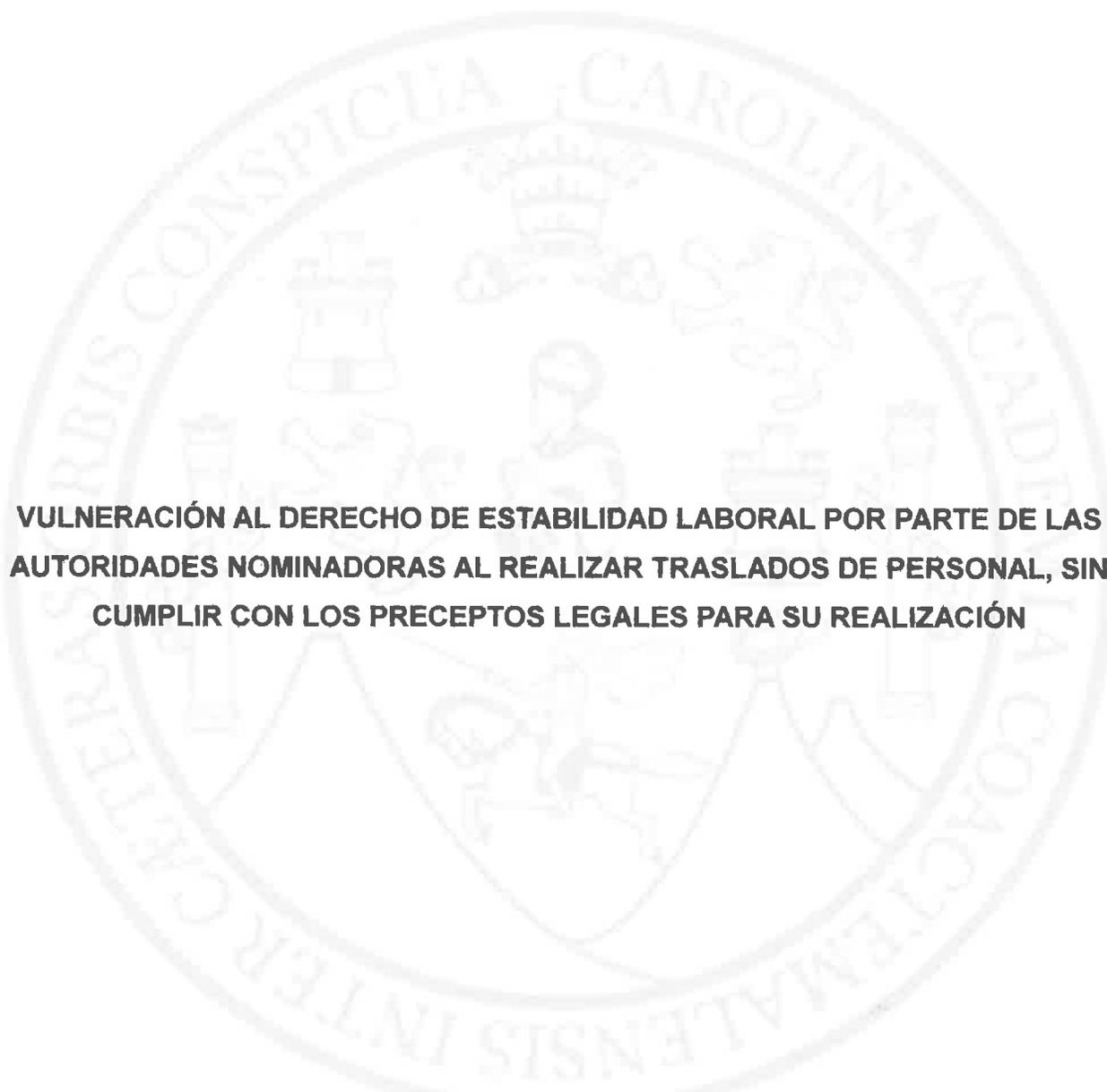


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**



**VULNERACIÓN AL DERECHO DE ESTABILIDAD LABORAL POR PARTE DE LAS
AUTORIDADES NOMINADORAS AL REALIZAR TRASLADOS DE PERSONAL, SIN
CUMPLIR CON LOS PRECEPTOS LEGALES PARA SU REALIZACIÓN**

MARTA LIDIA MARROQUIN Y MARROQUIN

GUATEMALA, MAYO DE 2024

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

**VULNERACIÓN AL DERECHO DE ESTABILIDAD LABORAL POR PARTE DE LAS
AUTORIDADES NOMINADORAS AL REALIZAR TRASLADOS DE PERSONAL, SIN
CUMPLIR CON LOS PRECEPTOS LEGALES PARA SU REALIZACIÓN**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Por

MARTA LIDIA MARROQUIN Y MARROQUIN

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, mayo de 2024



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

DECANO: MSc. Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL I: Vacante
VOCAL II: Lic. Rodolfo Barahona Jácome
VOCAL III: Lic. Helmer Rolando Reyes García
VOCAL IV: Lic. Javier Eduardo Sarmiento Cabrera
VOCAL V: Br. Gustavo Adolfo Oroxom Aguilar
SECRETARIO: Lic. Wilfredo Eliú Ramos Leonor

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Lic. Edgar Ovalle
Vocal: Lic. Bladimir Gómez
Secretaria: Licda. Andrea Valeria Conde Guzmán

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Jonatan García
Vocal: Licda. Ana Judith López Peralta
Secretario: Lic. Bonifacio Chicoj

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)



USAC
TRICENTENARIA

Universidad de San Carlos de Guatemala



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala 26 de octubre de 2023.

Atentamente pase al (a) Profesional. REMBERTO LEONEL RUIZ BARRIENTOS,

para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante

MARTA LIDIA MARROQUÍN Y MARROQUÍN, con carné 201112365,

Intitulado VULNERACIÓN AL DERECHO DE ESTABILIDAD LABORAL POR PARTE DE LAS AUTORIDADES NOMINADORAS AL REALIZAR TRASLADOS DE PERSONAL SIN CUMPLIR CON LOS PRECEPTOS LEGALES PARA SU REALIZACIÓN

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 su tesis propuesto.

El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo de 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.

CARLOS EBERTITO HERRERA REQUINOS
Jefe (a) de la Unidad de Asesoría de Tesis

Fecha de recepción 25 / 01 / 2024 f)

[Handwritten signature of Remberto Leonel Ruiz Barrientos]
Asesor (a)
(Firma y Sello)

REMBERTO LEONEL RUIZ BARRIENTOS
ABOGADO Y NOTARIO





Remberto Leonel Ruíz Barrientos
Abogado y Notario
Doctor en Derecho Constitucional



7 avenida, 7-78, Edificio Centroamericano, 9° nivel, oficina 906, zona 4, Ciudad Capital.
Teléfono: 2360-8396 Celular: 5433-3493 Correo: ruiz_remberto@yahoo.com

Guatemala, 14 de marzo de 2024

Respetable Doctor:
Carlos Ebertito Herrera Recinos
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



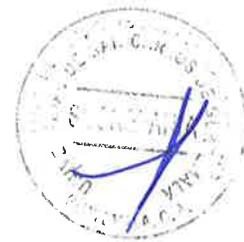
Apreciable Doctor:

Respetuosamente a usted informo sobre mi nombramiento como asesor de tesis de la bachiller: **MARTA LIDIA MARROQUÍN Y MARROQUÍN**, el cual se intitula: **"VULNERACIÓN AL DERECHO DE ESTABILIDAD LABORAL POR PARTE DE LAS AUTORIDADES NOMINADORAS AL REALIZAR TRASLADOS DE PERSONAL SIN CUMPLIR CON LOS PRECEPTOS LEGALES PARA SU REALIZACIÓN"**. Declarando expresamente que no soy pariente de la estudiante dentro de los grados de ley; por lo que me complace manifestarle lo siguiente:

- I. Respecto al contenido científico y técnico de la tesis, en la misma se analizan aspectos legales, culturales y sociales importantes y de actualidad; ya que trata sobre el campo del derecho laboral, tomando como base el impacto jurídico por la vulneración al derecho de estabilidad laboral ante la realización de traslados de personal por parte de las autoridades nominadoras sin que estas cumplan con los preceptos legales establecidos para el efecto, donde resultan perjudicadas las garantías laborales de los trabajadores en el sector público guatemalteco.
- II. Los métodos utilizados en la investigación, fueron el analítico, inductivo, deductivo y sintético; mediante los cuales la estudiante no sólo logró comprobar la hipótesis, sino que también analizó y expuso detalladamente lo relativo al impacto jurídico por la realización de traslados de personal sin cumplir con los preceptos legales para su realización vulnerando de esta forma el derecho a la estabilidad laboral que tan necesaria es en el Sector Público en virtud que la vulneración afecta directamente la prestación de los servicios públicos. La técnica bibliográfica permitió recolectar y seleccionar adecuadamente el material de referencia relacionado al tema de investigación jurídica.
- III. La redacción de la tesis es clara, concisa y explicativa, ya que la estudiante utilizó un lenguaje técnico y comprensible para el lector; asimismo, se aplicaron las reglas ortográficas de la Real Academia Española.



Remberto Leonel Ruíz Barrientos
Abogado y Notario
Doctor en Derecho Constitucional



7 avenida, 7-78, Edificio Centroamericano, 9° nivel, oficina 906, zona 4, Ciudad Capital.
Teléfono: 2360-8396 Celular: 5433-3493 Correo: ruiz_remberto@yahoo.com

- IV. El informe final de tesis, es una contribución científica para la sociedad y para la legislación guatemalteca principalmente en materia laboral y administrativa, puesto que es un tema muy importante que no ha sido investigado a fondo y aun no se le ha dado una solución legal, lo que permitiría resolver el problema relativo a la estabilidad laboral, lo cual beneficiaría el adecuado funcionamiento de la administración pública permitiendo la adecuada continuidad en la prestación de los servicios públicos. En todo caso puede servir como material de consulta para futuras investigaciones.
- V. En la conclusión discursiva, la estudiante expone sus puntos de vista sobre la problemática y a la vez manifiesta que la estabilidad laboral es uno de los pilares fundamentales para el buen funcionamiento de la administración pública lo cual redundaría en que la gestión administrativa sea realizada con eficacia y eficiencia en beneficio de la sociedad guatemalteca.
- VI. La bibliografía utilizada fue la adecuada al tema, en virtud que se consultaron exposiciones temáticas tanto de autores nacionales como extranjeros.
- VII. La bachiller Marta Lidia Marroquín y Marroquín, aceptó todas las sugerencias que le hice, realizando las correcciones necesarias para una mejor comprensión del tema; así mismo, a mi parecer fue necesario hacer cambios en el bosquejo preliminar de temas para un mejor análisis de las instituciones jurídicas que se abordaron, respeté sus opiniones y los aportes que planteó.

En base a lo anterior, hago de su conocimiento que la tesis cumple con todos los requisitos estipulados en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público; por lo que apruebo el trabajo de investigación, emitiendo para el efecto **DICTAMEN FAVORABLE**, para que la misma continúe el trámite correspondiente.

Atentamente,


Doctor Remberto Leonel Ruíz Barrientos
Asesor de Tesis
Colegiado No. 3784

REMBERTO LEONEL RUIZ BARRIENTOS
ABOGADO Y NOTARIO



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

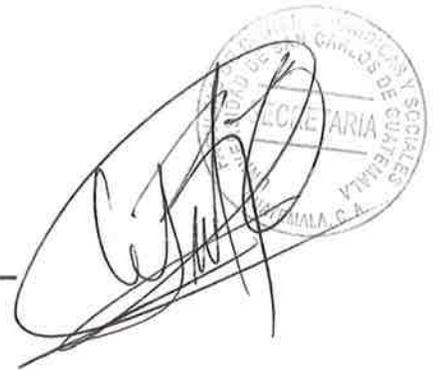


D.ORD. 397-2024

Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, veinticuatro de abril de dos mil veinticuatro.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante, **MARTA LIDIA MARROQUÍN Y MARROQUÍN**, titulado **VULNERACIÓN AL DERECHO DE ESTABILIDAD LABORAL POR PARTE DE LAS AUTORIDADES NOMINADORAS AL REALIZAR TRASLADOS DE PERSONAL, SIN CUMPLIR CON LOS PRECEPTOS LEGALES PARA SU REALIZACIÓN**. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

HMAC/JIMR





DEDICATORIA

A Dios

Todopoderoso que me ha permitido la bendición de alcanzar mis sueños, a Él sea la gloria y la honra.

A mis padres

José Alberto Marroquín Pineda y Leonor Marroquín, por el ejemplo de lucha que me han dado y por todos los sacrificios realizados para hacer de mí una profesional, los amo.

A mis hermanas

María, Rosa y Ana, sin ustedes este triunfo no sería posible, gracias por creer y confiar en mí.

A mi hermano

Mario (QEPD) porque hoy desde el cielo se que estas conmigo y te alegras de mi triunfo.

A mis hijos

Sara y David Andrés, por ser el motor que me impulsó día a día para continuar luchando y así culminar esta meta.

A mi esposo

Daniel Mauricio Tejeda Ayestas, porque su amor y apoyo han sido la base de nuestro hogar, gracias por ser el principal cimiento para construir mi vida profesional, por su sacrificio y esfuerzo, por sentar en mí las bases de responsabilidad y deseos de superación, pues es el espejo en el cual me quiero reflejar, pues sus virtudes y enorme corazón me llevan a admirarlo cada día, gracias por acompañarme a lo largo de este proceso.



A mi suegra

Hilda Ayestas de Tejeda, por estar siempre presente en todo momento.

A mis cuñados

Edras, Ileana, José Alberto, José Américo y Francisco Antonio, gracias por ese apoyo incondicional.

A mis sobrinos

Fernanda, Alejandro, Andrea, Jefferson, Marito, Danielita, Camila, Mishel y Leandro, que este triunfo sea un buen ejemplo de que con dedicación y esfuerzo se pueden alcanzar sueños y metas.

A mis amigas

Eunice, Ana Lucia, doña Maritza, Xiomara por apoyarme y motivarme para alcanzar este sueño.

A los profesionales

Dra. Ingrid Romero, Lic. Remberto Ruiz, Licda. Dulce Escribá, Licda. Regina Dardón, Lic. Morei Zuleta, Lic. Juan José Bolaños, Lic. Avidan Ortiz, Lic. Henry Arriaga, gracias por su apoyo incondicional.

A la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Por brindarme la oportunidad de estudiar la noble profesión de Abogada y Notaria.

A la Universidad de San Carlos de Guatemala

Alma Mater que hoy me ve salir de sus aulas y a quien representare dignamente.



PRESENTACIÓN

La investigación presentada tiene un enfoque cualitativo, basando en el análisis respecto a la Vulneración al Derecho de estabilidad laboral por parte de las autoridades nominadoras al realizar traslados de personal, sin cumplir con los preceptos legales para su realización, debido a que la estabilidad laboral, busca asegurar que los empleados públicos tengan la oportunidad de avanzar dentro del sistema de servicio civil en función de sus habilidades y preparación, es esencial para garantizar una administración pública eficiente y justa en beneficio de la sociedad guatemalteca.

Este estudio se encuentra dentro de un enfoque multidisciplinario que integra aspectos de la administración y el derecho, en particular, se llevará a cabo un análisis de varios documentos legales relacionados con el ámbito laboral, ya que, se llevará a cabo un análisis de diversos instrumentos jurídicos relacionados con esta área para entender y evaluar de manera adecuada la situación, por otro lado, los sujetos de esta investigación son los servidores públicos y el Sistema de Servicio Civil guatemalteco.

El fin principal de la investigación presentada es determinar como a través de los traslados de personal, sin cumplir con los preceptos legales para su realización, se vulnera la estabilidad laboral, así como establecer medidas estratégicas que promuevan el respeto de los derechos laborales con la finalidad de obtener una mejor transparencia y eficacia en la administración pública.



HIPÓTESIS

La falta de cumplimiento de los preceptos legales por parte de las autoridades encargadas de los traslados de personal dentro del marco del Sistema Nacional de Servicio Civil en Guatemala representa una problemática significativa que afecta tanto la seguridad laboral como el crecimiento profesional de los servidores públicos. Esta situación genera un ambiente de inseguridad y desmotivación en el ámbito administrativo, que repercute directamente en la eficacia y eficiencia de la gestión pública. Asimismo, es fundamental que se implementen sanciones disciplinarias para aquellos responsables de incumplir con las normativas vigentes en materia de traslados de personal. Estas sanciones deben ser aplicadas de manera efectiva y ejemplarizante, con el fin de prevenir futuros abusos y garantizar el respeto por el estado de derecho en el ámbito del servicio civil.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Para realizar la comprobación de la hipótesis planteada sobre la vulneración del derecho de estabilidad laboral en los servidores públicos, se utilizó el método deductivo para examinar si los traslados de personal sin seguir las normativas legales afectaban el derecho de estabilidad laboral de los servidores públicos.

Al concluir el estudio, se determinó que los traslados realizados sin apego a las normativas legales impactaban drásticamente el derecho de estabilidad laboral de los servidores públicos, lo que podría causar ineficiencias en el Sistema de Servicio Civil en la Administración Pública.

Además, se emplearon los métodos analítico y sintético con el fin de identificar las razones detrás de la vulneración de este principio, así como la ausencia de sanciones disciplinarias para los servidores públicos responsables, con el objetivo de establecer un auténtico régimen de servicio civil en Guatemala por parte de la Oficina Nacional de Servicio Civil en relación con la vulneración del Derecho de Estabilidad Laboral.



ÍNDICE

Pág.

Introducción i

CAPÍTULO I

1. Derecho Laboral.....	1
1.1. Antecedentes del Derecho Laboral.....	2
1.1.1. Roma.....	3
1.1.2. Edad Moderna.....	4
1.1.3. Edad Contemporánea.....	4
1.1.4. Historia del Derecho Laboral en Guatemala.....	5
1.2. Definición del Derecho Laboral.....	10
1.3. Clasificación del Derecho Laboral.....	12
1.3.1. Derecho Laboral Colectivo.....	12
1.3.2. Derecho Laboral Individual.....	14
1.4. Características del Derecho Laboral.....	15
1.4.1. Es Dinámico.....	15
1.4.2. Es un Derecho Social.....	16
1.4.3. Es Expansivo.....	17
1.4.4. Es Autónomo.....	17
1.4.5. Es Irrenunciable.....	18
1.4.6. Es Específico.....	19
1.5. Importancia del Derecho Laboral.....	20



CAPÍTULO II

2.	Principios que Establece el Derecho Laboral	23
	2.1.Principio de Tutelaridad.....	24
	2.2.Principio de Irrenunciabilidad	24
	2.3.Principio de Imperatividad	25
	2.4.Principio Democrático	26
	2.5.Principio de Equidad	27
	2.6.Principio de Estabilidad.....	28

CAPÍTULO III

3.	Legislación y Normativas que Regulan el Ámbito del Derecho Laboral y la Estabilidad Laboral.....	31
	3.1.Constitución Política de la República de Guatemala.....	32
	3.1.1.Derechos Sociales Mínimos de la Legislación del Trabajo.....	33
	3.1.2.Tutelaridad de las Leyes de Trabajo.....	34
	3.1.3.Derecho de Huelga y Paro	35
	3.1.4.Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales.....	37
	3.2.Convenio sobre la Terminación de la Relación de Trabajo	39
	3.3.Código de Trabajo.....	41
	3.4.Ley de Servicio Civil.....	44
	3.5.Reglamento de la Ley de Servicio Civil.....	46



Pág.

CAPÍTULO IV

4. Servicio Civil en Guatemala	51
4.1. Antecedentes del Servicio Civil en Guatemala	52
4.2. Definición y Naturaleza Jurídica del Servicio Civil.....	55
4.2.1. Definición del Servicio Civil	55
4.2.2. Naturaleza Jurídica del Servicio Civil	58
4.3. Servidores Públicos	61
4.4. La Oficina Nacional de Servicio Civil.....	62

CAPÍTULO V

5. Vulneración al Derecho de Estabilidad Laboral por Parte de las Autoridades Nominadoras al Realizar Traslados de Personal, sin Cumplir con los Preceptos Legales para su Realización.	63
5.1. Importancia de la estabilidad laboral en el Servicio Civil.....	64
5.2. Impacto en los Servidores Públicos al Realizar Traslados Injustificados.	66
5.3. Consecuencias en el Sistema de Servicio Civil por la Vulneración a la Estabilidad Laboral.....	68
5.4. Promoción de Transparencia y Respeto de los Derechos de los Servidores Públicos como Estrategia de una Administración Pública Eficiente	70
CONCLUSIÓN DISCURSIVA	73
BIBLIOGRAFÍA	75



INTRODUCCIÓN

El derecho laboral es un ámbito esencial en la protección de los derechos y garantías de los trabajadores en cualquier sociedad, en el sentido guatemalteco, este derecho se manifiesta como un pilar fundamental para asegurar la estabilidad laboral y el bienestar de los servidores públicos. En Guatemala, al igual que en numerosas partes del mundo, el derecho laboral establece las normativas que regulan las interacciones entre empleadores y trabajadores, tanto en el ámbito público como en el privado.

Esto abarca elementos esenciales como las condiciones laborales, los sueldos, los horarios de trabajo, la seguridad en el entorno laboral, los beneficios sociales y el derecho a la negociación colectiva. Esta investigación se adentrará en un tema crucial como lo es la vulneración al derecho de estabilidad laboral por parte de las autoridades nominadoras al realizar traslados de personal, sin cumplir con los preceptos legales para su realización, en el sistema de Servicio Civil de Guatemala. Por ende, para comprender adecuadamente esta problemática, es necesario abordar varios subtemas que contribuyen a su contexto y relevancia.

Se profundizará en el estudio del derecho laboral, explorando sus antecedentes históricos, su definición y su clasificación. Este campo abarca una amplia gama de aspectos que buscan salvaguardar los derechos de los trabajadores y establecer relaciones laborales equitativas y justas. Entre los principios esenciales que orientan este campo se encuentran la tutela, la irrenunciabilidad, la imperatividad, la democracia, la equidad y la estabilidad.

Estos principios son fundamentales para garantizar un entorno laboral seguro y justo, donde los trabajadores puedan desempeñar sus labores con confianza y protección. Asimismo, se analizará la legislación y las normativas que regulan el ámbito del derecho laboral y la estabilidad laboral en Guatemala, ya que, estos marcos legales incluyen la Constitución Política de la República de Guatemala, el Convenio sobre la Terminación de la Relación de Trabajo, el Código de Trabajo Guatemalteco, la Ley de Servicio Civil



Guatemalteco y su reglamento, debido a que, cada uno de estos instrumentos juega un papel importante en la protección de los derechos laborales y la promoción de la estabilidad en el empleo público.

Finalmente, se abordará el concepto de servicio civil en Guatemala, su definición, naturaleza jurídica y la relevancia de la Oficina Nacional de Servicio Civil (ONSEC), ya que, el servicio civil es un componente esencial en la gestión de recursos humanos del sector público y desempeña un papel clave en la protección de los derechos laborales de los servidores públicos, por tanto, a través de esta investigación, se busca arrojar luz sobre la vulneración de la estabilidad laboral en el sistema de Servicio Civil guatemalteco y promover la importancia de garantizar un entorno laboral justo y equitativo para los servidores públicos.



CAPÍTULO I

1. Derecho Laboral

En el siguiente capítulo, se abordará el extenso ámbito del Derecho Laboral, un componente legal fundamental que regula las relaciones entre empleadores y empleados en el contexto laboral. Esto se llevará a cabo con el propósito de lograr una comprensión completa del tema, mediante la exploración de diversos subtemas esenciales que servirán para contextualizar y profundizar en la materia, de este modo, se examinarán los antecedentes del Derecho Laboral, proporcionando análisis histórico que mostrará la evolución de las regulaciones laborales a lo largo del tiempo, desde sus inicios hasta la situación actual.

Por ende, estos antecedentes resultan de vital importancia para comprender cómo el Derecho Laboral ha experimentado transformaciones en respuesta a las cambiantes condiciones sociales y económicas. Asimismo, se abordará la definición del Derecho Laboral, con el propósito de establecer una comprensión clara y concisa de los conceptos esenciales que gobiernan este ámbito jurídico, así como su clasificación, proporcionando una descripción minuciosa de las diversas ramificaciones y subcategorías que constituyen este campo legal complejo.

De igual forma, se examinará la importancia del Derecho Laboral en la sociedad actual, enfatizando su función vital en la salvaguardia de los derechos y las condiciones laborales de los trabajadores, además de su contribución a la promoción de relaciones laborales equitativas y justas. Por último, se explorarán las características del Derecho Laboral, identificando los atributos distintivos que lo diferencian de otros campos legales y resaltando su enfoque en la regulación de las relaciones laborales, la promoción de la equidad en el empleo y la salvaguardia de los derechos de los trabajadores, de este modo, en el siguiente análisis exhaustivo de los temas mencionados sentará una base sólida para comprender el Derecho Laboral en su totalidad y su función crucial en la sociedad moderna al garantizar la protección y la equidad en el entorno laboral.



1.1. Antecedentes del Derecho Laboral

Para llevar a cabo un análisis histórico del Derecho Laboral, es esencial tener en cuenta que, a pesar de que el trabajo ha estado presente a lo largo de toda la historia, solo se puede empezar a discutir modelos sociales que sirvan como fundamento para el Derecho Laboral a partir de las formas de trabajo voluntario o libre, lo cual significa se refiere a la capacidad jurídica de las personas para comprometerse a través de relaciones laborales o contratos de trabajo. En lo que se denomina como la etapa previa a la aparición del Derecho Laboral, como ejemplos de formas de trabajo voluntario, es relevante destacar la existencia de los gremios y los acuerdos de prestación de servicios.

La sociedad feudal se basaba en la estructura de los gremios, los cuales eran asociaciones que organizaban de manera jerárquica a individuos que se dedicaban a una profesión específica, dichos gremios estaban compuestos por maestros, oficiales y aprendices, y operaban bajo un sistema de monopolio, lo que implicaba que la membresía en el gremio correspondiente era requisito fundamental para ejercer una profesión en particular.

Su impacto iba más allá de lo profesional, aportando al crecimiento cultural y económico de la Europa de la Edad Media. Asimismo, el control sobre las diversas actividades profesionales estaba firmemente asegurado mediante la estructura jerárquica interna de los gremios, donde los maestros tenían autoridad sobre la promoción de un estamento a otro.

Además, dentro de la organización interna, existía un régimen disciplinario riguroso, ya que, estos gremios establecían sus propias normativas de funcionamiento interno, y el valor de la competencia profesional desempeñaba un papel fundamental en estas regulaciones. “Una serie de factores contribuyó a la desaparición de los gremios, proceso que se prolongó en el tiempo hasta dar paso a un nuevo modelo social”¹.

¹ López, Julia, *Antecedentes históricos del Derecho del trabajo*. Pág. 7



1.1.1. Roma

En Roma, se sostenía la idea de que el trabajo no estaba destinado a las personas, sino más bien a ser realizado por animales y objetos, por lo que en esta sociedad, ciertos grupos humanos se encontraban en una condición de esclavitud, ya que el trabajo se consideraba degradante y despreciativo en aquel período histórico, sin embargo, en Roma, alguien podía convertirse en esclavo, por ejemplo, como resultado de la derrota en una guerra. En tal caso, el vencedor de la contienda tenía la opción de matar o no al derrotado, y si optaba por la segunda alternativa, esa persona pasaba a ser su propiedad.

No obstante, dado que mantener a un esclavo implicaba costos, era necesario encontrar una forma de recuperar esos gastos, y esta se obtenía haciendo que el individuo trabajara para su dueño, lo que entonces lo consideraba como su esclavo. De igual forma, no existía un concepto de "derecho al trabajo" en el sentido técnico de la expresión, y, por lo tanto, no estaba regulado de manera específica.

Por lo tanto, el derecho laboral tal como se le conoce hoy en día no tenía presencia en esa sociedad debido a que los romanos se centraban principalmente en el desarrollo del derecho civil y prestaban menos atención a otras ramas del derecho. En Roma, la actividad principal era la agricultura, aunque también se llevaban a cabo otras como el transporte, el comercio y las profesiones liberales (como juristas, ingenieros y médicos), pero en muchos casos, las personas que se dedicaban a estas actividades no eran ciudadanos romanos.

Como resultado, no estaban sujetas a relaciones laborales y, además, no recibían compensación económica por sus servicios. En su lugar, se les otorgaban ciertos honores públicos, lo que dio lugar a la idea se conoce hoy en día como "defensor ad-litem", que se basa en una carta de honor (ad honorem) y, lógicamente, la expresión "honorario". De este modo, el concepto de "defensor ad-litem" implica ofrecer servicios legales sin esperar una remuneración económica directa, sino ser reconocido con honores públicos.



Esta práctica denota un compromiso con la justicia y el bienestar social, destacando la relevancia del servicio público y la protección de los derechos de los individuos.

1.1.2. Edad Moderna

La llegada de Cristóbal Colón a América resultó en la explotación extensiva de sus recursos, como el oro y las piedras preciosas, que se transportaban a Europa, lo cual tuvo como resultado una de las primeras instancias inflacionarias en la historia humana. además, emergió una nueva clase social, la burguesía, que empezó a adquirir influencia política mediante prácticas corruptas, por lo que, esto marcó un cambio en la forma en que se veía la acumulación de riqueza y alteró la percepción moral del trabajo.

Los patronos reemplazaron a los maestros, transformando la concepción de los aprendices en trabajadores, cambiando los talleres por fábricas y pasando de un sistema de precios justos a uno basado en los precios del mercado, de los cuales se derivaría el salario. Esta transformación dio origen a la necesidad de la producción en serie y al surgimiento de máquinas como medios de producción y al mismo tiempo, se intensificó la competencia entre los productores, y los patronos asumieron mayores riesgos para dirigir sus negocios, sin embargo, en 1791, en Francia, se promulgó la llamada "Le Chatelier", que criminalizaba las asociaciones y corporaciones, prohibiendo a los trabajadores reunirse, lo que afectó su influencia política en sus respectivas áreas de actividad.

1.1.3. Edad Contemporánea

Esta inicia con la Revolución Francesa a finales del siglo XVIII y tiene como consecuencia más significativa la adopción de reformas políticas que introducen el concepto de un Estado organizado. En esa época, en Europa, comenzaron a desvanecerse las restricciones laborales que existían, que estaban en consonancia con los principios del



liberalismo, lo que, a su vez, dio origen a otras corrientes, como el comunismo, que abogaba por la propiedad colectiva de los medios de producción, en contraposición a la propiedad privada.

Estas concepciones se apoyaron en parte en la iglesia católica, no obstante, en el año de 1940 surgió el Manifiesto Comunista, que abordó el derecho al trabajo como un programa autónomo con principios propios. Como resultado de esta evolución, se crearon normativas específicas que no encajaban en ninguna de las ramas tradicionales del derecho, lo que llevó a la necesidad de establecer una nueva rama legal, que hoy conocemos como el derecho laboral.

1.1.4. Historia del Derecho Laboral en Guatemala

En el período colonial en Guatemala, los españoles encontraron que los indígenas practicaban la esclavitud, lo que significaba que el trabajo asalariado no existía en ese contexto. Esto llevó a la ausencia de un derecho laboral o regulaciones que protegieran los derechos y garantías de los trabajadores, ya que se les obligaba a trabajar sin remuneración y en contra de su voluntad, por lo tanto, el gobierno español en la colonia organizó el trabajo de los hombres de dos maneras: a través de las "Leyes de Indias", que se aplicaban a los indígenas que trabajaban gratuitamente en las fincas de los españoles, y mediante la formación de gremios en las ciudades.

Las leyes de indias obligaban legalmente a los indígenas a trabajar y tributar para la corona, por otro lado, los gremios eran una forma de controlar la actividad de los hombres y evitar la protesta contra el régimen colonial, limitando la libertad de trabajo, sin embargo, durante el período liberal que siguió a la independencia de Guatemala en 1821, no se emitió legislación para proteger a los trabajadores, y permanecieron en un estado de desamparo. No fue hasta 1871, con la llamada revolución liberal, que se emitió un Código Civil que se aplicó al trabajo, el cual estaba influenciado por el liberalismo europeo, que trataba a patronos y trabajadores como iguales en términos de contratos laborales, no

obstante, estas leyes liberales llevaron a abusos, ya que dejaban a las partes en completa libertad para contratar servicios, y fueron favorecidas por dictaduras que gobernaron el país.



López Larrave afirma que: “Durante la época comprendida entre la caída de la dictadura de Manuel Estrada Cabrera (1920) y el advenimiento de la dictadura de Jorge Ubico (1931), nació el movimiento sindicalista guatemalteco habiéndose constituido numerosos sindicatos y las primeras centrales obreras, con diferentes lineamientos ideológicos. Como consecuencia de ello, se plantearon los primeros conflictos colectivos de carácter económico y social en Guatemala, ejerciéndose por primera vez los derechos laborales”.²

La afirmación de Mario López Larrave sobre el surgimiento del movimiento sindical en Guatemala durante el período entre la caída de la dictadura de Manuel Estrada Cabrera y el inicio de la dictadura de Jorge Ubico (1920-1931) es de gran importancia en la historia laboral del país, debido a que, este lapso marcó una fase de cambio político y social en Guatemala, y el surgimiento del movimiento sindical reflejó estos cambios.

En primer lugar, la caída de la dictadura de Estrada Cabrera en 1920 representó un hito significativo en la escena política guatemalteca, lo que generó un ambiente más propicio para la organización de los trabajadores y la articulación de sus demandas, además durante este período, se fundaron numerosos sindicatos y se establecieron las primeras centrales obreras en Guatemala, sin embargo, estas organizaciones sindicales presentaban diversas orientaciones ideológicas, lo que reflejaba la diversidad de perspectivas en el movimiento sindical.

El surgimiento de estos sindicatos y la expresión de las primeras demandas laborales marcaron el comienzo de los conflictos colectivos de carácter económico y social en Guatemala. Por primera vez, los trabajadores guatemaltecos empezaron a ejercer sus

² López Larrave, Mario, *Breve historia del derecho laboral guatemalteco*. Pág. 38.



derechos laborales de manera organizada y a presionar por mejoras en sus condiciones laborales, salarios y derechos laborales, por lo tanto, este período sentó las bases para el desarrollo posterior del movimiento sindical en Guatemala y su lucha constante en defensa de los derechos de los trabajadores.

Asimismo, Sandoval Cardona indica que, “En la década de 1920 a 1930 se constituye la primera etapa del sindicalismo, siendo una interesantísima etapa en la historia del movimiento obrero guatemalteco comprendiendo los gobiernos de Carlos Herrera (1920-21), del general José María Orellana (1921-26) y del general Lázaro Chacón (1926- 30). Estas organizaciones superan el carácter mutualista constituyendo los primeros sindicatos. Consecuentemente, los fines que se proponen son claramente reivindicativos, planteando con toda firmeza la lucha de clase...”³. La afirmación de Mario René Sandoval Cardona destaca un período fundamental en la historia del movimiento obrero guatemalteco durante las décadas de 1920 y 1930. Dicho período coincide con los gobiernos de Carlos Herrera, el general José María Orellana y Lázaro Chacón, y marca el surgimiento de la primera etapa del sindicalismo en Guatemala.

Una característica clave de esta etapa es la transición de organizaciones mutualistas a sindicatos, Dado que anteriormente, las organizaciones laborales en Guatemala tenían un enfoque más mutualista, centrándose en la ayuda mutua entre trabajadores en lugar de abordar directamente las cuestiones laborales y los derechos de los trabajadores. Sin embargo, durante la década de 1920 a 1930, se produjo un cambio significativo con la creación de los primeros sindicatos.

Los sindicatos de esta época se destacaron por tener objetivos reivindicativos claros y firmes. Se centraron en la lucha de clases y en la defensa de los derechos e intereses de los trabajadores. Esto marcó un cambio importante en la forma en que los trabajadores se organizaban y abordaban las cuestiones laborales en Guatemala. El período contrarrevolucionario se inició el 27 de junio de 1954 con la caída del presidente Árbenz.

³ Sandoval Cardona, Mario René. *Apuntes críticos sobre la historia del trabajo y la historia del derecho laboral*. Pág. 73.



Esto llevó al fracaso de las amplias transformaciones económicas y sociales que la revolución había estado implementando en beneficio de las clases populares. Durante este período, se derogó la Constitución de 1945 y se promulgó en su lugar la Constitución del 2 de febrero de 1956. La nueva Constitución conservaba el capítulo de las garantías sociales, pero debilitaba la posición de los trabajadores, lo cual ponía un mayor énfasis en el principio de conciliación en lugar de los derechos del titular, prohibía explícitamente la participación política de los sindicatos y eliminaba la lista abierta de derechos y beneficios derivados de la justicia social.

Sin embargo, es el sector burocrático el que enfrenta las medidas más severas; se le retiran los derechos y beneficios que compartía con los trabajadores del sector privado, además, se le prohíbe sindicalizarse y se veta de manera indiscriminada el derecho de huelga para los empleados públicos, asimismo, se amplía la posibilidad de militarizar los servicios públicos y se excluye la aplicación supletoria del Código de Trabajo, sustituyéndolo por un estatuto especial que se materializó en el controvertido Decreto 584 emitido por el Presidente de la República. El 16 de agosto de 1961 entra en vigencia el Código de Trabajo establecido en el Decreto 1441 del Congreso de la República, que fue posteriormente modificado por el Decreto 1448.

Este nuevo código realizó reformas al código previo de la revolución (Decreto 330) y al de Castillo Armas (Decreto 570), aunque estas reformas no introdujeron cambios sustanciales y solo brindaron beneficios limitados para los trabajadores. López Larrave argumenta que: "Las causales de despido siguen aumentadas y no se atreven a incluir la reinstalación derogada como garantía de estabilidad. Sigue vigente la aplicación para que se reelijan los miembros de los comités ejecutivos de los sindicatos y otras interferencias y el derecho de huelga prácticamente se restringe a un arbitraje obligatorio, pues conforme a la ley las huelgas no pueden durar indefinidamente una vez que cualquiera de las partes pida al tribunal que se resuelva sobre la justicia o injusticia, resolución que debe dictarse dentro del plazo de quince días"⁴.

⁴ López Larrave, Mario, **Breve historia del movimiento sindical**. Pág. 70



Mario López Larrave sostiene que, a pesar de ciertas modificaciones en la legislación laboral, las salvaguardias para la estabilidad de los empleados en Guatemala continúan siendo insuficientes, asimismo, señala que las razones que justifican el despido aún son numerosas y que la reinstalación de un empleado despedido, como una medida de protección, ha sido revocada, lo que disminuye la seguridad laboral. Además, resalta que aún existen injerencias en el proceso de elección de los miembros de los comités ejecutivos de los sindicatos, lo que restringe la autonomía sindical.

En lo que respecta al ejercicio del derecho de huelga, López Larrave argumenta que este ha experimentado una significativa restricción, debido a que la legislación establece que las huelgas no pueden prolongarse sin límite de tiempo. Cuando cualquiera de las partes involucradas en una huelga solicita la intervención de un tribunal para determinar si es justa o injusta, dicho tribunal debe emitir una decisión en un plazo máximo de quince días, ya que, esta limitación reduce la capacidad de los trabajadores para ejercer su derecho de huelga de manera efectiva, debido a que se ven obligados a someterse a un proceso de arbitraje obligatorio en lugar de poder mantener una huelga de duración indefinida.

En el año 1966, se implementa una nueva Constitución que básicamente recoge la mayoría de los principios fundamentales presentes en las garantías sociales de la Constitución de 1945, que tienen como objetivo proteger los derechos de los trabajadores. En esta nueva Constitución se introduce la obligación del aguinaldo, reconoce el derecho de sindicalización tanto para trabajadores como para empleadores, así como también reconoce el derecho a la huelga y al paro laboral.

Sin embargo, prohíbe expresamente la huelga para los empleados públicos y plantea la posibilidad de utilizar la militarización en los servicios públicos, aunque únicamente por razones relacionadas con el derecho general de asociación. Además, establece la opción de conformar sindicatos para los trabajadores del Estado y de las instituciones descentralizadas que dependen de fondos públicos, pero indica que deben regirse por una ley específica, la actual Ley del Servicio Civil, y no se les permite aplicar el Código de Trabajo, como sí ocurría bajo la Constitución de 1945.



1.2. Definición del Derecho Laboral

El derecho laboral es una disciplina jurídica que se dedica a la regulación de las interacciones entre empleadores y trabajadores, así como a la gestión de cuestiones legales relacionadas con el trabajo. Su principal propósito radica en salvaguardar los derechos de los empleados, fijar pautas para garantizar condiciones de trabajo equitativas, controlar el salario, supervisar las jornadas laborales, garantizar la seguridad en el empleo y solucionar controversias laborales, entre otros aspectos que conciernen al ámbito laboral.

Garnica Enríquez indica que el Derecho Laboral “es una parte de la ciencia del derecho, que estudia los principios, teorías, doctrinas, instituciones y normas que regulan y resuelven las relaciones entre patrono y trabajador, entre patrono(s), sindicatos de patronos y sindicatos de trabajadores, entre el Administrador (Estado) y el Administrado (ciudadano) y entre el ente obligado y el cotizante y/o beneficiario”⁵. La definición ofrecida por Omar Francisco Garnica Enríquez acerca del Derecho Laboral se destaca por su precisión y exhaustividad al describir esta rama del derecho. En su definición, se hace hincapié en que el Derecho Laboral constituye una parcela dentro de la ciencia del derecho, lo cual subraya su carácter como una disciplina jurídica particular y altamente especializada.

además, la definición engloba una diversidad de relaciones laborales que son sujetas de regulación legal. Esto engloba las relaciones entre empleadores y empleados, así como entre sindicatos de patronos y sindicatos de trabajadores, y también abarca las relaciones entre el Estado y los ciudadanos en asuntos laborales, así como aquellas relacionadas con la seguridad social, asimismo, se hace hincapié en que el Derecho Laboral se fundamenta en el estudio de principios, teorías y doctrinas, lo que resalta la base teórica y conceptual que sustenta esta rama del derecho. La definición reconoce que el Derecho Laboral no se limita únicamente a principios y teorías, sino que también implica la

⁵ Garnica Enríquez, Omar Francisco, *Diccionario Jurídico*. Pág. 202.

creación y aplicación de normativas específicas, por lo que, estas normativas pueden abordar una amplia variedad de aspectos, como salarios, condiciones laborales, seguridad en el empleo y los derechos y responsabilidades de todas las partes involucradas.



Asimismo, Guillermo Cabanellas define al Derecho Laboral como, “Esta nueva rama de las ciencias jurídicas abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (intelectuales, técnicos, de dirección, fiscalización o manuales), en los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la economía; donde el Estado, como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de la producción”⁶.

La definición de Guillermo Cabanellas sobre el Derecho Laboral es una descripción completa y precisa de esta área del derecho, ya que esta se destaca que el Derecho Laboral abarca tanto las normas legales como las doctrinas relacionadas con las relaciones laborales, especialmente aquellas que involucran a empleadores y trabajadores en diversos roles, incluyendo trabajadores manuales y aquellos que desempeñan funciones intelectuales, técnicas, de dirección y supervisión.

Esta definición pone énfasis en la importancia de regular legalmente y contractualmente las relaciones laborales, así como en las prácticas consuetudinarias que puedan surgir en este contexto, asimismo, se reconoce que el Estado tiene un papel fundamental como un poder neutral y superior en la definición de los derechos y responsabilidades de ambas partes en el proceso de producción.

De este modo, la definición de Cabanellas resalta la amplitud y la complejidad del Derecho Laboral, así como el papel esencial del Estado en la creación de marcos legales

⁶ Cabanellas, Guillermo, **Diccionario Jurídico Elemental Edición 2006**. Pág. 147.

que gobiernen estas relaciones, lo que, refleja la relevancia de esta rama del derecho en la protección de los derechos de los trabajadores y la promoción de relaciones laborales justas y equitativas en la sociedad.



1.3. Clasificación del Derecho Laboral

La Clasificación del Derecho Laboral divide esta rama del derecho en dos categorías principales: el Derecho Laboral Colectivo, encargado de regular las relaciones laborales que implican grupos de trabajadores y empleadores, y el Derecho Laboral Individual, que se enfoca en las relaciones laborales que afectan a un trabajador y un empleador de forma individual. Ambas ramas colaboran para asegurar condiciones de trabajo justas y equitativas para todos los trabajadores.

1.3.1. Derecho Laboral Colectivo

El derecho colectivo de trabajo es una rama del derecho laboral que se enfoca en regular las relaciones entre empleadores y trabajadores no a nivel individual, sino teniendo en cuenta los intereses comunes de grupos profesionales o colectivos. Su alcance incluye la normativa relacionada con las asociaciones profesionales, acuerdos colectivos, procedimientos de conciliación, arbitraje, huelgas y otras instituciones relacionadas con las relaciones laborales a nivel grupal.

Este campo del derecho laboral se encarga de estudiar y regular los principios, doctrinas, instituciones y normas que rigen la formación y el funcionamiento de las asociaciones profesionales de empleadores y trabajadores, así como sus interacciones mutuas y su relación con el Estado. También aborda cuestiones relacionadas con los conflictos laborales colectivos y los métodos para resolverlos. La libertad de coalición es fundamental en el derecho colectivo del trabajo, ya que permite que los trabajadores se unan en defensa de sus intereses comunes.



Esta libertad es esencial para que existan otros derechos como la huelga, el paro, la libertad sindical y la negociación colectiva. El reconocimiento y la tolerancia de la huelga son pasos importantes en la evolución de este derecho, ya que permiten que la suspensión colectiva de las labores se considere un derecho positivo de los trabajadores, con la capacidad de influir en las relaciones laborales de manera más significativa.

Garnica Enríquez, definía esta subdivisión del Derecho Laboral como, “una parte de la ciencia del derecho, doctrinas, instituciones y normas que regulan las relaciones entre patrono(s), sindicatos de patronos y sindicatos de trabajadores, además de regular y resolver conflictos entre patrono(s), sindicatos de patronos y sindicatos de trabajadores y trabajadores”⁷.

La definición de Garnica Enríquez acerca del Derecho Laboral Colectivo resalta la integralidad de esta rama jurídica, en esta se centra en las relaciones laborales que implican a múltiples actores, tales como los empleadores, los sindicatos de empleadores, los sindicatos de trabajadores y los propios trabajadores.

Además de señalar que el Derecho Laboral Colectivo va más allá de regular las relaciones individuales entre empleadores y empleados, es esencial comprender que esta área legal aborda un espectro más amplio que incluye las dinámicas y los intereses de grupos organizados en el ámbito laboral. En resumen, no solo se ocupa de establecer normativas que gobiernen estas relaciones, sino también de resolver los posibles conflictos entre las partes involucradas.

Esta rama legal reconoce la importancia de la unión de los trabajadores en sindicatos y otras formas de organización colectiva, reconociendo que ello fortalece su capacidad para defender sus derechos e intereses laborales. Además, proporciona medios para resolver disputas laborales de manera justa y equitativa. En conclusión, el Derecho

⁷ Garnica Enríquez, Omar Francisco, **Diccionario Jurídico**. Pág. 196.

Laboral Colectivo desempeña un papel fundamental en la protección de los derechos laborales y en la promoción de relaciones laborales justas tanto a nivel individual como colectivo.



1.3.2. Derecho Laboral Individual

El Derecho Laboral Individual es la rama del derecho que se enfoca en regular las relaciones laborales entre un empleador y un empleado de manera individual. Establece las normas y principios que rigen los contratos de trabajo, las condiciones laborales, los derechos y deberes de las partes involucradas, la terminación de la relación laboral y otros aspectos relacionados con el empleo a nivel individual.

Su principal objetivo es proteger los derechos de los trabajadores y garantizar condiciones laborales justas y equitativas para cada empleado, así como resolver posibles conflictos entre empleadores y empleados en el ámbito laboral de manera individualizada. Garnica Enríquez indica que, “es una parte de la ciencia del derecho, que estudia los principios, teorías, doctrinas, instituciones y normas que regulan las relaciones entre patrono y trabajador, además de que regular y resolver los conflictos entre patrono y trabajador”⁸.

Esta definición, resalta la importancia y amplitud de esta rama del derecho. En su descripción se centra en las relaciones laborales que involucran al empleador y al trabajador en un nivel individual, incluyendo elementos como los acuerdos contractuales, las condiciones de trabajo, los derechos y deberes de ambas partes, y la solución de disputas particulares dentro de este marco.

Además, enfatiza la importancia de regular y salvaguardar los derechos de los trabajadores en sus relaciones laborales personales, abarcando aspectos esenciales

⁸ *Ibid.* Pág. 203.



como la remuneración, la jornada laboral, la seguridad en el empleo, entre otros. También resalta que el Derecho Laboral Individual no solo establece las reglas que gobiernan estas interacciones, sino que también ofrece métodos para resolver eventuales desacuerdos entre empleadores y trabajadores de manera individualizada.

1.4. Características del Derecho Laboral

Las características del Derecho Laboral son las particularidades o propiedades que caracterizan esta disciplina legal, la cual se enfoca en normar las relaciones entre empleadores y trabajadores en el contexto laboral. Estas características señalan que el Derecho Laboral es dinámico, es un derecho social, es autónomo, es expansivo, es irrenunciable y específico. De este modo, estas características del Derecho Laboral son esenciales para garantizar que las relaciones laborales sean justas, equitativas y estén en línea con los valores sociales y los derechos fundamentales de los trabajadores, además, proporcionan un marco legal que promueve la protección de los derechos laborales y la armonía en el entorno laboral.

1.4.1. Es Dinámico

Cuando se menciona que el Derecho Laboral es dinámico, se hace alusión a su capacidad de ajustarse y cambiar con el tiempo con el fin de adaptarse a las cambiantes necesidades y realidades que se presentan en el ámbito laboral, lo que significa que esta rama del derecho no permanece estática ni inalterable, sino que se modifica conforme surgen nuevas circunstancias, desafíos y demandas en el mundo laboral.

La dinámica del Derecho Laboral se evidencia en la creación y revisión de las leyes laborales, regulaciones y normas con el propósito de abordar asuntos emergentes, como modificaciones en las condiciones laborales, avances tecnológicos, nuevas modalidades de empleo y retos sociales, asimismo, involucra la interpretación de las leyes laborales

por parte de los tribunales y la jurisprudencia, lo cual puede influir en la aplicación y evolución de dichas normativas.



1.4.2. Es un Derecho Social

Cuando se afirma que el Derecho Laboral es un "Derecho Social," se está haciendo referencia a su esencia y su objetivo central de resguardar y fomentar los derechos y el bienestar de los trabajadores dentro de la sociedad, además, "regula cuestiones como los salarios, la justificación de los despidos, las huelgas, las horas de trabajo y otros aspectos que determinan las condiciones sociales de cada actividad, el derecho laboral debe ser considerado un hecho social"⁹. La característica fundamental del Derecho Laboral Colectivo se origina en su enfoque primordial en las relaciones laborales y su objetivo central de asegurar condiciones de trabajo justas y equitativas para los trabajadores.

Esto tiene un impacto directo en la vida de las personas y desempeña un papel esencial en la búsqueda de la justicia social en una sociedad. Al establecer un equilibrio de poder entre empleadores y empleados, y garantizar que los trabajadores tengan derechos y protecciones en sus entornos laborales, este enfoque legal juega un papel fundamental en la prevención de la explotación laboral y en la reducción de las disparidades económicas. La relevancia de este enfoque radica en su capacidad para mitigar las desigualdades y fomentar la equidad en el ámbito laboral. Al proteger los derechos laborales y establecer estándares mínimos para las condiciones de empleo, el Derecho Laboral Colectivo contribuye significativamente a asegurar que los trabajadores sean tratados con dignidad y respeto en sus lugares de trabajo.

Además, al abordar las relaciones laborales desde una perspectiva colectiva, este enfoque legal permite a los trabajadores unirse y negociar en igualdad de condiciones

⁹ Equipo editorial, Etecé en Enciclopedia de Humanidades, **Derecho Laboral**. <https://humanidades.com/derecho-laboral/> (Fecha de Consulta 27/10/2023)



con los empleadores, fortaleciendo así su capacidad para mejorar sus condiciones de trabajo y obtener beneficios justos y equitativos. En última instancia, el enfoque del Derecho Laboral Colectivo no solo beneficia a los trabajadores individuales, sino que también promueve un entorno laboral más justo y equitativo en general, lo que contribuye al bienestar económico y social de la sociedad en su conjunto.

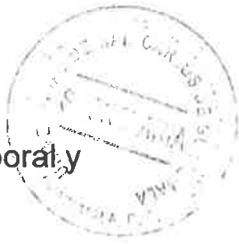
1.4.3. Es Expansivo

El Derecho Laboral es considerado expansivo debido a su capacidad para extenderse y adaptarse a medida que evolucionan las dinámicas laborales y sociales. Esta característica se refleja a través de la constante creación de nuevas regulaciones y normativas laborales diseñadas para abordar las cambiantes realidades del entorno laboral, asimismo, esta expansión se relaciona con la formulación de leyes y políticas destinadas a fomentar la igualdad de género y eliminar la discriminación en el ámbito laboral, reflejando la evolución de las normas culturales y sociales.

Además, la expansión del Derecho Laboral se evidencia en la interpretación progresiva de las leyes laborales por parte de los tribunales y la jurisprudencia. Los fallos judiciales a menudo amplían la protección de los derechos laborales y establecen nuevos precedentes legales para abordar problemáticas contemporáneas, de este modo, la naturaleza expansiva del Derecho Laboral reside en su habilidad para ajustarse y crecer con el propósito de garantizar condiciones laborales justas y equitativas en una sociedad en constante transformación.

1.4.4. Es Autónomo

Contrario a otras áreas del derecho, el derecho laboral cuenta con regulaciones, principios y procesos propios destinados particularmente a salvaguardar los derechos de los trabajadores y fomentar entornos laborales justos y equitativos. Esta independencia



se evidencia en su habilidad para ajustarse a las transformaciones del mercado laboral y para atender asuntos específicos vinculados al empleo y al trabajo.

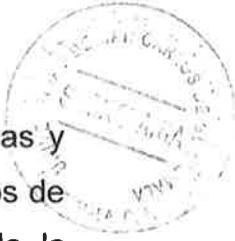
Cuando se dice que “el derecho laboral es una rama autónoma e independiente, con sus propias normas y principio”¹⁰, significa que esta rama legal posee su propio conjunto de normas, principios y regulaciones exclusivos que rigen las relaciones laborales entre empleadores y empleados. Esta autonomía implica que el derecho laboral opera de manera independiente y no está subordinado a otras áreas del derecho, como el derecho civil o comercial.

El hecho de que el derecho laboral sea autónomo se traduce a que posee su propio cuerpo normativo, el cual es distinto y separado de las regulaciones de otras disciplinas legales. Estas normas y regulaciones laborales se desarrollan específicamente para abordar cuestiones relacionadas con el empleo, como contratos laborales, remuneración, condiciones de trabajo, sindicatos, huelgas y seguridad laboral. La autonomía del derecho laboral es esencial para asegurar la protección y promoción adecuada de los derechos e intereses de los trabajadores, ya que, ser autónomo, tiene la capacidad de adaptarse y evolucionar para abordar los desafíos cambiantes en el entorno laboral y garantizar que las condiciones laborales sean justas y equitativas.

1.4.5. Es Irrenunciable

El Derecho Laboral es considerado irrenunciable debido a que protege derechos fundamentales de los trabajadores que no pueden ser cedidos o renunciados por voluntad propia, ya que, este se basa en la idea de que, dadas las desigualdades inherentes en las relaciones laborales, los trabajadores requieren una sólida protección legal para evitar posibles abusos por parte de los empleadores. Como tal, el Derecho

¹⁰ Equipo editorial, Etecé en Enciclopedia de Humanidades, **Derecho Laboral**. <https://humanidades.com/derecho-laboral/> (Fecha de Consulta 27/10/2023)



Laboral establece un marco normativo que asegura condiciones laborales mínimas y derechos fundamentales, como el salario mínimo, las horas de trabajo, los períodos de descanso, la estabilidad en el empleo y la salvaguardia contra el despido injustificado, lo cuales, derechos se consideran irrenunciables,

Esto implica que los trabajadores no pueden, a través de un contrato o acuerdo, renunciar a ellos, ya que hacerlo debilitaría su posición y su bienestar financiero, asimismo, la irrenunciabilidad del Derecho Laboral se basa también en la premisa de que las partes involucradas en una relación laboral no se hallan en igualdad de condiciones.

En general, los empleadores poseen una mayor influencia y poder en dicha relación, lo que puede propiciar situaciones de explotación si los trabajadores tuvieran la capacidad de renunciar a sus derechos, por lo tanto, esta característica asegura que, incluso en contratos acordados, los trabajadores conserven ciertos derechos fundamentales que no pueden ser comprometidos, con el propósito de preservar su dignidad y su bienestar en el entorno laboral.

1.4.6. Es Específico

El Derecho Laboral se caracteriza por ser específico, ya que se enfoca de manera altamente especializada en regular las relaciones laborales y los aspectos vinculados al empleo. “Esto quiere decir que el derecho laboral regula únicamente a una parte específica de la población, aquella que se encuentra alcanzada por las relaciones laborales en cuestión”¹¹, asimismo, se refleja en la formulación de un conjunto de normas y principios diseñados exclusivamente para el ámbito laboral, lo que lo diferencia de otras ramas del derecho.

¹¹ Equipo editorial, Etecé en Enciclopedia de Humanidades, **Derecho Laboral**. <https://humanidades.com/derecho-laboral/> (Fecha de Consulta 30/10/2023)



En lugar de ser un conjunto de reglas generales aplicables a diversas situaciones legales, el Derecho Laboral concentra su atención en cuestiones laborales particulares, tales como contratos de trabajo, condiciones laborales, derechos de los trabajadores y regulaciones sindicales, lo cual se traduce en la existencia de una legislación laboral independiente y en el desarrollo de jurisprudencia laboral especializada, orientada a abordar las singularidades de las relaciones laborales y proteger los derechos de los trabajadores.

La especificidad del Derecho Laboral resulta esencial para garantizar un tratamiento adecuado y preciso de las cuestiones laborales, dado que el ámbito laboral involucra dinámicas únicas y desafíos específicos que requieren una atención altamente especializada, lo que permite que el Derecho Laboral se adapte a las cambiantes realidades laborales y asegura que las leyes y regulaciones sean adecuadas para abordar las necesidades y desafíos emergentes en el mundo laboral, contribuyendo así a establecer relaciones laborales justas y equitativas en la sociedad.

1.5. Importancia del Derecho Laboral

El Derecho Laboral es esencial para proteger los derechos de los trabajadores, especialmente en una sociedad donde la fuerza laboral desempeña un rol fundamental en la economía, por tanto, su función primordial es garantizar que los trabajadores sean tratados con dignidad y respeto, debido a que, el Derecho Laboral establece directrices relacionadas con aspectos clave como el salario mínimo, las horas laborales, los períodos de descanso y la seguridad en el entorno de trabajo, además, desempeña un papel fundamental en la prevención de la discriminación laboral y el acoso en el lugar de trabajo, lo que garantiza que los trabajadores tengan igualdad de oportunidades y disfruten de un ambiente laboral libre de hostilidades y abusos.

Asimismo, el Derecho Laboral desempeña un papel fundamental en la contribución a la estabilidad tanto social como económica de una sociedad, ya que, cuando los



trabajadores son tratados con equidad y perciben un salario adecuado, se crea un ambiente propicio para que puedan mantener sus hogares y, al mismo tiempo, aportar al crecimiento económico, de este modo, esta relación positiva entre condiciones laborales justas y estabilidad económica es esencial para el bienestar de una nación.

Además, el Derecho Laboral juega un rol importante en la prevención de conflictos laborales y huelgas que puedan tener un impacto perjudicial en la producción y la prestación de servicios, lo que se traduce en una mayor estabilidad económica a nivel nacional. Por otra parte, al promover la formación de sindicatos y la negociación colectiva, el Derecho Laboral brinda a los trabajadores la oportunidad de participar activamente en la configuración de sus condiciones laborales, lo que puede resultar en acuerdos mutuamente beneficiosos para empleadores y empleados, evitando tensiones sociales y conflictos laborales a gran escala que podrían amenazar la estabilidad de la sociedad y la economía en su conjunto.

El Derecho Laboral es un componente clave de la justicia social, por lo que al asegurar que los trabajadores tengan acceso a condiciones laborales equitativas y justas, contribuye a la reducción de las disparidades existentes entre los segmentos más privilegiados y los menos favorecidos de la sociedad. Además, al salvaguardar a los trabajadores de la explotación y el maltrato por parte de los empleadores, el Derecho Laboral fomenta la igualdad de oportunidades y promueve el respeto por la dignidad de todos los individuos en la sociedad.

Por lo tanto, el Derecho Laboral desempeña un papel en la defensa de los derechos de los trabajadores, en la estabilidad económica y en la promoción de la justicia social dentro de una sociedad y actúa como una herramienta fundamental para asegurar que las relaciones laborales mantengan su equidad y justicia, así como para garantizar que los trabajadores sean objeto de un trato digno y respetuoso. A medida que las dinámicas laborales y sociales continúan evolucionando, el Derecho Laboral sigue adaptándose



para enfrentar los nuevos retos y para asegurar que las condiciones laborales sigan siendo apropiadas para el bienestar de todos los miembros de la sociedad.

Conforme cambian las dinámicas laborales y sociales, el Derecho Laboral se ajusta para hacer frente a nuevos desafíos y asegurar que las condiciones de trabajo sean adecuadas para el bienestar de todos los integrantes de la sociedad. Esto implica la posible formulación de nuevas leyes y normativas para abordar temas emergentes, como el empleo en plataformas digitales, la armonización entre la vida laboral y personal, y la protección de los derechos de los trabajadores migrantes.

En síntesis, el Derecho Laboral desempeña un papel esencial en la defensa de los derechos de los trabajadores, la estabilidad económica y la promoción de la justicia social en una comunidad. Constituye una herramienta indispensable para garantizar que las relaciones laborales mantengan su equidad y justicia, así como para asegurar que los trabajadores reciban un trato digno y respetuoso en el entorno laboral.

CAPÍTULO II



2. Principios que Establece el Derecho Laboral

Para garantizar la justicia y equidad en estas relaciones, el Derecho Laboral se basa en una serie de principios que establecen los fundamentos éticos y legales que deben regir el mundo del trabajo, ya que, estos desempeñan un papel importante, debido a que actúan como pautas que dirigen la toma de decisiones y la implementación de las normas laborales en la sociedad, por lo tanto, es esencial comprender la importancia de estos principios en la promoción de condiciones laborales justas y en la salvaguardia de los derechos de los trabajadores.

En primer lugar, los principios que rigen el Derecho Laboral ofrecen un marco ético que resalta la importancia de salvaguardar la dignidad y los derechos humanos de los trabajadores, por lo que estos principios enfatizan que el trabajo no debe ser una fuente de explotación o abuso, sino más bien un medio para garantizar un sustento digno y un ambiente donde prevalezca la igualdad de oportunidades. En consecuencia, estos principios laborales promueven una cultura laboral que valora la justicia, la equidad y el respeto por la integridad de cada individuo, lo que contribuye a la construcción de una sociedad más justa y humana.

Además, los principios fundamentales del Derecho Laboral cumplen un papel esencial como pilares que sustentan la estabilidad tanto social como económica, ya que, al establecer normas claras y equitativas para las relaciones laborales, estos principios contribuyen a prevenir conflictos y tensiones en el ámbito laboral, lo que a su vez favorece la estabilidad en la producción y la prestación de servicios en una nación. De esta manera, en el siguiente apartado se hará un análisis sobre cada uno de los principios que establece el derecho laboral debido a que estos son elementos fundamentales para fomentar una sociedad que sea más justa, equitativa y caracterizada por su estabilidad.



2.1. Principio de Tutelaridad

El Principio de Tutelaridad en el Derecho Laboral es la noción que esta rama jurídica tiene como su función principal, la salvaguarda y defensa de los derechos e intereses de los trabajadores, reconociendo la existencia de una disparidad inherente de poder entre empleadores y empleados en las relaciones laborales. De esta manera, este principio establece que el marco legal laboral debe desempeñar un papel de "tutor" o protector de los trabajadores, garantizando que las condiciones laborales sean equitativas, justas y seguras en el lugar de trabajo. El principio de tutelaridad en el Derecho Laboral establece directrices legales para garantizar aspectos cruciales como el salario mínimo, las horas de trabajo, la estabilidad laboral y otros derechos esenciales de los trabajadores.

Asimismo, este principio se refleja en la regulación de situaciones conflictivas, como los despidos, las huelgas y la negociación colectiva, con el propósito de equilibrar las fuerzas y salvaguardar los intereses de los trabajadores en contextos laborales de discordia. De este modo, el principio de tutelaridad se orienta hacia asegurar que los trabajadores sean tratados con dignidad y equidad en el ámbito laboral, contrarrestando la intrínseca desigualdad presente en las relaciones de empleo.

2.2. Principio de Irrenunciabilidad

Este principio se establece para proteger los derechos fundamentales de los trabajadores y asegurar que no sean objeto de explotación o privación de condiciones laborales justas y equitativas debido a acuerdos o renunciaciones que puedan resultar perjudiciales para ellos. Es decir, el principio de irrenunciabilidad implica que, a pesar de la autonomía contractual que las partes pueden tener en una relación laboral, existen ciertos derechos y beneficios laborales considerados tan vitales que no pueden ser renunciados por los trabajadores.

Plá Rodríguez indicaba que la irrenunciabilidad es "la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio



propio, los derechos concedidos por las Leyes son renunciables, a no ser esta renuncia contra el interés o el orden público en perjuicio de tercero y en la renuncia por el obrero de los beneficios que la Ley le concede se dan las dos circunstancias que hacen imposible la renuncia¹². La afirmación de Américo Plá Rodríguez acerca de la irrenunciabilidad en el derecho laboral se centra en la idea de que, en términos generales, los derechos otorgados por las leyes laborales pueden ser objeto de renuncia por parte de los trabajadores, a menos que dicha renuncia contravenga el interés o el orden público, y cause perjuicio a terceros.

Esto implica que se concede cierto margen de libertad a las partes involucradas en una relación laboral para establecer términos y condiciones de empleo que consideren apropiados, siempre y cuando tales acuerdos no vayan en detrimento del bienestar general ni perjudiquen a terceros. No obstante, Plá Rodríguez resalta que cuando se trata de la renuncia por parte del trabajador a los beneficios establecidos por la legislación laboral, existen dos condiciones particulares que hacen que esta renuncia sea inviable.

Estas condiciones hacen referencia a la imposibilidad de que el trabajador renuncie a determinados derechos laborales si ello perjudica sus propios intereses y si tiene un impacto negativo en el orden público en cuanto a la justicia y la equidad se refiere. En este sentido, la irrenunciabilidad de ciertos derechos laborales se percibe como fundamental para salvaguardar a los trabajadores de eventuales explotaciones y para asegurar que las condiciones laborales sean equitativas y justas.

2.3. Principio de Imperatividad

La imperatividad se refiere a la protección jurídica tutelar que el Estado instituye mediante legislaciones para resguardar a los trabajadores, ya que, estas leyes tienen un carácter inmodificable y orientador en lo que respecta a los acuerdos laborales, tanto individuales

¹² Plá Rodríguez, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. Pág. 56



como colectivos, de este modo se puede decir que el principio de imperatividad, dentro del marco del Derecho Laboral, desempeña un papel esencial en la defensa de los derechos y las condiciones laborales de los empleados, el cual, tiene como principal propósito consiste en asegurar que los trabajadores disfruten de condiciones de trabajo que sean equitativas y justas en la sociedad, con el fin de prevenir cualquier tipo de explotación o maltrato por parte de los empleadores.

Este principio se sustenta en la idea de que ciertos derechos y criterios mínimos deben ser observados en todas las interacciones laborales, sin importar los acuerdos o contratos que las partes involucradas puedan establecer. Estas reglas laborales se caracterizan por ser de interés público, lo que indica que su cumplimiento resulta esencial para el bienestar general de la sociedad, Asimismo, son consideradas cruciales para salvaguardar la dignidad de los trabajadores y fomentar la igualdad de oportunidades en el contexto laboral.

Por lo tanto, el principio de imperatividad en el ámbito del Derecho Laboral establece un punto de partida que asegura que los empleados cuenten con un nivel mínimo de resguardo en sus condiciones laborales, impidiendo cualquier intento de renuncia o pacto que pudiera menoscabar sus derechos, debido a que esta medida resulta fundamental para instaurar un entorno laboral que sea equitativo y justo, donde los trabajadores sean objeto de un trato digno y considerado.

2.4. Principio Democrático

El principio democrático en el Derecho Laboral implica que los trabajadores y sus representantes deben desempeñar un papel activo en la toma de decisiones que influyen en sus condiciones laborales y en sus derechos en el ámbito laboral. En este sentido, se fomenta la noción de que los trabajadores tienen el derecho de expresar sus opiniones y votar en cuestiones relacionadas con sus empleos, lo que abarca la capacidad de participar en la negociación colectiva, establecer sindicatos y, cuando sea apropiado,



involucrarse en la administración de empresas, por lo que en un sentido democrático, se reconoce que los trabajadores tienen intereses legítimos que se encuentran en juego en el entorno laboral.

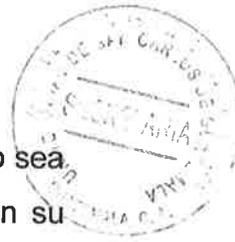
Además, se establece la necesidad de que los trabajadores tengan la oportunidad de manifestar sus inquietudes, requerimientos y demandas, lo que se traduce en la facultad de participar activamente en la negociación de acuerdos laborales, seleccionar a sus representantes sindicales y, en algunas situaciones, incluso involucrarse en consejos de administración o comités de gestión empresarial.

Por lo tanto, el principio democrático en el Derecho Laboral busca no solo proteger los derechos de los trabajadores, sino también empoderarlos para que tengan un rol activo en la configuración de sus condiciones laborales y en la promoción de un entorno de trabajo justo y equitativo. Esta democratización de las relaciones laborales no solo beneficia a los trabajadores, sino que también contribuye a la estabilidad y el progreso de la sociedad en su conjunto, al asegurar que las decisiones laborales sean tomadas de manera más inclusiva y justa.

2.5. Principio de Equidad

Este principio implica que las decisiones y acciones relacionadas con el empleo, como la contratación, el despido, la remuneración y las condiciones de trabajo, deben ser justas y equitativas para todas las partes involucradas, sin discriminación ni trato injusto. “Mediante este principio se persigue que el trabajador reciba un trato justo, una atención adecuada según su dignidad humana”¹³. Lo mencionado anteriormente, resalta la significativa relevancia de este principio en la salvaguarda de los derechos de los trabajadores y en la fomentación de condiciones laborales que sean equitativas y respetuosas de la dignidad.

¹³ López Sánchez, Luis Alberto. **Derecho de Trabajo para el Trabajador**. Pág. 35



Debido que al enfatizar que a través de este principio se persigue que el empleado sea tratado de manera justa y que se le preste una atención apropiada, acorde con su dignidad como ser humano, se pone de manifiesto la imperiosa necesidad de que las interacciones laborales estén enraizadas en principios éticos y en un profundo respeto por la integridad de cada individuo, por lo que la equidad en el contexto laboral conlleva que las elecciones y medidas vinculadas al empleo se lleven a cabo de manera objetiva y justa, sin mostrar favoritismo ni actuar de manera injusta hacia los empleados.

Esto implica que no solo se deben tener en cuenta los aspectos de índole económica en la relación laboral, como la remuneración y las condiciones de trabajo, sino también se debe considerar la preservación de la dignidad de cada individuo. Esta perspectiva subraya la noción de que el Derecho Laboral no se limita a establecer normas y regulaciones, sino que también procura fomentar un ambiente de trabajo en el cual se respete la humanidad de todos los trabajadores, lo cual contribuye a crear relaciones laborales más éticas y respetuosas, ya que es esencial para una sociedad que valora la justicia y el respeto por los derechos fundamentales de las personas en el mundo del trabajo.

Es decir, la equidad en el Derecho Laboral busca crear un entorno laboral en el que no exista discriminación por motivos como género, edad, origen étnico, religión u orientación sexual, y donde los trabajadores tengan igualdad de oportunidades y sean tratados con dignidad y respeto, además, este principio también se aplica a la distribución justa de beneficios y cargas laborales, garantizando que los trabajadores reciban una remuneración adecuada por su trabajo y que las condiciones de trabajo sean seguras y saludables.

2.6. Principio de Estabilidad

Este principio tiene como objetivo principal resguardar la estabilidad laboral de los empleados, asegurando que no sean despedidos de sus empleos de manera súbita o sin



una justificación válida. La instauración de este principio se logró a través de una de las luchas más significativas de la clase trabajadora, con el propósito fundamental de garantizar la continuidad en sus puestos de trabajo, ya que, un empleo estable y seguro es fundamental para el bienestar, mientras que un empleo temporal e inseguro conlleva una serie de problemas socioeconómicos tanto para el trabajador como para su familia, ya que no proporciona la seguridad laboral necesaria.

En relación a este principio, el autor Mario de La Cueva explica: “La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y solo excepcionalmente, de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación que hagan imposible su continuación”¹⁴.

El principio de estabilidad laboral, como menciona Mario de La Cueva, permite la terminación del contrato de trabajo por parte del empleador únicamente en situaciones específicas, como el incumplimiento grave de las obligaciones laborales por parte del trabajador o circunstancias ajenas a la voluntad de ambas partes que hagan imposible la continuación de la relación laboral. Esto implica que el empleador no puede despedir al trabajador de manera unilateral o sin razones justificadas, lo que brinda una mayor protección a los derechos laborales de los trabajadores.

Según su enunciado, la estabilidad laboral implica que la relación entre el trabajador y el empleador se considera de carácter permanente, lo que significa que la terminación de dicha relación laboral depende principalmente de la voluntad del trabajador y solo de manera excepcional de la del empleador. Este enfoque resalta la necesidad de proteger la seguridad laboral de los trabajadores, asegurando que no sean despedidos de manera arbitraria o injustificada.

¹⁴ De la Cueva, Mario. **Derecho Mexicano del Trabajo**. Pág. 178.



En otras palabras, este principio aboga por que los empleados gocen de una cierta permanencia en sus empleos, a menos que haya motivos legítimos y bien definidos para su terminación, como un incumplimiento grave de sus responsabilidades laborales o razones económicas plenamente justificadas por parte del empleador, por lo tanto, la estabilidad laboral desempeña un papel esencial en proporcionar seguridad a los trabajadores y en asegurar condiciones de trabajo justas y equitativas en la sociedad.

CAPÍTULO III



3. Legislación y Normativas que Regulan el Ámbito del Derecho Laboral y la Estabilidad Laboral

La legislación y las normativas que rigen el ámbito del Derecho Laboral representa un componente esencial en la estructura de cualquier sociedad, puesto que establece las directrices, derechos y obligaciones que conforman las relaciones laborales entre empleadores y empleados. Este tema adquiere una importancia significativa en Guatemala, dado que el país cuenta con un conjunto de leyes y disposiciones diseñadas para salvaguardar los derechos de los trabajadores y crear un marco legal que fomente relaciones laborales justas y equitativas.

En el siguiente apartado, se llevará a cabo un análisis en profundidad de las principales fuentes normativas que dan forma al Derecho Laboral en Guatemala, por lo que se enfocará específicamente en la Constitución Política de la República, los tratados internacionales relacionados con cuestiones laborales, el Código de Trabajo de Guatemala y la Ley de Servicio Civil junto con su reglamento correspondiente, ya que, cada una de estas fuentes legales desempeña un papel esencial en la configuración del entorno laboral en Guatemala, y su estudio minucioso nos permitirá comprender con mayor detalle cómo estas normativas contribuyen a la protección y el respeto de los derechos de los trabajadores, así como a establecer relaciones laborales justas en el contexto guatemalteco.

La Constitución Política de la República de Guatemala sienta las bases fundamentales que orientan las relaciones entre el Estado, los empleadores y los trabajadores, garantizando derechos esenciales como la libertad sindical, la igualdad de género en el ámbito laboral y la salvaguardia de la dignidad de los trabajadores. Por otro lado, los tratados internacionales relacionados con asuntos laborales, a los cuales Guatemala está

vinculado, aportan estándares y compromisos adicionales con el propósito de asegurar condiciones laborales justas y dignas.

Asimismo, el Código de Trabajo de Guatemala constituye el pilar central del Derecho Laboral en el país y regula un amplio espectro de aspectos relacionados con el empleo, como los contratos laborales, las jornadas de trabajo, los niveles salariales, la seguridad laboral y las relaciones sindicales, de igual manera, la Ley de Servicio Civil y su reglamento resultan de vital importancia en lo que concierne a los empleados del sector público, estableciendo las normativas específicas para aquellos que laboran en el ámbito gubernamental.

En este capítulo, se hará un análisis de forma detenida a cada uno de estos subtemas, evaluando su relevancia, alcance y aplicación en el contexto del Derecho Laboral guatemalteco, lo cual, permitirá una comprensión exhaustiva de cómo estas leyes y regulaciones contribuyen de manera efectiva a la protección de los derechos de los trabajadores y a la instauración de relaciones laborales justas y equitativas en Guatemala.

3.1. Constitución Política de la República de Guatemala

El papel fundamental de la Constitución Política de Guatemala en el ámbito laboral radica en su capacidad para servir como la piedra angular en la regulación de las relaciones laborales dentro del país. Dicha Constitución desempeña un papel central al proporcionar tanto el fundamento legal como ético para la gestión de las interacciones entre empleadores y trabajadores en Guatemala, ya que, su relevancia se refleja en su posición como la ley suprema del país, estableciendo así los cimientos jurídicos y morales que moldean y dirigen las dinámicas laborales en la nación. La Constitución Política de la República de Guatemala es la fuente primordial de los principios y derechos esenciales que rigen las relaciones laborales en el país,



Debido a esto, su influencia se extiende hacia la protección y promoción de los derechos laborales de los trabajadores, así como hacia la promoción de condiciones de trabajo justas y dignas en todo el país, por lo que esta Constitución cumple un papel crítico al establecer las normas básicas que garantizan la salvaguardia de los derechos de los trabajadores y fomentan la creación de un entorno laboral equitativo en Guatemala.

En el ámbito laboral, la Constitución Política de Guatemala garantiza derechos fundamentales que abarcan aspectos como la libertad sindical, la igualdad de género en el ámbito laboral y la salvaguardia de la dignidad de los trabajadores. Estos principios juegan un papel esencial en la promoción de condiciones de trabajo justas y equitativas en la sociedad guatemalteca, asimismo, esta Constitución establece el marco jurídico que enmarca la legislación laboral, incluyendo la formulación y aplicación de leyes específicas relacionadas con el ámbito laboral. De este modo, la Constitución Política de la República de Guatemala establece diversos Artículos dentro de la sección octava y novena del Capítulo II ubicada en el Título II, los cuales son específicamente de carácter laboral.

3.1.1. Derechos Sociales Mínimos de la Legislación del Trabajo

Los Derechos Sociales Mínimos de la Legislación del Trabajo son un conjunto de derechos esenciales que establecen las condiciones mínimas que deben asegurarse en las relaciones laborales. Estos derechos abarcan áreas como la igualdad salarial, la duración de la jornada laboral, las vacaciones pagadas, la protección de la maternidad, la estabilidad en el empleo y otros aspectos cruciales para garantizar condiciones laborales justas y dignas para los trabajadores, asimismo, estos derechos constituyen la base sobre la cual se construye la legislación laboral y sirven como salvaguardia fundamental para los empleados en cualquier nación. Estos derechos se encuentran reflejados en el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

El Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece una serie de derechos sociales mínimos que conforman un fundamento sólido para la



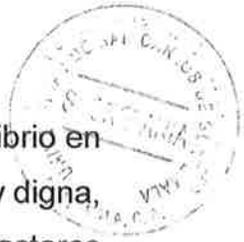
legislación laboral y la actuación de las autoridades y tribunales en el ámbito laboral, por lo tanto, este Artículo sienta las bases esenciales para la protección de los derechos laborales en Guatemala y establece directrices cruciales para la regulación de las relaciones de trabajo en el país.

3.1.2. Tutelaridad de las Leyes de Trabajo

La tutelaridad de las leyes de trabajo es un principio esencial en el ámbito del derecho laboral que implica que las leyes y normativas laborales tienen un enfoque protector y favorable hacia los trabajadores, es decir, estas leyes se crean con la intención de resguardar los derechos, intereses y condiciones de los trabajadores, con el objetivo de asegurar que sean tratados de manera justa y equitativa en el entorno laboral. Bajo este principio de tutelaridad, las leyes laborales tienen la finalidad de armonizar la relación entre empleadores y trabajadores, centrándose principalmente en resguardar a los trabajadores contra potenciales abusos, tratos discriminatorios y explotación por parte de los empleadores.

Esto se consigue a través de la regulación de aspectos como salarios mínimos, duración de la jornada laboral, condiciones de seguridad en el trabajo, derechos sindicales, entre otros. Según lo establecido en el Artículo 103, se indica que, “Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta.

Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica”. El Artículo anteriormente mencionado, enfatiza que las leyes laborales tienen un carácter protector, lo que implica que están formuladas con el propósito de resguardar y garantizar los derechos e intereses de los trabajadores.



Esto resalta la importancia de que las leyes laborales buscan establecer un equilibrio en la relación laboral y asegurar que los trabajadores sean tratados de manera justa y digna, además, se destaca que estas leyes deben tener en cuenta todos los factores económicos y sociales relevantes, lo que significa que la legislación laboral debe ser adaptable a las cambiantes condiciones de la sociedad y la economía para que sea efectiva y pertinente, asimismo, se hace mención que la ley debe considerar las necesidades del trabajo agrícola y las áreas geográficas en las que se lleva a cabo.

Esto reconoce la importancia del sector agrícola en Guatemala y busca asegurar que las regulaciones laborales se adapten a las particularidades de este tipo de empleo, de igual manera, el Artículo establece que todos los conflictos relacionados con el trabajo están sujetos a una jurisdicción privativa, lo que significa que existen tribunales o instancias específicas encargadas de resolver disputas laborales, de este modo, la ley determinará las normas y los órganos responsables de administrar esta jurisdicción.

3.1.3. Derecho de Huelga y Paro

El Derecho de Huelga es un derecho fundamental de los trabajadores que les permite suspender sus labores de forma colectiva y temporal como medida de protesta o reclamo, con el objetivo de defender sus intereses laborales, sociales o políticos. Durante una huelga, los trabajadores dejan de trabajar en conjunto para presionar a los empleadores o autoridades a tomar medidas que beneficien sus demandas. Por otro lado, el Paro se refiere a la suspensión temporal de actividades laborales por parte de los trabajadores como respuesta a una situación inmediata, como un peligro en el lugar de trabajo o condiciones adversas. A diferencia de la huelga, el paro no está relacionado con demandas específicas, sino con la seguridad o el bienestar inmediato de los trabajadores.

El Artículo 104 establece que, “Se reconoce el derecho de huelga y para ejercido de conformidad con la ley, después de agotados todos los procedimientos de conciliación. Estos derechos podrán ejercerse únicamente por razones de orden económico social.



Las leyes establecerán los casos y situaciones en que no serán permitidos la huelga y el paro”. El Artículo reconoce explícitamente el derecho de huelga y paro como derechos fundamentales de los trabajadores. Este reconocimiento es fundamental para la protección de los intereses laborales y la posibilidad de que los trabajadores defiendan sus derechos y condiciones de trabajo.

El Artículo establece que el ejercicio de estos derechos debe cumplir con las disposiciones de la ley, lo que implica que la legislación laboral en Guatemala definirá los procedimientos y normativas que deben ser seguidos al hacer uso del derecho de huelga y paro. Esta regulación es esencial para asegurar que estos derechos se utilicen de manera organizada y dentro de los límites legales, además, el Artículo indica que previo al ejercicio del derecho de huelga y paro, se requiere agotar todos los procedimientos de conciliación disponibles.

Esto significa que, en primer lugar, las partes involucradas deben hacer un esfuerzo por resolver sus desacuerdos a través de procesos de negociación y conciliación. Solamente después de haber intentado estas vías y en el caso de que no se llegue a un acuerdo, se permitirá el uso del derecho de huelga o paro, asimismo, el Artículo establece que estos derechos solo pueden ejercerse en situaciones relacionadas con aspectos económicos y sociales, por lo que los trabajadores pueden recurrir a la huelga o paro cuando consideren que sus intereses en términos económicos y sociales están en peligro o están siendo vulnerados.

Este límite tiene como finalidad garantizar que estos derechos sean utilizados para proteger cuestiones esenciales relacionadas con el ámbito laboral y el bienestar de los trabajadores, de igual manera el Artículo prevé que las leyes laborales establecerán los casos y circunstancias en los que la huelga y el paro no serán permitidos. Esto significa que, aunque se reconozca el derecho de huelga y paro, hay situaciones en las que estos derechos pueden estar sujetos a restricciones o limitaciones legales, por lo tanto, estas



restricciones pueden estar relacionadas con la prestación de servicios esenciales, la seguridad pública y otros aspectos fundamentales.

3.1.4. Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales.

Cuando se habla de irrenunciabilidad de derechos labores, se hace énfasis al principio del derecho laboral que establece que los trabajadores no tienen la capacidad de renunciar voluntariamente a ciertos derechos laborales esenciales, incluso si expresan su deseo de hacerlo o si llegan a acuerdos con sus empleadores con ese propósito. En otras palabras, independientemente de cualquier contrato o convenio al que un trabajador pueda llegar con su empleador, ciertos derechos laborales no pueden ser cedidos ni eliminados, ya que se consideran fundamentales para proteger los intereses y la dignidad de los trabajadores, debido a que estos derechos laborales irrenunciables generalmente abarcan cuestiones como el salario mínimo, las horas de trabajo, la seguridad en el empleo y el derecho a un entorno laboral seguro y saludable, entre otros.

El propósito fundamental de este principio es prevenir que los trabajadores sean forzados o manipulados para renunciar a sus derechos fundamentales en circunstancias desventajosas. Esto significa que, incluso si un trabajador estuviera dispuesto a renunciar a ciertos derechos laborales, la ley no permitirá que se realice tal renuncia. La razón detrás de esta protección legal es evitar la explotación y el abuso por parte de los empleadores, especialmente en situaciones en las que los trabajadores pueden estar en desventaja, ya sea por falta de conocimiento, necesidad económica o poder de negociación limitado.

Según lo establecido en el Artículo 106, "Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un



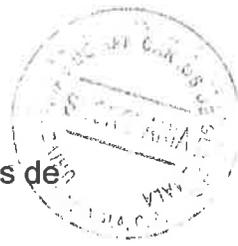
convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo. En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores”.

A través de este Artículo, se enfatiza la irrenunciabilidad de los derechos laborales y se establece que estos derechos no pueden ser renunciados, disminuidos, tergiversados o limitados por medio de contratos individuales o colectivos, convenios u otros documentos, incluso si las partes involucradas están de acuerdo en hacerlo, ya que, subraya que los derechos laborales son irrenunciables, lo que significa que los trabajadores no pueden voluntariamente renunciar a ellos. Esto se hace para evitar que los trabajadores sean presionados o coaccionados para renunciar a sus derechos fundamentales.

A pesar de la irrenunciabilidad de los derechos laborales, se admite la posibilidad de que estos derechos sean mejorados a través de la contratación individual o colectiva, siempre y cuando se cumpla con los procedimientos establecidos por la ley, debido a que el Estado se compromete a promover y proteger la negociación colectiva, lo que significa que se alentará la celebración de acuerdos entre empleadores y trabajadores para definir condiciones laborales específicas, lo cual fortalece la capacidad de los trabajadores para negociar en igualdad de condiciones y mejorar sus derechos laborales.

Asimismo, se establece que cualquier estipulación que implique la renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos laborales reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, la ley, los tratados internacionales ratificados por Guatemala, los reglamentos u otras disposiciones laborales, será nula de pleno derecho y no tendrá efecto obligatorio para los trabajadores. En caso de que surja alguna duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o

contractuales relacionadas con el trabajo, se establece que estas serán interpretadas de manera que sea más favorable para los trabajadores.



3.2. Convenio sobre la Terminación de la Relación de Trabajo

El Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) es un acuerdo global que se enfoca en uno de los aspectos más delicados y cruciales de las relaciones laborales: la finalización de la relación laboral entre empleadores y empleados. Este convenio, aprobado en 1982, establece principios y reglas esenciales para asegurar que la terminación de un contrato de trabajo ocurra de manera justa y equitativa, garantizando así los derechos y la estabilidad de los trabajadores. Además, el convenio también promueve la seguridad jurídica en las relaciones laborales al establecer normas y procedimientos claros para la terminación de la relación de trabajo. Esto beneficia tanto a los trabajadores como a los empleadores al brindar un marco regulador que fomenta la certeza y la justicia en las decisiones de despido.

Dentro del Artículo 7 se indica que, "No deberá darse por terminada la relación de trabajo de un trabajador por motivos relacionados con su conducta o su rendimiento antes de que se le haya ofrecido la posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra él, a menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad". El Artículo 7 del Convenio sobre la terminación de la Relación de Trabajo tiene una relevancia directa en la estabilidad laboral, ya que garantiza que un trabajador no sea despedido debido a cuestiones relacionadas con su comportamiento o su desempeño sin antes ofrecerle la oportunidad de defenderse de las acusaciones en su contra. Esta disposición busca proteger la estabilidad laboral al asegurar que los despidos no se realicen de manera arbitraria o injusta.

Proporciona a los trabajadores un proceso justo antes de que se pueda poner fin a su relación laboral, lo que contribuye a mantener una mayor seguridad en el empleo y a prevenir despidos injustificados que puedan afectar negativamente su estabilidad

económica y laboral. En resumen, el Artículo 7 del convenio establece salvaguardias importantes para proteger la estabilidad laboral de los trabajadores.



Asimismo, en el Artículo 8 del mismo convenio se establece que “1. El trabajador que considere injustificada la terminación de su relación de trabajo tendrá derecho a recurrir contra la misma ante un organismo neutral, como un tribunal, un tribunal del trabajo, una junta de arbitraje o un árbitro. 2. Si una autoridad competente ha autorizado la terminación, la aplicación del párrafo 1 del presente Artículo podrá variar de conformidad con la legislación y la práctica nacionales. 3. Podrá considerarse que el trabajador ha renunciado a su derecho de recurrir contra la terminación de su relación de trabajo si no hubiere ejercido tal derecho dentro de un plazo razonable después de la terminación”.

Este Artículo establece un procedimiento a través del cual un trabajador tiene la posibilidad de impugnar la finalización de su relación laboral si considera que esta terminación carece de justificación, la cual se lleva a cabo ante una entidad imparcial, como un tribunal especializado en asuntos laborales o un comité de arbitraje. Esta disposición contribuye a fortalecer la estabilidad laboral al brindar a los trabajadores un medio para cuestionar despidos que perciban como injustos o arbitrarios. Esto implica que los empleadores no pueden unilateralmente poner fin a la relación laboral sin una causa válida. En caso de un despido injustificado, los trabajadores tienen la oportunidad de defender sus derechos y conservar su empleo, además, es esencial destacar que el Artículo 8 también establece un límite temporal para ejercer este derecho.

Los trabajadores deben presentar su impugnación en un plazo razonable después de la terminación de la relación laboral, ya que, esta limitación temporal evita que los trabajadores mantengan indefinidamente su empleo mientras impugnan el despido, lo que equilibra los intereses tanto del empleador como del trabajador. Finalmente el artículo 10 destaca que, “Si los organismos mencionados en el Artículo 8 del presente Convenio llegan a la conclusión de que la terminación de la relación de trabajo es injustificada y si en virtud de la legislación y la práctica nacionales no estuvieran facultados o no



consideraran posible, dadas las circunstancias, anular la terminación y eventualmente ordenar o proponer la readmisión del trabajador, tendrán la facultad de ordenar el pago de una indemnización adecuada u otra reparación que se considere apropiada”.

Este Artículo se vincula directamente con la estabilidad laboral al abordar las acciones que pueden llevarse a cabo en caso de que se determine que la terminación de la relación de trabajo carece de justificación, ya que, cuando los órganos mencionados en el Artículo 8 del Convenio llegan a la conclusión de que un despido no tiene una razón válida y si las leyes nacionales o las circunstancias no permiten o hacen impracticable la reinstalación del trabajador en su puesto, estos órganos tienen la autoridad para decretar el pago de una indemnización adecuada u otra forma de reparación que se considere apropiada.

Este precepto guarda estrecha relación con la estabilidad laboral, ya que asegura que, en situaciones de despido injustificado, exista un mecanismo para proporcionar una compensación adecuada a los trabajadores por la pérdida de su empleo. De esta manera, se resguardan los intereses financieros y la seguridad económica de los trabajadores que se ven afectados por despidos injustos, lo que contribuye a mantener una mayor estabilidad en sus empleos.

3.3. Código de Trabajo

El Código de Trabajo guatemalteco es una pieza fundamental de la legislación laboral en el país, ya que define las obligaciones y derechos tanto de empleadores como de empleados. Una característica destacada de este código es su atención a la protección de los derechos de los trabajadores, debido a que, en él se incluyen disposiciones que garantizan condiciones laborales básicas, como salarios justos, limitaciones en las jornadas laborales, períodos de descanso y días de vacaciones remunerados. Asimismo, prohíbe la discriminación en el ámbito laboral y promueve la igualdad de oportunidades para todos los trabajadores, sin importar su género, origen étnico, religión u otras



características personales. El Código de Trabajo también aborda de manera significativa la regulación de las relaciones sindicales.

Reconoce el derecho de los trabajadores a afiliarse a sindicatos y a participar activamente en actividades sindicales, lo que fortalece la capacidad de los trabajadores para hacer oír su voz en las negociaciones colectivas y para proteger sus derechos laborales. Además, el código establece procedimientos para la resolución de disputas laborales, a través de métodos como la conciliación, la mediación y el arbitraje, lo que contribuye a la solución pacífica de conflictos en el ámbito laboral. El Código de Trabajo de Guatemala también se ocupa de asuntos vinculados a la seguridad y la salud en el entorno laboral, ya que, establece la obligación de los empleadores de garantizar un lugar de trabajo seguro y saludable, además de implementar medidas preventivas para prevenir accidentes y enfermedades laborales.

Este enfoque es esencial para resguardar la salud y bienestar físico de los trabajadores, y, de esta forma, contribuir a mantener su estabilidad en el empleo. En cuanto a la terminación de la relación laboral, el código establece las razones legítimas para la terminación del empleo y los procesos que deben ser observados para asegurarse de que los despidos sean legales y no arbitrarios, además, incluye disposiciones sobre la compensación en situaciones de despido injustificado, lo que brinda cierta protección económica a los trabajadores que se ven afectados por esta situación.

Dentro del inciso "J" del Artículo 79 se indica que, "Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores traslade al trabajador a un puesto de menor categoría o con menos sueldo o le altere fundamental o permanentemente cualquiera otra de sus condiciones de trabajo. Sin embargo, en el caso de que el trabajador hubiere ascendido a un cargo que comprenda funciones diferentes a las desempeñadas por el interesado en el cargo anterior, el patrono dentro del período de prueba puede volverlo a su cargo original, si establece la manifiesta incompetencia de éste en el desempeño del puesto al que fue promovido. Cuando el ascenso o aumento de salario se hiciere en forma



temporal, en virtud de circunstancias calificadas, el patrono tampoco incurre en responsabilidad al volver al trabajador a sus condiciones originales”.

De este modo, el inciso J del Artículo 79 del Código de Trabajo guatemalteco juega un papel esencial en la protección de la estabilidad laboral de los trabajadores al establecer condiciones y limitaciones para que los empleadores realicen modificaciones en las condiciones de trabajo de sus empleados, ya que, esta disposición tiene como propósito prevenir que la estabilidad laboral de los trabajadores se vea afectada por cambios injustificados o perjudiciales en sus condiciones laborales. En otras palabras, cuando un empleador decide trasladar a un trabajador a un puesto de menor categoría o reducir su salario de manera fundamental o permanente sin una justificación razonable, se está poniendo en riesgo la estabilidad laboral del trabajador.

Del mismo modo, si un empleador modifica de manera fundamental o permanente cualquier otra faceta de las condiciones laborales, como los horarios, las responsabilidades, la ubicación o los beneficios, sin una justificación legítima, se está comprometiendo la estabilidad laboral del trabajador. Esta disposición está diseñada para proteger a los empleados contra cambios sustanciales y perjudiciales en sus condiciones de empleo.

Sin embargo, es importante destacar que la estabilidad laboral no se ve afectada cuando un trabajador es promovido a un puesto con responsabilidades diferentes, a condición de que durante el período de prueba se demuestre de manera clara la incompetencia del trabajador en su nuevo rol. En tal caso, el empleador tiene la facultad de retornar al trabajador a su posición original, siempre y cuando pueda respaldar esta decisión con pruebas de la incompetencia del empleado en su nuevo puesto. Si un aumento de salario o una promoción se concede de manera temporal debido a circunstancias calificadas, como proyectos específicos o necesidades temporales, el empleador no asume responsabilidad al regresar al trabajador a sus condiciones laborales originales, por lo que, esta disposición protege al empleador en situaciones excepcionales.

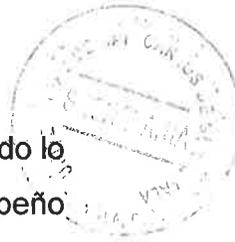


Por lo tanto, en el inciso J del Artículo 79 del Código de Trabajo guatemalteco se vulnera la estabilidad laboral cuando un empleador efectúa cambios en las condiciones de empleo de un trabajador, como trasladarlo a un puesto de menor categoría o remuneración, o modificar de manera fundamental o permanente las condiciones laborales, sin una justificación válida y sin cumplir con las condiciones establecidas en el código.

3.4. Ley de Servicio Civil

La Ley de Servicio Civil en Guatemala es un marco normativo fundamental que regula las relaciones laborales y el empleo en el sector público del país, por tanto, esta ley establece los principios, derechos y obligaciones que rigen a los funcionarios públicos, además de definir los procesos para su ingreso, permanencia, promoción y eventual salida del servicio civil. Su objetivo principal radica en asegurar que la administración pública se caracterice por la profesionalización, eficiencia y transparencia, incentivando la gestión de recursos humanos basada en méritos y aptitudes. La Ley de Servicio Civil define las normas para el ingreso al servicio público, al servicio público, especificando los requisitos de idoneidad y estableciendo un proceso de selección transparente y basado en méritos.

Asimismo, regula las condiciones laborales de los funcionarios públicos, abordando cuestiones como remuneración, horario de trabajo, licencias y beneficios. Además, promueve el concepto de carrera administrativa, facilitando el desarrollo y avance profesional de los empleados del sector público mediante oportunidades de promoción y capacitación constante. La ley también establece los procedimientos y criterios para la movilidad y el retiro de los servidores públicos, asegurando que los traslados, ascensos y despidos se realicen de manera justa y transparente, además, la ley promueve la sindicalización de los servidores públicos y garantiza sus derechos de asociación y participación en actividades sindicales. En este sentido, busca equilibrar los intereses de los trabajadores y la eficiencia en la administración pública.



Sin embargo, referente a los traslados, el artículo 60 indica que, "Cuando el interesado lo solicite o cuando se compruebe incapacidad o deficiencia de un servidor en el desempeño de un puesto, la autoridad nominadora puede acordar su traslado, con la anuencia de la Oficina Nacional de Servicio Civil, a otro puesto que esté de acuerdo con sus capacidades lo cual se acordará teniendo como base la calificación periódica de sus servicios que haga el jefe respectivo. El traslado no debe en ningún caso, significar disminución de salario para los afectados. Del acuerdo de traslado en el segundo caso, cabe apelación ante la Junta Nacional de Servicio Civil, debiendo ser presentado dentro de los tres días siguientes a la notificación del acuerdo".

Es decir, el Artículo 60 de la Ley de Servicio Civil en Guatemala contempla la opción de reubicar a un empleado público en un puesto diferente bajo dos circunstancias específicas: cuando el propio empleado lo solicita voluntariamente o cuando se comprueba que presenta una incapacidad o deficiencia en el desempeño de su puesto actual. Sin embargo, es importante destacar que este cambio de puesto debe ser autorizado por la Oficina Nacional de Servicio Civil y debe ajustarse a las aptitudes y habilidades del empleado en cuestión, ya que, la toma de esta decisión debe basarse en las evaluaciones regulares de su desempeño realizadas por su supervisor directo. No obstante, en este sentido, la estabilidad laboral podría ser vulnerada de diversas maneras.

En primer lugar, si un empleado público es trasladado de manera involuntaria debido a una presunta incapacidad o deficiencia en su puesto actual, podría percibir esta acción como injusta y arbitraria, lo que tendría un impacto negativo en su estabilidad laboral y en su sensación de seguridad en el empleo. Además, si el traslado resultara en una reducción salarial, lo cual está expresamente prohibido por el Artículo, esto constituiría una violación directa de la estabilidad económica del trabajador, lo que podría generar problemas financieros significativos para él. En segundo lugar, es fundamental resaltar que el proceso de apelación ante la Junta Nacional de Servicio Civil puede ser un recurso crucial para los empleados públicos que consideren que su reubicación fue injusta o no se basó en pruebas válidas de incapacidad.



Este mecanismo ofrece la oportunidad de revisar decisiones administrativas y rectificar posibles injusticias. Sin embargo, si este procedimiento no se lleva a cabo de manera justa o si se niega injustamente la apelación, existe el riesgo de aumentar la inestabilidad laboral y violar los derechos de los trabajadores. Por consiguiente, el Artículo 60 de la Ley de Servicio Civil en Guatemala cobra especial importancia, ya que puede impactar la estabilidad laboral si no se aplica correctamente o si se usa de manera injusta para tomar decisiones arbitrarias que perjudiquen a los empleados públicos. Esta disposición legal debe ser aplicada con imparcialidad y transparencia para garantizar la protección de los derechos de los trabajadores y mantener la integridad del sistema de servicio civil.

Es esencial establecer medidas de salvaguardia adecuadas para prevenir cualquier tipo de abuso o mal uso de este proceso de apelación. Esto implica garantizar la independencia y la imparcialidad de la Junta Nacional de Servicio Civil, así como proporcionar a los empleados públicos un acceso efectivo a la justicia y un debido proceso en todas las etapas del procedimiento de apelación.

3.5. Reglamento de la Ley de Servicio Civil

El Reglamento de la Ley de Servicio Civil en Guatemala es un conjunto de normativas y disposiciones que complementan y amplían los aspectos específicos de la Ley de Servicio Civil, la cual tiene como finalidad regular las relaciones laborales y el empleo en el ámbito del sector público en el país. Este reglamento tiene como propósito fundamental establecer un marco operativo y procedimental que facilite la aplicación efectiva de la ley, garantizando al mismo tiempo la profesionalización, eficiencia y transparencia en la administración pública guatemalteca.

En esencia, el Reglamento de la Ley de Servicio Civil en Guatemala detalla los procedimientos, criterios y directrices más específicos relacionados con diversos aspectos de la gestión de recursos humanos en el sector público. Esto abarca, entre otros aspectos, los requisitos y procesos de selección que deben seguirse para el ingreso de



nuevos servidores públicos, así como las condiciones laborales, remuneración, horarios de trabajo, licencias y beneficios que deben regir para los empleados que trabajan en el ámbito del sector público. Asimismo, el reglamento aborda cuestiones relacionadas con la movilidad y la salida de los servidores públicos, definiendo criterios y procedimientos para llevar a cabo traslados, promociones y desvinculaciones, siempre con la intención de asegurar que estas acciones se desarrollen de manera equitativa y transparente.

Además, fomenta la posibilidad de sindicalización de los empleados públicos y garantiza sus derechos de asociación y participación en actividades sindicales, con el fin de equilibrar los intereses de los trabajadores con la eficiencia en la administración pública. En relación con los traslados, el Artículo 43 del reglamento establece lo siguiente: "Traslado es la acción de personal por medio de la cual un servidor público para ocupar un puesto de igual clase o categoría en la misma o distinta Unidad o Dependencia administrativa, en igual o diferente localización geográfica. Dicho traslado puede ser solicitado por el interesado o bien acordado por la Autoridad Nominadora correspondiente de acuerdo a la evaluación del desempeño como lo establece el Artículo 60 de la ley. En caso de que el interesado lo solicite, deberá cumplirse con la presentación o satisfacción de los siguientes requisitos:

a) Solicitud escrita del interesado dirigida a su Jefe inmediato superior, b) Aprobación de su jefe inmediato superior, si esta fuera desfavorable se suspenderá el trámite de traslado; c) Haberse sometido al proceso de selección respectivo, y, d) Resolución de aprobación por parte de la Autoridad Nominadora. Cuando la Autoridad acuerde el traslado del servidor, se procederá de la siguiente manera:

a) Deberá presentarse informe del Jefe inmediato superior a la Autoridad Nominadora, en base a los resultados de la aplicación de las evaluaciones del desempeño efectuado al servidor, acompañando la solicitud del traslado respectivo. b) La Autoridad Nominadora de acuerdo con el informe recibido, trasladará el expediente a la Oficina Nacional de Servicio Civil, solicitando el dictamen correspondiente; y, c) La Oficina Nacional de



Servicio Civil emitirá dictamen y devolverá el expediente a la Autoridad Nominadora para la continuación de su trámite. En ambos casos, deberán emitirse los nombramientos correspondientes y cumplirse con el procedimiento que señala el Artículo 29 del presente Reglamento. En ningún caso el traslado deberá significar disminución de salario para los servidores”.

El Artículo 43 del Reglamento de la Ley de Servicio Civil en Guatemala establece las condiciones y procedimientos relacionados con la reubicación de servidores públicos dentro del sector gubernamental. Estos traslados pueden ser solicitados por el propio servidor público o decididos por la Autoridad Nominadora correspondiente. Su finalidad principal es permitir que los empleados accedan a puestos de igual clase o categoría, ya sea dentro de la misma o diferente Unidad o Dependencia administrativa, tanto en la misma ubicación geográfica como en una distinta. Es importante destacar que el Artículo subraya que bajo ninguna circunstancia el traslado debe llevar consigo una reducción en el salario percibido por los servidores públicos.

No obstante, en este contexto, la estabilidad laboral puede resultar afectada de diversas maneras. En primer lugar, si un servidor público experimenta un traslado que es impuesto de manera involuntaria por parte de la Autoridad Nominadora, es probable que lo perciba como una acción injusta o arbitraria, lo que tendría repercusiones negativas en su estabilidad laboral y en su sensación de seguridad en el empleo. Además, si el traslado lleva consigo una reducción en el salario del servidor, lo cual está expresamente prohibido por las disposiciones del Artículo, esto equivaldría a una violación directa de la estabilidad económica del trabajador y podría ocasionar dificultades financieras significativas para él.

Por otro lado, el proceso de traslado podría estar sujeto a evaluaciones de desempeño que, si no se llevan a cabo de manera justa o imparcial, podrían dar lugar a traslados injustificados y, por lo tanto, poner en riesgo la estabilidad laboral de los servidores públicos, además, si la Autoridad Nominadora abusa de su poder para realizar traslados



sin una justificación válida o si se niega indebidamente a aprobar los traslados solicitados por los servidores, también se estaría vulnerando la estabilidad laboral y los derechos de los trabajadores, por lo tanto el Artículo 43, aunque establece procedimientos para los traslados de servidores públicos, tiene el potencial de afectar la estabilidad laboral si no se aplica adecuadamente o si se abusa de él para tomar decisiones injustas o arbitrarias en detrimento de los empleados públicos.



CAPÍTULO IV



4. Servicio Civil en Guatemala

El Servicio Civil en Guatemala ha experimentado un notable desarrollo que ha dejado una huella significativa en la gestión de recursos humanos dentro del sector público del país, de este modo, a través del siguiente capítulo se abordarán diversos aspectos referentes al Servicio Civil. Los antecedentes del Servicio Civil en Guatemala se remontan a diversas reformas y cambios administrativos que han tenido lugar a lo largo de los años, ya que, es esencial comprender estos antecedentes para contextualizar adecuadamente la evolución y la situación actual del Servicio Civil en la nación. En términos generales, el Servicio Civil se refiere al conjunto de principios, normativas y procedimientos que regulan la gestión de recursos humanos en el ámbito del sector público.

Este enfoque abarca aspectos cruciales como la selección, contratación, evaluación, promoción y salida de los empleados públicos que desempeñan funciones fundamentales en la maquinaria gubernamental. Además, la definición del Servicio Civil está estrechamente vinculada al concepto de profesionalización y eficacia en la administración pública, asimismo, los servidores públicos emergen como los protagonistas centrales en el funcionamiento del Servicio Civil en Guatemala, ya que, estos individuos desempeñan roles de vital importancia en la prestación de servicios gubernamentales y en la toma de decisiones administrativas.

Ya que su capacidad, integridad y rendimiento resultan factores cruciales para el éxito del Servicio Civil en su misión de promover el bienestar de la sociedad guatemalteca. Además, la Oficina Nacional de Servicio Civil asume la responsabilidad de supervisar y administrar el Servicio Civil en Guatemala, ya que, esta institución desempeña una función de suma importancia en la implementación de políticas y en la regulación de

cuestiones relacionadas con los empleados públicos, asegurando la transparencia y la eficacia en la gestión gubernamental.



El Sistema de Servicio Civil en Guatemala se sustenta en una serie de leyes, normativas y procedimientos que gobiernan las relaciones laborales y el empleo en el ámbito público, por lo que, estos elementos sientan las bases para la profesionalización de los servidores públicos, fomentando una administración más eficaz y abierta, por lo tanto, el Sistema de Servicio Civil en Guatemala se revela como un componente esencial para el funcionamiento apropiado del gobierno y el logro de su cometido de servir a la población guatemalteca.

4.1. Antecedentes del Servicio Civil en Guatemala

“Antes de la Constitución de 1945 las relaciones entre el Estado como patrono y los servidores públicos eran reguladas por diferentes leyes, lo que provocaba cierto desorden en su aplicación, además no se contaba con una reglamentación que les garantizara un mínimo de derechos y les asegurara justicia y estímulo en su trabajo”¹⁵. A partir de 1947, el Código de Trabajo ha sido el encargado de regular las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores en el ámbito de la iniciativa privada. Sin embargo, en el caso de los empleados públicos, no se beneficiaban de las mismas protecciones y derechos que este código proporcionaba, lo que resultaba en situaciones de injusticia laboral que persistieron durante mucho tiempo.

La gestión de personal en el sector público carecía de un enfoque organizado y sistemático, y se caracterizaba por la falta de normativas que guiaran las acciones relacionadas con el empleo y el proceso de retiro. En su lugar, estas decisiones se basaban en criterios subjetivos, a menudo influenciados por consideraciones políticas o intereses personales, en lugar de criterios técnicos y legales sólidos. Así, el 15 de febrero

¹⁵ Oficina Nacional de Servicio Civil, **Manual de Descripción de Puestos**. Pág. 7

de 1955 marcó el inicio de la creación de la Oficina de Censo y Clasificación de Empleados Públicos con el propósito de establecer el Estatuto del Servidor Público.

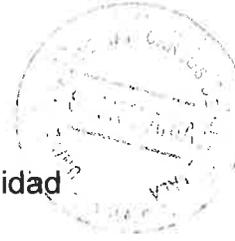


Al año siguiente, en 1956, se introdujo un Estatuto Provisional para los Trabajadores del Estado, siendo este el primer intento por regular las relaciones laborales en este ámbito, sin embargo, no logró un éxito significativo debido a la necesidad de implementar un sistema más técnico de gestión del personal del Estado. El 01 de mayo de 1957, con la implementación del Estatuto Provisional de los Trabajadores del Estado en marcha, se instaura el Departamento Nacional de Personal. Este departamento supervisaba 26 oficinas de personal pertenecientes a diferentes ministerios estatales. Su objetivo principal era llevar a cabo un análisis técnico y financiero para la introducción del Sistema de Clasificación de Puestos y Selección de Personal.

No obstante, el 15 de enero de 1958, esta entidad fue reemplazada por el Departamento de Servicio Civil, cuya función principal era desarrollar investigaciones dirigidas a la implementación de un Plan de Clasificación de Puestos. Este nuevo departamento llevó a cabo un sondeo exhaustivo sobre la gestión de personal en las instituciones estatales. "En 1965 se consignó en la Constitución que debía emitirse una ley que recopilara todo lo relativo al recurso humano del Estado, la que se llamaría "Ley de Servicio Civil", cuyo propósito sería garantizar la eficiencia de la función pública y la dignificación del trabajador"¹⁶.

Por esta razón, en 1967 se estableció una Comisión Bipartita compuesta por representantes de los Poderes Ejecutivo y Legislativo. Su propósito era redactar el proyecto de Ley de Servicio Civil. En la exposición de motivos de este proyecto, se resaltó la urgente necesidad de establecer un marco jurídico y técnico en la gestión de recursos humanos del Gobierno. Se planteó la creación del Sistema de Servicio Civil como respuesta, buscando establecer un marco legal para regular las relaciones laborales

¹⁶ Ibid. Pág. 8



entre la Administración Pública y sus empleados, con el objetivo de asegurar la dignidad y la justicia para aquellos dedicados al servicio público.

Finalmente, el 02 de mayo de 1968, el Congreso de la República aprobó la Ley de Servicio Civil mediante el Decreto 1748. Esta ley entró en vigor el 01 de enero de 1969. Esta ley ha sido un componente crucial en la historia laboral de los empleados del Estado hasta la actualidad, al consolidar en un único documento todos los elementos de un sistema de gestión de personal. Su objetivo principal es regular las interacciones entre la administración pública y los trabajadores, asegurando la eficiencia, la equidad y el estímulo en su labor, además de establecer pautas para la aplicación de dicho sistema. Su alcance abarca a los empleados públicos del Poder Ejecutivo y algunas entidades descentralizadas del Estado que carecen de su propia normativa en materia de recursos humanos.

Dentro de la Ley de Servicio Civil, se detallan en el Capítulo I los Órganos Directores responsables de garantizar su adecuada implementación. Estos órganos incluyen la Dirección Suprema, encabezada por el Presidente de la República, y los Órganos Superiores como la Junta Nacional de Servicio Civil y la Oficina Nacional de Servicio Civil. La creación de esta última entidad, con la tarea de ejecutar la ley, fue una consecuencia directa de esta normativa. Se establece que debe estar conformada por un Director, un Subdirector y demás personal necesario para su funcionamiento y aplicación en todo el territorio nacional.

Además, se contempla la posibilidad, a discreción del Presidente de la República, de crear oficinas regionales bajo la dependencia de esta Oficina Nacional. Era fundamental elaborar las disposiciones y establecer los procedimientos requeridos para llevar a cabo de manera adecuada los propósitos y fundamentos establecidos en la Ley de Servicio Civil. Durante un extenso período, las interacciones entre el empleador y los empleados del sector público se regían sin contar con un conjunto detallado de normas y procedimientos específicos que orientaran su aplicación.

“Durante ese tiempo se emitieron otras disposiciones legales para cubrir el vacío del reglamento, entre ellas: las Normas Presupuestarias, el Acuerdo Gubernativo No.1222-88 y el Plan Anual de Salarios”¹⁷. Fue hasta el 15 de enero de 1998 que se aprobó, a través del Acuerdo Gubernativo No. 18-98, el Reglamento de la Ley de Servicio Civil. Este reglamento ha experimentado modificaciones parciales en su contenido mediante los Acuerdos Gubernativos Nos. 564-98, divulgado en el Diario Oficial No.76 del 31 de agosto de 1998; 77-2002, publicado el 08 de marzo de 2002; 128-2002, publicado el 23 de abril de 2002; y 134-2002, publicado el 25 de abril de 2002.

4.2. Definición y Naturaleza Jurídica del Servicio Civil

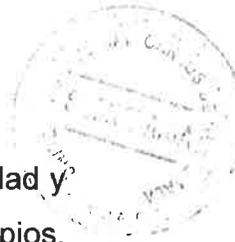
4.2.1. Definición del Servicio Civil

El Servicio Civil es un sistema o conjunto de principios, normas y procedimientos que regulan la administración de recursos humanos en el sector público de un país. El Diccionario Panhispánico de la Real Academia Española define Servicio Civil como el “Conjunto de instituciones, personas, normas y principios que regulan las relaciones entre el Poder Ejecutivo y sus servidores”¹⁸. La definición de Servicio Civil proporcionada por la Real Academia Española a través del Diccionario Panhispánico enfatiza que el Servicio Civil engloba una serie de elementos esenciales. En primer lugar, resalta que este concepto no es abstracto, sino que se concreta a través de instituciones específicas encargadas de administrar y regular las relaciones laborales en el ámbito gubernamental.

Por último, la definición hace hincapié en que el Servicio Civil tiene como objetivo principal regular las relaciones laborales entre el Poder Ejecutivo y sus servidores. Esto pone de relieve la necesidad de establecer un marco normativo y prácticas que orienten las interacciones laborales en el ámbito gubernamental y que garanticen un trato justo y

¹⁷ Ibid. Pág. 9

¹⁸ Real Academia Española, **Diccionario Panhispánico**. Recuperado de <https://dpej.rae.es/lema/servicio-civil> (Fecha de Consulta: 6/12/2023)



equitativo para los empleados públicos, por tanto, la definición enfatiza la complejidad y la integralidad del Servicio Civil, que engloba instituciones, personas, normas y principios, y que tiene como finalidad fundamental regular las relaciones laborales en el ámbito gubernamental.

Además, el propósito del servicio civil radica en fomentar y participar en la modernización del Estado, así como en la mejora de la administración pública. Esto se logra al proporcionar apoyo y asesoramiento a los diversos servicios, organismos y autoridades gubernamentales en la gestión estratégica de su personal dentro de la administración civil del Estado.

Como lo indica el segundo considerando de la Ley de Servicio Civil, 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”¹⁹. Lo anteriormente mencionado, destaca la importancia de tener como base las decisiones y acciones relacionadas con la administración de personal en criterios y objetivos basados en datos y análisis concretos.

Lo cual implica, que las diversas políticas y prácticas de recursos humanos en el ámbito público deben ser elaboradas y ejecutadas de manera eficiente y profesional. Además, se menciona la armonía y el dinamismo en el sistema de administración de personal, lo cual sugiere que el Servicio Civil debe ser flexible para poder adaptarse a las necesidades cambiantes de la administración pública, asimismo debe ser capaz, de ajustarse a las demandas de la gestión gubernamental de forma efectiva y eficiente.

El considerando también subraya la importancia de garantizar un desempeño económico y efectivo de la labor institucional del Estado, ya que esto implica que el Servicio Civil no

¹⁹ Decreto Número 1748 del Congreso de la República de Guatemala, **Ley de Servicio Civil**.

solo tiene como fin buscar la profesionalización y eficiencia en la gestión de recursos humanos, sino que también tiene un impacto directo en la capacidad del Estado para cumplir con sus responsabilidades y servir a la sociedad de manera efectiva.



Finalmente, el considerando establece que Servicio Civil debe beneficiar a todos los sectores nacionales, lo que resalta su rol fundamental en la promoción del bienestar y el desarrollo del país en su conjunto, por lo tanto, el segundo considerando de la Ley de Servicio Civil enfatiza la necesidad de un sistema técnico, con el objetivo de mejorar el desempeño gubernamental en beneficio de la sociedad en su conjunto. Por otro lado, el tercer considerando indica que se tiene como objetivo:

“Garantizar a la Nación la eficiente operación de los servicios públicos, afirmar y proteger la dignidad de los trabajadores del Estado; remunerar el correcto desempeño de cada cargo público en forma justa y decorosa; establecer que a igual trabajo desempeñado en igual salario; estabilizar el desempeño de los distintos puestos de la administración pública mediante la eliminación de factores de preferencia puramente personal de los respectivos nombramiento, ascensos y despidos; proporcionar que la Administración Pública invierta sus recursos económicos en forma ordenada y cuidadosa en el pago de servicios personales, mantenimiento estos gastos dentro del mínimo compatible con las necesidades del país, y en especial, reconocer que la relación de trabajo de los empleados del Estado constituye una función pública, cuyo acertado desempeño es fuente de deberes y de derechos especiales”²⁰.

La importancia de garantizar la eficiente operación de los servicios públicos, implica que el Servicio Civil se concibe como un mecanismo para optimizar la prestación de servicios gubernamentales y, por lo tanto, mejorar la calidad de vida de los ciudadanos. Se reconoce que la eficiencia en la gestión pública es esencial para el funcionamiento adecuado del Estado. Además, el considerando subraya la necesidad de afirmar y proteger la dignidad de los trabajadores del Estado. Esto implica que el Servicio Civil

²⁰ Decreto Número 1748 del Congreso de la República de Guatemala, **Ley de Servicio Civil**.

debe velar por el respeto y el reconocimiento de los derechos y la dignidad de los empleados públicos, promoviendo un trato justo y decoroso.



Asimismo se enfatiza la importancia de remunerar de manera justa y decorosa el correcto desempeño de cada cargo público, es decir, que el Servicio Civil busca establecer políticas de remuneración que reflejen el valor del trabajo de los empleados públicos y que les permitan mantener un nivel de vida adecuado. Otro objetivo destacado es el de establecer que a igual trabajo desempeñado corresponda igual salario, en donde se destaca la importancia de la equidad salarial en la administración pública y la eliminación de cualquier forma de discriminación en función del cargo o la posición y se menciona la estabilización del desempeño de los distintos puestos de la administración pública.

Lo que significa que el Servicio Civil busca eliminar factores de preferencia puramente personal en los nombramientos, ascensos y despidos, promoviendo la objetividad y la imparcialidad en estos procesos. En resumen, el tercer considerando de la Ley de Servicio Civil guatemalteco establece una serie de objetivos que buscan mejorar la eficiencia y la equidad en la administración pública, proteger la dignidad de los trabajadores del Estado y reconocer la importancia de su función en el cumplimiento de los deberes y derechos especiales.

4.2.2. Naturaleza Jurídica del Servicio Civil

La naturaleza jurídica del servicio civil ha sido objeto de estudio y debate entre diversos autores, quienes han planteado dos perspectivas doctrinarias para abordar este tema, la primera es la teoría que sostiene que el servicio civil pertenece al ámbito del derecho privado, debido a que afirman que la contratación de empleados públicos se lleva a cabo a través de un contrato civil, sin embargo, esta perspectiva no es ampliamente aceptada, ya que las condiciones de la relación laboral son establecidas por el Estado y no son objeto de negociación entre las partes. Por otro lado, existe una segunda teoría que considera que el servicio civil tiene una naturaleza jurídica relacionada con el derecho



público debido a su carácter intrínseco como una actividad que implica la prestación de servicios a la administración del Estado. Miguel Galindo Camacho indica que:

“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”²¹. El párrafo citado de Miguel Galindo Camacho destaca la estrecha relación que existe entre la labor llevada a cabo por el Estado a través de sus servidores públicos y el cumplimiento de las funciones propias de una entidad gubernamental.

El autor enfatiza que esta actividad, intrínseca a la función pública, se encuentra invariablemente ligada a la prestación de servicios tanto al Estado como a la sociedad en su conjunto. Una de las ideas clave en este párrafo es la afirmación de que la relación entre el Estado y sus servidores, es decir, el servicio civil, está sujeta a la regulación del derecho público.

Esto significa que las leyes y normativas que supervisan esta relación laboral se encuentran dentro del ámbito del derecho público, que abarca las reglas legales y los reglamentos que rigen las actividades del Estado y su interacción con los ciudadanos. Además, se afirma que el servicio civil se considera como parte del derecho público debido a su naturaleza de contrato administrativo, ya que establece una relación funcional entre un individuo y el Estado.

En esta perspectiva, se sostiene que se trata de un contrato laboral que opera bajo un marco normativo especial, regulando así las relaciones entre el empleador (que en este caso es el Estado) y el empleado (que es el servidor público). En cuanto a la categorización del área legal que aborda las interacciones entre el Estado y sus

²¹ Galindo Camacho, Miguel, **Teoría de la Administración Pública**. Pág. 144



empleados, existen tres corrientes principales que sitúan esta materia en: el campo del derecho laboral, en el ámbito del derecho administrativo o como una rama independiente por derecho propio. Rafael Martínez Morales indica que:

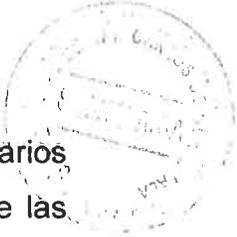
“La posición que considera que la relación funcional es una rama del derecho de trabajo es la más aceptada; en términos generales sostiene el carácter laboral de la relación existente entre el Estado y sus trabajadores, en virtud de observarse en ella las características típicas de dirección, dependencia y salario propias del derecho de trabajo”²².

La afirmación de Rafael Martínez Morales resalta que la perspectiva que establece que la relación laboral en el servicio civil es una subdivisión del derecho laboral es la perspectiva más ampliamente aceptada. esta opinión argumenta que la relación entre el Estado y sus empleados en el servicio civil exhibe las características esenciales que son comunes en las relaciones laborales en general, como la supervisión, la dependencia y la compensación económica. Estos aspectos son considerados cruciales para establecer que la interacción entre el Estado y sus trabajadores puede ser equiparable a una relación laboral convencional en la que se aplican las reglas y principios del derecho laboral.

En esencia, esta postura implica que, a pesar de las particularidades y la naturaleza especial de la función pública, la relación laboral entre el Estado y sus empleados comparte similitudes esenciales con las relaciones laborales en el sector privado. Estas similitudes justifican que el servicio civil sea considerado una extensión del derecho laboral y que se utilicen las normas laborales para salvaguardar los derechos y las condiciones de trabajo de los empleados públicos.

Por consiguiente, al concebir el servicio civil como una extensión del ámbito laboral, se admite la necesidad de emplear regulaciones laborales para asegurar condiciones de

²² Martínez Morales, Rafael, **Derecho Administrativo**. Pág. 306



trabajo justas y equitativas, así como para salvaguardar los derechos de los funcionarios públicos. Esto abarca elementos como una remuneración adecuada, el control de las horas laborales, la protección en el lugar de trabajo y otros derechos laborales esenciales que son fundamentales tanto para los trabajadores del ámbito privado como para los del sector público.

Al abrazar esta perspectiva, se reconoce la relevancia de otorgar a los empleados del sector público el mismo trato y protección que se les brinda a los empleados del ámbito privado, garantizando de esta manera una equiparación en las condiciones laborales y fomentando un ambiente laboral imparcial y justo en todos los contextos.

4.3. Servidores Públicos

Un servidor público es un individuo que trabaja en el sector gubernamental y se encarga de desempeñar diversas funciones en beneficio de la sociedad y del Estado. Según lo establecido en el Artículo 4 de la Ley de Servicio Civil, “se considera servidor público, la persona individual que ocupe un puesto en la Administración Pública en virtud de nombramiento, contrato o cualquier otro vínculo legalmente establecido, mediante el cual queda obligado a prestarle sus servicios o a ejecutarle una obra personalmente a cambio de un salario, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata de la propia Administración Pública”²³.

El servidor público tiene a su cargo la gestión de recursos estatales que, en última instancia, son propiedad de la sociedad. Cuando una persona en una posición de este tipo comete acciones delictivas como desviar fondos o se involucra en prácticas corruptas, está perjudicando el patrimonio de la comunidad. Sin embargo, el manejo de recursos públicos conlleva una responsabilidad única, ya que se espera que los servidores públicos mantengan un estándar de conducta impecable, por lo que, la

²³ Decreto 1748 del Congreso de la República de Guatemala, **Ley de Servicio Civil**.

sociedad confía en que actuarán con honestidad, lealtad y transparencia en el ejercicio de sus funciones.



4.4. La Oficina Nacional de Servicio Civil

“La Oficina Nacional de Servicio Civil, es la institución responsable de administrar en forma técnica, armónica, dinámica y eficiente el sistema de recursos humanos de la Administración Pública, para garantizar al país el desempeño idóneo y efectivo de la labor institucional del Gobierno, en beneficio de la ciudadanía”²⁴. Por lo tanto, la ONSEC desempeña un papel fundamental en la gestión de recursos humanos del Estado, contribuyendo a la eficiencia, transparencia y efectividad de la Administración Pública en beneficio de la ciudadanía, de este modo, su labor es vital para garantizar que los servidores públicos estén debidamente preparados y comprometidos en su labor de servir al país. Por otro lado, según el Artículo 21 de la Ley de Servicio Civil, la Oficina Nacional del Servicio Civil:

“Debe estar integrada por un director y un subdirector y por el demás personal indispensable para su funcionamiento y ejecutividad en todo el territorio de la República. Puede, a juicio del Presidente de la República; crearse oficinas regionales dependientes de la oficina”²⁵. Según este Artículo, la ONSEC debe contar con un director, un subdirector y el personal necesario para llevar a cabo sus funciones de manera efectiva en todo el territorio de la República. Esta estructura básica es esencial para garantizar que la ONSEC pueda cumplir con sus responsabilidades de supervisar y administrar el sistema de recursos humanos en la Administración Pública, lo cual contribuye a la eficacia y eficiencia en la administración de los recursos humanos en el sector público guatemalteco.

²⁴ Oficina Nacional de Servicio Civil, ¿Quiénes Somos? Recuperado de <https://www.onsec.gob.gt/w1/index.php/quienes-somos/> (Fecha de Consulta 7/12/2023)

²⁵ Decreto 1748 del Congreso de la República de Guatemala, **Ley de Servicio Civil**.

CAPÍTULO V

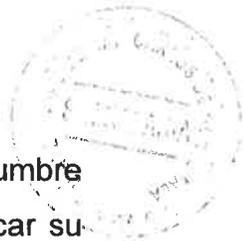


5. Vulneración al Derecho de Estabilidad Laboral por Parte de las Autoridades Nominadoras al Realizar Traslados de Personal, sin Cumplir con los Preceptos Legales para su Realización.

El servicio civil es una parte fundamental de cualquier sociedad moderna, y su correcto funcionamiento depende en gran medida de la estabilidad laboral de los servidores públicos. En Guatemala, al igual que en otros países, se reconoce la importancia de asegurar esta estabilidad como un pilar fundamental para promover la eficiencia en la gestión estatal. No obstante, en ocasiones, este derecho se ve comprometido debido a traslados de personal realizados por las autoridades nominadoras, los cuales no se ajustan a los lineamientos legales establecidos para su regulación.

En el siguiente apartado se adentrará en esta problemática, resaltando la relevancia de la estabilidad en el servicio público, ya que, estabilidad laboral constituye un elemento fundamental para asegurar la continuidad y el estándar de los servicios estatales, debido a que, los servidores desempeñan un rol vital en la provisión de servicios indispensables para la sociedad, abarcando áreas como la salud, la educación, la seguridad y la gestión de recursos, por lo que, cuando estos trabajadores pueden llevar a cabo sus labores sin la preocupación de traslados injustificados, se fomenta un entorno laboral más productivo y se impulsa la inversión en su desarrollo profesional. En consecuencia, la estabilidad laboral también contribuye a consolidar una administración pública robusta y eficaz.

Asimismo, se analizará el impacto significativo que los traslados injustificados por parte de las autoridades nominadoras tienen en el ánimo y la motivación de los empleados públicos, lo que implica que, cuando un empleado gubernamental es trasladado sin justificación o de manera arbitraria, puede experimentar una disminución en su valía y motivación, afectando su rendimiento laboral y, por ende, la calidad de los servicios que



ofrece a la ciudadanía, por lo tanto, esta situación genera un ambiente de incertidumbre y estrés en el entorno laboral, ya que los servidores públicos no pueden planificar su futuro profesional con seguridad.

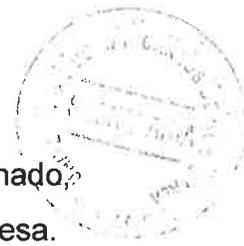
Por otro lado, la vulneración del derecho de estabilidad laboral en el servicio civil puede tener consecuencias adversas tanto para los empleados estatales como para la sociedad en su totalidad. Aquellos servidores públicos afectados por traslados injustificados pueden enfrentar dificultades financieras, emocionales y profesionales, además, la falta de estabilidad laboral puede resultar en la fuga de talento humano, ya que empleados públicos con habilidades y capacitaciones pueden optar por abandonar el servicio gubernamental en búsqueda de mayor seguridad laboral en el ámbito privado.

Lo cual a su vez, podría impactar negativamente en la calidad y continuidad de los servicios. De este modo, para abordar esta problemática, resulta fundamental impulsar la transparencia y el respeto de los derechos de los empleados públicos como elementos esenciales dentro de una gestión pública eficiente. Fomentar una cultura organizacional que reconozca el valor de los empleados públicos y que estimule la participación activa y la rendición de cuentas puede contribuir significativamente a la mejora de la gestión pública en Guatemala.

5.1. Importancia de la estabilidad laboral en el Servicio Civil

La estabilidad laboral se representa por el derecho de los empleados a conservar su trabajo en condiciones lógicas y predecibles, estando resguardados ante despidos sin justificación o sin fundamentos válidos, asegurando una permanencia en el empleo a menos que haya razones justificadas y respaldadas por la ley que motiven su finalización, garantizando, de esta manera, confianza y seguridad en el entorno laboral. Además, la estabilidad laboral resulta ventajosa para los empleadores al disminuir la tasa de rotación de personal y los gastos vinculados con el reclutamiento y la formación de nuevos

trabajadores. Igualmente, promueve un entorno de trabajo más estable y cohesionado, lo que puede mejorar la reputación y la percepción positiva que se tiene de la empresa.



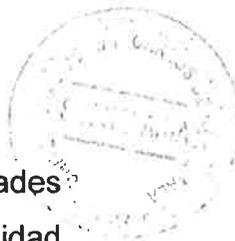
También se puede definir cómo “el derecho del trabajador a conservar su puesto durante toda la vida laboral, no pudiendo ser declarado cesante antes que adquiriera el derecho de jubilación, a no ser por causas taxativamente determinada”²⁶. Esta perspectiva resalta la importancia de un empleo estable y duradero durante la vida laboral de un individuo, brindándole protección frente a posibles desvinculaciones laborales sin fundamentos sólidos, por ende, la importancia de la estabilidad laboral radica en varios aspectos fundamentales.

En primer lugar, proporciona seguridad y certeza a los trabajadores, permitiéndoles planificar su vida y futuro con mayor confianza. Además, promueve la lealtad y el compromiso de los empleados hacia sus trabajos, lo que a su vez mejora la productividad y la calidad del trabajo. Asimismo, la estabilidad laboral contribuye a la estabilidad económica y social al reducir la rotación laboral y sus efectos negativos en la economía y la comunidad.

En el ámbito del Servicio Civil, la estabilidad laboral es crucial para asegurar el funcionamiento eficaz y justo de las entidades gubernamentales en toda sociedad, ya que no solo protege los derechos fundamentales de los funcionarios públicos, sino que también influye directamente en la calidad y continuidad de los servicios ofrecidos a los ciudadanos. En esencia, proporciona a los trabajadores del sector público un sentimiento de seguridad y certidumbre en su empleo.

Esta seguridad no solo impacta su bienestar personal, sino que también incide en su desempeño laboral y compromiso con sus responsabilidades, dado que un trabajador que tiene la certeza de que su empleo no cambiará de manera arbitraria se muestra más

²⁶ Díaz Aroco, Teófila, **Estabilidad Laboral en Perú**. Pág. 12



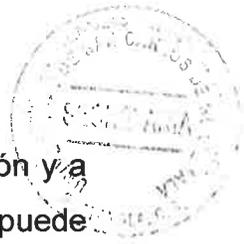
propenso a invertir en su progreso profesional, a aportar al máximo de sus capacidades y a mantener un nivel constante de dedicación a largo plazo. Además, la estabilidad laboral promueve la retención del talento y la experiencia en el ámbito público, ya que los empleados, al sentirse seguros en sus puestos, muestran una mayor disposición a permanecer en sus roles, evitando así la pérdida de conocimientos y habilidades adquiridas a lo largo del tiempo.

5.2. Impacto en los Servidores Públicos al Realizar Traslados Injustificados.

Como se mencionó anteriormente, es importante destacar que la estabilidad laboral es un derecho fundamental que se aplica universalmente a los trabajadores en todos los sectores, incluyendo a los servidores públicos. Esto se debe a que la eficacia de la administración pública depende en gran medida del compromiso y la dedicación de su personal para proporcionar servicios esenciales a la sociedad. Por lo tanto, cuando se producen traslados injustificados de los servidores públicos, esto conlleva un impacto considerable en varios aspectos de su vida laboral, incluyendo su rendimiento en el trabajo, su bienestar emocional y su estabilidad en sus carreras profesionales.

Cuando un empleado del sector público se ve sometido a un traslado que carece de justificación clara o de respaldo legal, las consecuencias no solo se limitan a su propia estabilidad laboral, sino que también repercuten en la calidad de los servicios gubernamentales ofrecidos a la sociedad. Los traslados injustificados generan una sensación de inestabilidad y desconfianza en el entorno laboral. Los servidores públicos, al no entender las razones detrás de estos movimientos, experimentan un sentimiento de incertidumbre en relación a su futuro laboral. Esta falta de certeza puede traducirse en una disminución de su compromiso con las tareas laborales, lo que a su vez afecta negativamente su productividad y nivel de dedicación.

Además, estos traslados arbitrarios también pueden tener un impacto directo en la carrera profesional de los servidores públicos, ya que, cuando se les traslada sin



justificación, a menudo se ven forzados a abandonar sus áreas de especialización y a enfrentar la necesidad de adaptarse a nuevas responsabilidades. Esto no solo puede resultar en un desafío personal, sino que también puede llevar a una disminución en su eficiencia y en la calidad de su desempeño laboral, no obstante, en algunos casos, los traslados injustificados pueden tener un efecto económico importante en la vida de los empleados públicos, lo cual puede suceder cuando los traslados implican cambios en la ubicación geográfica que requieren que las familias se muden o cuando los costos de transporte aumentan debido al nuevo lugar de trabajo.

Asimismo, si estos traslados llevan consigo una reducción en el salario, como ocurre en algunas ocasiones, esto puede generar dificultades financieras y problemas para cubrir los gastos básicos. Los traslados injustificados también socavan la confianza y la lealtad hacia la institución gubernamental, ya que, cuando un empleado se siente tratado de manera injusta o sin una explicación lógica, su percepción de la organización para la que trabaja se ve afectada.

Esto puede llevar a una disminución en su identificación con los valores y metas de la institución, lo que resulta en una menor motivación para trabajar en pos del éxito de la misma. Además, estos cambios repentinos pueden perturbar el desarrollo profesional y la trayectoria laboral de los empleados públicos. Un traslado injustificado puede interferir con planes de capacitación continua, oportunidades de ascenso o proyectos laborales en curso, limitando así las posibilidades de avance y crecimiento dentro de la entidad.

Por lo tanto, los traslados injustificados de los empleados públicos tienen implicaciones que van mucho más allá de una simple modificación en su lugar de trabajo; constituyen una ruptura en la estabilidad emocional, laboral y profesional de estos trabajadores, por lo que, es de suma importancia que las decisiones de reubicación estén respaldadas por criterios sólidos y razonables, respetando los derechos y la estabilidad de los servidores públicos, con el fin de preservar un ambiente laboral saludable y productivo en el ámbito gubernamental.



5.3. Consecuencias en el Sistema de Servicio Civil por la Vulneración a la Estabilidad Laboral

La eficiencia en el sistema de Servicio Civil guatemalteco es un componente crucial para el progreso y desarrollo del país, debido a que, “El sistema de Servicio Civil debe ser visto como un punto de inflexión en el progreso de Guatemala. La eficiencia institucional es imprescindible para superar los índices de productividad”²⁷, ya que es fundamental para la gestión eficiente y efectiva de los recursos humanos en el sector público. Un servicio civil sólido y bien gestionado puede impulsar la calidad de los servicios gubernamentales, la transparencia y la responsabilidad, lo que a su vez contribuye al progreso y desarrollo del país.

Dentro del numeral 3 del Artículo 3 de la Ley de Servicio Civil se afirma que “El sistema nacional de Servicio Civil debe fomentar la eficiencia de la Administración Pública y dar garantías a sus servidores para el ejercicio y defensa de sus derechos”²⁸. Es decir, que este sistema debe fomentar la eficiencia de la Administración Pública, lo que significa que su principal función es garantizar que las instituciones gubernamentales funcionen de manera efectiva y productiva. Al mismo tiempo, debe asegurar que los empleados públicos tengan el entorno necesario para ejercer sus derechos y llevar a cabo sus deberes de manera apropiada y sin impedimentos. Esto implica que los recursos humanos en el sector público deben ser gestionados de manera óptima para lograr los objetivos y metas del gobierno de manera eficiente.

Para alcanzar la eficiencia en la Administración Pública, el sistema de servicio civil debe enfocarse en aspectos como la selección y contratación de personal altamente capacitado, la promoción de la meritocracia, la promoción de la formación y desarrollo de los servidores públicos, la evaluación del desempeño, entre otros. Además, se menciona la importancia de dar garantías a los servidores públicos para el ejercicio y defensa de

²⁷ Comisión Internacional contra la Impunidad en Guatemala, **Servicio Civil: La Necesidad de una Burocracia Estable en el Estado**. Pág. 4

²⁸ Decreto 1748 del Congreso de la República de Guatemala, **Ley de Servicio Civil**.



sus derechos. Esto significa que el sistema de servicio civil debe asegurar que los empleados del sector público tengan protección y respaldo legal para ejercer sus derechos laborales y defenderse en caso de posibles vulneraciones.

Estas garantías incluyen el derecho a la estabilidad laboral, el acceso a procesos de selección justos, la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la participación en la toma de decisiones relacionadas con su trabajo. La eficiencia institucional se refiere a la capacidad de las organizaciones gubernamentales para lograr sus objetivos de manera efectiva y con los recursos disponibles.

Un sistema de Servicio Civil eficiente es esencial para mejorar la eficiencia de las instituciones gubernamentales, lo que a su vez tiene un impacto positivo en la prestación de servicios públicos y en la toma de decisiones, sin embargo, la vulneración de la estabilidad laboral de los servidores públicos debido a los traslados injustificados tiene un impacto significativo en la eficiencia del sistema de Servicio Civil guatemalteco. Para que un país pueda avanzar y desarrollarse, es necesario superar los índices de productividad existentes.

Esto implica utilizar de manera más efectiva los recursos disponibles, incluyendo el capital humano. El sistema de Servicio Civil desempeña un papel crucial al asegurar que los servidores públicos estén calificados, motivados y comprometidos con su trabajo, lo que mejora la productividad en el sector público. Otro impacto relevante es la interrupción de proyectos y programas en curso, ya que, los traslados injustificados pueden llevar a la discontinuidad de proyectos gubernamentales, lo que no solo desperdicia recursos y tiempo, sino que también puede afectar la satisfacción de la ciudadanía que espera resultados concretos.

La falta de continuidad en la gestión de proyectos puede generar un clima de inestabilidad y falta de confianza en el gobierno. Para avanzar hacia un gobierno más eficiente y



efectivo, es fundamental abordar esta problemática y garantizar la estabilidad laboral de los servidores públicos como un pilar central del sistema de Servicio Civil en Guatemala. Por lo que, la eficiencia institucional y la mejora de la productividad son fundamentales para el desarrollo del país, y un sistema de Servicio Civil sólido desempeña un papel esencial en la consecución de estos objetivos.

5.4. Promoción de Transparencia y Respeto de los Derechos de los Servidores Públicos como Estrategia de una Administración Pública Eficiente

En el contexto guatemalteco, el sistema de Servicio Civil desempeña un papel esencial en la gestión de recursos humanos del sector público, por ende, uno de los principios fundamentales para una administración pública eficiente. La transparencia en el sistema también tiene un impacto positivo en la rendición de cuentas, lo que se traduce en una mayor responsabilidad por parte de los funcionarios públicos en la toma de decisiones y en la gestión de los recursos humanos. La transparencia no solo garantiza la equidad en la administración pública, sino que también fomenta una cultura de ética y responsabilidad dentro de la institución gubernamental.

Por lo que, el respeto a los derechos laborales de los servidores públicos desempeña un papel crucial en la eficiencia del sistema de Servicio Civil de la administración pública, debido a que, cuando los servidores públicos experimentan que sus derechos laborales son tratados con consideración y respeto, su nivel de motivación y compromiso hacia su trabajo aumenta considerablemente, de este modo, estos derechos laborales son vitales para mantener un ambiente laboral donde los servidores públicos tengan confianza y se sientan valorados. Entre estos derechos se incluyen la estabilidad laboral, igualdad de oportunidades y un trato justo, no obstante, la violación de estos derechos genera insatisfacción y desconfianza en el sistema.

En este sentido, es crucial que el sistema de Servicio Civil garantice que las decisiones relacionadas con traslados, ascensos y evaluaciones de desempeño estén basadas en



criterios claros y justificados, y que se respeten en todo momento los derechos de los servidores públicos. La promoción de la transparencia y el respeto a estos derechos tiene un impacto directo en la eficiencia de la administración pública. Cuando los procesos de selección y promoción son transparentes, se selecciona a los candidatos más capacitados y se evita la influencia política o el favoritismo, lo cual conduce a un sistema de Servicio Civil más eficiente y equitativo en Guatemala.

Esto implica la implementación de procesos de selección basados en méritos, la evaluación objetiva y justa del desempeño, y la realización de traslados y ascensos de acuerdo con criterios transparentes y predefinidos, de igual manera, es esencial fomentar la capacitación en ética y valores en el servicio público, destacando la importancia de la integridad y la imparcialidad en todas las acciones gubernamentales.

Por lo tanto, la promoción de la transparencia y el respeto a los derechos de los servidores públicos se convierte en un pilar fundamental para lograr una administración pública eficiente en Guatemala., ya que, estos principios fundamentales garantizan la selección de personal altamente competente, fomentan la moral en el entorno laboral y mejoran la prestación de servicios públicos. La adopción de medidas concretas para promover la transparencia y el respeto debe considerarse una prioridad en la agenda del sistema de Servicio Civil, ya que contribuye significativamente al progreso y bienestar de la sociedad guatemalteca.



CONCLUSIÓN DISCURSIVA



La importancia del derecho a la estabilidad laboral y al desarrollo profesional de los servidores públicos en el marco del Sistema Nacional de Servicio Civil en Guatemala no puede ser subestimada. Este derecho no solo asegura un entorno de trabajo equitativo y justo, sino que también desempeña un papel crucial en la mejora de la eficiencia y efectividad de la gestión gubernamental en beneficio de la sociedad guatemalteca. Sin embargo, la problemática surge cuando estos derechos son conculcados por las autoridades nominadoras a través de traslados injustificados, que frecuentemente se justifican bajo el pretexto de "necesidades del servicio", ya que estos traslados suelen carecer de una base legal sólida y, lamentablemente, pueden tener un impacto negativo en la moral y la dedicación de los empleados públicos.

De este modo, la protección y promoción de los derechos laborales de los empleados públicos no solo reporta beneficios para los propios trabajadores, sino que también repercute directamente en la eficiencia y la calidad de los servicios gubernamentales. Un sistema de Servicio Civil que muestre consideración y aprecio por su personal se torna esencial para el avance y el desarrollo de la nación, y contribuye al bienestar de toda la población guatemalteca. Por lo tanto, es una obligación de las autoridades y los legisladores colaborar de manera conjunta para asegurar la completa implementación de estos principios, consolidando así un sistema de Servicio Civil eficaz y equitativo en Guatemala.



BIBLIOGRAFÍA



- CABANELLAS, Guillermo, **Diccionario Jurídico Elemental**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 2006
- COMISIÓN INTERNACIONAL CONTRA LA IMPUNIDAD EN GUATEMALA, **Servicio Civil: La Necesidad de una Burocracia Estable en el Estado**. Guatemala, Guatemala, 2019
- DE LA CUEVA, Mario. **Derecho Mexicano del Trabajo**. 2ª ed. México: Ed. Porrúa, 1943
- DÍAZ AROCO, Teófila, **Estabilidad Laboral en Perú**. Lima, Perú: (s. e.), 1998
- EQUIPO EDITORIAL, Etecé, **Enciclopedia de Humanidades**. Argentina: 2023
<https://humanidades.com/derecho-laboral/>
- GALINDO CAMACHO, Miguel, **Teoría de la Administración Pública**. Toluca, México: Ed. Porrúa, 200
- GARNICA ENRÍQUEZ, Omar Francisco, **Diccionario Jurídico**. 1ª ed. Guatemala, Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2020
- LÓPEZ LARRAVE, Mario, **Breve historia del derecho laboral guatemalteco**. Guatemala, Guatemala: Ed. Municipal de Guatemala, 1974.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario, **Breve historia del movimiento sindical**. Guatemala, Guatemala: Ed. Universitaria, 1976
- LÓPEZ SÁNCHEZ, Luis Alberto. **Derecho de Trabajo para el Trabajador**. Guatemala, Guatemala: Ed. Impresos Industriales, 1985
- LÓPEZ, Julia, **Antecedentes históricos del Derecho del trabajo**. Barcelona, España: Ed. FUOC, 2019

MARTÍNEZ MORALES, Rafael, **Derecho Administrativo**. México, México: Ed. Mexicana, Reg. Núm. 723, 1998



OFICINA NACIONAL DE SERVICIO CIVIL, **¿Quiénes Somos?**
<https://www.onsec.gob.gt/w1/index.php/quienes-somos/>

OFICINA NACIONAL DE SERVICIO CIVIL, **Manual de Descripción de Puestos**. Guatemala, Guatemala: Gobierno de Guatemala, 2018

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. 2ª. Ed. Argentina: Ed. Esfuerzo, 1985

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, **Diccionario Panhispánico**.
<https://dpej.rae.es/lema/servicio-civil>

SANDOVAL CARDONA, Mario René. **Apuntes críticos sobre la historia del trabajo y la historia del derecho laboral**. Guatemala, Guatemala: el Autor, 1976

Legislación.

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

Convenio sobre la Terminación de la Relación de Trabajo. Organización Internacional del Trabajo. 1982

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

Ley de Servicio Civil. Decreto 1748 del Congreso de la República de Guatemala. Guatemala. 1965

Reglamento de la Ley de Servicio Civil. Acuerdo Gubernativo No. 18-98 del Presidente de la República de Guatemala. Guatemala, 1998