

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



**GUATEMALA, ABRIL DE 2022**

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

**VULNERACIÓN AL DERECHO DE OPTAR A CARGOS PÚBLICOS POR LA FALTA  
DE CONTROL DEL RECURSO HUMANO DE LA OFICINA NACIONAL DEL  
SERVICIO CIVIL**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**JAVIER ENRIQUE SAENZ RUANO**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y los títulos profesionales de

**ABOGADO Y NOTARIO**

Guatemala, abril de 2022

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

DECANO:	M.Sc.	Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL I:	Licda.	Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
VOCAL II:	Lic.	Rodolfo Barahona Jácome
VOCAL III:	Lic.	Helmer Rolando Reyes García
VOCAL IV:	Br.	Javier Eduardo Sarmiento Cabrera
VOCAL V:	Br.	Gustavo Adolfo Oroxom Aguilar
SECRETARIA:	Licda.	Evelyn Johanna Chevez Juárez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

Presidente:	Lic.	Álvaro Hugo Salguero Lemus
Vocal:	Lic.	Magbis Mardoqueo Méndez López
Secretario:	Lic.	Edwin Orlando Xitumul Hernández

**Segunda Fase:**

Presidente:	Lic.	Marvin Omar Castillo García
Vocal:	Lic.	Eddy Augusto Aguilar Muñoz
Secretaria:	Licda.	María Yesenia Rodríguez Rivera

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

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS  
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES

UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS  
PRIMER NIVEL EDIFICIO 5-5

REPOSICIÓN POR: Robo  
FECHA DE REPOSICIÓN: 10/06/2021



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis, once de abril de dos mil diecinueve

Atentamente pase al (a) profesional **JUAN CARLOS RÍOS ARÉVALO**, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante **JAVIER ENRIQUE SAENZ RUANO**, con carné 201402584 intitulado **VULNERACIÓN AL DERECHO DE OPTAR A CARGOS PÚBLICOS POR LA FALTA DE CONTROL DEL RECURSO HUMANO DE LA OFICINA NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL**. 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.



Licda. Astrid Jeannette Lemus Rodríguez  
Vocal en sustitución del Decano



Fecha de recepción: 26, 11, 2020

Asesor(a)  
(Firma y Sello)

Licenciado  
*Juan Carlos Ríos Arévalo*  
Abogado y Notario



Lic. Juan Carlos Ríos Arévalo  
Abogado y Notario  
Teléfono: 5916-5885

6 av. 0-60 Zona 4 torre profesional 1 oficina 701 ciudad capital

---

Coordinador de la Unidad de Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala

Distinguido coordinador:



En cumplimiento del nombramiento emitido por la jefatura a su cargo, me permito informar que procedí asesorar el trabajo de tesis titulado **“VULNERACIÓN AL DERECHO DE OPTAR A CARGOS PÚBLICOS POR LA FALTA DE CONTROL DEL RECURSO HUMANO DE LA OFICINA NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL”**, del bachiller **JAVIER ENRIQUE SAENZ RUANO**. Para ello declaro que el bachiller no es pariente de mi persona dentro de los grados de ley por lo que me permito exponer lo siguiente:

- a) El trabajo de investigación realizado es un aporte técnico y científico con fundamento en un amplio contenido jurídico y doctrinario para el análisis de investigación de tesis la cual se fundamenta en el incumplimiento de la Ley de Servicio Civil.
- b) Sobre la metodología y técnicas de investigación, consistió en la aplicación científica de los métodos analítico y deductivo. Así mismo, se aplicaron las técnicas de investigación bibliográficas; mediante las cuales el bachiller comprobó que no existe un control del recurso humano por parte de la Oficina nacional del Servicio Civil.
- c) Con relación a la redacción utilizada, la investigación quedo estructurada en cuatro capítulos, secuenciados entre sí, reuniendo las condiciones exigidas en cuanto a coherencia, claridad y precisión. Habiendo el bachiller redactado el contenido con un lenguaje técnico para que sea comprensible al lector.
- d) La contribución científica del tema es de suma importancia la cual está basada en la realidad actual. Con relación a la conclusión discursiva, se relaciona el contenido del trabajo de investigación y proyecta el nivel de síntesis jurídico con el objeto principal del tema, aportando el bachiller una solución a la problemática presentada en la investigación realizada.

Lic. Juan Carlos Ríos Arévalo  
Abogado y Notario  
Teléfono: 5916-5885

6 av. 0-60 Zona 4 torre profesional 1 oficina 701 ciudad capital


---



f) Sobre la bibliografía utilizada, se verificó que fuera la adecuada, teniéndose a la mano la información necesaria para la elaboración, redacción y presentación final del presente trabajo de tesis.

II. Concluyo este dictamen en atención al Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público; informando a usted que **APRUEBO** la presente investigación y emito **DICTAMEN FAVORABLE**, al bachiller **JAVIER ENRIQUE SAENZ RUANO**, para que prosiga con el trámite necesario para su orden de impresión y graduación.

Sin otro particular me suscribo de usted atentamente.



LIC. JUAN CARLOS RÍOS ÁREVALO  
ABOGADO Y NOTARIO  
COLEGIADO No. 7792

*Licenciado  
Juan Carlos Ríos Arevalo  
Abogado y Notario*



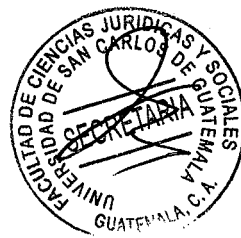
# USAC

**TRICENTENARIA**

Universidad de San Carlos de Guatemala

Reposición por: CORRECCIÓN DE DATOS

Fecha emitida: octubre 2021



**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala, 21 de junio de 2021.**

Atentamente pase a Consejero de Comisión de Estilo, JULIO VINICIO FRANCO GUERRA, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (a) estudiante JAVIER ENRIQUE SAENZ RUANO, con carné número 201402584, intitulado VULNERACIÓN AL DERECHO DE OPTAR A CARGOS PÚBLICOS POR LA FALTA DE CONTROL DEL RECURSO HUMANO DE LA OFICINA NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

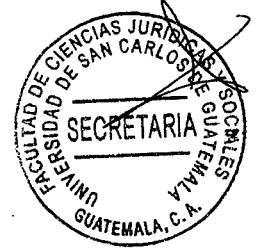
Luego de que el estudiante subsane las correcciones, si las hubiere, deberá emitirse el dictamen favorable de comisión de Estilo, conforme lo establece el artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de la Licenciatura de Ciencias Jurídica y Sociales y del Examen General Público.

"ID Y ENSED A TODOS"



**Dr. Carlos Ebertito Herrera Recinos**  
Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis





Guatemala, 04 de marzo de 2021

Señor  
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES  
RECIBIDO  
05 JUL. 2021  
UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS  
Hora:  
Firma: *Jhosselyn*

Distinguido Licenciado:

Atentamente le informo que el estudiante JAVIER ENRIQUE SAENZ RUANO, ha realizado las correcciones de ORTOGRAFÍA, REDACCIÓN Y ESTILO a su trabajo de tesis, cuyo título final es: "VULNERACIÓN AL DERECHO DE OPTAR A CARGOS PÚBLICOS POR LA FALTA DE CONTROL DEL RECURSO HUMANO DE LA OFICINA NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL".

En virtud de lo anterior se emite DICTAMEN FAVORABLE, a efecto de que pueda continuar con el trámite correspondiente.

Cordialmente:

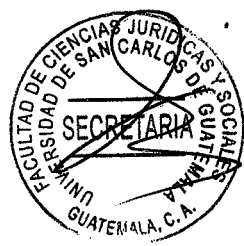
"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

*[Handwritten signature]*  
Lic. Julio Vinicio Franco Guerra  
Consejero Docente de Redacción y Estilo





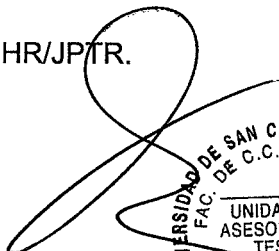
**USAC**  
**TRICENTENARIA**  
 Universidad de San Carlos de Guatemala

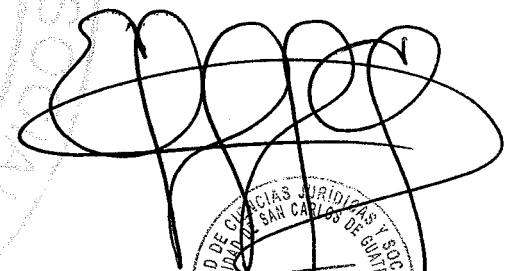


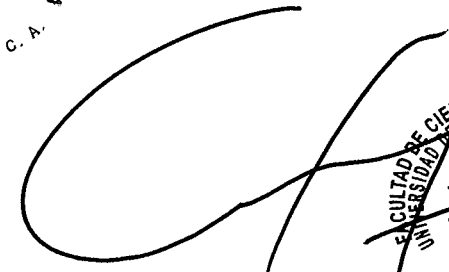
Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Ciudad de Guatemala, once de octubre de dos mil veintiuno.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante JAVIER ENRIQUE SAENZ RUANO, titulado VULNERACIÓN AL DERECHO DE OPTAR A CARGOS PÚBLICOS POR LA FALTA DE CONTROL DEL RECURSO HUMANO DE LA OFICINA NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

CEHR/JPTR.

  
 UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
 FAC. DE C.C. J.J. Y S.S.  
 UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS  
 GUATEMALA, C. A.

  
 FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES  
 UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
 SECRETARIA  
 GUATEMALA, C. A.

  
 FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES  
 UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
 DECANO  
 GUATEMALA, C. A.





## DEDICATORIA

### **A DIOS:**

Por ser quien me dio la vida, quien me ha llenado de bendiciones y de fuerzas en mis momentos de debilidad. A quien le debo todos los triunfos que he logrado y que lograré.

### **A MI MADRE:**

Mayra Lisseth Sáenz Ruano, por ser el pilar de mi vida. Por todo tu esfuerzo y consejos, gracias. Por todo el cariño y apoyo incondicional. Te amo.

### **A MI HERMANA:**

Stephanie Sáenz, por todo el apoyo que me ha dado. Por inspirarme cada día a ser mejor.

### **A MI FAMILIA:**

Por el apoyo que me han brindado. Este triunfo también es de ustedes.

### **A MIS AMIGOS:**

Por todos los momentos compartidos y confiar en mí en todo momento y su apoyo incondicional.

A:

La tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala.



A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales,  
gracias.



## PRESENTACIÓN

El trabajo de tesis desarrollado se enmarca dentro de las investigaciones cualitativas y corresponde al derecho público, específicamente en la rama del derecho laboral. Por ser un trabajo eminentemente teórico, no requiere una delimitación geográfica y se centrará dicha investigación desde el mes de noviembre del 2019 hasta el mes de noviembre del año 2020.

El objeto de estudio es el derecho de toda persona a optar a cargos públicos, el cual es un derecho de carácter constitucional. El sujeto de estudio será la Oficina Nacional del Servicio Civil.

El aporte académico de la tesis es evidenciar que se debe de realizar un mejor control sobre el recurso humano guatemalteco en las entidades gubernamentales, para que todas las consecuencias jurídicas que se derivan por la simple falta del cumplimiento de una función, ya no se den y con ello proponer que el principal método de optar sea a través de la meritocracia, es decir a través de los méritos, la preparación y el profesionalismo que cada persona tiene y a adquirido por el transcurso del tiempo y de su esfuerzo.



## HIPÓTESIS

La Oficina Nacional de Servicio Civil es una institución responsable de administrar en forma técnica, metódica eficiente y objetiva el sistema del recurso humano de la administración pública, con el fin de garantizar al país un desempeño efectivo e idóneo de la labor institucional del gobierno, en beneficio de la ciudadanía y para la ciudadanía.

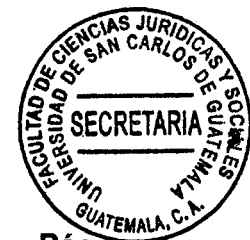
Tiene la responsabilidad de llevar un inventario, control y fiscalización de todos los trabajadores que están en la administración pública del país, la importancia de esto es que derivado de dicha fiscalización se podrá saber de una manera más cierta, qué plazas son necesarias para que salgan a oposición y así los ciudadanos civilmente capaces e idóneos puedan valer su derecho y aplicar a dichas plazas. Con esto también se puede evitar que se dé la figura del nepotismo, ya que los que están dentro de las entidades públicas favorecen a sus familiares o amistades dándoles empleo sin importar el mérito para ocupar el cargo, sino su alianza o lealtad, de lo cual la ONSEC no tiene conocimiento como consecuencia de no cumplir con su función de instrumentar dicho inventario.



## COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

A través de los métodos analítico y deductivo y de la técnica de investigación bibliográfica se comprobó que la Oficina Nacional de Servicio Civil carece de un control del recurso humano, debido a que el director de dicha institución no cumple con su obligación de establecer y mantener un registro de todos los empleados comprendidos en el servicio por oposición y en el servicio sin oposición que laboran en la administración pública. En consecuencia, los guatemaltecos no pueden optar a cargos públicos porque no salen a oposición plazas que pueden ser necesarias. No se sabe con exactitud en las plazas disponibles que se tienen en las instituciones como también en las municipalidades.

La Constitución Política de la República de Guatemala establece que cualquier persona idónea puede optar a cargos públicos y que para ellos se debe tomar en cuenta el profesionalismo y los méritos, pero lamentablemente debido a la falta de la fiscalización del recurso humano el servicio civil no tiene un control del sistema de contratación del personal, y es a través del nepotismo que surgen las relaciones laborales dejando a un lado la meritocracia y afectando la efectividad de las diferentes instituciones del Estado porque la mayoría de personas no cuentan con la experiencia o capacidad para ejecutar los cargos.



## ÍNDICE

Pág.

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

### CAPÍTULO I

1. Derecho de trabajo.....	1
1.1. Definición de derecho de trabajo.....	2
1.2. Naturaleza del derecho de trabajo.....	3
1.2.1. Derecho público.....	4
1.2.2. Derecho privado.....	5
1.3. Caracteres del derecho de trabajo.....	7
1.4. Finalidades del derecho de trabajo.....	12
1.5. El objeto del derecho de trabajo.....	12
1.6. Principios generales del derecho de trabajo.....	13
1.6.1. Principio de tutelaridad.....	14
1.6.2. Principio de realismo.....	15
1.6.3. Principio de irrenunciabilidad.....	15
1.6.4. Principio de la obligatoriedad.....	16
1.6.5. Principio de conciliación.....	17
1.6.6. Principio <i>indubio pro operario</i> .....	18
1.6.7. Principio de sencillez.....	18
1.6.8. Principio de hondamente democrático.....	19
1.6.9. Principio de derecho de trabajo necesario e imperativo.....	20
1.7. Organización Internacional del Trabajo.....	21

### CAPÍTULO II

2. Evolución histórica del derecho laboral.....	25
2.1. La esclavitud.....	25
2.2. El colapso del Imperio Romano: Edad Media.....	26



2.3.	El capitalismo.....	28
2.3.1.	Características del capitalismo.....	28
2.4.	Del derecho laboral en Guatemala.....	30
2.4.1.	Época pre colonial.....	31
2.4.2.	Época de la colonia.....	31
2.4.3.	Sobre la economía en la época colonial.....	34
2.4.4.	La encomienda.....	34
2.4.5.	El repartimiento.....	35
2.4.6.	La época independiente.....	36
2.4.7.	Código de trabajo.....	37
2.5.	Fuentes del derecho de trabajo.....	38
2.5.1.	Fuentes reales.....	39
2.5.2.	Fuentes formales.....	40
2.5.3.	Fuentes históricas.....	43
2.6.	Tratados internacionales.....	43

### CAPÍTULO III

3.	El servicio civil en Guatemala.....	45
3.1.	La administración pública.....	45
3.1.1.	Evolución histórica de la administración pública en el ordenamiento jurídico guatemalteco.....	46
3.1.2.	Principios de la administración pública.....	49
3.1.3.	La función administrativa.....	53
3.2.	El servicio civil.....	53
3.2.1.	Definición del servicio civil.....	54
3.2.2.	Naturaleza del servicio civil.....	55
3.2.3.	Servidor público.....	56
3.2.4.	Clasificación del servicio público.....	57
3.2.5.	Sistemas de ingreso al servicio civil.....	59





## CAPÍTULO IV

4.	Oficina Nacional de Servicio Civil.....	61
4.1.	Objetivos de la Oficina Nacional de Servicio Civil.....	62
4.2.	La meritocracia.....	63
4.2.1.	Definición de meritocracia.....	63
4.2.2.	Beneficios de la meritocracia.....	65
4.3.	Nepotismo.....	66
4.3.1.	Definición de nepotismo.....	67
4.4.	Vulneración del derecho de optar a cargos públicos por falta de control del recurso humano de la Oficina Nacional de Servicio Civil....	67
4.5.	Meritocracia y nepotismo en la selección del personal.....	72
4.6.	Beneficios de la implementación de un control del recurso humano en la administración pública.....	73
	<b>CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....</b>	<b>75</b>
	<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>77</b>



## INTRODUCCIÓN

Se realizó la investigación porque desde que entró en vigor la Ley del Servicio Civil nació la Oficina Nacional del Servicio Civil, la cual tiene como función el instrumentar el recurso humano que labora dentro de los órganos estatales, el cual hasta la fecha no existe. La causa es porque hay un desinterés por parte de dicha oficina de no cumplir con su función, teniendo como consecuencia la vulneración del derecho constitucional de los guatemaltecos de poder optar a empleos públicos, fundados en el mérito, capacidad, idoneidad y honradez. La vulneración a este derecho provoca que los guatemaltecos no gocen de garantías laborales, las cuales no permiten su desarrollo integral como personas.

El objetivo general permitió comprobar que existe vulneración a los derechos de los guatemaltecos de optar a cargos públicos, además, informar sobre el derecho laboral guatemalteco, exponiendo las garantías y derechos laborales, concientizándolos así a los ciudadanos guatemaltecos sobre el mínimo de garantías sociales protectoras que como trabajadores tienen, siendo estas irrenunciables e indelegables.

Se comprobó la hipótesis pues se concluyó que la Oficina Nacional de Servicio Civil carece de un control del recurso humano, debido a que el directo de dicha institución no cumple con su obligación de establecer y mantener un registro de todos los empleados comprendidos en el servicio por oposición y en el servicio sin oposición que laboran en la administración pública. En consecuencia, los guatemaltecos no pueden optar a cargos públicos porque no salen a oposición plazas que pueden ser necesarias,



además, que no se sabe con exactitud las plazas disponibles que se tienen en instituciones como también en las municipalidades.

Los capítulos desarrollados en su orden fueron los siguientes: en el primero, se estudió acerca del derecho laboral guatemalteco; en el segundo, se estableció la evolución histórica del derecho de trabajo en Guatemala; en el tercero, se desarrolló lo relacionado a la administración pública y servicio civil; y en el cuarto, se efectuó el análisis sobre la vulneración del derecho a optar a cargos públicos, sus causas, sus efectos y las soluciones posibles.

La metodología utilizada fue: el método analítico y deductivo. En cuanto a la técnica se utilizó la bibliográfica, en la que se utilizaron libros referentes al tema de la investigación en materia de derecho laboral, derecho administrativo, servicio civil, administración pública, etc.

Se evidencia la necesidad de que la Oficina Nacional de Servicio Civil cumpla con su obligación legal de llevar un control del recurso humano en la administración pública, para que sea de conocimiento público cuando una plaza de trabajo se encuentre vacante aplicando siempre los requisitos de idoneidad, capacidad y honradez que se deben tener al momento de optar a cargos públicos.



## CAPÍTULO I

### 1. Derecho de trabajo

En virtud de la actividad laboral, los seres humanos participan en todos los ámbitos económicos, sociales y profesionales, aportando a través de sus asistencias intelectuales un beneficio a las bases económicas sociopolíticas de todo ordenamiento jurídico.

“Trabajo es cualquier tipo de actividad, tanto de origen manual como intelectual, que sea ejecutada a cambio de una compensación de carácter económico de acuerdo con las labores que sean concretadas o sobre las cuales se llegue a un acuerdo”.<sup>1</sup>

El derecho de trabajo es una rama del derecho público, la cual sus principios y normas jurídicas tienen como objetivo el de tutelar el trabajo humano, realizado en todas las maneras posibles, ya sea de forma libre, por cuenta ajena, en relación de dependencia y a cambio de una contraprestación. Siendo este un sistema normativo autónomo que regula determinados tipos de trabajo, sus dependientes y cada una de las relaciones laborales.

Esta rama del derecho abarca no solo el derecho fundamental que tiene toda persona de optar a un empleo, sino a la libre elección del mismo en condiciones equitativas y dignas, libre de discriminación, con remuneración digna e igualdad salarial.

---

<sup>1</sup> Real Academia Española. **Diccionario de la Real Academia Española**. <https://dle.rae.es>. (Consultado: 04 de enero del año 2021).



## 1.1. Definición de derecho de trabajo

“Al derecho del trabajo se puede definir como el conjunto de principios, doctrinas, instituciones y normas jurídicas que estudian y regulan las relaciones entre patronos y trabajadores surgidas entre ambos, así como la solución de los conflictos derivados de estas relaciones”.<sup>2</sup>

El derecho del trabajo es “el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana”.<sup>3</sup> En la definición anterior no se establece acerca de lo relativo a la protección de los derechos del patrono, debido de que, para él los patronos no necesitan protección alguna ya que ellos pueden defenderse solos.

“El nuevo derecho es la norma que se propone a realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital”.<sup>4</sup> La definición brindada por el autor citado es más completa, ya que abarca desde la generalidad del derecho de trabajo con la contraprestación.

También, el derecho del trabajo “es el que, junto al derecho agrario, ha surgido por la lucha de los trabajadores y no como iniciativa de la clase dominante. Ello no implica que

---

<sup>2</sup> Méndez Salazar, Libertad Emérita. **Aplicación de las normas laborales en Guatemala, en atención a las fuentes del derecho de trabajo.** Pág. 3.

<sup>3</sup> Trueba Urbina, Alberto. **Nuevo derecho del trabajo.** Pág. 135.

<sup>4</sup> De la Cueva, Mario. **Derecho mexicano del trabajo.** Pág. 85.



la clase dominante, ante la presión de las masas, a estas alturas no haya tomado iniciativa en algunas sociedades capitalistas, con el objeto de mediatizar la lucha de los trabajadores”.<sup>5</sup> La necesidad de un trabajo es tanto para la clase dominante, como para la clase dominada, ya que todos necesitan en gran parte tener un trabajo digno, tener ingresos que se adapten a la necesidad que cada una de las personas tienen a lo largo de la vida.

Y, por último, es definido como “aquel que tiene por su finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresario y trabajadores y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente”.<sup>6</sup>

En conclusión, se puede referir al derecho laboral, también conocido como derecho del trabajo, como una rama del derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen por objetivo la tutela del trabajo humano realizado en forma libre, por cuenta ajena, en relación de dependencia y a cambio de una contraprestación.

## **1.2. Naturaleza del derecho de trabajo**

Al tratar de ubicar la naturaleza jurídica del derecho de trabajo, se debe reflexionar en cuál de las dos teorías que existen al respecto es en la que más se identifica, con el

---

<sup>5</sup> López Aguilar, Santiago. **Introducción al estudio del derecho I.** Pág. 169.

<sup>6</sup> Cabanellas de Torres, Guillermo. **Introducción al derecho laboral.** Pág. 27.



objeto de poder estudiar el mismo desde su origen hasta el punto de aplicación, para lo cual se realiza el siguiente análisis:

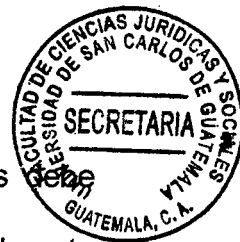
Por naturaleza se entiende como el principio creador y organizador de todo lo que existe, es decir, el origen de las cosas hasta su fin. El Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece que “El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social”.

Siendo la finalidad del derecho laboral, con base a nuestra ley constitucional, elevar y hacer valer cada una de las condiciones de vida de los trabajadores utilizando los medios existentes y contribuir al establecimiento de un orden social y justo.

### **1.2.1. Derecho público**

Se conoce al derecho público como la parte del ordenamiento jurídico que regula y atañe las relaciones entre todas las personas o entidades privadas con los órganos que patentizan el poder público haciendo uso de sus potestades públicas, siempre en relación con los intereses del Estado.

En otras palabras, al hablar de derecho público se refiere a la parte del derecho positivo que ordena las relaciones de supra ordenación y subordinación entre los particulares y sus intereses con el Estado actuando en nombre de la administración pública. El derecho público se basa en dos principios fundamentales, siendo estos:



El principio de legalidad, refiriéndose al conjunto de potestades de las cuales sustentarse en normas jurídicas que determinen un órgano competente legalmente establecido. Y el principio de potestad de imperio, el que se refiere a que cada órgano del estado, en relación con los particulares dentro del derecho público derivado de su posición soberana.

### **1.2.2. Derecho privado**

Se conoce como derecho privado a la subdivisión del derecho positivo el cual, su objeto principal es dedicarse a la regulación de cada una de las actividades y relaciones entre los particulares, siempre de una manera equitativa, entre ellos.

A diferencia con el derecho público, se entiende que se rigen por el derecho privado las relaciones jurídicas entre particulares y el Estado cuando este actúa sin ejercer potestad pública alguna. Al igual que el derecho público, el derecho privado se basa en dos principios fundamentales, siendo estos:

Principio de igualdad, el que se refiere directamente a la igualdad ante la ley en los diferentes actos privados entre los sujetos de derecho quienes se someten al mismo marco jurídico y si se encuentran en un punto de igualdad ante la ley, esto quiere decir que ninguna de las partes es más que la otra.

Y el principio de la autonomía de la voluntad, que se refiere a las distintas relaciones que pueden existir entre los sujetos de derecho (personas), en la búsqueda de sus propios





intereses que surgen por su misma y libre voluntad, teniendo que estar fuera de vicios engaños o hechos que lo hagan inútil.

Al tratar de encuadrar el derecho de trabajo, diferentes autores coinciden con precisarlo en la rama del derecho privado porque se basa en la existencia de relaciones entre particulares siendo estos el patrón y el trabajador.

Otro número de autores establecen que el derecho de trabajo se subdivide de la rama del derecho público, por tener su base en la Constitución Política de la República de Guatemala, ya que contiene normas de interés público, las que son irrenunciables, es decir que el Estado interviene activamente en la autonomía de la voluntad del trabajador.

De igual manera hay otros que lo consideran de naturaleza mixta, encuadrándola en la rama de derecho privado y en la rama de derecho público, por basarse en una relación entre el trabajador y el patrono y el Estado, este último como el ente intermediario en las consecuencias que pueden devenir de dichas relaciones.

En el cuarto considerando del Código de Trabajo en la literal e se establece que “el derecho de 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”. Según lo anterior el derecho de trabajo se encuadra en la rama de derecho público ya que está vinculada con el marco legal que regula el trabajo para garantizar su dignidad, legalidad y justa retribución, así como los derechos y deberes de trabajadores, patronos, sindicatos, entre otros.



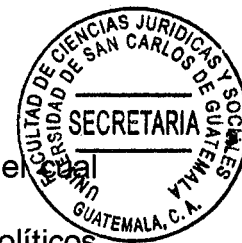
### 1.3. Caracteres del derecho de trabajo

El derecho de trabajo guatemalteco, el cual se basa en la Constitución Política de la República de Guatemala, debido a las distintas causas que lo originaron y la variedad de funciones que se le han otorgado, ha adquirido cierto número de caracteres que lo distinguen de las demás ramas del derecho, en especial las ramas del derecho público.

Dentro de dichos caracteres, se pueden mencionar los siguientes:

- a) Que es un derecho protector de la clase trabajadora: La cual consiste en que la rama de derecho de trabajo tiene por finalidad de proteger y apoyar a la clase trabajadora, como el sujeto más débil de las relaciones laborales. En el considerando cuarto del Código de Trabajo de Guatemala, se establece en la literal a que “el derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de estos, otorgándoles una protección jurídica preferente”. El considerando anterior reafirma el principio de tutelaridad del derecho de trabajo en el cual el mayor beneficiario es el trabajador.

Así mismo, el Código de Trabajo, preceptúa: “el presente código y sus reglamentos son normas legales de orden público y a sus disposiciones se deben sujetar todas las empresas de cualquier naturaleza que sean, existentes o que en lo futuro se establezcan en Guatemala...” Artículo 14 del Código de Trabajo. Este Artículo engloba la totalidad de sujetos patronales que puedan estar regidos por el ordenamiento jurídico laboral guatemalteco.



En el Artículo 14 *bis* del Código de Trabajo se regula el principio de igualdad, el cual establece que “Se prohíbe la discriminación por motivo de raza, religión, credos políticos y situación económica, en los establecimientos de asistencia social, educación, cultura, diversión o comercio que funcionen para el uso o beneficio de trabajadores, en las empresas o sitios de trabajo de propiedad particular, o en los que el Estado cree para los trabajadores en general”. La protección que regula el Código de Trabajo es tan extensa, incluyendo la discriminación siendo este un punto importante por la pluriculturalidad del país.

“El derecho del trabajo ha estado protegiendo a la clase trabajadora desde la revolución industrial. De igual manera indica que admitir que el derecho del trabajo es proteccionista equivale a aceptar que se trata de una concesión estatal”.<sup>7</sup>

- b) Es un derecho en constante expansión: Se refiere que el derecho se encuentra en incesante crecimiento. El derecho de trabajo se va adaptando a las distintas necesidades del hombre y a las distintas relaciones que van surgiendo. Cuando se habla de expansión se refiere a que las normas vinculantes, que genera la Organización Internacional del Trabajo, tienen que poder ser aplicadas de un modo progresivo y adaptado a la realidad laboral de cada país. Las normas de cada país y las demás emanadas de la OIT tienen que aplicarse independientemente de las situaciones laborales, condiciones de trabajo y prácticas laborales nacionales que se produzcan a través del tiempo, cabe

---

<sup>7</sup> De la Cueva. **Op. Cit.** Pág. 163.



mencionar que la expansión de las normas de trabajo procedentes de la OIT debe ser ratificadas por Congreso de la República de Guatemala, de conformidad con la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 171 literal j.

De igual forma se aplican las disposiciones protectoras del trabajador que contienen nuestros cuerpos legales, al caso de nacionales que sean contratados en el país para prestar sus servicios en el extranjero.

- c) Es un mínimo de garantías sociales para los trabajadores: Quizás de los caracteres más importantes, se ha aceptado en el trascurso del tiempo, desde la ley hasta en la doctrina, los cuales se basan en el conjunto de derechos a favor de los trabajadores, los cuales deben de reconocérseles, sin perjuicio, de que puedan ser mejorados.

En el considerando cuarto del Código de Trabajo, establece que “El Derecho de Trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para este y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo”.

Se consideran derechos sociales mínimos: derecho a un salario, derecho a la vivienda, derecho a un empleo, derecho a la libre elección de empleo, igualdad de salario, entre otros.



“Se les ha denominado sociales porque están destinados a dar protección a la clase trabajadora y a los trabajadores en particular como integrantes de aquella”.<sup>8</sup> Los derechos sociales mínimos son inherentes al trabajador ya que este al ser categorizado como tal, obtiene esta serie de derechos.

- d) Constituyen un derecho irrenunciable: En el campo laboral, los derechos que emanan de los distintos cuerpos legales de la materia de trabajo son irrenunciables, ya que son directamente otorgados al trabajador y deben de ser gozadas por ellos mismos, no procede su renuncia.

El Artículo 12 del Código de Trabajo, establece que “Son nulos *ipso iure* y no obligan a los contratantes todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República, y el presente código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera”. Como anteriormente se estableció, los derechos sociales mínimos son inherentes al trabajador, y por ello son irrenunciables velando así por su protección.

- e) Es un derecho autónomo: Al referirse como autónomo o autonomía se entiende como la facultad de la persona o la entidad que puede obrar según su criterio, con independencia de la opinión o el deseo de otros, o bien como la facultad o poder

---

<sup>8</sup> Dávalos Morales, José. **Derecho individual del trabajo**. Pág. 15.



de una entidad territorial, integrada en otra superior, para gobernarse de acuerdo con sus propias leyes y organismos.

El Artículo 283 del Código de Trabajo establece que “Los conflictos relativos a Trabajo y Previsión Social están sometidos a la jurisdicción privativa de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, a quienes compete juzgar y ejecutar lo juzgado”.

El derecho de trabajo tiene autonomía jurisdiccional. De igual manera, el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece que: “Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica”. Además de la Constitución Política de la República de Guatemala, el derecho de trabajo está regulado por el Código de Trabajo, estableciendo los tribunales y los procedimientos a través de los cuales se solucionarán los distintos conflictos de forma privativa, es decir que resuelven conflictos únicamente de índole laboral.

Posee de igual manera autonomía científica, porque su campo de estudio es suficientemente extenso, teniendo así su propio método de estudio, sus propios principios, sus propias características e instituciones que velan por su cumplimiento y por la defensa de los derechos cuando se ven vulnerados.

La autonomía didáctica se ve reflejada o está inmersa dentro de los planes de estudio de todas y cada una de las instituciones educativas superiores del país, en este caso, de Guatemala.



A raíz de lo anteriormente establecido, el derecho de trabajo tiene vida propia, subsiste independientemente de las demás ramas del derecho, aunque la autonomía no pertenezca a una rama en específico, su naturaleza corresponde a formar una disciplina jurídica.

#### **1.4. Finalidades del derecho de trabajo**

De conformidad con la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo y los convenios internacionales, el fin primordial del derecho de trabajo es mejorar las condiciones laborales de todas las personas, como también las condiciones económicas, sociales y el nivel de vida de estos, creando y regulando relaciones laborales estables y apegadas a las normas vigentes.

#### **1.5. El objeto del derecho de trabajo**

En relación con diferentes cuerpos normativos y distintos autores de variedad de libros doctrinales, coinciden limitar el campo de nuestra disciplina a un solo aspecto del ámbito laboral, ya que como anteriormente fue expuesto, por su carácter de adaptabilidad, puede llegar a abarcar en lo sucesivo, nuevos ámbitos.

Se puede afirmar que el objetivo principal del derecho de trabajo es subordinado, cumpliendo así con estudiar, regular, establecer las bases de las relaciones entre los trabajadores y los empleadores cuya relación nace en virtud de un contrato de trabajo, creando así instituciones para la solución de conflictos entre ambos, y elaborando



sistemas que puedan mejorar las condiciones de vida de los trabajadores dentro del ámbito social y económico.

## 1.6. Principios generales del derecho de trabajo

Al referirse a principio, es la línea, directriz o camino que orienta la creación, interpretación y aplicación de todas las normas jurídicas de un estado, relacionadas con una rama del derecho.

“Los principios generales del derecho del trabajo son ideas esenciales que forman las bases sobre las cuales se sustenta todo el ordenamiento jurídico-laboral. Su finalidad es proteger la dignidad del trabajador y proyectar su eficacia, tanto al iniciarse el vínculo laboral, como durante su desarrollo y al momento de su extinción. Sirven también como una especie de filtro para la aplicación de normas ajenas al derecho del trabajo”.<sup>9</sup>

Dichos principios se encuentran regulados en las distintas normas guatemaltecas, los cuales se refieren al fomento de valores universales que responden a la esencia misma del sistema normativo que lo dirigen y colaboran para una mejor interpretación, alumbrando los casos dudosos o de vacío legal, siendo así fuentes del derecho en general. Aunque esta rama, por su naturaleza, posee también principios específicos y únicos para salvaguardar la dignidad del trabajador frente al patrono, y la seguridad jurídica.

---

<sup>9</sup> Grisolia, Julio Armando. **Derecho del trabajo y de la seguridad social**. Pág. 84.





Son varios los principios que sustentan el derecho laboral guatemalteco creando las bases necesarias de defensa para el trabajador. Entre ellos, los más importantes son:

### **1.6.1. Principio de tutelaridad**

La protección del trabajador constituye la razón de ser del derecho aboral, es decir, la esencia misma de la materia. Trata de llevar a cabo una compensación sobre la desigualdad económica de los trabajadores otorgándoles un conjunto de derechos y protecciones.

Dicho principio se encuentra regulado en el Artículo 113 de la Constitución Política de la República de Guatemala, el cual establece lo siguiente: “Tutelaridad de las leyes de trabajo. Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta”.

El principio de tutelaridad se refiere a la protección jurídica preferente del trabajador frente al patrono o al estado, en determinadas situaciones tratando de compensar la desigualdad económica existente entre el trabajador y patrono.

“El derecho laboral se presenta como una herramienta compensatoria de la desigualdad entre el potencial económico del empleador y la necesidad vital del asalariado. Viene a desempeñar un papel de nivelador de la posición económicamente débil en que se



encuentra quien depende de su salario para su supervivencia. Si el derecho laboral aplicara o ignorara dicho principio, habría una desigualdad bastante notoria entre trabajador y patrono, este último abusando de su poder frente a la necesidad del empleado”.<sup>10</sup>

### **1.6.2. Principio de realismo**

En el cuarto considerando del Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, establece que “El Derecho de Trabajo es un Derecho realista y objetivo; lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar, ante todo, la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles”. Siendo uno de los fines primordiales del derecho laboral, esta procura lograr la calidad de vida del trabajador frente al patrono, creando un ambiente de justicia y equidad.

### **1.6.3. Principio de irrenunciabilidad**

Consiste en la imposibilidad jurídica en la que se encuentran los trabajadores. de privarse voluntariamente de los derechos mínimos que se establecen en la legislación de trabajo, como de la Constitución Política de la República de Guatemala. Este principio se

---

<sup>10</sup> Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 9.



encuentra dentro del cuarto considerando inciso b del Código de Trabajo, en el cual indica: “El derecho de trabajo constituye un *mínimum* de garantías sociales, protectores del trabajador, irrenunciables únicamente para este...”.

Así mismo se encuentra tipificado en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala el que indica “Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva...Serán nulas *ipso jure* y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores...”

Este principio lo que busca es la protección del trabajador ante cualquier tipo de engaño o coacción que pretenda hacer el patrono frente a él, puesto que veta la posibilidad de decisión del trabajador para que sus derechos le sean vulnerados o bien no se vea obligado a renunciar a ellos.

#### **1.6.4. Principio de la obligatoriedad**

Este principio se encuentra rigurosamente relacionado con el principio de tutelaridad como también con el principio de irrenunciabilidad. Aplicando lo que establece el considerando cuarto inciso c del Código de Trabajo de Guatemala: “El Derecho de 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” ...”. Se sabe que el derecho de trabajo es imperativo, ya que se manifiesta como orden o imposición, y con el objeto de que sea cumplido y para ello debe de ser de forma coercitiva a través del Estado, aplicando las leyes de nuestro ordenamiento jurídico

A raíz de lo anterior, se crean los tribunales de trabajo y previsión social, para que el Estado a través de ellos pueda aplicar lo que la ley establece siempre que el empleador no cumpla con sus obligaciones o lleve a cabo algún acto contrario a las normas establecidas.

#### **1.6.5. Principio de conciliación**

La Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 103 “Tutelaridad de las leyes de trabajo. Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes...”. El derecho de trabajo es conciliatorio ya que vela porque logre el entendimiento entre el trabajador y el patrono cuando en algún momento de su relación laboral surja un desacuerdo.

Así mismo, el Código de Trabajo hace uso de este principio, mencionándolo en el Artículo 17 el cual establece “Para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social”. Todo procedimiento conciliatorio, iniciado con base a este principio, debe de tomar en cuenta las necesidades de los



trabajadores y las condiciones requeridas para lograr un acuerdo entre los trabajadores y los empleadores.

#### **1.6.6. Principio *indubio pro operario***

Uno de los principios que fomentan el derecho laboral es el *indubio pro operario* el cual expresa que en caso de duda de lo que regula la norma, se favorecerá, como principio, al trabajador. Es decir que ante la duda se debe de favorecer siempre al trabajador.

La Constitución Política de la República de Guatemala regula dicho principio, en la parte final del Artículo 106 en el cual establece "...En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores".

En materia laboral, es el Estado el que vela el bienestar del trabajador frente al patrono, sea en el ámbito público o privado y es por ello que se aplica el presente principio, cuando haya una norma, reglamento o contrato que afecte o disminuya los derechos del trabajador, se aplicará entonces la que más le favorezca.

#### **1.6.7. Principio de sencillez**

El derecho laboral es no formalista ya que el legislador ha tratado de que las leyes sean fáciles de entender y de aplicar. Esto se concretiza en el derecho procesal de trabajo y



va de la mano con el principio de tutelaridad porque favorece siempre al trabajador, es decir a esa gran mayoría laboral.

“Se impone este principio porque el derecho laboral va dirigido a un sector abundantemente mayor de la población, que en términos generales no ha tenido accesos a altos niveles de preparación y de educación en general”.<sup>11</sup>

Así todos los trabajadores pueden comprender o saber qué hacer cuando existan injusticias que perjudiquen su situación. El principio de sencillez se ubica en el quinto considerando de Decreto 1441 en el que indica “...estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida...”. Ya que el derecho de trabajo debe de basarse en la celeridad, debe de ser de un sencillo entendimiento.

#### **1.6.8. Principio de hondamente democrático**

El cuarto considerando del Código de Trabajo literal f, establece que: “El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos...”. Este principio lo que busca es la debida protección del trabajador como también la justa retribución de su labor a favor del patrono.

---

<sup>11</sup> *Ibíd.* Pág.40.

### 1.6.9. Principio de derecho de trabajo necesario e imperativo

El derecho de trabajo es de aplicación forzosa en cuanto a todos los derechos que le competen al trabajador y a las obligaciones que le competen al patrono. Este principio permite la efectividad del principio de tutelaridad como se mencionó anteriormente.

“Toda norma jurídica es imperativa, pues es una regla de conducta cuya observancia se encuentra garantizada por el Estado. Una parte importante de la doctrina sostiene, con justificación plena, que la característica de todo orden jurídico es la coacción, no porque todas las normas se realicen coactivamente toda vez que, en una alta proporción, los hombres cumplen voluntariamente las normas, sino porque 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”.<sup>12</sup>

El derecho laboral posee un contenido del que los sujetos jurídicos-procesales no pueden omitir, de tal manera que todo lo que regulan tiene validez independientemente a lo que quiera el individuo.

Así mismo establece que “Si esta posibilidad no existiera, las normas jurídicas pasarían a la categoría de preceptos morales o de convencionalismos sociales. Ahora bien, no todas las normas jurídicas tienen la misma pretensión de imperatividad. Por otra parte, la naturaleza imperativa del derecho de trabajo se hace sentir en la misión que desempeña

---

<sup>12</sup> De la Cueva. **Op. Cit.** Pág. 253.



el estatuto laboral en la vida general de los hombres y produce efectos particulares en la formación y en el contenido de las relaciones de trabajo”.<sup>13</sup> En conclusión, todas las relaciones laborales se deben regular a través del derecho de trabajo, ya que este es un derecho público y de aplicación general.

### **1.7. Organización Internacional del Trabajo**

En Guatemala, el derecho de trabajo está regulado por la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, la Ley del Servicio Civil, la Ley de Clases Pasivas, entre otras. Los tratados internacionales de materia laboral también forman parte del ordenamiento jurídico laboral del país, estos tratados internacionales son elaborados por la Organización Internacional del Trabajo, estos como se menciona anteriormente, con ratificados por el Congreso de la República de Guatemala, con el objeto de que sus disposiciones sean vigentes y activas en el territorio nacional.

En 1919, con el Tratado de Versalles que puso fin a la primera guerra mundial, el derecho del trabajo adquiere respaldo internacional plasmado en la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el cual reflejó la realidad de que la justicia social es esencial para alcanzar una paz universal y permanente.

La Organización internacional del trabajo (OIT) es un organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones

---

<sup>13</sup> *Ibíd.*





laborales. Tiene un gobierno tripartito, integrado por los representantes de los gobiernos de los sindicatos y de los empleadores. Su órgano supremo es la Conferencia Internacional del Trabajo, que se reúne anualmente en junio. Su órgano ejecutivo es el Consejo de Administración, que se reúne cuatrimestralmente en Ginebra. Toma decisiones sobre políticas de la OIT y establece el programa y presupuesto que posteriormente son presentados a la conferencia para su aprobación.

Las propuestas para crear una organización internacional se concentraron en los diferentes problemas laborales que se habían iniciado desde el siglo XIX. A raíz de esto se trató de otorgar un verdadero reconocimiento e importancia a la justicia social, como el elemento fundamental para el logro de la paz social y la estabilidad laboral, habiendo tenido un pasado de explotación despiadada de la clase trabajadora, incluyendo a niños y mujeres, la cual había evolucionado en países industrializados hasta alcanzar niveles de abuso inhumano y de generación de miseria y desigualdad extremas, quizá sólo rebasadas por la realidad actual.

Lo que le dio vida a la creación de la OIT fueron todas las consideraciones sobre seguridad, humanidad, economía entre otras, el preámbulo de la Constitución de la OIT establece que las altas partes contratantes estaban movidas por sentimientos de justicia y humanidad, así como por el deseo de asegurar la paz permanente en el mundo.

Su institución fue elaborada dentro de los meses de enero a abril del año de 1919 a través de una Comisión del Trabajo, la cual era presidida por Samuel Gompers, quien era presidente de la Federación Estadounidense del Trabajo. La que estaba compuesta por



representantes de países tales como: Japón, Bélgica, Cuba, Italia, Polonia, Checoslovaquia, Francia, Estados Unidos y Reino Unido. Y estaba establecida por la Conferencia de Paz, que se reunió por primera vez en París y luego en Versalles.

La Organización Internacional del Trabajo estableció su sede en Ginebra en el año de 1920 con el francés Albert Thomas siendo el primer presidente de la Oficina Internacional del Trabajo, que es la secretaría permanente de la OIT. Con gran empeño llevó acabo la adopción de 9 Convenios Internacionales del Trabajo y 10 Recomendaciones.

En el año de 1925 fue creado el Comité de Expertos como sistema de supervisión de la aplicación de las normas de la Organización Internacional de Trabajo. Este comité está compuesto por juristas independientes responsables del análisis de los informes de los gobiernos como también de presentar cada año a la Conferencia sus propios informes con sus observaciones e ideas a llevar a cabo.

La relevancia de los tratados internacionales emitidos por la OIT en Guatemala está en la protección que emana a favor de la clase trabajadora, complementado los derechos que establece tanto la Constitución Política de la República de Guatemala, como el Código de Trabajo Decreto 1441.

Guatemala ha ratificado 74 Convenios de los cuales 64 están en vigencia. Entre los más importantes están: Convenio Sobre el Trabajo Forzado de 1930, Convenio sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación de 1948, Convenio Sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva de 1949, Convenio Sobre Igualdad



de Remuneración de 1951, Convenio sobre la Abolición del Trabajo Forzoso de 1947,  
Convenio sobre la Discriminación (empleo y ocupación) de 1958, Convenio sobre la Edad  
Mínima de 1973, Convenio sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil de 1999.



## CAPÍTULO II

### 2. Evolución histórica del derecho laboral

En términos generales, el derecho de trabajo fue evolucionando a través del tiempo, existe desde que el hombre ocupa el mundo. El derecho de trabajo ha adoptado nuevas posturas con base a las necesidades que se presentaban y a los distintos movimientos sociales que lo afectaban. Este, desde sus inicios no era un derecho ni una obligación, era un castigo impuesto por desobediencias ya sea sociales como religiosas en donde la persona no tenía valor alguno.

#### 2.1. La esclavitud

“La esclavitud como una forma de sometimiento del hombre por el hombre que se practicó desde la antigüedad y para vergüenza del hombre, continúa en nuestros días bajo formas más sutiles”.<sup>14</sup>

La práctica de la esclavitud data de épocas prehistóricas, esta se produjo a través de los distintos avances agrícolas los cuales hicieron posibles sociedades más organizadas que requerían de esclavos para determinadas actividades. Para obtenerlos se conquistaban otros pueblos o bien las personas se entregaban a ellos mismos o familiar como una forma de saciar deudas.

---

<sup>14</sup> Sierra Romero, Gustavo Adolfo. **La esclavitud como relación laboral, ayer y hoy**. Pág. 61.



En la antigüedad no existía el derecho al trabajo, por lo tanto no era regulado. Una persona denominada esclava se caracteriza porque su trabajo o los servicios que se dedica a prestar, se obtienen por la fuerza y la persona misma es considerada como propiedad de su dueño, que dispone de él a su voluntad, cuando quiera y donde o como quiera.

Generalmente las personas de color eran obligadas a realizar actividades y tareas a favor de otros quienes eran dueños de tierras o tenían cierto poder sobre la sociedad, esto sin otorgarles ningún tipo de beneficios o garantías a su favor. Los esclavos eran tratados como una cosa que el dueño podía hacer lo que quisiera con él, desde venderlo, comprarlo, regalarlo o permutarlo, sin que el esclavo pudiera abstenerse o ejercer algún derecho frente a su dueño.

## **2.2. El colapso del Imperio Romano: Edad Media**

En esta etapa, el trabajo ya no se veía como un castigo, se empezaba a considerar como un bien social, la forma en cómo se podía subsistir. Se desarrollaron actividades tales como la agricultura o ganadería. Existía un nivel de poder con relación de riqueza y propiedad de tierras, quienes las cedían para que pudieran trabajar en ellas, empezando a crear así la relación entre patrono y trabajador, no otorgándoles los derechos que actualmente se conocen, pero así empezando a ser más humanista, alejándose al concepto de esclavitud, un trato más digno apegado a la moral, aunque todavía con un sesgo inspirado en las clases sociales o en el poder económico más fuerte en cuanto a la propiedad de tierras.



Con la caída del imperio romano finalizó el sistema denominado la *pax romana* el cual constituye un largo periodo de paz establecido por el Imperio Romano a los pueblos sometidos bajo sus órdenes. Fue un período de calma, durante el cual no hizo falta hacer frente ni a guerras civiles de calibre. Pero luego de ello surgieron grupos de poder, fortaleciéndose y ocupando los derechos de las poblaciones campesinas. El señor feudal era el dueño de todas las tierras e iba ejerciendo su poder sobre todos los peones o siervos.

A partir de ello, entra ahí el feudalismo propio, como un sistema social, económico y político que se desarrolló en Europa, ya que entró en una crisis económica, por lo tanto, era necesario crear una fuente que generara riqueza propia y de una manera rápida y directa, siendo así la única fuente de trabajo: las tierras, las cuales pertenecían a los reyes. Los señores feudales, propietarios de grandes extensiones de tierra, creaban diferentes fuentes de trabajo a trabajadores y siervos, dándoles la oportunidad de crear productos artesanales y así mismo la mano de obra artesanal.

Así mismo existían los gremios integrados por artesanos, ganaderos o artistas los cuales unían sus fuerzas y se organizaban de tal manera con el objeto de defender sus derechos comunes, mejorar su trabajo y mantener las técnicas de la mejor forma posible. "Eran monopolios ya que solamente ellos podían dedicarse a determinada producción o servicio. No se admitía que otros del mismo poblado, se ocuparan en esas mismas funciones, peor aún se prohibía la importación de ciudades vecinas o lejanas".<sup>15</sup> Aunque

---

<sup>15</sup> Fernández Molina. **Op. Cit.** Pág. 58.

existían estas agrupaciones, ningún artesano o ganadero podía ejercer libremente labor, siempre tenían que estar bajo el sometimiento de un señor feudal y atenerse a sus órdenes y reglas. El sistema de trabajo del feudalismo se diferencia del sistema de trabajo de la esclavitud, ya que esta relación laboral se da entre dos personas con necesidades diferentes surgiendo así obligaciones entre ambos sujetos, asemejándose al sistema capitalista.

### **2.3. El capitalismo**

El capitalismo como un sistema social, económico y político surgió a partir del Siglo XV, se fueron exterminando la mayoría de las tierras feudales que poseían las personas de mayor riqueza y dichas tierras pasaron a propiedad del Estado. El descubrimiento de América dio lugar a la minería en cuanto a extracción de piedras preciosas y metales como el hierro y el zinc, los que permitieron que aumentara la capacidad económica y creando así a la burguesía. Los burgueses como una nueva clase social eran quienes, mediante la corrupción, comenzaban a obtener poder político. El capitalismo se diferencia del feudalismo por la compra del trabajo a cambio de una figura denominada salario, el cual es la contraprestación, y ya no por la mano de obra directa ya sea por castigo u obligación.

#### **2.3.1. Características del capitalismo**

- a) El capitalismo garantiza un alto nivel de empleo al tiempo que pretende mantener la estabilidad de los precios.

- b) La actividad económica aparece organizada y estructurada para una mejor función y para un mejor resultado.
- c) Con el sistema capitalista el manejo del sector público fue mínimo.

El capitalismo destruyó la unidad productiva feudal y liberó a todos los obreros del duro trabajo del campo llevado a cabo por la misma necesidad de una mano de obra para sus fábricas. Pero como consecuencia con el gran crecimiento del poder económico, hizo que las industrias tuvieran un desarrollo con relación a la producción y por consecuente que se necesitara trabajadores o bien que estos trabajaran por más tiempo. Así mismo se dio una explotación nuevamente con relación a las horas de trabajo laboradas. Las personas se veían obligadas a trabajar por extensas horas por la misma necesidad de tener un ingreso y poder subsistir, y del otro lado de la moneda estaban los burgueses quienes deseaban aumentar su productividad y su aumentar su riqueza.

En conclusión, el derecho del trabajo está fundado en regímenes capitalistas, que históricamente surgió y se desarrolló dentro de las bases de ellos y que los cambios operados en el capitalismo han tenido un significativo dominio sobre su variación.

A través del tiempo se fue dando un progreso económico por todo el mundo, fueron surgiendo nuevos negocios con un gran prospecto. Se fueron creando nuevas materias prima tal como era el algodón y con ello la aplicación de nuevas tecnologías, como la creación de máquinas al vapor por James Watt, el ferrocarril por George Stephenson, entre otros. Así se fueron creando contratos de trabajo a través de un sistema que era el





derecho civil propio, basándose así por un acuerdo de voluntades, pactando el salario, las horas de trabajo y las condiciones en que el mismo se iba a dar sin que el estado interviniera. Así mismo es importante resaltar que no había pagos por vacaciones, asuetos o algún tipo de bonificación como actualmente se conoce.

“La ausencia de medidas higiénicas en los centros de trabajo fue una lamentable constante de esa etapa. Los edificios donde funcionaban las fábricas se diseñaban para obtener el mayor rendimiento de la inversión sin que el bienestar de los trabajadores fuera un factor que se tomare en consideración”.<sup>16</sup> En consecuencia, se dieron descuentos por parte de los obreros con relación al prestar su mano de obra por extensas horas de trabajo, sin importar su condición la baja retribución y el atento contra su salud.

Las desconformidades por parte de los trabajadores y los abusos por parte de los empleadores hicieron que se diera la intervención del Estado y como resultado surgió un derecho laboral que limitaba a las partes imponiendo bases que debían respetarse, tales eran las horas de trabajo que debían laborarse, una retribución mínima al trabajo prestado y la irrenunciabilidad a tales derechos.

#### **2.4. Del derecho laboral en Guatemala**

En el ordenamiento jurídico guatemalteco, se encuentra la historia del derecho de trabajo a través distintas épocas que marcaron y formaron parte de la creación del mismo:

---

<sup>16</sup> **Ibíd.** Pág. 66.



### 2.4.1. Época pre colonial

Durante esta época, los españoles encontraron que las personas de la raza indígena una de sus principales actividades era la esclavitud con el objeto de aprovechar la fuerza humana en el trabajo. No había existencia de un trabajo asalariado, todo se basaba en la fuerza y la manda de una persona sobre la otra, en consecuencia, no podía darse un derecho laboral, ni siquiera algún cuerpo legal en el que se reconociera sobre los derechos u obligaciones de los trabajadores o empleadores en la relación laboral, por lo que se deduce que eran nulos.

Son pocos los apuntes que se pueden llegar a tener, ya que no hay fuentes certeras que puedan informar con una mayor precisión, en esta época los textos son escasos. Se ha tenido una idea a grandes rasgos sobre la historia gracias al trabajo y esfuerzos de los arqueólogos descubriendo cada jeroglífico y dando así su significado.

### 2.4.2. Época de la colonia

“La época colonial es un término que se refiere a la colonización del territorio guatemalteco y de sus habitantes -indígenas- por representantes de los Reyes de España, como parte de su proceso de colonización en América. La colonización o la época colonial por tanto va desde la Conquista de Guatemala en 1524 hasta la independencia de Guatemala en 1821”.<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup> Asociación de Amigos del País. **Diccionario histórico biográfico de Guatemala**. Pág. 23.



“Es conocida por todos la ambición de los conquistadores que buscaban en la América el brillo del oro, el sudor del sol”.<sup>18</sup> Su fin primordial era encontrar piedras preciosas y tomar la tierra a su poder. Pero no fue así, la población indígena no lo utilizaba y no existían en sí piedras preciosas o grandes minas. Con ello, los conquistadores lo que hicieron fueron aprovechar la mano de obra de los indígenas, y aprovechar la tierra y fue por esa razón que se instalaron en las regiones con más tierra para tomar y más población para aprovecharse de ellos.

Con esto surgió la legislación promulgada por los mismos monarcas españoles para regular la vida social, y económica de los territorios americanos y filipinos de ultramar de la monarquía hispánica, denominadas las Leyes de Indias.

"Constaban de 35 artículos y como resumen, sobre los indios decían: Los indios son libres y deben ser tratados como tales, según ordenan los reyes. Han de ser instruidos en la fe, como mandan las bulas pontificias. Tienen obligación de trabajar, sin que ello estorbe a su educación en la fe, y de modo que sea de provecho para ellos y para la república. El trabajo debe ser conforme a su constitución, de modo que lo puedan soportar, y ha de ir acompañado de sus horas de distracción y de descanso. Han de tener casas y haciendas propias, y deben tener tiempo para dedicarlas a su cultivo y mantenimiento. Han de tener contacto y comunicación con los cristianos y deben de recibir un salario justo por su trabajo".<sup>19</sup>

---

<sup>18</sup> Fernández Molina. **Op. Cit.** Pág. 79.

<sup>19</sup> La América Española. **Las leyes de indias**. <https://laamericaespanyola.wordpress.com>. (Consultado: 12 de enero del año 2020).



Con estas leyes se veía la intención de la monarquía de proteger a los nativos americanos, reconociéndoles más derechos, con un trato mejor. Pero a pesar de ello se fomentaron prácticas como el repartimiento y la encomienda las cuales violaban derechos laborales precarios existentes.

Otra forma de controlar el trabajo de los indios fue organizándolos en gremios, está era una manera de observar la actividad de la población indígena para que no llevara a cabo protestas en contra el poder colonial, y así pudieran seguir trabajando. Este era el medio político por el cual se pretendía asegurar la efectividad de la población indígena, de modo que las normas emitidas por la colonia, los estatutos emitidos por los patronos, con el objeto de proteger sus propios intereses, no pueden considerarse libros propios de los antecedentes del derecho de trabajo ya que velaban lo que estos querían y necesitaban, dejando a un lado los intereses del trabajador.

De la época colonial se ha llegado a saber que hubo un gran número de abusos cometidos por parte de los conquistadores, sobre la población indígena. Quien le puso fin a dicha situación fue el papa Paulo III a través de la bula papal, el cual es un documento sellado con plomo sobre asuntos políticos y religiosos.

La bula papal no pretendía darles la razón a los indígenas, sino que pretendía demostrar que los indios eran personas como cualquier otra, el papa Paulo III quería demostrar que los mismos tenían derecho a su libertad, su libertad de creencias y su libertad de disponer de sus propiedades y con ello evitar todo tipo de crueldad en contra de su persona.



### **2.4.3. Sobre la economía en la época colonial**

Dentro de los primeros años de la época colonial, predominó el trabajo forzado, los conquistadores aprovechándose de la mano de trabajo de los indios, no había forma alguna de organizar el fenómeno de dicho servicio. La población Indígena se dedicaba principalmente a el cultivo de productos para su subsistencia en los terrenos que aún eran de ellos.

Los españoles promovieron el trigo por ser un componente vital en las actividades religiosas y otro de los productos que mayor movimiento tuvo en beneficio a los españoles fue el añil, el cual era producido por la mano de obra de los indígenas que sin importarles su toxicidad, obligaban a los indios a llevar a cabo su producción para luego transportarlo a Europa y obtener beneficios económicos. Su deseo de encontrar piedras preciosas no se dio abasto, explotando así a miles de indígenas poniendo en peligro su vida y su salud, poniéndolos a trabajar en minas en varias regiones del país.

### **2.4.4. La encomienda**

Los conquistadores implementaron una institución para sacarle provecho al trabajo indígena, al cual se le denominó la encomienda el cual consistía en la entrega de un grupo conformado por indios a un jefe español con el objeto de que los educara y los evangelizara, pagando a través de un tributo como obligación el cual generalmente era trabajo, así los retribuía por los servicios prestados por el encomendero.



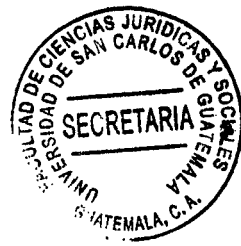
Encomienda se refiere directamente a la cesión de los tributos debidos a la corona por los vasallos indios. La condición principal era que los españoles inculcaran la cristianización y la defensa de la tierra.

Con el tiempo, a través de la encomienda surgieron las leyes nuevas, regulaban que los indígenas debían construir casas y prestar servicios a los encomenderos, aunque se suponía que con los distintos cuerpos legales que se habían creado el poder de los encomenderos estaba limitado, era imposible que se vigilara si se pasaban o no de su poder con lo que seguían aprovechándose de la población indígena y obligándolos a llevar a cabo tareas inhumanas.

#### **2.4.5. El repartimiento**

A fines del siglo XVI se creó un nuevo mecanismo de la utilización de la mano de obra indígena por parte de los españoles denominado el repartimiento, el cual se convirtió en una de las principales modalidades del dominio sobre los indígenas, garantizando su explotación y su trato con inferioridad.

Este mecanismo se basaba en tres principios fundamentales: La coerción sobre los indígenas, la remuneración forzosa y la rotación semanal. Su objeto era la adjudicación de mano de obra indígena en provecho de los miembros de la casta española a cambio de una ínfima remuneración. Al aprobar el repartimiento, los indios varones tenían la obligación de trabajar en beneficio de los españoles de modo permanente y con el pretexto de que se les daría una paga.



#### 2.4.6. La época independiente

Esta época de individualiza de las demás por la no aplicación del realismo de las leyes que regulaban las relaciones de trabajo. En Guatemala se alternó el gobierno dos partidos el conservador y el partido liberal, lo que tenía como consecuencia que no existía una preocupación por dictar una legislación social justa y no se cumplían con lo estipulado en los pocos cuerpos legales vigentes. Dicho fenómeno sucedió en toda América Latina, la Ley de Indias no tuvo un segundo plano, los indígenas quedaron de nuevo sin respaldo.

Cuando Guatemala alcanzó la independencia en el año de 1821, no se creó otra legislación que protegiera a los trabajadores, hasta el año de 1877 con la creación del primer Código Civil de Guatemala, que regulaba aspectos de trabajo, durante el gobierno de Justo Rufino Barrios.

Cabe mencionar que el derecho de trabajo en Guatemala nace en virtud de la Revolución de 1944, protegiendo principalmente a la clase trabajadora frente a los empleadores y al capital con el objeto de compensar su desigualdad económica, inspirándose en las doctrinas que surgieron en dicha época que se identificaban con la clase trabajadora. Ya que en esta época se empezaban las protestas, los trabajadores hacían escuchar sus inconformidades solicitando así un mejor trato para ellos mismos como también para los universitarios y los como políticos.

Uno de los principales problemas eran los bajos salarios, se daba una retribución bastante baja a cambio de un trabajo que necesitaba gran fuerza física tal como los



ganaderos o agricultores: “El peón en las fincas ganaba 0.15 centavos de quetzal por diez horas diarias y los muchachos de 16 a 18 años la mitad por las mismas horas”.<sup>20</sup>

Siendo muchas horas laboradas y una contraprestación bastante corta.

El derecho de trabajo se vio plasmado en varios cuerpos legales, tales fueron: La Constitución de la República del año de 1945; la Ley Protectora de Obreros de 1906; la Constitución Política de Centroamérica de 1921 y la Ley de Accidentes, emitida en el gobierno de Jorge Ubico.

#### **2.4.7. Código de Trabajo**

El Código de Trabajo fue emitido el 8 de febrero de 1947 a través del Decreto 330 del Congreso de la República de Guatemala. En el año 1961 se emitió el Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, de fecha 29 de abril, el cual reguló las reformas al mencionado Decreto 330, y derogó algunos de sus artículos, publicando completamente el texto actualizado Código de Trabajo.

El Código de Trabajo original entró en vigor el 1 de mayo de 1947, en conmemoración del día internacional del trabajo, contenido en el Decreto 330 del Congreso de la República. Este regula y desarrolla los principios y directrices contenidos en la Constitución de 1945 sobre materia laboral, e incorpora muchos más. Se le creyó novedoso, pero muchas de sus instituciones ya estaban en práctica en muchos países

---

<sup>20</sup> Tischler Visquerria, Sergio. **Guatemala 1944: Crisis y revolución**. Pág. 216.





como en Europa central, ya que muchos dicen que a su representación fue hecho. mismo su creación se llevó acabo a semejanza de la legislación mexicana y de Costa Rica. Los principios ideológicos que fundamentaban a la citada ley eran democráticos y tendían a proteger los derechos del trabajador, para compensar su desigualdad frente al patrono

## **2.5. Fuentes del derecho de trabajo**

Acudiendo a los orígenes de cualquier rama jurídica se puede entender y llevar acabo con certeza la interpretación del derecho positivo. Las fuentes del derecho se refieren a todo tipo de norma, sea escrita o no escrita, con la que se determina de qué forma se vincula los ciudadanos, el Estado o una comunidad, imponiendo reglas que regulen el comportamiento o resuelva conflictos. Todas aquellas reglas que integran el marco jurídico, imponiendo conductas a cada una de las personas que se encuentran dentro de un Estado.

Fuente se conoce como el lugar de procedencia de la norma jurídica que no existía con anterioridad en la sociedad. Se refieren a la forma concreta que el derecho objetivo se asume en un Estado y en un tiempo determinado.

Por fuente del derecho se entiende: "Principio, fundamento u origen de las normas jurídicas y, en especial, del derecho positivo o vigente en determinado país y época. Por metáfora, sencilla y repetida, pero expresiva y técnica, de las fuentes naturales o manantiales de agua, se entiende que el derecho brota de la costumbre, en primer



término, y de la ley, en los países de derecho escrito, en la actualidad todos los países civilizados”.<sup>21</sup> Es decir, todas las pautas a través de las cuales las normas deben de ajustarse, en un territorio determinado para una sociedad determinada.

Las fuentes del derecho del trabajo en particular son todos los actos y hechos jurídicos o históricos que han dado origen al contenido de las normas jurídicas laborales. “En cualquier rama jurídica, el estudio de las fuentes va de la mano con el proceso constante de creación del derecho”.<sup>22</sup> Con ello se puede dar una correcta interpretación e integración del derecho, obteniendo así una mejor perspectiva.

La clasificación de las fuentes del derecho es distinta según sea el autor y su criterio. Pero la más aplicable en la rama del derecho de trabajo son las siguientes:

### **2.5.1. Fuentes reales**

Las fuentes reales son conocidas como fuentes substanciales o bien, materiales, se refieren a los distintos elementos económicos, históricos, culturales que puedan entregar las actividades humanas.

Son las que dictan las substancias del propio derecho o de la propia ley, tratan de explicar cada uno de los principios ideológicos que representa la ley. Constituyen la necesidad

---

<sup>21</sup> Cabanellas de Torres, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Pág. 141.

<sup>22</sup> Fernández Molina. **Op. Cit.** Pág. 135.

social e histórica que dan el alma al precepto y las circunstancias humanas que sirven de herramientas en la formación de una norma jurídica.

“Cabe hacer la aclaración que algunos analistas denominan fuentes materiales a estas motivaciones inspiradoras. Otras entienden como materiales lo contrario, esto es a aquellas fuentes que han tomado materia o forma por medio de una ley, independientemente de esa divergencia, lo importante es marcar la diferencia entre un impulso previo –una necesidad social- que provoca la emisión de una norma y luego, la forma que esta toma, esto es el texto u otra expresión que establezca su vigencia”.<sup>23</sup> En conclusión, las fuentes reales son directamente la razón o causa originaria, es el espíritu que luego pasara a tomar forma a través de una norma.

### **2.5.2. Fuentes formales**

Se refieren a las normas por donde se manifiesta el derecho, es decir como el derecho de trabajo se da a conocer y que forma deben de adoptar los mandamientos sociales para que puedan convertirse en elementos de orden jurídico positivo. Se manifiestan a través de expresiones perceptibles, las cuales deben de ser fáciles de entender y conocer.

Las fuentes formales representan los procesos de manifestación de normas jurídicas. Se encuentran contenidas por las distintas etapas que se presentan en un orden establecido,

---

<sup>23</sup> **Ibíd.** Pág. 136.



los cuales deben de acreditar distintos supuestos de derecho. Generalmente, las fuentes formales del derecho de trabajo son tres:

- a) La ley: Se refiere al conjunto de cuerpos normativos creados a través de un proceso previamente determinado y que se encuentran vigentes en cada ordenamiento jurídico cuyo objeto es regular una actividad o conducta humana determinada. Dicho proceso se lleva a cabo mediante uno o varios órganos gubernamentales, promulgan disposiciones jurídicas, las cuales se denominan leyes.

La Ley del Organismo Judicial establece en el Artículo 2 que “La ley es la fuente del ordenamiento jurídico”. Entendiendo como ordenamiento jurídico al conjunto de normas jurídicas que rigen en un lugar determinado y en un tiempo específico.

“Constituyen la principal fuente del derecho del trabajo, y son todas las disposiciones de carácter ordinario y reglamentario que regulan todo lo relacionado a las relaciones y conflictos de trabajo”.<sup>24</sup> En el derecho laboral, todo acto, contratación y disposición se debe respetar y llevar a cabo con lo establecido en las leyes.

- b) Costumbre: Se refiere al conjunto de actos reiterados en un lugar en específico que con el tiempo adoptan carácter obligatorio. Diferentes autores respaldan que la costumbre se funda en dos características:

---

<sup>24</sup> Franco López, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Pág. 41.



- 1) Está conformado por un conjunto de reglas sociales las cuales son derivadas de un uso más o menos extenso.
- 2) Se convierten en derecho positivo al momento que los individuos que las practican les otorgan obligatoriedad, como si se tratara de una ley.

La costumbre es una de las fuentes del derecho más importantes, con el tiempo van surgiendo conductas que se desenvuelven en la sociedad y terminan convirtiéndose en contratos o condiciones que todas las personas las aceptan tácita o expresamente.

A través de la costumbre se han otorgado a los trabajadores distintos beneficios convirtiéndose en irrenunciables, tales como los pagos de prestaciones equivalentes a indemnización por despido o bien la indemnización universal. Pero bien, no solo se aplica la costumbre para beneficiar al trabajador, sino se utiliza para ajustar de la mejor manera posible la relación entre trabajadores y trabajador patrono.

- c) La jurisprudencia: Considerada como la ciencia formal del derecho. Se refiere al conjunto de resoluciones emanadas de los tribunales que se dan en un mismo sentido y no habiendo ninguno en contra, los cuales producen doctrina legal. No tiene carácter de obligatorio sino en el caso de que se aplique la misma interpretación a varios casos concretos y no interrumpidos por otra en contrario. De conformidad con el Artículo 43 de la Ley del Organismo Judicial, la doctrina legal emanada de la Corte de Constitucionalidad es fuente obligatoria para los jueces, es decir que con tres resoluciones por parte de la Corte de Constitucionalidad se materializará como ley.



### **2.5.3. Fuentes históricas**

Son todos los acontecimientos, documentos, vestigios que encerraron una norma o ley jurídica y que le sirve al legislador para crear nuevas leyes. En Guatemala la Revolución de octubre de 1944 se puede citar como un acontecimiento histórico ya que de dicho hecho surge El Código de Trabajo. Es decir que gracias a ese acontecimiento se llevó a cabo la materialización de nuestro cuerpo legal laboral.

### **2.6. Tratados internacionales**

Los tratados internacionales son acuerdos que se pactan entre organizaciones internacionales o bien entre Estados los cuales son regulados por el mismo derecho Internacional y cuyo fin principal es establecer de qué forma se resolverán las distintas pautas que se estén dando o se puedan dar en un futuro.

La Convención sobre el Derecho de los Tratados de Viena, establece en el Artículo número 2 que: "Se entiende por un tratado un acuerdo internacional celebrado por escrito entre Estados y regido por el Derecho internacional, ya que consiste en un instrumento único o en dos o más instrumentos conexos y cualquiera que sea su denominación particular".

Para que un tratado tenga validez debe de ser regido por el derecho internacional mismo, con el objeto de que sus estipulaciones si sean pegadas a el derecho y pueda regir plenamente en los Estados que lo hayan celebrado.



En nuestro ordenamiento jurídico, los tratados internacionales se reconocerán cuando han sido celebrados entre uno o varios Estados con Guatemala. Asimismo, cuando estos surjan de una institución u organismo de carácter internacional del cual Guatemala forma parte.

La Constitución Política de la República de Guatemala establece en el Artículo 102 literal t que: “El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones. En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos que gozan los trabajadores de la República de Guatemala”. Con base a lo anterior se observa que el principio de *indubio pro operario* se manifiesta en la aplicación de lo que establecen dichos tratados siempre que favorezcan al trabajador.



## CAPÍTULO III

### 3. El servicio civil en Guatemala

En el servicio civil se encuentra reguladas todas las actividades normativas, operativas, de asesoría y administrativas de Estado, también comprende el conjunto de leyes, decretos, reglamentos y disposiciones individualizadas del régimen de trabajo de quienes laboran en este sector. En Guatemala esto se encuentra a cargo de la Oficina Nacional de Servicio Civil, pues es el ente rector en cuanto a la administración de recurso humano del sector público.

#### 3.1. La administración pública

“La administración pública es la organización gubernamental y básicamente su rama ejecutiva. Es la estructura del gobierno y el conjunto de recursos humanos, materiales y financieros que la integran, es decir, el conjunto de instituciones, personas y recursos que conforma la administración gubernamental”.<sup>25</sup>

Administración pública es el elemento fundamental en la implementación y en el fomento de las políticas públicas y del vínculo que se crea entre los ciudadanos y el Estado. La administración pública tiene como finalidad el ejecutar la programación pública a través de la planeación del control administrativo.

---

<sup>25</sup> Sánchez González, José Juan. **La administración pública como ciencia**. Pág. 26.





### 3.1.1. Evolución histórica de la administración pública en el ordenamiento jurídico guatemalteco

Es importante recordar que, en Guatemala como en la mayoría de los países latinoamericanos, la colonización aportó una nueva administración pública y se estableció una nueva política exterior. A través de la colonización se implementó un espacio en el que se ejecutaba el poder y se decidía el qué hacer con la nación. El objeto de esta nueva administración era el control total de los territorios que conquistaban lo que implicaba la administración misma y el manejo de las riquezas de los mimos a través de la implementación de tributos y la obtención de impuestos.

“Durante el extenso periodo colonial, puede decirse que las instituciones administrativas corresponden y reflejan fielmente la situación particular en que se encontraba Guatemala como colonia de una de las potencias de aquella época. Se puede distinguir, por un lado, la dualidad de autoridades metropolitanas: consejo supremo de indias, y autoridades coloniales”.<sup>26</sup>

Así mismo agrega el autor “... el ayuntamiento, institución que progresivamente amplía sus funciones (administración de las contribuciones de la Real Hacienda, por ejemplo) y aumenta su rol y capacidad de negociación dando un incremento del peso económico y político de los criollos cuyos intereses defiende y favorece”.<sup>27</sup> En conclusión, a lo largo del periodo colonial, son dos las estructuras que velan por la administración pública: en

---

<sup>26</sup> Rivera Irlés, Ariel. **Notas sobre la evolución histórica del sector público de Guatemala.** Pág. 99.

<sup>27</sup> *Ibíd.*



primero plano el consejo supremo quien se encarga de cumplir los intereses de la corporación y en segundo plano, el ayuntamiento que vela por la defensa de los criollos relacionadas a todas las tareas productivas de los mismos.

Después de la colonización, en 1813 llega el pensamiento de la independencia en Guatemala, y fue en ese año que se da la conjuración de Belén donde participaron distintos representantes de la iglesia, el ejército y la Universidad de San Carlos. Y fue a partir de 1821 donde se da el periodo independiente de la Federación Centroamericana. Se implementaron medidas propuestas por el Estado las cuales buscaban un incremento económico, absolviendo los obstáculos al comercio con el extranjero e incrementado actividades de producción y exportación. Por otro lado, surgieron dificultades financieras que afectaron al sector público con relación a los gastos públicos y el control directo, desde el inicio de la época independiente, sobre la Hacienda, por las deudas públicas con países extranjeros.

Durante el liberalismo, comprendido entre los años de 1871 a 1944, el Estado se considera como servidor de la sociedad; se somete a un sistema de normas jurídicas y es controlado de una manera más sistemática. Se crean medidas que favorecen la economía del país y medidas que mejoran las relaciones con Estados extranjeros, con lo que se da un aumento económico y de los servicios públicos.

Durante esta época se lleva a cabo la creación de distintas organizaciones como de cuerpos jurídicos, tales como la creación del Ministerio de Fomento en 1872, el Banco



Comercial en 1877, Así mismo se emite el Código de Comercio, siempre con el objeto de mejorar la economía del país y tener un mejor control de esta.

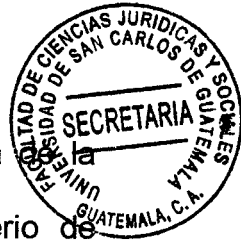
Ya es en 1944 cuando las funciones del Estado obtienen un mayor crecimiento con relación a los servicios públicos, con base a proyectos de desarrollo los cuales se materializaban para obtener un crecimiento económico y con ellos la creación de nuevas instituciones tales como: El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, el Banco de Guatemala, el Ministerio de Economía y Trabajo, entre otros. También se crean distintos cuerpos legales que regulan las funciones de distintas instituciones del Estado.

“Los gobiernos revolucionarios amplían el ámbito de acción del aparato estatal institucionalizados una nueva configuración (administración central, organismos descentralizados), aumentan por consiguiente su dimensión estructural y funcional e inician el ciclo de un crecimiento por agregación. El sector público que se perfila en esta etapa, difiere significativamente del de etapas anteriores...”<sup>28</sup> En esta etapa se ve la involucración mayor del Estado creando organizaciones y cuerpos legales que van a lograr un mayor control en la administración pública y en la economía y así mismo no dejará de ejecutar las funciones básica que se le han asignado a través del tiempo.

Durante los gobiernos comprendidos entre 1970 a 1978, se ve un crecimiento del Estado y se perfecciona la regulación de sus funciones por la emisión de distintos cuerpos legales tales como: La Ley de Creación y Funcionamiento de los Centros de Recreación de los

---

<sup>28</sup> **Ibíd.** Pág. 115.



Trabajadores del Estado, Ley Orgánica del Banco del Ejército, Ley Orgánica Empresa Guatemalteca de Telecomunicaciones, Guatel, la Ley del Ministerio de Finanzas Públicas, entre otras. Y así mismo se fortalecen relaciones con distintas organizaciones internacionales como el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia UNICEF.

A través de una Asamblea Nacional Constituyente en 1985, se creó y promulgó la Constitución Política de la República de Guatemala, actualmente vigente, con el objeto de organizar jurídica y políticamente al Estado, de fomentar la división entre los poderes judicial, legislativo y ejecutivo, otorgándole a este último la administración pública del país.

Y desde ese momento el Estado adquiere una gran responsabilidad sobre el correcto desempeño de la administración pública, con el objeto de mantener y lograr el desarrollo del país. Actuando de conformidad con lo que establecen los distintos cuerpos legales que fueron debidamente creados y promulgados, anteriormente mencionados, y cumplir con los distintos objetivos planteados.

### **3.1.2. Principios de la administración pública**

La administración pública actúa con base a principios que permiten su correcto desempeño, es decir, que regulan la actuación y desempeño de esta y asegurando las formalidades de un Estado democrático. Dichos principios son los siguientes:



- a) Principio de legalidad: Este principio se refiere a que la administración pública encuentra regulada y sometida completamente a la ley, es decir que se encuentra dentro del ordenamiento jurídico guatemalteco. Se encuentra tipificada en la Constitución Política de la República de Guatemala y en la Ley Orgánica del Instituto Nacional de Administración Pública. Este principio permite que la administración pública pueda ser controlada jurídicamente y que se cumpla tal como establecen las leyes en las que se encuentra regulada.
- b) Principio de eficacia: Este principio está estrechamente ligado con el principio de legalidad. Al referirnos a la eficacia como un principio de la administración pública se debe de ubicar en el correcto funcionamiento de esta basándose en las metas, estrategias y políticas trazadas en el plan de trabajo, como también en el debido control y desempeño que se desea lograr tomando en cuenta las necesidades de la población. De igual manera comprende la aplicación de su fin primordial que son los distintos servicios públicos, la forma en que estos será aplicados, en lugar y momento y lo más importante, a cargo de quien se llevará a cabo la aplicación.
- c) Principio de eficiencia: A diferencia de la eficacia, el principio de eficiencia se refiere a la capacidad como tal de cómo se va a realizar o se llevará a cabo el cumplimiento adecuado de la Administración pública, y es a través de la utilización del recurso presupuestario legalmente establecido.
- d) Principio de transparencia: Este principio consiste en la divulgación de información acerca de la gestión y organización de la administración pública, a la transparencia



en la constitución de su estructura y las funciones de estos. Así mismo, la transparencia se refiere al derecho que tienen los ciudadanos de poder acceder, o bien, solicitar cualquier tipo de información que sea de su interés, conocer el desempeño de sus funciones y cómo es que las llevan a cabo.

- e) Principio de la responsabilidad de los funcionarios públicos: Los funcionarios públicos son todas las personas físicas que se encuentran a cargo de los órganos administrativos, quienes pueden estar en cargo ya sea por elección popular o bien por nombramiento. Los funcionarios públicos tienen responsabilidad civil, penal como también administrativamente sobre todos los actos que lleven a cabo y que sean contrarios a las estipulaciones que las leyes establecen y cuando dichos actos causen un daño público, ya sea a la población como al mismo patrimonio del Estado.

“Los ciudadanos pueden acudir, además, al poder judicial si se sienten afectados por los actos de las autoridades y funcionarios públicos, porque no actúan en función de una conducta preestablecida o no respetan el debido proceso que define la ley”.<sup>29</sup>

- f) Principio de jerarquía administrativa: Este principio se refiere a la organización de la administración pública en virtud del cual el órgano administrativo se estructura estableciendo superiores e inferiores para ejecutar cada una de sus distintas atribuciones, tomando en cuenta la actividad material que se refiere a la manera

---

<sup>29</sup> Sánchez Albavera, Fernando. **Planificación estratégica y gestión pública por objetivos**. Pág. 23.

en cómo se ejecuta la función basada en planes, proyectos, programas, decisiones, resoluciones o hechos administrativos, con los cuales logran la finalidad que se han propuesto.

- g) Principio de competencia administrativa: Este principio está tipificado en Artículo 1 del Reglamento de la Ley General de Descentralización el cual establece “Competencia: Para los efectos de este Reglamento, se entenderá por competencia al conjunto de materias, facultades, funciones y atribuciones asignadas por la ley a los diversos órganos de la administración pública”.

Cabe destacar que este principio se relaciona con el principio de jerarquía administrativa. La competencia se refiere a la potestad que posee un órgano administrativo sobre una materia o campo en específico para ejercer sus obligaciones públicas. Así mismo, el legislador establece en el mismo Artículo que existen tres clases de competencia, las cuales son:

- Competencia exclusiva: Es la que se lleva a cabo al margen de lo que establece la Constitución Política de la República de Guatemala y las leyes específicas según la organización.
- Competencia atribuida por descentralización: Este tipo de competencia la ejercen todas aquellas instituciones del Estado, las comunidades legalmente organizadas y los municipios.
- Competencia concurrente: Es la que ejercen dos o más entidades del Estado, ya sea de forma conjunta, o bien, complementariamente.



### **3.1.3. La función administrativa**

La función administrativa es el conjunto de actuaciones y mecanismos que permiten utilizar los recursos humanos, materiales y financieros de un Estado, con la finalidad de alcanzar el objetivo primordial que es el bien común. La función administrativa es el que hace de la administración pública y conlleva a que se tomen en cuenta los pasos a seguir para poder cumplir con su finalidad de acuerdo a los principios de la administración pública que se establecieron anteriormente.

La función administrativa “es la actividad que normalmente corresponde al poder ejecutivo, se realiza bajo el orden jurídico y limita sus efectos a los actos jurídicos concretos o particulares y a los actos materiales, que tienen por finalidad la prestación de un servicio público o la realización de las demás actividades que le corresponden en sus relaciones con otros entes públicos o con los particulares, reguladas por el interés general y bajo un régimen de policía o control”.<sup>30</sup> El autor establece que le corresponde al poder ejecutivo porque este tiene la función política y administrativa del país.

### **3.2. El servicio civil**

Al tocar el tema de la administración pública automáticamente hay que hacer mención del servicio civil, y así mismo hay que tener presente sobre su organización y estructuración, sobre su gestión adecuada del recurso humano dentro de la

---

<sup>30</sup> Serra Rojas, Andrés. **Derecho administrativo**. Pág. 67.





administración pública, siempre evitando las prácticas de la corrupción o nepotismo, tomando en cuenta la debida meritocracia.

### 3.2.1. Definición del servicio civil

El servicio civil es el conjunto de políticas, procedimientos y métodos de gestión con relación al recurso humano que trabaja a favor del Estado y que deben estructurarse de conformidad con las leyes de cada ordenamiento jurídico con el fin de que su utilización sea lo más eficientemente posible y responda según las necesidades públicas que surjan a través del tiempo.

El segundo considerando de la Ley del Servicio Civil de Guatemala establece que el servicio civil es un “sistema técnico, armónico, dinámico y eficiente de la administración del personal a su servicio, para garantizar al país el desempeño económico y efectivo de la labor institucional de gobierno, en beneficio de todos los sectores nacionales”.

Por servicio civil se entiende “el conjunto de arreglos institucionales mediante los que se articulan y gestionan el empleo público y las personas que integran este. Dichos arreglos comprenden normas, escritas o informales, estructuras, pautas culturales, políticas explícitas o implícitas, procesos, prácticas y actividades diversas cuya finalidad es garantizar un manejo adecuado de los recursos humanos, en el marco de una administración pública profesional y eficaz, al servicio del interés general”.<sup>31</sup>

---

<sup>31</sup> Martínez, Francisco Longo. **La calidad de los sistemas de servicio civil en América Latina y el Caribe: una metodología de evaluación.** Pág. 1.



En conclusión, de conformidad con las definiciones anteriores, el servicio civil es un conjunto de componentes que forman la relación laboral entre el Estado y quienes laboran para este mismo, con el propósito de administrar los bienes y servicios públicos de forma eficiente y eficaz al servicio de la sociedad.

### **3.2.2. Naturaleza del servicio civil**

Para distintos autores, el servicio civil se analiza desde dos teorías: la primera es la que considera que el servicio civil pertenece al derecho privado y la segunda es la que considera que su naturaleza pertenece al derecho público.

- a) **Naturaleza privada:** Esta teoría establece que la naturaleza del servicio civil es perteneciente al derecho privado ya que afirma que surge a través de un contrato civil regulándose con las disposiciones de esta rama del derecho, la cual no puede ser aceptada, ya que es el Estado quien establece las condiciones con las que se ejercerá las labores.
  
- b) **Naturaleza pública:** Esta teoría establece que la naturaleza jurídica del servicio civil es de derecho público, en virtud de que nace a través de un acto administrativo de nombramiento o de investidura, en la que se manifiesta la voluntad del Estado quien es el que decide y la voluntad del particular que acepta el cargo, lo que trae consigo derechos y obligaciones para ambos, lo cuales están previamente establecidos en la ley y el propósito de servicio a la sociedad.



“La actividad que realiza el Estado a través de su órgano correspondiente, por medio del trabajo de sus servidores, está relacionada con el cumplimiento de sus funciones, por lo cual el régimen jurídico al que está sujeta la función pública, es decir, la relación entre el Estado y sus servidores, es de derecho público”.<sup>32</sup>

Es decir que la naturaleza del servicio civil es de derecho público, ya que dicha relación surge en virtud de que una persona individual presta sus servicios a favor del Estado, la cual inicia a través de un nombramiento, contrato o cualquier otro vínculo legalmente establecido, con el que surgen derechos y obligaciones para ambas partes.

### **3.2.3. Servidor público**

Para que el Estado cumpla con su fin que es el bien común, se necesita de varias personas que gocen de competencia para así poder ejecutar las funciones públicas. A estas personas se les denominan servidores públicos.

La Constitución Política de la República de Guatemala define lo siguiente: “Trabajadores del Estado, como la persona que está al servicio de la administración pública...”. Así mismo la ley del Servicio Civil, Decreto número 1748, establece que “se considera servidor público, la persona individual que ocupa un puesto en la Administración Pública en virtud de nombramiento, contrato o cualquier otro vínculo legalmente establecido, mediante el cual queda obligado a prestarle sus servicios o a ejecutarle una obra

---

<sup>32</sup> Galindo Camacho, Miguel. **Teoría de la administración pública**. Pág. 144.



personalmente a cambio de un salario, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata de la propia Administración Pública”. Toda persona, previo a un proceso legalmente establecido, que presta su servicio a favor del Estado contra una prestación, se le considera servidor público.

“Al tratar de servidores públicos debe hablarse de todos aquellos que sirven al Estado, en cualquiera de sus tres órganos: legislativo, ejecutivo y judicial”.<sup>33</sup> Es decir que servidor público es toda persona que desempeña un cargo dentro de la administración pública, independientemente del poder del Estado al que pertenezca.

#### **3.2.4. Clasificación del servicio público**

De conformidad con la Ley del Servicio Civil, el servicio público se clasifica de la siguiente manera:

- a) Servicio exento: Establece el artículo 32 de la Ley del Servicio Civil que son todos aquellos puestos que no se rigen por la Ley de Servicio Civil, y comprende los siguientes cargos:
  - 1. “Funcionarios nombrados por el Presidente a propuesta del Consejo de Estado.
  - 2. Ministros y viceministros de Estado, secretarios, subsecretarios y consejeros de

---

<sup>33</sup> **Ibíd.** Pág. 146.



la Presidencia de la República, directores generales y gobernadores departamentales.

3. Funcionarios y empleados en la carrera diplomática de conformidad con la Ley Orgánica del Servicio Diplomático de Guatemala.
4. Tesorero general de la nación.
5. Escribano del Gobierno.
6. Gerente de la Lotería Nacional.
7. Funcionarios del Consejo de Estado.
8. Registradores de la Propiedad y personal correspondiente.
9. Inspector General de Trabajo.
10. Funcionarios de la Presidencia de la República que dependan directamente del Presidente.
11. Miembros de los cuerpos de seguridad.
12. Personas que sean contratadas para prestar servicios interinos, ocasionales, o por tiempo limitado por contrato especial.
13. Empleados de la Secretaría de la Presidencia de la República.
14. No más de diez funcionarios o servidores públicos en cada Ministerio de Estado.
15. Personas que desempeñan cargos ad honorem.”

b) Servicio sin oposición: Es el servicio en el que los servidores públicos están sujetos parcialmente a la Ley de Servicio Civil. De conformidad con el Artículo 33 de la Ley citada anteriormente son los siguientes:

1. “Asesores Técnicos

2. Asesores Jurídicos

3. Directores de Hospitales”.

- c) Servicio por oposición: Establece el Artículo 34 de la Ley del Servicio Civil que incluyen a todos los puestos que no están comprendidos en los servicios exentos y sin oposición que regula la Ley del Servicio Civil.

### **3.2.5. Sistemas de ingreso al servicio civil**

Todas las personas individuales que forman parte del servicio civil, obtienen dichos cargos a través de las siguientes maneras:

- a) Ingreso libre: Este sistema se refiere a que cualquier guatemalteco tiene el derecho de poder optar ingresar al servicio civil, sin embargo, esto en la práctica es poco usual.
- b) Ingreso por selección: En este sistema son las personas individuales que tienen la capacidad suficiente para formar parte del servicio civil, la cual es demostrada a través de un examen de oposición como establece la Ley del Servicio Civil;
- c) Ingreso mixto: Establece la Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 113 “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”. Este sistema se refiere a que pueden ingresar al servicio civil todos los ciudadanos guatemaltecos, teniendo como obligación



demostrar su preparación, capacidad y eficiencia para poder ejecutar el cargo que  
deseen desempeñar, a través del examen de oposición.



## CAPÍTULO IV

### 4. Oficina Nacional del Servicio Civil

La Oficina Nacional del Servicio Civil, cuyo acrónimo es ONSEC, es la institución que se encarga de la administración del sistema del recurso humano de la administración pública, de una forma técnica y eficiente, con lo que pretende garantizar el cumplimiento de lo que establece la Constitución Política de la República de Guatemala, la Ley del Servicio Civil y la Ley de Clases Pasivas del Estado y sus reglamentos y otras disposiciones complementarias. De igual forma, se encarga de regular las relaciones entre la administración pública y los servidores públicos de todas las instituciones autónomas y descentralizadas de todos los órganos administrativos.

El servicio civil guatemalteco está compuesto por tres actores que permiten su funcionamiento y efectividad. La dirección suprema está a cargo del presidente de la República. Luego están los órganos superiores: La Junta Nacional del Servicio Civil y la Oficina Nacional del Servicio Civil. Esta última, es el órgano ejecutivo encargado del cumplimiento de lo que establece la Ley del Servicio Civil, la cual está integrada por un director, un subdirector y por todo el personal encargado de su funcionamiento.

La Oficina Nacional del Servicio Civil es encargada de asesorar, orientar y organizar a los servidores públicos que prestan sus servicios a favor del estado, así mismo cumple con las funciones de administración de salarios, clasificación de puestos, reclutamiento del personal, nombramientos de personal y desarrollo del mismo.



#### 4.1. Objetivos de la Oficina Nacional de Servicio Civil

Según lo establecido en el manual de inducción de la Oficina Nacional de Servicio Civil, los objetivos de dicha institución son:

- a) Garantizar a la nación la eficiencia en la operación de la función pública por medio de la aplicación de la Ley de Servicio Civil y otras leyes relacionadas, que fortalezcan el desarrollo de un Estado moderno y eficiente.
- b) Regular las relaciones entre el estado y sus trabajadores como medio eficaz, para el fortalecimiento y progreso de la administración pública, además de garantizar a los servidores públicos el ejercicio de sus derechos y obligaciones.
- c) Dotar de personal idóneo a la administración pública, con el propósito de garantizar la prestación oportuna de los servicios con eficacia, eficiencia, transparencia, honradez y responsabilidad.
- d) Proporcionar a las instituciones y dependencias del organismo ejecutivo el instrumental técnico-legal con el fin de administrar adecuadamente el recurso humano al servicio del estado en aras del bien común y el desarrollo integral de la población guatemalteca.
- e) Proporcionar a la población civil trabajadora del estado y a sus familiares, los beneficios económicos que les corresponden conforme lo establece la Ley de Clases Pasivas Civiles del Estado y su reglamento.

Los objetivos anteriormente individualizados son imposibles de llevar a cabo si no se instrumenta el inventario, registro y control del recurso humano que labora en la

administración pública, y efectivamente la ONSEC no cumple con el inventario de personal que labora para las diferentes instituciones del Estado, lo que con lleva a una serie de consecuencias que vulneran los derechos de los guatemaltecos.

## **4.2. La meritocracia**

Al hablar de meritocracia se entiende como la forma ideal y neutral de competencia, con relación al ascenso social, basado únicamente en la educación, el esfuerzo, capacidad, calidades y cualidades de una persona.

En el ordenamiento jurídico guatemalteco se encuentra regulado en el Artículo 113 de la Constitución Política de la República de Guatemala en el que establece “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.” Según lo anterior, todo guatemalteco tiene el derecho de prestar sus servicios laborales profesionales a favor de las distintas instituciones del Estado siempre que sean idóneos para ejercer el cargo.

### **4.2.1. Definición de meritocracia**

Se refiere a la forma de gobierno basada directamente en el mérito. Los cargos laborales, ya sea en el sector privado como en el sector público, son tomados por la capacidad propia de la persona, a su capacidad individual. También se toma en cuenta la experiencia.



En el año de 1958 el escritor Michael Young's pregonó una novela denominada surgimiento de la meritocracia (*The rise of the meritocracy*), a través de la cual describe cómo surge una sociedad en la que el éxito depende del acceso que se tiene a las instituciones educativas como también de las habilidades mentales y físicas de las personas. Dicha sociedad a través de los distintos estudios y procedimientos, se eligen a los ganadores, es decir a los más capaces, para otorgarles ciertos cargos importantes de alto rango.

Enfocándose en el sistema guatemalteco, en muchas de sus instituciones públicas es fundamental la implementación de la meritocracia para que la transparencia, el interés público predomine sobre un interés particular. Así como para que las funciones sean llevadas a cabo de una manera idónea y adecuada y lograr así el fin propio del Estado que es el bien común.

Estableciendo lo que establece la Ley de Probidad y Responsabilidad de Funcionarios y Empleados públicos, se puede establecer que Guatemala se ha comprometido a la reformar, establecer y a la modernización de la gestión pública con el objeto de accionar en transparencia y de manera honrada en el uso de recursos públicos.

Un país como Guatemala cuyo poder lo constituyen los organismos ejecutivo, legislativo y judicial prevén mecanismos de selección de sus miembros a través de instancias en las que debe demostrarse la idoneidad de los candidatos y con ello se transforma en un Estado respetuoso de sus instituciones, de su educación, y cuidadoso de sus burocracias.

#### 4.2.2. Beneficios de la meritocracia

Cuando se poseen profesionales preparados y con la experiencia necesaria para mantener el orden y estructura institucional genera una serie de beneficios, entre ellos se encuentran:

- a) Afirmar y proteger la dignidad de los trabajadores del Estado, es uno de los principales beneficios. Al hablar de dignidad se refiere a uno de los valores tan fundamentales tales como la justicia, la vida, la libertad entre otros, que son inherentes a la persona a la vez que se encuentran unidos estrechamente, no forman parte de conceptos distintos o estáticos sino que se encuentran en relaciones continuas y cambiantes según necesidades que las personas vayan necesitando según la sociedad. La raíz sobre la dignidad se encuentra como un pilar del derecho en la realización de la persona, constituye el fundamento de los demás derechos y el principio fundamental, interpretativo del ordenamiento jurídico.
- b) Remunerar el correcto desempeño de cada cargo público de forma justa y decorosa, contribuye al desarrollo del servidor público y la institución. “La naturaleza jurídica de la remuneración de los funcionarios está ligada íntimamente a su procedencia”.<sup>34</sup> Al momento de que una persona tome un cargo público de una manera correcta se ve investido tanto de derechos como de obligaciones.

---

<sup>34</sup> Jéze, Gastón. **Principios generales de derecho administrativo**. Pág. 261.

Dentro de sus derechos fundamentales está el de una remuneración justa y adecuada a lo que está obligado a desempeñar

- c) Establecer que a igual trabajo desempeñado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad corresponde igual salario; con ello se refiere al conjunto de preceptos para establecer un sistema de remuneración justa y decorosa para todos los servidores públicos, con la finalidad de llevar acabo la actividad de la administración pública y poder así garantizar el correcto cumplimiento del principio constitucional de igual salario por igual trabajo, prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad.
- d) Estabilizar el desempeño de los distintos puestos de la administración pública; de los beneficios más importantes de la meritocracia, se refiere a la correcta forma de llevar acabo la eficiencia de la administración pública. El rendimiento laboral y el que hacer que manifiesta el trabajador público al ejercer las tareas principales y sus funciones por la que fue contratado que exige el cargo en el contexto laboral específico de actuación, y a través de la cual le permitirá demostrar su idoneidad.

#### **4.3. Nepotismo**

El nepotismo es lo contrario a la meritocracia. Con esto se hace referencia a una forma de corrupción que se ha dado a lo largo de varios años atrás en el sistema laboral guatemalteco.



#### **4.3.1. Definición de nepotismo**

El nepotismo conlleva a la preferencia que algunos funcionarios en ejercicio ocupan algún cargo público el cual lo posee en virtud de una relación familiar o una relación de amistad, y esta se materializa al momento de llevar a cabo concesiones o bien, al contratarlos. El trabajador contratado logra así tomar cargo por su cercanía y lealtad al funcionario en cuestión y no así por su capacidad o sus méritos.

En los Estados tales como Guatemala, que se rigen por la meritocracia fundamentado en la Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 113, el nepotismo está considerado como un acto de corrupción. No es permitido a nivel social que un empleado público tome la decisión de ocupar recursos públicos a un amigo o familiar por cuestión de cariño o amistad.

#### **4.4. Vulneración del derecho de optar a cargos públicos por falta de control del recurso humano de la Oficina Nacional del Servicio Civil**

Guatemala es un Estado social de derecho que se funda en el respeto de la dignidad humana. Uno de sus pilares más importantes corresponde a la protección de los derechos de todos los guatemaltecos.

La Constitución Política de la República de Guatemala establece que los deberes del Estado se basan en garantizarle a todas las personas la vida, seguridad, justicia, paz y cumplir con su fin primordial que es lograr el bien común.



La palabra vulnerar proviene del latín *vulnerare* que significa herir, y este de *vulnus* que se refiere a herida. Por lo tanto, el concepto etimológico de este vocablo es herir, dañar. Esta se refiere a la acción de no cumplir con lo que una ley, mandato o regla establece. Así mismo se puede definir como la acción de causar daño o perjuicio a alguien más.

El concepto de vulneración de derechos corresponde a cualquier infracción de los derechos de cualquier persona que están establecidos en los diferentes cuerpos legales del país, la cual puede ser constitutiva de delito o no, dependiendo de nuestra legislación. Independientemente de ello, cualquier vulneración de derechos es grave, por lo que el Estado de Guatemala debe realizar todas las acciones destinadas a prevenir estos hechos y a crear mecanismos de restitución de derechos una vez ya han sido vulnerados.

La Ley de Servicio Civil, en el Artículo 3 establece los principios de dicha ley, en el que establece: “Todos los ciudadanos guatemaltecos tienen derecho a optar a los cargos públicos, y a ninguno puede impedírsele el ejercicio de este derecho, si reúne los requisitos y calidades que las leyes exigen. Dichos cargos deben otorgarse atendiendo únicamente a méritos de capacidad, preparación, eficiencia y honradez.” Este Artículo complementa lo que establece la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 113. Este derecho es inherente a todos los guatemaltecos ya que pueden optar a cargos públicos si reúnen los méritos necesarios para prestar sus servicios.

Además, la Ley de Servicio Civil establece los deberes y atribuciones del director, quien ejerce como jefe administrativo de la ONSEC, siendo estas, en resumen: la aplicación de la Ley de Servicio Civil, la organización de la ONSEC, el nombramiento de su personal,

rendir al presidente de la república el informe de las labores realizadas, asistir a reuniones de la Junta Nacional de Servicio civil; el Artículo 25 numeral 4 regula lo siguiente: “Establecer y mantener un registro de todos los empleados comprendidos en el Servicio por oposición y en el Servicio sin Oposición, de conformidad con los reglamentos específicos”.

El Reglamento Orgánico Interno de la ONSEC, Acuerdo Gubernativo 246-2017, hace referencia el control del recurso humano que dicha institución está obligada a llevar. El Artículo 8 estipula: “Unidad de auditorías de recursos humanos: La unidad de auditorías de recursos humanos es el órgano responsable de coordinar la ejecución de auditorías relacionadas con la gestión de recursos humanos en las instituciones que integran el Organismo Ejecutivo y las que se rigen por La Ley de Servicio Civil y este reglamento”. El objetivo de este Artículo es que se pueda regular y corroborar el cumplimiento de lo que las leyes establecen. De igual forma el verificar la transparencia de contratación de todos los trabajadores que formen parte de la administración pública.

Claramente se ve el incumplimiento de lo que establece el numeral 4 del Artículo 25 de la Ley de Servicio Civil ya que no existe el registro al que se refiere, generando una serie de consecuencias para el pueblo guatemalteco. “Esta carga se está saliendo de control y ya resulta impostergable encontrar maneras de corregir estructuralmente el problema, entre las que se cuenta el saber con certeza el número de empleados públicos por dependencia y renglón presupuestario al que pertenecen”.<sup>35</sup> Haciendo referencia a la

---

<sup>35</sup> García Lara, Mario. **Empleados públicos: un agujero negro**. <https://elperiodico.com.gt>. (Consultado: 16 de octubre del año 2020).



desinformación que se tenía sobre costo de los salarios de los empleados públicos siendo únicamente una carga cada vez más pesada para el presupuesto del Estado

Así mismo agrega el autor que "El primer paso es conocer con exactitud el número de empleados públicos que laboran en el Estado, así como bajo qué renglón se encuentran nominalmente y en qué entidad prestan sus servicios. Sin un inventario completo de toda la planilla de empleados del gobierno resulta imposible saber cuál es el verdadero costo que significan los salarios y prestaciones para el erario público".<sup>36</sup> Al no instrumentar el control de servidores públicos no se sabe con certeza el destino que tiene el presupuesto del Estado, nos deja en la ignorancia de saber si el presupuesto es utilizado de la manera correcta y pegada a la ley.

El excontralor general de cuentas, Carlos Mencos, señaló durante la firma de un convenio de intercambio de información de nóminas del Estado entre la Contraloría General de Cuentas y el Ministerio de Finanzas Públicas, en el 2017, que la ONSEC no ha comenzado a trabajar en llevar a cabo la fiscalización y control de empleados públicos de las municipalidades y demás entidades. "No se tiene certeza aún de cuántas personas trabajan en las 340 municipalidades", indicando también que aún no tienen una fecha específica para entregar los resultados finales.

Al incumplir con lo estipulado en el numeral 4 del Artículo 25 de la Ley de Servicio Civil como en el Artículo 8 del Reglamento Orgánico Interno de la Oficina Nacional de Servicio

---

<sup>36</sup> *Ibíd.*

Civil, se materializa la vulneración del derecho de optar a cargos públicos, ya que el Estado de Guatemala no tiene un control directo sobre los servidores públicos que laboran para la administración pública, imposibilitando a los demás guatemaltecos que deseen prestar sus servicios a las distintas dependencias del Estado.

No se sabe con exactitud la necesidad de empleo que necesita el Estado, es necesario considerar lo importante que es el instrumentar el control del recurso humano, para poder saber a ciencia cierta si está funcionando al cien por ciento las entidades estatales, y saber si es necesario sacar plazas a oposición, para así darle oportunidad a otros guatemaltecos de aspirar a ocupar dichas plazas laborales, o bien si hay alguna anomalía en las plazas que ya están siendo ocupadas y eliminar las plazas innecesarias.

Desde el punto de vista subjetivo, hay muchas personas con méritos importantes con una preparación técnica, profesional y adecuada para optar a dichos cargos, pero no pueden hacerlo si no les da la oportunidad. Desde el punto de vista objetivo, con fiscalizar a los trabajadores, se puede evitar la práctica del nepotismo y darle la oportunidad a quien en realidad lo merece. Con ello no se vulneraría el derecho constitucional de los guatemaltecos de optar a cargos públicos, respetando los principios laborales y los derechos que la Constitución Política de la República de Guatemala y demás leyes consagran.

Es necesario verificar las plazas disponibles que hay en los organismos del Estado, en el campo político y en los sectores sociales, para que los guatemaltecos puedan adoptar, promover y trabajar a favor del Estado y para que se conviertan en un actor principal del

cambio que requiere Guatemala, prestando un servicio idóneo y demostrando que tienen la capacidad para ejercer el cargo que desempeñen.

Es indispensable la auditoría del recurso humano de la administración pública para que ya no se vulnere más el derecho de los guatemaltecos de poder laborar como servidores públicos, y así garantizar los principios propios del derecho de trabajo y los derechos que el ordenamiento jurídico guatemalteco en materia de derecho de trabajo consagran.

La ONSEC debe cumplir con su obligación, basada en ley, de instrumentar un registro del recurso humano de cada institución del Organismo Ejecutivo, y las instituciones que se rigen por la Ley de Servicio Civil y evitar todas las consecuencias que conlleva el no hacerlo como la práctica del nepotismo, las plazas innecesarias, el mal uso del presupuesto del Estado, entre otras.

#### **4.5. Meritocracia y nepotismo en la selección del personal**

Actualmente en Guatemala los cargos públicos no se obtienen a través de méritos o la capacidad de cada uno de las personas que desean formar parte de la administración pública, como establece la Constitución Política de la República de Guatemala. No se cumple con los exámenes o pruebas que establece la Ley de Servicio Civil en el Artículo 43, no demostrando la idoneidad que se necesita para los diferentes cargos.

Gran parte de los cargos públicos que son adquiridos es a través del nepotismo. Este mal afecta profundamente al país ya que generalmente los parientes, amigos o



recomendados de los funcionarios se valen de la influencia o de la intervención directa de los mismos para obtener un cargo en alguna institución del Estado.

“Vemos, entonces, cómo los cónyuges, los hijos, los hermanos, los padres, los primos, los tíos, los sobrinos, los hijos putativos, los hijastros, los ahijados, los cuates, los financistas, los o las amantes, los socios, etcétera, de los políticos que acceden al poder público, son los primeros en ocupar cargos importantes, en obtener jugosos contratos y concesiones, en participar de oscuras y amañadas negociaciones y en tener acceso a información privilegiada que les permite lucrar con ventaja”.<sup>37</sup>

Los que tienen el privilegio de ser parientes, recomendados, amigos o socios del político influyente o con poder son quienes obtiene alguna plaza en la administración pública, sin saber si es necesaria desempeñarla. Y no lo son quienes tienen el conocimiento, la capacidad o la experiencia que se necesita para una correcta labor, a pesar de la importancia que los cargos públicos sean desempeñados de acuerdo a las capacidades.

#### **4.6. Beneficios de la implementación de un control del recurso humano en la administración pública**

Al momento que la ONSEC cumpla con llevar a cabo una nómina de las personas que laboran a favor de la administración pública que se rigen por la Ley de Servicio Civil, se obtendrían los siguientes beneficios:

---

<sup>37</sup> Editorial. **La plaga del nepotismo**. <https://elperiodico.com.gt>. (Consultado: 30 de abril del año 2020).



- a) Conocer qué plazas que son necesarias en las distintas Instituciones de Administración pública y ponerlas a oposición, eliminando de igual forma las que son innecesarias.
- b) Hacer de conocimiento las plazas que fueron previamente optadas y que no cumplen con los requisitos necesarios para ejercerla.
- c) Un mejor control sobre el presupuesto del Estado.
- d) Evitar la vulneración del derecho de todos los guatemaltecos de optar a cargos públicos a través del mérito, conocimiento y experiencia al momento de conocer las plazas que son necesarias y ponerlas a oposición para ellos.



## CONCLUSIÓN DISCURSIVA

Los guatemaltecos se ven afectados ante su derecho constitucional de optar a cargos públicos debido a que la Oficina Nacional del Servicio Civil, encargada de llevar el control y fiscalización del registro humano, no posee un inventario de los empleados públicos, por consecuente muchas de las plazas necesarias no salen a oposición.

La falta del cumplimiento de esta función de la Oficina Nacional del Registro Civil, regulada en el Artículo 25 literal 4 de la Ley de Servicio Civil y en el Artículo 8 del Reglamento Orgánico Interno de la Oficina Nacional de Servicio Civil, conlleva a una serie de consecuencias que afecta directamente a los guatemaltecos, dando lugar a que ciertos fenómenos surjan, tal es el nepotismo permitiendo que los funcionarios que ya están dentro de las instituciones del Estado ingresen a las mismas, sin cumplir con un protocolo honesto de contratación, a sus amistades o familiares, pudiendo estas no ser ni aptas para el cargo que se les fue asignado.

Es importante que se controle el cumplimiento de las funciones de las entidades del Estado para que no se afecte el derecho de los guatemaltecos, en especial el derecho que tienen de optar a cargos públicos de las diferentes entidades que existen en nuestro ordenamiento jurídico, para que cada uno de los puestos necesario salgan a oposición y la forma de poder llegar a ellos sea por el principio constitucional de la meritocracia.





## BIBLIOGRAFÍA

Asociación de Amigos del País. **Diccionario histórico biográfico de Guatemala**. Guatemala: Ed. Amigos del País, 2004.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1993.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Introducción al derecho laboral**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Editorial Bibliográfica, 1960

DÁVALOS, José. **Derecho individual del trabajo**. 18ª. ed. México: Ed. Porrúa, 2009.

DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. México: Ed. Porrúa, 2009

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. *Ius* ediciones, 2007.

FRANCO LÓPEZ, Cesar Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2014.

GALINDO CAMACHO, Miguel. **Teoría de la administración pública**. México: Ed. Porrúa S.A, 2000.

GARCÍA LARA, Mario. **Empleados públicos: un agujero negro**. <https://elperiodico.com.gt>. (Consultado: 16 de octubre del año 2020).

GRISOLIA, Julio Armando. **Derecho del trabajo y de la seguridad social**. 11ª. ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. *Lexis Nexis*, 2005.

JÈZE, Gaston. **Principios generales de derecho administrativo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Depalma, 1948.

La América Española. **Las leyes de indias**. <https://laamericaespanyola.wordpress.com>. (Consultado: 10 de enero del año 2020).





LÓPEZ AGUILAR, Santiago. **Introducción al estudio del derecho**. Cooperativa Consumo Integral R. L., Tomo I, Guatemala, 1995.

MARTÍNEZ, Francisco Longo. **La calidad de los sistemas de servicio civil en América Latina y el Caribe: una metodología de evaluación**. Panamá: Ed. Clad, 2003.

MÉNDEZ SALAZAR, Libertad Emérita. **Aplicación de las normas laborales en Guatemala, en atención a las fuentes del derecho del trabajo**. Guatemala: Tesis de grado de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, 2005.

Real Academia Española. **Diccionario de la Real Academia Española**. <https://dle.rae.es>. (Consultado: 04 de enero del año 2021).

RIVERA IRLES, Ariel. **Notas sobre la evolución histórica del sector público de Guatemala**. San José, Costa Rica: Revista Centroamericana de Administración Pública. Número 1, 1981.

SÁNCHEZ ALBAVERA, Fernando. **Planificación estratégica y gestión pública por objetivos**. Santiago de Chile, Chile: Ed. Naciones Unidas, 2003.

SÁNCHEZ GONZÁLEZ, José Juan. **La administración pública como ciencia**. México: Ed. Plaza y Valdez S.A de C.V, 2001.

SERRA ROJAS, Andrés. **Derecho administrativo**. México: Ed. Porrúa S.A., 1977.

SIERRA ROMERO, Gustavo Adolfo. **La esclavitud como relación laboral, ayer y hoy**. Barranquilla, Colombia: Revista Económicas CUC, enero-diciembre 2010.

TISCHLER VISQUERRA, Sergio. **Guatemala 1944: crisis y revolución Ocaso y quiebre de una forma Estatal**. Guatemala: Ed. F&G, 2001.

TRUEBA URBINA, Alberto. **Nuevo derecho del trabajo**. México: Ed. Porrúa, 1981.



**Legislación:**

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

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

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

**Reglamento de la Ley de Servicio Civil.** Acuerdo Gubernativo No, 18-98, 1998.

**Reglamento Orgánico Interno de la Oficina Nacional de Servicio Civil.** Acuerdo Gubernativo No. 246-2017, 2017.