libre nombramiento y remoción (ver Artículo 11 de la Ley).

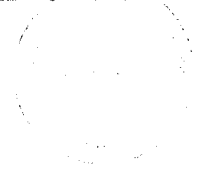
“Por sistema de oposición se entiende el procedimiento selectivo consistente en una serie de ejercicios en que los aspirantes a un puesto de trabajo muestran su respectiva competencia y superan las pruebas respectivas. Se establece el sistema de oposición, mediante el cual toda persona tiene derecho a optar a los cargos de que se refiere esta ley. Los nombramientos deberán hacerse únicamente sobre la base de la preparación, experiencia, capacidad y honradez” (ver Artículo cuatro de la Ley).

El régimen de oposición se refiere al procedimiento para el nombramiento en puestos con funciones permanentes que aparezcan señalados como tales, específicamente en el Manual de Clasificación y Evaluación de Puestos y Salarios del Organismo Judicial. En el régimen de libre nombramiento y remoción se incluyen los puestos de apoyo logístico directo al Presidente del Organismo Judicial y Magistrados de la Corte Suprema de Justicia. Los puestos deberán estar contemplados en el sistema de

clasificación de puestos y salarios que regula el Artículo cinco de esta Ley. Estos servicios en ningún caso formaran parte de la carrera administrativa. Los cambios de régimen y clasificación no afectan los derechos adquiridos, salvo los que expresamente se limiten en esta Ley”. (Ver Artículos 12 , 13 y 15 de la Ley).

El Artículo 28 del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo suscrito entre el Organismo Judicial del Estado de Guatemala y el Sindicato de Trabajadores del Organismo Judicial 2014-2016, garantiza la estabilidad laboral “ningún miembro del personal auxiliar de tribunales o trabajador administrativo o técnico podrá ser destituido, sino por causa justificada, debidamente comprobada, y respetándose el debido proceso. Se exceptúan de esta disposición los cargos de elección y los siguientes:

- Secretario General de la Presidencia del Organismo Judicial
- Secretario de la Corte Suprema de Justicia
- Sub-Secretario de la Presidencia del Organismo Judicial y de la Corte Suprema de Justicia
- Oficial Mayor de la Corte Suprema de Justicia
- Supervisor General, Supervisor Adjunto y Supervisor de Tribunales de todas las categorías



- Auditor Interno del Organismo Judicial
- Gerentes
- Secretario de Planificación y Desarrollo Institucional
- Secretario de Fortalecimiento Judicial
- Secretaría de la Mujer y Análisis de Género
- Directores y Subdirectores
- Coordinadores
- Jefes de las Unidades Administrativas y Técnicas
- El personal asignado a cada Magistrado de la Corte Suprema de Justicia
- Asesores Jurídicos y/o Legales
- Capacitador
- Médico del Personal

- Odontólogo
- Psiquiatra y Psicólogo
- Analistas Financieros
- Asistentes de Planificación, Infraestructura y Despacho. Los demás puestos que por su naturaleza, así lo califique la Presidencia del Organismo Judicial o la Corte Suprema de Justicia, de conformidad con la ley” (sic).

3.2 Procedimiento de ingreso al régimen de oposición

En el Artículo 16 de la Ley del Servicio Civil del Organismo Judicial, se establece que los requisitos para ingresar al régimen de oposición son:

- a) “Estar en el pleno goce de sus derechos civiles y políticos
- b) Tener condiciones de salud que le permitan desempeñar idóneamente el cargo
- c) Llenar los requisitos correspondientes al puesto, establecidos en el Manual de Clasificación y Evaluación de Puestos y Salarios
- d) Ser de reconocida honorabilidad

- e) Superar las pruebas, exámenes y concursos que establezca esta Ley y su Reglamento
- f) Tener la calidad de elegible
- g) Aprobar el programa de inducción que se establezca
- h) No haber sido condenado en sentencia ejecutoriada dentro de los 10 años anteriores a su nombramiento por cualquiera de los siguientes delitos: malversación defraudación, contrabando, falsedad, falsificación, robo, estafa, prevaricato, cohecho, exacciones ilegales, violación de secretos”.

Asimismo el Artículo 10 del Acuerdo No. 31-2000 de la Corte Suprema de Justicia, regula que son requisitos indispensables, para ingresar al régimen de oposición:

- a) “Ser mayor de edad
- b) Haber aprobado el ciclo completo de educación básica
- c) Ser guatemalteco de origen
- d) No haber sido destituido como trabajador del Organismo Judicial, ni de los otros organismos del Estado, entidades autónomas o semiautónomas del mismo, en un periodo de cinco años anteriores

- e) Presentar certificado de carencia de enfermedades graves contagiosas o someterse a los exámenes médicos y de laboratorio que se le indique”.

En el Artículo 50 del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo suscrito entre el Organismo Judicial del Estado de Guatemala y el Sindicato de Trabajadores del Organismo Judicial 2014-2016, se encuentra regulado el derecho de observancia. “Para velar por el efectivo cumplimiento del Régimen de Oposición y Evaluación, el Comité Ejecutivo del Sindicato designara un delegado y su respectivo suplente quien participará únicamente en ausencia del titular, que observará el desarrollo del mismo. Si el delegado constataré alguna anomalía lo informará al Comité Ejecutivo del Sindicato quien podrá plantear las denuncias que estime pertinentes y ejercer los derechos establecidos en la ley y en el presente Pacto”.

3.3 Proceso de selección

Para que un candidato se considere elegible en el banco de datos, debe llenar los requisitos reglamentados y aprobar las fases que integran el proceso de selección establecido en la Unidad de Dotación de Recursos Humanos del Organismo Judicial.

Los procesos de selección son de índole confidencial, en atención al Artículo 21 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil del Organismo Judicial “la información proporcionada por los solicitantes, así como los resultados de las pruebas de admisión y las investigaciones y verificaciones realizadas son confidenciales y de uso exclusivo del Organismo Judicial. La Ley de Acceso a la Información Pública, Decreto 57-2008 del

Congreso de la República de Guatemala, en el Artículo 22 establece que se considera información confidencial “la información de particulares recibida por el sujeto obligado bajo garantía de confidencia”.

A continuación se da a conocer una síntesis del procedimiento de selección:


3.3.1 Convocatoria

El Sistema de Recursos Humanos invitará a las personas interesadas a participar en la oposición para ocupar plazas en el Organismo Judicial, a través de los medios que considere más adecuados, informando el título de la plaza vacante, su ubicación organizacional, función principal, lugar de trabajo, honorarios, requisitos de acuerdo al Manual de Clasificación de Puestos y Salarios, remuneración y toda la información que se considere conveniente incluir. La Unidad de Dotación, es la que da los parámetros del plan de convocatoria.

Para darle trámite al proceso de selección, el expediente debe contener los siguientes documentos:

- Solicitud de empleo con sello de recibido por la Unidad de Dotación de Recursos Humanos (el formulario se le proporcionará al tener la papelería completa)
- Carta dirigida a la Presidencia del Organismo Judicial, manifestando su interés en la plaza

- Currículo completo y firmado con fotografía clara
- Fotocopia del Documento Personal de Identificación (DPI)
- Copia de diploma de tercero básico (puestos operativos)
- Copia de título de nivel medio registrado en la Contraloría General de Cuentas
- Certificación de cursos aprobados en original de la universidad (auxiliares judiciales y técnicos administrativos)
- Copia de títulos universitarios registrados en la Contraloría General de Cuentas y constancia original de colegiado activo (profesionales)
- Carencia de antecedentes penales en original y recientes
- Carencia de antecedentes policiales en original y recientes
- Certificado médico de carecer de enfermedades graves contagiosas
- Constancias laborales
- Cartas de recomendación

- 
- Fotocopia de carné de Número de Identificación Tributaria (NIT)
 - Fotocopia de carné de afiliación del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social

Otros según el puesto

- Acta de inicio y finalización de pasantía o constancias de interinatos realizados (auxiliares judiciales)
- Licencia de conducir (pilotos)
- Certificado de servicio militar (agentes de seguridad)
- Constancia de dominio de algún idioma maya (interprete)
- Para los casos comprendidos en el inciso b del Artículo 16 de la Ley de Probidad y Responsabilidades de Funcionarios y Empleados Públicos, Decreto Número 89-2002 del Congreso de la República de Guatemala, deberá presentar constancia de solvencia o finiquito de la institución en la cual prestó sus servicios y de la Contraloría General de Cuentas. En el Artículo cuatro del mismo ordenamiento jurídico, se establece quienes son sujetos de responsabilidad, en el Artículo 20 se desglosa quienes deben de presentar declaración jurada y en el Artículo 30, segundo párrafo, se regula lo concerniente al finiquito.

- Otro documento según el puesto al que aplica

3.3.2 Pruebas

El Sistema de Recursos Humanos desarrollará, obtendrá y aplicará las pruebas psicométricas y las pruebas técnicas adecuadas para llevar a cabo los concursos de oposición. Preparará un sistema objetivo que permita cuantificar los resultados de entrevistas, investigación de referencias y resultados de las pruebas y exámenes. Seleccionará la combinación de pruebas para medir las habilidades del aspirante. Las pruebas técnicas según sea el caso, serán aplicadas por el Sistema de Recursos Humanos mediante la Unidad de Dotación de Recursos Humanos. Se realizarán con la asesoría del personal de la dependencia en la cual se encuentra la vacante. Las pruebas técnicas de los auxiliares judiciales se realizarán con el apoyo de la Unidad de Capacitación Institucional. Para garantizar la idoneidad en la selección, deberán organizarse concursos de oposición pública y de credenciales. Las pruebas pueden ser: orales, escritas y prácticas.

3.3.3 Entrevista e investigación de referencias

El Sistema de Recursos Humanos verificará la información que proporcione el solicitante y otras personas acerca de él, por medio de entrevistas, investigación de referencias, estudio de expediente, exámenes médicos y otros que se consideren necesarios.

3.3.4 Elegibilidades

El Sistema de Recursos Humanos preparará los listados de elegibles, ordenándolos por región geográfica, región étnica, por puesto, por calificación u otro orden que se considere necesario, los listados deberán estar a disposición de las autoridades nominadoras. El jefe inmediato de una plaza vacante solicitará por escrito al Sistema de Recursos Humanos, candidatos elegibles para la misma. El Sistema de Recursos Humanos propondrá los candidatos que se le soliciten, de acuerdo con el número de plazas vacantes que existan, presentará al jefe inmediato de la plaza vacante, en el respectivo orden descendente, el listado de los diez candidatos que obtuvieron las mejores calificaciones, cuando el número de candidatos así lo posibilite. El jefe inmediato del puesto, con base en entrevistas y evaluaciones que realice, escogerá de esta lista y recomendará al candidato que considere idóneo ante la autoridad nominadora que decidirá en definitiva. No podrán hacerse nombramientos de personas que no hayan participado en el concurso de oposición.

En el Artículo 51 del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo del Organismo Judicial suscrito entre el Organismo Judicial del Estado de Guatemala y el Sindicato de Trabajadores del Organismo Judicial 2014-2016, se regula que “la evaluación que se practique en el proceso de oposición deben basarse en las normas y técnicas de selección de personal y del perfil de cada puesto que tendrá un valor máximo de cien puntos y será aprobado con una nota mínima de setenta puntos”.

3.3.5 Nombramientos:

Los nombramientos y contratos individuales de trabajo, contendrán como mínimo: nombres y apellidos completos, partida presupuestaria, salario asignado al puesto, así como la unidad a la cual corresponde. El nombramiento o contrato surtirá efectos a partir de la fecha de toma de posesión de conformidad con el acta. En los contratos se especificará el plazo, las modalidades y condiciones del cargo, así como los honorarios, dietas, gastos o viáticos convenidos. El Manual de Normas y Procedimientos establecerá el mecanismo de trámite de todo nombramiento, así como las acciones de notificación o incorporación del nombrado en la nómina o planilla de pago a la oficina pagadora.

Los nombramientos de personal responderán a los vínculos de relación laboral establecidos con el Organismo Judicial así:

- Personal permanente: serán los nombramientos emitidos a puestos específicos con duración laboral indefinida
- Personal por contrato: serán los nombramientos emitidos a puestos específicos con duración laboral por tiempo determinado
- Personal por planilla: serán los nombramientos emitidos a puestos específicos de carácter temporal o de naturaleza transitoria y para obra o servicio determinado.

3.3.6 Toma de posesión

Las personas nombradas deben tomar posesión el día uno o dieciséis de cada mes, o en su defecto, el primer día hábil siguiente, salvo que la naturaleza del cargo o las condiciones del servicio requieran la toma de posesión inmediata en cuyo caso la autoridad que de posesión del cargo deberá hacer constar esta circunstancia en acta . En ningún caso la toma de posesión de un puesto tendrá efecto retroactivo. En toda acta de toma de posesión, se hará constar el juramento de fidelidad a la Constitución Política de la República de Guatemala y de cumplimiento de las leyes del país prestadas por el recipiendario del cargo.

3.3.7 Inducción

Se establece el programa de inducción obligatorio para el personal de primer ingreso. El programa de inducción para el personal de nuevo ingreso, constará de tres módulos: Inducción general, inducción en el área de trabajo e inducción en el puesto de trabajo. En la primera se cubrirá por lo menos la misión y visión institucionales, estructura organizacional, políticas, normas y reglamentos específicos, prestaciones y otros aspectos relevantes, contenidos en el documento específico. Esta parte será desarrollada permanentemente y evaluada por el Sistema de Recursos Humanos del Organismo Judicial. La segunda comprenderá la descripción de la dependencia o unidad de trabajo y la tercera la descripción de sus atribuciones y responsabilidades.

3.3.8 Periodo de prueba

Quien ocupe un puesto dentro del servicio de oposición, estará sujeto a un periodo de prueba ininterrumpido de tres meses si se trata de primer ingreso. El periodo de la prueba tiene por objeto comprobar la idoneidad y eficacia del empleado judicial y del funcionario para el desempeño de las funciones y atribuciones del puesto de que se trate. Concluido el periodo de prueba, el empleado judicial o funcionario quedará confirmado en el cargo, salvo que el jefe de la unidad a cuyo servicio haya asignado, manifieste previamente su oposición razonada.

De no concluir los empleados de primer ingreso satisfactoriamente el periodo de prueba, la autoridad nominadora deberá dar por finalizada la relación laboral sin incurrir en más responsabilidad que la que derive del pago de prestaciones proporcionales a los derechos adquiridos. (Proceso de selección, ver Artículos 13, 14, 15, 16, 17, 18, 21, 22, 25, 27, 28, 29, 30, 31, 32 y 35 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil del Organismo Judicial, Artículos 16, 18 y 21 de la Ley del Servicio Civil del Organismo Judicial, Artículo 22 de la Ley de Acceso a la Información Pública, Artículo 28, 50 y 51 del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo suscrito por el Organismo Judicial del Estado de Guatemala y el Sindicato de Trabajadores del Organismo Judicial 2014-2016 y Artículos 4, 16, 20 y 30 de la Ley de Probidad y Responsabilidades de Funcionarios y Empleados Públicos Decreto 89-2002 del Congreso de la República de Guatemala).

3.4 Clases de nombramiento

La Ley del Servicio Civil del Organismo Judicial, en el Artículo 29 regula tres clases de nombramientos, siendo estos: regular y ordinario, provisional e interino.

3.4.1 Nombramiento regular u ordinario

De conformidad con el Artículo 30 de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, es el que acuerda la autoridad nominadora después de cumplir con los requisitos establecidos en esta Ley. Si se tratará de un puesto del régimen de oposición, la autoridad nominadora deberá requerir al Sistema de Recursos Humanos, cuando el número de candidatos así lo posibilite y en el respectivo orden descendente, la lista de los diez candidatos que obtengan las mejores calificaciones, los que serán incluidos en la lista de elegibles que será propuesta al jefe inmediato de la plaza, quien recomendará ante la autoridad nominadora a la persona que considera más idónea para el cargo.

Si se tratará de un puesto comprendido en el régimen de libre nombramiento y remoción, deberán satisfacerse, como mínimo los requisitos que se refieren a las literales a, b y c del Artículo 16 de esta Ley.” O sea “tener condiciones de salud que le permita ejercitar idóneamente el cargo, llenar los requisitos correspondientes al puesto, establecidos en el Manual de Clasificaciones y Evaluación de Puesto y Salarios y ser de reconocida honorabilidad”, la cual se puede verificar a través de la investigación de referencias laborales, carencia de antecedentes penales y policíacos.

3.4.2 Nombramiento provisional

“Por inexistencia o insuficiencia de aspirantes elegibles en el registro respectivo o por urgente necesidad en el servicio, podrá emitirse un nombramiento provisional, el cual tendrá una duración máxima de seis meses. La persona que se seleccione deberá satisfacer los requisitos a que se refiere las literales a, b y c del Artículo 16 de la ley” (ver Artículo 31 de la Ley).

3.4.3 Nombramiento interino

“Por ausencia temporal del titular, la autoridad nominadora podrá emitir un nombramiento con carácter interino. La persona que desempeñe el interinato podrá ser seleccionada entre el personal en servicio, lo que no constituirá ascenso; o bien podrá ser seleccionada dentro del registro de elegibles. En ambos casos, el interinato no podrá ser mayor de seis meses. Los periodos durante los cuales se ocupen cargos de forma interina no se computaran con fines de la Carrera Administrativa Judicial. El nombramiento de los empleados y funcionarios judiciales surtirá efecto desde la toma de posesión del cargo, en cuya oportunidad deberá levantarse el acta de rigor” (ver Artículos 32 y 33 de la Ley).

3.5 Régimen disciplinario

3.5.1 Faltas

Constituyen faltas las acciones u omisiones en que incurran los empleados y funcionarios judiciales previstas en la Ley y sancionada como tales. Las faltas pueden ser: leves, graves y gravísimas.

Son faltas leves:

- La inobservancia del horario de trabajo sin causa justificada
- La falta de respeto debido hacia los funcionarios judiciales, público en general, compañeros y subalternos en el desempeño del cargo, representantes de órganos auxiliares de la administración de justicia, miembros del Ministerio Público, del Instituto de la Defensa Pública Penal y Abogados.
- La falta de acatamiento de las disposiciones administrativas internas del Organismo Judicial
- La negligencia en el cumplimiento de los deberes propios de su cargo, establecidos en esta ley

Son faltas graves:

- Abandonar total o parcialmente las tareas propias del desempeño del cargo
- Incurrir en retrasos y descuidos injustificados en la tramitación de los procesos
- No guardar discreción debida en los asuntos que conoce por razón de su cargo
- La conducta y los tratos manifestantes discriminatorios en el ejercicio del cargo
- La falta de acatamiento de las disposiciones contenidas en los reglamentos, acuerdos y resoluciones que dicte la Presidencia del Organismo Judicial
- Ocultar a las partes documentos o información de naturaleza pública
- Ausencia injustificada a sus labores por un día
- Asistir a sus labores en estado de ebriedad o bajo el efecto de estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga
- La tercera falta leve que se cometa dentro de un periodo de un año, cuando las dos primeras hayan sido sancionadas.

Son faltas gravísimas:

- Solicitar o aceptar favores, préstamos, regalías o dádivas a las partes, a sus abogados o a sus procuradores
- Desempeñar simultáneamente empleos o cargos públicos remunerados, ejercer cualquier empleo incompatible con su horario de trabajo y ejercer o desempeñar cargos directivos en entidades políticas
- Interferir en el ejercicio de las funciones de los otros organismos del Estado, sus agentes o representantes o permitir la interferencia de cualquier organismo, institución o persona en el Organismo Judicial
- Ocultar información que implique prohibición para el desempeño del cargo o abstenerse de informar una causal sobreviviente
- Faltar injustificadamente al trabajo sin permiso de la autoridad correspondiente o sin causa justificada, durante dos días laborales completos y consecutivos o durante seis medios días laborales en un mismo mes calendario
- Portar armas durante la jornada de trabajo y en el ejercicio de sus funciones salvo los casos especiales autorizados, por la autoridad administrativa del Organismo Judicial

- Abandonar el trabajo en horas de labor sin causa justificada o sin licencia de la autoridad correspondiente
- Cometer cualquier acto de coacción, especialmente aquellos de índole sexual o laboral
- La tercera falta grave que se cometa dentro del lapso de un año, cuando las dos primeras hayan sido sancionadas” (ver Artículos 54, 55, 56, 57 y 58 de la Ley).

3.5.2 Sanciones

Las faltas cometidas por los empleados y funcionarios judiciales, se sancionarán en la forma siguiente:

- Faltas leves: amonestación verbal o escrita que consiste en la llamada de atención verbal o escrita, que se hace al empleado o funcionario judicial por una autoridad superior. En cualquiera de los casos, debe dejarse constancia en el registro personal respectivo.
- Faltas graves: suspensión hasta por 20 días, sin goce de salario
- Faltas gravísimas: suspensión hasta por 45 días, sin goce de salario o destitución.
La suspensión sin goce de salario consiste en la separación temporal del empleado

o funcionario judicial del ejercicio de su cargo. Podrá acordarse hasta un máximo de tres meses en un año, debiendo quedar constancia en el registro personal respectivo. Procederá también en los casos en que el empleado o funcionario se encuentre privado de su libertad, durante el tiempo que esta se mantenga. Cuando el empleado o funcionario recobre su libertad, será reinstalado en su puesto, si lo solicita, dentro de un término de dos días contado a partir de la fecha en que obtenga su libertad, siempre que el agraviado no fuese el Organismo Judicial. La destitución consiste en la separación definitiva del empleado o funcionario judicial del cargo que desempeña” (ver Artículos del 59 al 62 de la Ley).

3.5.3 Prescripciones

“Las acciones y derechos provenientes de esta Ley y su Reglamento prescriben en la siguiente forma:

- Las acciones disciplinarias que se puedan iniciar por faltas cometidas, prescriben en el plazo de tres meses a contar desde la comisión de la falta
- La acción para iniciar el procedimiento de despido prescribe a los 30 días de que se tuvo conocimiento de la falta por la autoridad nominadora

- El nombramiento o contratación de los funcionarios y empleados judiciales, prescriben en el término de 10 días desde el momento en que el empleado o funcionario debió tomar posesión del cargo y ésta no se realizó
- En los demás casos de las acciones o derechos provenientes de esta Ley, la prescripción es de tres meses. Los plazos se interrumpen por la presentación de demanda o gestión escrita ante autoridad competente” (ver Artículos 63 y 64 de la Ley).

3.5.4 Procedimiento disciplinario

Las sanciones disciplinarias previstas en la ley serán impuestas por la unidad correspondiente del Sistema de Recursos Humanos del Organismo Judicial, salvo en el caso de la sanción de destitución, que deberá ser impuesta por la autoridad nominadora.

Toda persona que tenga conocimiento de que un empleado o funcionario judicial, con ocasión de sus funciones o con motivo de ellas, ha cometido una falta, podrá denunciarlo por escrito o verbalmente, con expresión del hecho y de las circunstancias de que tuviere conocimiento. La denuncia podrá plantearse ante la autoridad nominadora, su delegado o ante cualquier autoridad judicial. Estos últimos deberán remitir inmediatamente la denuncia al sistema de Recursos Humanos. Las personas directamente perjudicadas por faltas disciplinarias cometidas por un empleado o funcionario judicial, tendrán la calidad de parte en el procedimiento disciplinario. Todos

los empleados o funcionarios judiciales tienen derecho a ser citados y oídos cuando sean objeto de denuncia y a ser notificados de las decisiones que tome la autoridad nominadora o su delegado”. (ver Artículos 65, 66 y 67 de la ley). De esta manera se estaría garantizando el derecho de defensa.

3.5.5 Trámite de la denuncia

Recibida la denuncia, la autoridad nominadora por medio del Sistema de Recursos Humanos, decidirá si la admite o no para su trámite. Contra la resolución no admitiéndola a trámite, la parte agraviada podrá interponer, dentro del plazo de tres días siguientes a su notificación, recurso de revisión. Si le diere trámite, citará a las partes a una audiencia en un plazo que no exceda de quince días, previniéndolas a presentar sus pruebas en la misma. Si lo estimare necesario, ordenará que la Auditoría o la Supervisión General de Tribunales, según se trate de trabajadores o funcionarios administrativos o auxiliares judiciales, practique la investigación correspondiente.

La autoridad administrativa por medio del Sistema de Recursos Humanos, deberá citar al denunciado bajo apercibimiento de continuar el trámite en su rebeldía si dejare de comparecer sin justa causa. En las audiencias podrán estar presentes además del agraviado, el empleado, su defensor si lo tuviere, los testigos y peritos y el Auditor o Supervisor de Tribunales que corresponda. Si al inicio de la audiencia el empleado judicial aceptare haber cometido la falta, resolverá sin más trámite. Si no se diere este supuesto, se continuará con el desarrollo de la audiencia, dando la palabra a las partes involucradas y recibiendo los medios de prueba que las mismas aporten o que se hayan acordado de oficio. La autoridad nominadora o la unidad correspondiente del Sistema

de Recursos Humanos, pronunciará su resolución dentro del término de tres días después de realizada la audiencia y notificará lo resuelto para anotarlo en el registro personal del empleado.

El procedimiento disciplinario descrito deberá realizarse en un periodo de tres meses, contados desde que hubiese llegado la denuncia ante las autoridades administrativas. Transcurrido dicho plazo se archivarán las actuaciones, sin perjuicio de las responsabilidades civiles o penales que se deduzcan del procedimiento administrativo. En los casos de que se trate de procedimientos disciplinarios que tienen prevista la sanción de destitución, el plazo del procedimiento podrá ser prorrogado por tres meses más. Si del procedimiento disciplinario resultaron indicios de responsabilidad penal, la autoridad administrativa lo hará constar y certificará lo conducente al Ministerio Público” (ver Artículos del 68 al 71 de la Ley).

3.5.6 Medios de impugnación

Las resoluciones administrativas pueden ser impugnadas por los siguientes medios:

- **Revisión:** la solicitud de revisión se presentará ante la autoridad administrativa, dentro del plazo de tres días siguientes a la notificación de la resolución respectiva, quien resolverá dentro del plazo de cinco días. Contra esta resolución no cabe recurso alguno.

El recurso de revisión cabe contra las resoluciones administrativas derivadas de los sistemas de evaluación de desempeño y capacitación, contra las resoluciones que no admiten para su trámite la denuncia de una falta administrativa, contra las resoluciones que impongan sanción de amonestación y contra las resoluciones que definan situaciones sobre traslados o permutas

- Revocatoria: el interesado podrá interponer revocatoria contra la resolución final de la autoridad administrativa ante autoridad superior que corresponda. La impugnación deberá interponerse dentro del plazo de los tres días siguientes, contados a partir del momento en que el empleado fue notificado de la resolución respectiva. Para resolver la revocatoria, la autoridad administrativa superior mandará oír, en una sola audiencia, al Sistema de Recursos Humanos y al interesado, resolviendo en un plazo no mayor de cinco días. Cabe la revocatoria contra las resoluciones que impongan sanción de suspensión o destitución.

De lo resuelto en la revocatoria por destitución conocerá la Corte Suprema de Justicia. Con lo resuelto por la Corte Suprema de Justicia no cabe recurso alguno.

- Apelación: de lo resuelto en la revocatoria por suspensión, conocerá en apelación la cámara respectiva de la Corte Suprema de Justicia, que resolverá sin más trámite, confirmando, revocando, modificando o anulando. (Medios de impugnación, ver Artículos del 72 al 76 de la Ley).

3.5.7 Causas para la terminación de la relación laboral

La relación laboral termina por:

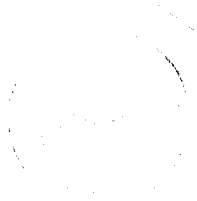
- “Incapacidad para el desempeño del cargo legalmente declarada
- Jubilación
- Destitución
- Renuncia y
- Muerte” (ver Artículo 77 de la Ley)

3.5.8 Facultad del empleado para dar por terminada la relación laboral

Los empleados y funcionarios judiciales podrán dar por terminada la relación laboral, sin responsabilidad de su parte en los siguientes casos:

- “Por traslado a un puesto de menor categoría y salarios, salvo cuando fuere consecuencia de un ascenso o de un aumento de salarios que tuvo carácter temporal o por haber solicitado o aceptado voluntariamente el mismo

- Por alterarse, sin su consentimiento, las condiciones de trabajo
- Por renuncia, que debe presentarse ante la autoridad nominadora con quince días de anticipación por lo menos” (ver Artículo 78 de la Ley).





CAPÍTULO IV

4 La Necesidad de reformar del Artículo 10, literal d del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil del Organismo Judicial, adicionando que la destitución cumpla con el procedimiento administrativo disciplinario, para demostrar el motivo de la terminación laboral

Previo a entrar en materia de la importancia de la necesidad de reforma del precepto legal, se considera elemental tener nociones generales de algunas instituciones jurídicas.

4.1 Despido

Indiscutiblemente el despido es la figura más importante de la extinción de las relaciones laborales emanadas de un contrato por tiempo indefinido, poniendo en juego como apunta Barassi, el interés del trabajador en no verse privado de su único medio de sostén y de las demás prestaciones derivadas de la relación laboral, el interés del patrono en que no causen perjuicios a la empresa por la interrupción del proceso productivo y en conservar su libertad de contratación, y el interés estatal en evitar el grave problema de la desocupación.

Desde luego entre esos intereses el fundamental es el de los trabajadores, y a ello obedece que en los distintos sistemas que regulan el despido, se procura limitar con

mayor o menor intensidad la potestad patronal para despedir”.¹⁹ La Ley guatemalteca contempla dos figuras de despido: el despido directo y el despido indirecto. Para que surta efectos jurídicos la terminación del contrato, es necesario cumplir con los siguientes requisitos formales: comunicación del patrono al trabajador de la decisión de despedirlo y cese de labores de este último”.²⁰

4.1.1 Despido directo

Decisión unilateral tomada por el patrono para dar fin a la relación laboral con base en causas legales o sin ellas, que surte plenos efectos jurídicos una vez que la comunica al trabajador y éste cesa efectivamente en el desempeño de su cargo.

4.1.2 Despido indirecto


Decisión unilateral tomada por el trabajador para dar fin a la relación de trabajo, con base en causas reales o supuestas imputables al patrono que surte plenos efectos jurídicos una vez que el trabajador la comunica al empleador y cesa efectivamente en el desempeño de su cargo”.²¹

En cuanto a los límites y a la clasificación de las formas de terminación de los contratos de trabajo, Cabanellas dice: diversas situaciones se plantean en torno a la posibilidad de disolver el vínculo contractual laboral. La tendencia general consiste en el

¹⁹ López Larrave, Mario. **Ob. Cit.** Pág. 69

²⁰ *Ibid*

²¹ *Ibid.* Págs. 70 y 74



mantenimiento de la relación de trabajo, así se formula en los textos constitucionales y se concreta en los códigos y leyes de trabajo al fijar, en unos casos, la inamovilidad absoluta de los trabajadores (la imposibilidad de despedirlos sin mediar algunas de las causas justificadas previstas en la Ley), y en otros, indemnizaciones por despido que tienden, como mínimo objetivo, a hacer menos frecuente la disolución del contrato sin legítima razón para ello. La justa causa del despido debe ser motivo determinante de la disolución del contrato y no motivo justificante.

El despido con justa causa aparece como manifestación sancionadora suprema. Siendo el despido la máxima medida disciplinaria”.²²

4.1.3 Remoción

“Privación del cargo o empleo. El vocablo de origen canónico, es hoy de uso muy general”.²³

4.1.4 Destitución

“Acción o efecto de destituir”.²⁴ Separar del cargo a un servidor público que incurra en una causal de despido reglamentada y agote un procedimiento administrativo disciplinario.

²² Franco López, Cesar Landelino. **Ob. Cit.** Pág. 305, 306, 314 y 316

²³ Cabanellas de Torres, Guillermo. **Ob.Cit.** Pág. 329.

²⁴ Ibid. Pág. 127

4.1.5 Reorganización

“Supresión de puestos por reducción forzosa de servicios por falta de fondos o reducción de personal por reorganización, previo dictamen favorable de la Oficina Nacional del Servicio Civil”. (Ver Artículo 82 de la Ley del Servicio Civil Decreto 1748 del Congreso de la República de Guatemala).

4.2 Regímenes disciplinarios de algunas instituciones del Estado

A continuación se da conocer una breve reseña de los órganos disciplinarios de algunas entidades, cuyo fin es sancionar las faltas disciplinarias cometidas por los servidores públicos.

4.2.1 Régimen disciplinario de las instituciones que se rigen por la Ley del Servicio Civil Decreto 1748 del Congreso de la República de Guatemala

Los servidores públicos que se rigen por la Ley del Servicio Civil, para que puedan ser separados de su cargo de forma definitiva tienen que haber agotado el procedimiento administrativo disciplinario regulado en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento por haber incurrido en una de las causales de despido establecidas en el Artículo 76 de la Ley del Servicio Civil (en el capítulo II, se hace mención de forma detallada del procedimiento de despido).

4.2.2 Régimen disciplinario del Instituto de la Defensa Pública Penal

El Artículo 41 de la Ley del Servicio Público de Defensa, regula que “la Dirección General puede aplicar sanciones a los defensores públicos de planta y de oficio que en el desempeño de sus cargos, incumplan los deberes que emanan del ejercicio de sus funciones conforme a lo establecido en los Artículos 29 y 30 de esta Ley. Para la imposición de una sanción, se tendrá en cuenta la gravedad del hecho cometido y los perjuicios efectivamente causados. Las sanciones consistirán en:

- Llamada de atención verbal
- Llamada de atención escrita
- Suspensión de hasta tres meses de empleo, sin goce de sueldo
- Remoción del cargo

En todos los casos, el defensor público de planta contará con las garantías del debido proceso, para ofrecer su descargo”.

4.2.3 Régimen disciplinario de la Policía Nacional Civil

El Reglamento Disciplinario de la Policía Nacional Civil, Acuerdo Gubernativo No. 420-2003, clasifica las infracciones disciplinarias en leves, graves y muy graves, dentro de las sanciones regula la amonestación escrita, suspensión de trabajo, destitución, limitación temporal y pérdida de derechos y oportunidades. Para la graduación de las sanciones toman en cuenta los siguientes criterios:

- La naturaleza de los bienes jurídicos tutelados
- Grado de responsabilidad
- La naturaleza del servicio del afectado
- El grado de perturbación efectiva del servicio
- Las condiciones profesionales del infractor, tales como la categoría del cargo, la naturaleza de sus funciones y el grado de instrucción, para el desempeño de las mismas.

En relación a la competencia administrativa en materia disciplinaria, regulan que toda autoridad de la institución tiene el deber de velar por la disciplina y corregir las infracciones a los principios básicos de actuación que observe en los subordinados. En

la Policía Nacional Civil, tiene potestad para sancionar a sus elementos, el Ministro de Gobernación, los miembros de la Escala Jerárquica de Dirección, los Tribunales Disciplinarios, los Oficiales Superiores, los Oficiales Subordinados, los Mandos de Estaciones y Subestaciones, tanto titulares como accidentales.

Corresponde al Ministro de Gobernación ejecutar la sanción de destitución, impuesta por el Director General y los Tribunales Disciplinarios. Las formas de promover el inicio de un procedimiento administrativo es de oficio y por denuncia. Contra la resolución condenatoria emitida por el Ministro de Gobernación, el interesado podrá interponer recurso de reposición ante el propio Ministro, quien dentro de los cinco días siguientes a su interposición resolverá y notificará. Si el interesado considera injusta la sanción impuesta, puede recurrir a la vía jurisdiccional” (ver Artículos 18, 20, 22, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 32, 33, 34, 60 y 112 del Acuerdo Gubernativo No. 420-2003.)

4.2.4 Régimen disciplinario de la Corte de Constitucionalidad

Según el Artículo 59 del Acuerdo No. 19-89 de la Corte de Constitucionalidad “para garantizar la disciplina de los funcionarios y empleados de la Corte, se establecen las siguientes sanciones aplicables por la presidencia:

- Amonestación verbal, que se aplicará por faltas leves
- Amonestación escrita, que se impondrá cuando el servidor haya merecido durante un mismo mes calendario, dos o más amonestaciones verbales

- Suspensión en el trabajo, sin goce de sueldo hasta por un máximo de treinta días en un año calendario, cuando la falta cometida sea de cierta gravedad
- Suspensión en el trabajo, en los casos de detención, prisión provisional, durante el tiempo que una u otra se mantenga. Si se ordenase la libertad al detenido o se dictare sentencia absolutoria, podrá restituirse al funcionario o empleado en su puesto u ordenarse el pago de sus prestaciones e indemnización por cese de relación laboral”.

Según el Artículo 60 del Acuerdo No. 19-89 de la Corte de Constitucionalidad la imposición “no tienen más consecuencias que las derivadas de su aplicación, sin implicar pérdida de los derechos otorgados”. En el Artículo 61, se describen las causas que facultan al Presidente de la Corte para remover a los funcionarios y empleados. El Artículo 63, regula que “la cesación definitiva del cargo de los funcionarios y empleados en el servicio por oposición, se produce en los siguientes casos: por renuncia, por destitución o remoción, por invalidez absoluta, permanente y por jubilación”.

4.2.5 Régimen disciplinario del Ministerio Público

La Ley Orgánica del Ministerio Público, Decreto No. 40-94 del Congreso de la República de Guatemala, en el Artículo 60 estipula que “el Fiscal General de la República, podrá imponer a los fiscales, funcionarios, auxiliares y empleados de la institución por las faltas en que incurran en el servicio, las sanciones disciplinarias siguientes:

- Amonestación verbal
- Amonestación escrita
- Suspensión del cargo o empleo hasta por quince días sin goce de sueldo y
- Remoción del cargo o empleo. La sanción será adecuada a la naturaleza y gravedad de la falta”.

En el Artículo 61 de la misma Ley, se describen los hechos y omisiones que serán motivo de sanción disciplinaria. En el Artículo 62, se establece el procedimiento administrativo disciplinario, en el segundo párrafo del mismo Artículo, refiere que “las remociones y suspensiones serán impuestas únicamente por el Fiscal General de la República”.

4.2.6 Régimen disciplinario del Organismo Legislativo

La Ley del Servicio Civil del Organismo Legislativo Decreto 44-86 del Congreso de la República de Guatemala, en el Artículo 31 reglamenta las medidas disciplinarias. “Para garantizar la disciplina de los trabajadores y sancionar las violaciones a la ley y demás faltas en que incurran durante el servicio, se establecen las siguientes medidas disciplinarias:

- Amonestación verbal por faltas leves
- Amonestación escrita en caso de reincidencia en faltas leves durante el mismo mes calendario o cuando el caso así lo amerite
- Suspensión en el trabajo, sin goce de salario hasta por un máximo de ocho días, si la falta fuere grave y no amerite el despido
- Despido que procederá en los casos establecidos por esta ley”.

Según el Artículo 32 de la Ley del Servicio Civil del Organismo Legislativo, las medidas disciplinarias “se adoptarán siempre con audiencia previa del trabajador afectado, de la que se dejará constancia, según el caso, en su expediente personal”. En el Artículo 33, se describen cuales son las causales de despido que facultan a la autoridad nominadora, para despedir al trabajador sin responsabilidad de su parte y en el Artículo 34 se regula el procedimiento de despido.

4.2.7 Régimen del Servicio Municipal

La Ley del Servicio Municipal, Decreto No. 1-87 del Congreso de la República de Guatemala, en el Artículo 57, estipula las medidas disciplinarias. “Para garantizar la buena disciplina de los trabajadores municipales, así como para sancionar las violaciones de las disposiciones prohibitivas de esta ley y demás faltas en que incurran durante el servicio, se establecen tres clases de medidas disciplinarias:

- Amonestación verbal: se aplicará por infracciones leves, según lo determinen los reglamentos internos de cada municipalidad
- Amonestación escrita: se impondrá cuando el trabajador haya merecido durante un mismo mes calendario dos o más amonestaciones verbales o en los demás casos que establezcan los reglamentos internos de las municipalidades
- Suspensión en el trabajo sin goce de salario hasta por un máximo de ocho días en un mes calendario, en éste caso, deberá oírse previamente al interesado”.

En el Artículo 60 del mismo ordenamiento legal, se establece que “los trabajadores municipales del servicio de carrera solo pueden ser removidos de sus puestos si incurren en causal de despido debidamente comprobada”. En el mismo Artículo se enumeran las causales, para remover a los trabajadores municipales. En el Artículo 62, se estipula que “las autoridades nominadoras quedan facultadas para disponer la remoción de trabajadores municipales en los casos en que consideren necesaria la supresión de puestos por reducción forzosa de servicios, por falta de fondos o reducción de personal por reorganización, debidamente comprobados”.

En el Artículo 82 de la Ley del Servicio Civil, Decreto 1748 del Congreso de la República de Guatemala, se regula la supresión de puestos por reorganización, “las autoridades nominadoras quedan facultadas para disponer la remoción de servidores públicos en los casos en que consideren necesaria la supresión de puestos por

reducción forzosa de servicios por falta de fondos o reducción de personal por reorganización, previo dictamen favorable de la Oficina Nacional de Servicio Civil”.

En el Artículo 63 de la Ley del Servicio Municipal Decreto 1-87 del Congreso de la República de Guatemala, está reglamentado que “la cesación definitiva de funciones de los trabajadores municipales se produce en los siguientes casos: renuncia del trabajador municipal, destitución o remoción, invalidez cuando fuere absoluta y por jubilación de conformidad con la ley de la materia”.

4.2.8 Régimen disciplinario Organismo Judicial

En el capítulo III, se da a conocer el procedimiento administrativo disciplinario cuando un servidor público ha incurrido en infracciones al servicio.

En la doctrina se estima que la falta disciplinaria se constituye en toda acción u omisión voluntaria, tanto dolosa como culposa, cometida por un trabajador que se encuentre al servicio y con tal proceder perjudique o pueda perjudicar las conveniencias de la actividad”.²⁵

Las instituciones descritas tienen reglamentado que dentro de su organización cuentan con un régimen disciplinario, para garantizar la disciplina de los servidores públicos cuando incurren en faltas al servicio y regulan medidas disciplinarias dependiendo la gravedad del hecho, (las sanciones pueden ser: verbal, escrita,

²⁵ Franco López, Cesar Landelino. **Ob. Cit.** Pág. 649

suspensión sin goce de salario y destitución o remoción), Cuando se tiene conocimiento que un servidor público ha cometido alguna violación prohibitiva de la ley, se le debe denunciar ante dicho órgano disciplinario, previo a ser sancionado se le debe formar un expediente administrativo disciplinario de las actuaciones realizadas, para que el trabajador pueda descargar los hechos que se le imputan a través de los medios de prueba y de esta forma afianzar las garantías constitucionales (derecho de defensa, derecho a audiencia previa y del debido proceso).

El Reglamento General de la Ley del Servicio Civil del Organismo Judicial, en el Artículo 10, inciso d, estipula que para ingresar al régimen de oposición del Organismo Judicial, es requisito indispensable “no haber sido destituido como trabajador del Organismo Judicial, ni de los otros organismos del Estado, entidades autónomas o semiautónomas del mismo, en un periodo de cinco años anteriores”.

Algunas instituciones toman como sinónimos la destitución, remoción, reorganización y rescisión, no toman en cuenta si el trabajador agotó un procedimiento administrativo disciplinario por haber incurrido en una causal de despido debidamente comprobada, cuando la autoridad nominadora de una entidad, toma la decisión de separar del cargo a un servidor público, simplemente le notifica que es por destitución o remoción. Según investigaciones realizadas este fenómeno generalmente se da cuando hay cambio de autoridades, en ese sentido cuando un candidato se encuentra en esta situación y se le presenta la oportunidad de trabajar en el Organismo Judicial, pero no ha transcurrido el tiempo que establece el cuerpo legal, para participar en el régimen de oposición, se le

veda el derecho de participar en el proceso de selección, para optar a un puesto de trabajo.

Cuando se realiza el respectivo análisis y se verifica que el servidor público no incurrió en una infracción al servicio, la Unidad de Dotación de la Gerencia de Recursos Humanos del Organismo Judicial, remite los casos a la Asesoría Jurídica, para que emitan opinión si se continúa o no con los procesos establecidos de selección, pero los criterios pueden variar.

En el presente capítulo, se evidencia que para que un servidor público pueda ser destituido o removido de su cargo, tiene que haber agotado un procedimiento administrativo disciplinario por haber cometido una causal de despido reglamentada, se considera que sino ha cometido alguna infracción al servicio, se le debe calificar la terminación de la relación laboral como rescisión o en su defecto reorganización, previo dictamen favorable de la Oficina Nacional de Servicio Civil. (Ver Artículo 82 de la Ley del Servicio Civil, Decreto 1748 del Congreso de la República de Guatemala).

El Artículo 10 de la Ley del Organismo Judicial Decreto 2-89 del Congreso de la República de Guatemala, regula que "las normas se interpretaran conforme a su texto", se presume que el legislador asumió que previo a separar del puesto de trabajo a un servidor público, debe haber ejercido sus derechos constitucionales como son el debido proceso y el derecho de defensa, de lo contrario se estaría violentando las garantías constitucionales, primordialmente el principio tutelar de los trabajadores.

veda el derecho de participar en el proceso de selección, para optar a un puesto de trabajo.

Cuando se realiza el respectivo análisis y se verifica que el servidor público no incurrió en una infracción al servicio, la Unidad de Dotación de la Gerencia de Recursos Humanos del Organismo Judicial, remite los casos a la Asesoría Jurídica, para que emitan opinión si se continúa o no con los procesos establecidos de selección, pero los criterios pueden variar.

En el presente capítulo, se evidencia que para que un servidor público pueda ser destituido o removido de su cargo, tiene que haber agotado un procedimiento administrativo disciplinario por haber cometido una causal de despido reglamentada, se considera que sino ha cometido alguna infracción al servicio, se le debe calificar la terminación de la relación laboral como rescisión o en su defecto reorganización, previo dictamen favorable de la Oficina Nacional de Servicio Civil. (Ver Artículo 82 de la Ley del Servicio Civil, Decreto 1748 del Congreso de la República de Guatemala).

El Artículo 10 de la Ley del Organismo Judicial Decreto 2-89 del Congreso de la República de Guatemala, regula que “las normas se interpretaran conforme a su texto”, se presume que el legislador asumió que previo a separar del puesto de trabajo a un servidor público, debe haber ejercido sus derechos constitucionales como son el debido proceso y el derecho de defensa, de lo contrario se estaría violentando las garantías constitucionales, primordialmente el principio tutelar de los trabajadores.

Para dar cumplimiento a las disposiciones constitucionales y a la legislación laboral guatemalteca, se considera de suma importancia que la Unidad de Dotación a través de la Gerencia de Recursos Humanos del Organismo Judicial, presente a la Corte Suprema de Justicia el proyecto de reforma del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil del Organismo Judicial, ya que al reformar el Artículo 10 literal d, se le estaría adicionando que la destitución debe cumplir con el procedimiento administrativo disciplinario, para demostrar el motivo de la terminación de la relación laboral y de esta manera las personas que deseen participar en el régimen de oposición y han sido destituidas o removidas en otros organismos del Estado, entidades autónomas o semiautónomas y no han sido sancionados por las disposiciones prohibitivas de la Ley, no se les vede el derecho de participar en el proceso de selección, para optar a un puesto de trabajo en el Organismo Judicial, siempre y cuando reúna los requisitos de Ley.

4.3 Ventajas de reformar el Artículo 10, literal d del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil del Organismo Judicial

Al reformar la norma reglamentada se estaría dando cumplimiento a los mandatos constitucionales y a la legislación guatemalteca en materia laboral. Entre los preceptos a cumplir se pueden mencionar:

- El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social (derecho al trabajo)

- Todo guatemalteco puede optar a un puesto de trabajo siempre y cuando reúna los requisitos que las leyes establecen (derecho de los guatemaltecos a optar a cargos públicos)
- Los puestos de la administración pública deben adjudicarse en base a capacidad, preparación y honradez (adjudicación de puestos en base a capacidad)
- Los servidores públicos que sean contratados de forma indefinida (principio de estabilidad) cuando sean separados de sus cargos de forma definitiva y no se les haya aplicado un procedimiento administrativo disciplinario por alguna falta cometida en su relación laboral con la institución empleadora, no se le enmarque en la figura jurídica de destitución o remoción, sino como rescisión de contrato (derecho de defensa, principio de legalidad, principio del debido proceso y principio de presunción de inocencia)
- Protección jurídica preferente al trabajador como la parte más débil en la relación laboral (principio tutelar).

CONCLUSIÓN DISCURSIVA

El Organismo Judicial, se rige por su propia Ley. Uno de los requisitos indispensables, para ingresar al régimen de oposición es no haber sido destituido como trabajador del Organismo Judicial, ni de los otros organismos del Estado, entidades autónomas o semiautónomas del mismo en un periodo de cinco años anteriores. Algunas instituciones toman como sinónimo la destitución, remoción, rescisión y reorganización, sin tomar en cuenta si el servidor público agotó un procedimiento administrativo disciplinario por haber incurrido en una violación prohibitiva de la ley, lo cual va en contra de los preceptos constitucionales, la legislación laboral guatemalteca y la justicia, al no ejercer el derecho de defensa y el debido proceso, cuando un candidato se enmarca dentro de este presupuesto y se le presenta la oportunidad de trabajar en el Organismo Judicial y no ha transcurrido el tiempo establecido en el precepto legal, para ingresar al régimen de oposición, se le veda el derecho de participar en el proceso de selección.

En el Capítulo IV, se estableció que las instituciones que se rigen por la Ley del Servicio Civil Decreto 1748 del Congreso de la República de Guatemala y las entidades que se tutelan por su propia ley, dentro de su organización cuentan con un régimen disciplinario, para garantizar la buena conducta de los servidores públicos, en ese sentido, sino no han incurrido en una causal de despido debidamente comprobada, no se les puede separar de su cargo por destitución o remoción, sino el término de la relación laboral se debe tomar como rescisión o en su defecto reorganización, previo dictamen favorable de la Oficina Nacional del Servicio Civil. Al reformarse el precepto legal, se estaría dando cumplimiento al principio tutelar de la clase trabajadora

BIBLIOGRAFÍA

ARGUETA R., Alejandro. **El disfraz de la relación de trabajo en Guatemala.** 1ª. Ed., Guatemala: (s.e), 2008.

CABANELLA DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental.** 19ª. ed., Buenos Aires Argentina: Ed. Heliasta, 2008.

FRANCO LÓPEZ, Cesar Landelino. **Derecho sustantivo Individual del trabajo.** 2ª. ed. Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2007.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Síntesis del derecho del trabajo guatemalteco.** (s.l.i): Ed. IUS Ediciones, (s.f).

Legislación

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

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

Código de Trabajo de Guatemala. Decreto Ley Número 1441, del Congreso de la República de Guatemala, 1961.

Ley del Servicio Civil. Decreto Ley Número 1748 del Congreso de la República de Guatemala, 1998.

Ley del Servicio Civil del Organismo Judicial. Decreto Ley Número 48-99 del Congreso de la República de Guatemala, 2000.

Ley del Servicio Civil del Organismo Legislativo. Decreto Ley Número 44-86 del Congreso de la República de Guatemala, 1986.

Ley del Servicio Municipal. Decreto Ley Número 1-87 del Congreso de la República de Guatemala, 1987.

Ley del Servicio Público de Defensa Penal. Decreto Ley Número 129-97 del Congreso de la República de Guatemala, 1997.

Ley Orgánica del Ministerio Público. Decreto Ley Número 40-94 del Congreso de la República de Guatemala, 1994.

Ley de Probidad y Responsabilidad de Funcionarios y Empleados Públicos. Decreto Ley Número 89-2002 del Congreso de la República de Guatemala, 2005.

Reglamento General de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial. Acuerdo Número 31-2000 de la Corte Suprema de Justicia, Guatemala, 2000.

Acuerdo Número 19-89 de la Corte de Constitucionalidad, Guatemala, 1989.

Acuerdo Gubernativo Número 420-2003, Guatemala, 2003.

Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo 2014-2016 suscrito entre el Organismo Judicial del Estado de Guatemala y el Sindicato de Trabajadores del Organismo Judicial.