

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

**LA SIMULACIÓN EN LOS CONTRATOS LABORALES DENTRO DE LA ADMINISTRACIÓN  
PÚBLICA**

**ARNOL ENRIQUE HANCER ARRIAGA**

**GUATEMALA, NOVIEMBRE 2012**

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

**LA SIMULACIÓN EN LOS CONTRATOS LABORALES DENTRO DE LA ADMINISTRACIÓN  
PÚBLICA**

**TESIS**

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

por

**ARNOL ENRIQUE HANCER ARRIAGA**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y los títulos profesionales de

**ABOGADO Y NOTARIO**

Guatemala, noviembre 2012

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

DECANO: Lic. Avidán Ortiz Orellana  
VOCAL II: Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi  
VOCAL III: Lic. Luís Fernando López Díaz  
VOCAL IV: Br. Modesto José Eduardo Salazar Dieguez  
VOCAL V: Br. Pablo José Calderón Gálvez  
SECRETARIA: Licda. Rosario Gil Pérez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera fase:**

**Presidenta:** Licda. Valeska Romelia García Contreras  
**Vocal:** Lic. Eduardo Leonel Esquivel Portillo  
**Secretario:** Lic. Juan Ramiro Toledo Álvarez

**Segunda fase:**

**Presidente:** Lic. Marco Tulio Pacheco Galicia  
**Vocal:** Lic. José Luís Farfán Mancilla  
**Secretario:** Lic. Hugo Roberto Martínez Robles

**Razón:** “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis” (Artículo 43 del Normativo para la elaboración de la tesis Licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala).



**Lic. Fridel Adolfo Figueroa Catalán**

**Abogado y Notario**

**Colegiado 9,501**

Guatemala, 14 de febrero de 2012

**Licenciado**

**Carlos Manuel Castro Monroy**

**Jefe de la Unidad de Tesis**

**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales**

**Universidad de San Carlos de Guatemala**

**Su Despacho**

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

14 FEB. 2012

Firma: 

Licenciado Castro Monroy:

Tengo el grato honor de dirigirme a usted, con el objeto de informarle que en cumplimiento de lo dispuesto en la providencia de fecha diecisiete de enero del año dos mil doce, procedí a asesorar al bachiller **ARNOL ENRIQUE HANCER ARRIAGA**, sobre su trabajo de tesis intitulado **"LA SIMULACIÓN EN LOS CONTRATOS LABORALES DENTRO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA"**, dicha asesoría se llevó a cabo de la siguiente manera:

- a) Se instruyo al estudiante a realizar una investigación objetiva y actualizada del tema, siendo en consecuencia el contenido final de la tesis de carácter técnico y científico.

6ta. Avenida 0-60, Zona 4, Torre Profesional II, Oficina 904, Noveno Nivel, Guatemala. C.A.

Tel: 24448383



**Lic. Fridel Adolfo Figueroa Catalán**

**Abogado y Notario**

**Colegiado 9,501**

- b) Se asesoró al estudiante para que utilizara los métodos y las técnicas adecuadas, con el objeto de obtener una información cierta y valedera habiendo utilizado los métodos deductivo, inductivo y descriptivo, así como las técnicas de encuesta bibliográfica y documental, las que de conformidad con mi opinión fueron aplicadas adecuadamente.
- c) La bibliografía, conclusiones y recomendaciones se fundamentan y relacionan con el desarrollo de los capítulos de la tesis. Después de reunirme con el estudiante, le sugerí diversas modificaciones a los capítulos y a la introducción, siempre respetando su criterio ideológico.
- d) Es de importancia la contribución científica, debido a que el contenido de la tesis es de interés tanto para alumnos, profesionales y para la ciudadanía guatemalteca, siendo el trabajo realizado un aporte de utilidad significativo y llevado a cabo con esmero por parte del estudiante.
- e) Presenta una redacción entendible desde todo punto de vista, las ideas fueron plasmadas en forma estructurada.

La tesis reúne de forma efectiva los requisitos legales, por lo que emito **DICTAMEN FAVORABLE** de conformidad con el cumplimiento de los requisitos que se establecen en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, previo a optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Me suscribo de usted, en forma atenta y respetuosa.



Fridel Adolfo Figueroa Catalán  
Abogado y Notario

6ta. Avenida 0-60, Zona 4, Torre Profesional II, Oficina 904, Noveno Nivel, Guatemala. C.A.

Tel: 24448383



**UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES.** Guatemala, cuatro de junio de dos mil doce.

Atentamente, pase al ( a la ) LICENCIADO ( A ): **JORGE MARIO SUM SANTIAGO**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del ( de la ) estudiante: **ARNOL ENRIQUE HANCER ARRIAGA**, CARNÉ NO. **200515733**, intitulado: **"LA SIMULACIÓN EN LOS CONTRATOS LABORALES DENTRO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.**

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual dice: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y las técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estime pertinentes".

**LIC. CARLOS EBERTITO HERRERA RECINOS**  
**JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS**



cc.Unidad de Tesis  
CEHR/iyc



**Lic. Jorge Mario Sum Santiago**

**Abogado y Notario**

**Colegiado 4,812**

**20 Calle 11-61, Zona 1, Ciudad Guatemala**

**Teléfonos: 5229-1928, 2221-1307**

Guatemala, 22 de junio de 2012

Lic. Carlos Ebertito Herrera Recinos  
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala  
Su Despacho

RECIBIDO

22 JUN 2012

Respetable lic. Herrera Recinos:

Firma 

Con base en la resolución de fecha cuatro de junio del año dos mil doce, en la cual se dispone nombrarme **REVISOR** del trabajo de tesis del Bachiller **ARNOL ENRIQUE HANCER ARRIAGA**, intitulado "**LA SIMULACIÓN EN LOS CONTRATOS LABORALES DENTRO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**", el cual después de varias discusiones, análisis e investigación con el Bachiller Hancer Arriaga, se realizaron los cambios sustanciales necesarios en la temática y con fundamento en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, me permito informar lo siguiente sobre el trabajo:

- a) **Contenido Científico y Técnico:** El trabajo de mérito, cumple con los aspectos técnicos y científicos exigidos para las investigaciones de esta naturaleza.
- b) **Metodología y Técnicas de Investigación:** Desarrolla en el punto de contenido de cada capítulo, los elementos necesarios para dar comprobada la hipótesis rectora del trabajo, para poder llevar a cabo tal comprobación, debió hacer uso de los métodos deductivo e inductivo, conduciendo todo el contenido de la investigación de lo general a lo particular, generando juicios de aplicación general a un caso particular.
- c) **Redacción:** El trabajo de tesis tiene el enfoque laboral necesario para observar la forma de contratación de las entidades de la administración pública con sus colaboradores. Presenta una redacción entendible, estructurada y ordenada de manera que el lector, la puede comprender a cabalidad.
- d) **Contribución Científica:** Representa un aporte importante para la rama del derecho laboral en el país, esto derivado del contenido científico que reviste a la misma, coadyuvando a complementar todo el estudio ya realizado de la materia en mención.



**Lic. Jorge Mario Sum Santiago**

**Abogado y Notario**

**Colegiado 4,812**

**20 Calle 11-61, Zona 1, Ciudad Guatemala**

**Teléfonos: 5229-1928, 2221-1307**

- e) **Conclusiones y Recomendaciones:** Las conclusiones y recomendaciones fundamentales del trabajo en mención consisten en que la violación a los principios doctrinarios laborales, se debe al desconocimiento de los mismos, tanto por parte de patronos o empleadores y trabajadores, e inclusive por algunos profesionales del derecho, esto derivado, por la poca importancia que estos profesionales le prestan a la doctrina como fuente indirecta de derecho. Siendo esencial la misma para resolver un conflicto de leyes. El abuso de poder, es una de las causas para que se den este tipo de ilegalidades, esto derivado, en qué, las personas que conforman el conglomerado social, que no poseen los medios de producción necesarios, y que tristemente, son la mayoría de la población actual. Con la finalidad de obtener un trabajo digno, y lograr satisfacer sus necesidades básicas y fundamentales, están de acuerdo, con que se menoscaben sus derechos laborales mínimos, esto derivado de su situación económica. La Oficina Nacional del Servicio Civil, debe verificar por todos los medios posibles, que este tipo de contratación anómala, no se lleve a cabo, entre las entidades de la administración pública y los trabajadores públicos, deberá organizar un sistema de administración y supervisión de servidores públicos, que actúe de acuerdo a los principios de la Ley del Servicio Civil. Esto con el objetivo de salvaguardar los derechos de los empleados de dichas instituciones.
- f) **Bibliografía:** Contiene la bibliografía necesaria para la realización de la investigación.

Por lo antes manifestado, emito **DICTAMEN FAVORABLE** del trabajo de tesis del Bachiller **ARNOL ENRIQUE HANCER ARRIAGA**, pues considero que el trabajo de investigación desarrollado llena los requisitos que exige el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala y solicito se prosiga con la gestión administrativa correspondiente.

Sin otro particular me suscribo de usted atentamente,

Lic. Jorge Mario Sum Santiago  
Abogado y Notario



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES  
Ciudad Universitaria, zona 12  
GUATEMALA, C.A.



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 25 de septiembre de 2012.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante ARNOL ENRIQUE HANCER ARRIAGA, titulado LA SIMULACIÓN EN LOS CONTRATOS LABORALES DENTRO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

BAMO/iyf.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Arnold'.

~~Lic. Avidán Ortiz Orellana~~  
**DECANO**



A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Rosario'.



## DEDICATORIA

- A Dios:** Por derramar bendiciones en mi vida, tanto en el ámbito familiar como en el estudiantil, y por ser la luz por medio de la cual intento guiar mi vida, en cada día que me da la oportunidad de poder hacerlo.
- A mis abuelos (as):** Por ser los forjadores de mi futuro a través de sus consejos, y por demostrarme cariño cuando lo he necesitado.
- A mis padres:** Hugo Hancer (Q.E.P.D) e Irma Arriaga, por ser la fuente de inspiración, para poder salir adelante en mi vida y cumplir mis metas, esto por el ejemplo y el apoyo incondicional que siempre me han demostrado, lo cual aprecio mucho. Por lo cual les dedico este acto con mucho amor.
- A mis hermanos (as):** Johana, Geovani, Jonathan, Astrid por brindarme su apoyo, cariño, respeto y todos los momentos buenos que hemos vivido juntos.
- A mi novia:** Damaris Jiménez, por brindarme su amor y apoyo incondicional, siempre que lo he necesitado.
- A mis tíos (as):** Por su apoyo para poder cumplir con la meta que hoy culmino.



**A mi familia:**

En general por todos los momentos especiales que han pasado dentro del seno familiar.

**A mis amigos (as):**

Abraham, Karla, Franklin, Sergio, Esmeralda, Dennis, Sucely, Ervin y a todos los demás que siempre me han brindado su apoyo y amistad.

**A:**

La Universidad de San Carlos de Guatemala. En especial, a la gloriosa Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.



## ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
Introducción.....	i

### CAPÍTULO I

1. El trabajo.....	1
1.1. Clases de trabajo.....	2
1.1.1 Trabajo voluntario.....	2
1.1.2 Trabajo forzoso.....	2
1.1.3 Por cuenta propia.....	4
1.1.4 Por cuenta ajena.....	4
1.2. Concepción histórica.....	5
1.2.1 El trabajo en la antigüedad.....	5
1.2.2 El trabajo en la época industrial.....	8
1.2.3 El trabajo en la actualidad.....	9

### CAPÍTULO II

2. El derecho del trabajo.....	13
2.1 Reseña histórica.....	14
2.2 Principios doctrinarios del derecho del trabajo.....	21
2.3 La interpretación del derecho del trabajo.....	37
2.4 Integración del sistema de interpretación del derecho del trabajo.....	41

### CAPÍTULO III

3. El servicio público.....	43
3.1 Antecedentes históricos.....	43
3.2 La base de la relación de trabajo del sector público.....	47
3.3 Naturaleza del nombramiento del servidor público.....	50



	<b>Pág.</b>
3.4 Principios que rigen el ingreso al servicio público.....	52
3.5 El servidor público.....	54
3.6 Los derechos, obligaciones y prohibiciones de los servidores públicos.....	60
 <b>CAPÍTULO IV</b>  	
4. Los contratos administrativos.....	67
4.1 Definición de contrato administrativo.....	70
4.2 Elementos.....	71
4.3 Principios del contrato administrativo.....	73
4.4 Clasificación de los contratos administrativos.....	75
4.5 Contratos administrativos 0-29 .....	78
 <b>CONCLUSIONES</b> .....	 85
<b>RECOMENDACIONES</b> .....	87
<b>ANEXO</b> .....	89
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	95



## INTRODUCCIÓN

La facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, con el propósito de coadyuvar con el estudio y solución de la problemática jurídica y social que atañe al país, concede a sus estudiantes, el derecho y la obligación, a efectuar su tesis de pregrado, previo a la obtención del Título Universitario. Para este efecto es herramienta indispensable la investigación científica, la cual ayudara a descubrir problemas y proponer soluciones en los diferentes ámbitos existentes en la sociedad guatemalteca.

Uno de tantos temas que surgen en la problemática nacional, es el que se da, en la contratación laboral, en algunas entidades públicas del país, en las cuales, se signan contratos con los empleados públicos, bajo los renglones presupuestarios del Manual de Clasificaciones Presupuestarias para el Sector Público de Guatemala, entre los cuales podemos mencionar, el renglón 022, 029, etc. Los mencionados contratos son de carácter temporal, ya que los mismos son signados y suscritos entre las partes para ser cumplidos y respetados en un plazo no mayor de seis meses. Cumplido el plazo mencionado anteriormente, se deberá volver a celebrar un nuevo contrato para mantener la relación laboral durante los siguientes seis meses, ocasionando con ello un ánimo de inestabilidad a los trabajadores, no brindándoles a los mismos, seguridad laboral alguna, ya que no se encuentra inmerso en los referidos contratos el cumplimiento al principio del servicio civil de estabilidad laboral, además de surgir una simulación, esto derivado, a la violación al principio doctrinario de realismo, del derecho laboral, ya que la naturaleza de estos contratos, es de carácter administrativo y no laboral, ya que en los mismos, para las partes contratantes, no debería de existir horario de entrada y salida, obligación de vestir un uniforme determinado, dirección inmediata, etc., en pocas palabras no debe existir relación de dependencia, realidad que en la práctica no se lleva a cabo, tergiversándose la naturaleza de los contratos mencionados anteriormente.



La hipótesis formulada en el plan de investigación, se comprobó, esto derivado a, qué con la celebración de este tipo de contratos sui generis o de un carácter híbrido, en realidad surge una simulación contractual, ya que la naturaleza del contrato administrativo no es la de contratar a un trabajador, bajo un régimen de dependencia, si no, que la relación sea eminentemente de servicios profesionales, además de violentarse el principio doctrinario de estabilidad del servicio civil, esto derivado a los plazos tan cortos en que son signados los contratos ya mencionados.

El objetivo al realizar la presente, tesis de pregrado, es que la misma constituya una fuente de información, para los estudiantes de la facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales y carreras afines, y/o demás personas que deseen consultarla, la misma se encuentra estructurada en cuatro capítulos, los cuales se individualizan a continuación: el primer capítulo, contiene lo relativo al trabajo, clases de trabajo y su concepción histórica; el segundo, contiene lo relativo al derecho del trabajo, reseña histórica, evolución de las normas laborales en Guatemala y principios doctrinarios del derecho del trabajo; el tercero, contiene lo relativo a el servicio público, contrato individual de trabajo en las relaciones laborales de la administración pública, antecedentes históricos, naturaleza del nombramiento del servidor público, principios que rigen el ingreso al servicio público, el servidor público, la clasificación del servicio público; el cuarto, contiene lo relativo a los contratos administrativos, elementos de los contratos administrativos, los principios de contrato administrativo, clasificación de los contratos administrativos además se incluye como anexo al Manual de Clasificaciones Presupuestarias para el Sector Público de Guatemala.



## CAPÍTULO I

### 1. El trabajo

“El trabajo puede definirse como la actividad lícita que se presta a favor de quien tiene la facultad de dirigirla mediante el pago de una retribución en dinero. El trabajo es un derecho, por cuanto todo individuo tiene la posibilidad de emplearse en una actividad productiva que le permita obtener una retribución que le permita vivir y una obligación, por cuanto como miembros de la sociedad, los individuos deben contribuir, con su ocupación, en el sostenimiento de la misma, no solo, mediante el pago de sus impuestos, sino mediante relevar al Estado de cargar la pesada carga en que se constituye el desempleo.”<sup>1</sup>

El trabajo es toda actividad humana intelectual y/o material, encaminada a producir los elementos necesarios para satisfacer las necesidades humanas, y lograr con ello la paz social, que todo Estado anhela. Coadyuvando con ello a la realización fundamental del Estado como lo es el bien común o bienestar general de todos sus habitantes.

El trabajo se le puede definir también como el medio que el hombre posee para satisfacer sus necesidades básicas y fundamentales que coadyuven a la realización social de los mismos, y con ello la de sus familias.

---

<sup>1</sup> Franco López, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Pág. 2



## **1.1 Clases de trabajo**

Entre las diversas modalidades en que puede nacer o surgir el trabajo y sus distintas formas de ejecución podemos observar las siguientes:

### **1.1.1 Trabajo voluntario**

Depende del factor decisión de cualquier ser humano, con el objetivo de prestar un servicio, con la finalidad de obtener ingresos para su manutención. Esto derivado del derecho y obligación social que constituye el trabajo, como paliativo de crear un país, competitivo a nivel mundial.

### **1.1.2 Trabajo forzoso**

Cabe hacer notar, que en este tipo de trabajo, no depende el factor decisión del ser humano, si no que es impuesto por la fuerza, actualmente en Guatemala no existe ningún tipo de trabajo forzoso, ya que los únicos resabios de éste, han desaparecido con el transcurso del tiempo, aunado a esto se puede mencionar, el avance que el país ha tenido, en cuanto a legislación, que en materia de Derechos Humanos corresponde. Con el objetivo de enriquecer la investigación, considero importante mencionar, algunos ejemplos de trabajo forzoso, que existieron en épocas pasadas en el país, los cuales describo a continuación:

- **Servicio militar:** Actualmente no es obligatorio prestarlo en el país. Se le cataloga como un resabio de gobiernos de facto, dictaduras, etc., que existieran en el transcurso de la historia del país. Golpeada constantemente por este tipo de movimientos desestabilizadores del sistema y, dañinos al sistema democrático, que aún contemporáneamente, se intenta buscar la perfección, en la implementación del mismo en el país.
  
- **Servicio cívico:** No se le cataloga como trabajo forzoso, un ejemplo que puede ilustrar mejor esta modalidad de trabajo, es el que surge, en las mesas electorales, durante el ejercicio del sufragio en el proceso electoral, ya que el Tribunal Supremo Electoral, con el objetivo de promover e incentivar la participación de la sociedad en general, retribuye al final de todo el proceso mencionado anteriormente, a las personas que colaboran para que se lleve a cabo el mismo, esto resultado del poco compromiso cívico de la población, actualmente radicada en el país.
  
- **Trabajo en centros penales:** Debido a variada legislación en materia de Derechos Humanos, actualmente se encuentra prohibida la coerción por parte del Estado, para que se lleve a cabo, el trabajo en centros penales, esto derivado del aprovechamiento que podría surgir con la implementación del mismo, con el objetivo de que personas inescrupulosas, no se aprovechen del trabajo no remunerado, que podrían llegar a prestar ciertas personas, que se encuentran en una situación determinada. Un ejemplo que se puede traer a colación en relación al tema, es el de las personas que se encuentran cumpliendo una pena privativa de libertad, ya sea

en una granja penal o en un centro preventivo, o cualquier centro destinado para tal efecto. Esto derivado de qué en anteriores gobiernos, denominados de facto en el país, nominados así, por la forma en que llegaron a ostentar el ejercicio del poder público, en un período determinado, de la vida política del Estado de Guatemala. En este lapso de tiempo se llevaron a cabo practicas anómalas, como la de obligar a trabajar a personas que se encontraban cumpliendo condenas, con la finalidad de obtener mano de obra gratuita, fomentándose en el país la esclavitud, actualmente abolida a nivel mundial.

### **1.1.3 Por cuenta propia**

La actividad la realiza una propia persona, siendo la única beneficiaria del trabajo realizado, ejemplo de esto, se puede mencionar, cuando una persona invierte en un negocio propio, con la finalidad de obtener un lucro, para satisfacer sus necesidades básicas y fundamentales.

### **1.1.4 Por cuenta ajena**

Surge cuando la actividad que se realiza beneficia recíprocamente, tanto al que ejecuta la actividad (trabajador) y a otra persona denominada (patrono o empleador). Siendo está la modalidad de trabajo preferente, protegida por el actual Código de Trabajo, vigente y positivo en el país. Esto derivado de la relación laboral que surge por la prestación de los servicios o la ejecución de una obra, en un momento determinado

entre empleador o patrono y el trabajador, creándose durante la ejecución de la misma, un vínculo económico y jurídico, servicio personal, dirección continua, dependencia inmediata o delegada y retribución de cualquier clase o forma, que son los elementos generales de todo contrato individual de trabajo.

## **1.2 Concepción histórica**

Derivado de la evolución que ha tenido la rama del Derecho Laboral, es importante en la investigación, plasmar los diferentes estadios en que se ha desarrollado la misma, a continuación se desarrollan los mismos, de manera cronológica y ordenada:

### **1.2.1 El trabajo en la antigüedad**

“Históricamente el trabajo manual ha sido una actividad despreciada y reservada a los esclavos aunque excepcionalmente la historia recoge que en ciertos pueblos dos mil años antes de Cristo, se protegen tales actividades del trabajo. El Código de Hammurabi, reglamenta el trabajo, existiendo en el mismo ciertas normas en materia de protección salarial, entre las cuales, podemos mencionar el derecho al descanso, a la jornada limitada del trabajo, estableciéndose así mismo obligaciones a cargo de los artesanos.

En Babilonia había hombres libres, esclavos y una categoría intermedia, que eran los nacidos de madre esclava. La condición social del esclavo era más benigna que en



Roma. Estos podían contraer matrimonio con personas libres, también podían ejercer el comercio.

En la antigüedad, en Esparta, pueblo guerrero, el reconocimiento social era para quienes dominaban el arte de la guerra como forma de engrandecimiento territorial, así como en Atenas lo era para quienes se dedicaban a la actividad política y filosófica. En Atenas el trato no era duro para los esclavos, a pesar de las tareas que se les asignaban. El esclavo se integraba a la familia, y a la vida religiosa de esta.

En Roma se presenta la situación de qué, primitivamente, por ser un país agrícola mira con menosprecio el trabajo industrial y artesano, relegándolo a los esclavos, mientras que reserva el cultivo del campo a los cives más esclarecidos, y así encontramos en su historia y en su derecho la anómala contradicción de un menosprecio injustificado del trabajo industrial, y una exaltación incomprensible del trabajo agrícola. El esclavo formaba parte de la familia, sin tener derecho al goce de los bienes de esta. Desde el punto de vista jurídico era una cosa, podía ser vendido y su dueño tenía derechos de usar, disfrutar y abusar de él, como de cualquier bien de su propiedad. No son, las anteriores, las únicas normas protectoras del trabajo. También las hay, a título de empleo, en el Libro de Levítico, en el cual se dispone, que en el primer día de Pascua y el séptimo día de la semana, no debe hacerse ninguna obra servil.

Al respecto, Israel consideraba el trabajo como una pesada carga, como un castigo impuesto por Dios como consecuencia del pecado original, finalmente, fue el



Cristianismo la doctrina que, a través de Jesucristo, considerado por sus contemporáneos como el hijo del carpintero, la que reivindicó el trabajo manual. Dicha doctrina no considera al trabajo como un castigo, sino que el castigo está dado por la fatiga que el mismo produce. Así se interpreta a partir del hecho, de que al echar al hombre del paraíso, Dios le amonesta diciendo que con el sudor de su frente se ganaría el pan.

La esclavitud fue desapareciendo muy lentamente. Así en Roma, durante el imperio, anterior a Constantino, se ve aparecer a los colonos, que eran una especie de siervos no vinculados a un señor individualmente sino a una tierra. Esta es la gradación que prepara y atraviesa siglos: de la esclavitud, a la servidumbre del terruño, y de esta a la domesticidad y al proletariado moderno.

Esta transformación social tuvo que ver con la liberación de muchos esclavos, ya sea porque los rescataba, alguien caritativo que compraba su libertad o bien porque su dueño moribundo, para ganarse el cielo, lo liberaba. El antiguo esclavo conservaba, sin embargo, una serie de obligaciones frente a quien había sido su amo. El término siervo cambia de sentido. Aparecen los siervos atados a perpetuidad a la tierra que cultivan o al oficio que ejercen. Además, a raíz de la presión tributaria y porque resultaba muy gravoso mantener tierras y esclavos, los romanos comienzan a liberar a los esclavos rústicos, que luego continuaban trabajando la tierra y tenían que pagarle una renta a sus antiguos amos. Como Estado intermedio los esclavos rústicos se adscribieron a la gleba y no podían poseer tierra propia, ni cultivar ésta sino para su señor. El amo ya no

tenía derecho de vida y muerte sobre el esclavo y este podía contraer matrimonio, pero no podía cambiar de tareas, ni abandonar la tierra que tampoco le pertenecía.

En la Edad Media, con la aparición de la institución de los siervos de la gleba y con el sistema de vasallaje, se comienza el lento camino hacia el trabajo libre. En dicha época la producción se encaraba a través de los gremios de artesanos. Si se aspiraba a percibir alguna remuneración, primero había que aprender el oficio. Los aprendices cuando conseguían dominar la técnica trabajaban para el maestro artesano. Aunque no existía el Derecho Laboral como hoy, por razones religiosas el domingo estaba dedicado al Señor y al descanso”<sup>2</sup>.

### **1.2.2 El trabajo en la época industrial**

“Con el advenimiento de la Revolución Industrial y el maquinismo, comienza una nueva forma de relación económica. Desaparecidos los antiguos gremios, quedan frente a frente el dueño del capital y una inmensa masa trabajadora que contrata con el empresario, en condiciones absolutamente desiguales. El trabajo de mujeres y niños en las fábricas, las extensas jornadas, la falta de descanso, en una palabra, la explotación del hombre por el hombre, caracterizo a esta etapa. El Derecho del Trabajo tanto individual como colectivo, unido a la concepción del Estado como custodio del bien

---

<sup>2</sup> **Ibid.** Pág. 9

común y garantista de los derechos de los más débiles, fue la respuesta que las sociedades del siglo XX dieron a la llamada cuestión social.”<sup>3</sup>

### 1.2.3 El trabajo en la actualidad

Hoy en el siglo XXI nos encontramos frente a otra revolución tecnológica, tanto o más importante, que la de la Revolución Industrial. Se ha pasado de la economía del esquema fondista de la fábrica al sistema informático de la red. Esta circunstancia, unida al hecho histórico de la caída del muro de Berlín, el neto predominio de los Estados Unidos sobre gran parte del mundo, el surgimiento de tres nuevas potencias económicas como la Unión Europea, China y Japón, la velocidad de las informaciones, la posibilidad y la apetencia por obtener nuevos mercados y mayores ganancias incentivando el consumo de productos y servicios al menor costo posible, la mundialización del comercio en un mundo intensamente comunicado, señalan las condiciones para el proceso de transnacionalización, cuyas incidencias en el ámbito del trabajo son evidentes. En efecto, a raíz de dicho proceso y ante la necesidad de insertarse en un mundo competitivo, se busca la reducción de todos los costos incluidos, los laborales y asimismo flexibilizar la normativa laboral. “En tal proceso globalizador no están todos los países en igualdad de condiciones. La distribución desigual de la riqueza que ocasiona el crecimiento tecnológico implica que solo las grandes potencias participen de las ganancias de la informática, ya que generan el noventa y dos por ciento de las patentes. En cuanto a la mano de obra que se puede

---

<sup>3</sup> *Ibíd.* Pág. 12

requerir para tareas manuales, dado el escaso y ningún desarrollo tecnológico, se obtiene muy barata en los países en vías de desarrollo. Por ello el problema de la desocupación es tanto mayor cuanto menor sea el nivel de desarrollo, de la riqueza y la independencia de los países participantes de este nuevo orden mundial. Las nuevas fuentes de trabajo que se generan como producto de la inversión extranjera quedaran supeditadas a los bajos salarios y a magras condiciones de trabajo”.<sup>4</sup>

“Con cierta frecuencia, la idea que uno tiene de la utopía es la pesadilla anti utópica de otro. Pensemos que un día nos despertamos y vemos que todos los aspectos de nuestra vida se han convertido en algo que compra y se vende, que nuestra vida misma es la experiencia de compra definitiva”.<sup>5</sup>

La característica distintiva del capitalismo moderno es la expropiación de diversos aspectos de la vida para convertirlos en relaciones comerciales. La tierra, el trabajo humano, las actividades productivas y las sociales que en otros tiempos se producían en el seno familiar han ido entrando en el mercado y se han convertido en mercancías. En la medida en que el comercio se desarrollaba mediante transacciones discretas entre compradores y vendedores, el proceso de mercantilización se veía limitado en el tiempo y en el espacio, ya fuera por la negociación y la transferencia de los bienes, ya por el tiempo que se tardaba en la realización de los servicios. El tiempo restante permanecía fuera del mercado y no entraba en consideraciones mercantiles. Sin

---

<sup>4</sup> *ibid.* Pág. 13

<sup>5</sup> *ibid.* Pág. 18



embargo, en la economía emergente del ciberespacio, las fuerzas de esa economía-red arrastran todo el tiempo restante y lo incorporan a la órbita comercial, convirtiendo cada institución y a cada individuo en un cautivo de una comercialización omnipresente.

La era del acceso se define, “principalmente, por la mercantilización creciente de cualquier experiencia humana. Las redes comerciales de todo tipo y naturaleza tejen una red en torno a la totalidad de la vida humana, mercantilizando toda experiencia de vida. En la era del capitalismo de la propiedad, lo más importante era la venta de los bienes y los servicios. En la economía del ciberespacio, la mercantilización de los bienes y los servicios resulta algo secundario con respecto a la mercantilización de las relaciones humanas. Mantener la atención de los clientes en el nuevo y veloz ritmo del entorno constantemente cambiante de la economía-red significa controlar tanta parte de su tiempo como sea posible. Al cambiar unas transacciones mercantiles discretas y limitadas en el espacio y en el tiempo por unas relaciones mercantilizadas que se extienden en el tiempo de manera ilimitada, la nueva esfera comercial se asegura que una parte cada vez mayor de la vida diaria se vincule a la cuenta de resultados”.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> Rifkin, Jeremi. **La era del acceso**. Pág. 81





## CAPÍTULO II

### 2 El derecho del trabajo

"Doctrinariamente puede definirse al derecho del trabajo como el conjunto de principios y normas que tienen por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre patronos y trabajadores, en referencia al trabajo subordinado, incluyéndose las normas de derecho individual y colectivo que regulan los derechos y deberes de las partes entre sí y las relaciones de éstas con el Estado."<sup>7</sup>

"El derecho de trabajo es la rama de las ciencias jurídicas que abarca el conjunto de normas positivas y doctrinarias referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores, en los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los elementos básicos de la economía, donde el Estado como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos de ambas partes en el proceso general de la producción".<sup>8</sup>

"Derecho de trabajo es el conjunto de teorías, normas y leyes destinadas a mejorar la condición económico social de los trabajadores de toda índole, esto es, de las clases

---

<sup>7</sup> Franco. *Ob. Cit.* Pág. 20

<sup>8</sup> Hernández Márquez, Miguel. *Tratado elemental del derecho del trabajo.* Pág. 14

económicamente débiles de la sociedad, compuesta por obreros, empleados, trabajadores intelectuales e independientes”.<sup>9</sup>

El derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas, principios, instituciones, doctrinas que regulan lo relativo a los derechos y obligaciones de los trabajadores y patronos o empleadores, de la mano de obra con el capital, regulando la relación laboral que surge entre estos dos grupos antagónicos, coadyuvando con la implementación de medios de resolución de conflictos, que podrían surgir durante la misma, cuyo objetivo al final, es atenuar toda desigualdad entre las dos partes contratantes.

## 2.1 Reseña histórica

Dos son las etapas que tiene que abarcar el estudio del derecho laboral, siendo las mismas: la época anterior a su formación y la que comprende sus primeras manifestaciones, hasta tener la configuración actual.

Durante la primera etapa no se puede tratar de la existencia de un derecho laboral, ya que debido a su mismo desarrollo no se toma en consideración aspectos ni humanitarios, ni tutelares, y por ende durante la época identificada como prehistoria laboral, no existe derecho laboral propiamente dicho.

---

<sup>9</sup> Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Derecho del trabajo**. Pág. 16

Pero, el estudio y análisis de dichas etapas previas es de utilidad para la correcta interpretación de la forma en la cual fue regulado el hecho relacionado con la presencia de servicios en las distintas culturas que se han venido desarrollando mediante la historia de la humanidad. No existe correlación o efecto de continuidad entre las manifestaciones de carácter laboral de la antigüedad y el actual derecho laboral. “Los fenómenos laborales se han dado dentro del esquema de cada cultura en forma aislada y ha sido poca su incidencia intercultural, salvo instituciones determinadas como la esclavitud, que coincidentemente se repite en casi todas las civilizaciones antiguas, con ligeras variantes en su regulación. La esclavitud domina el esquema del trabajo subordinado de la antigüedad, es claro que dicha institución no encuadra nunca dentro del esquema actual del derecho laboral, fue un producto de cada época y cada cultura, derivado entre otras causas de las continuas guerras en épocas antiguas que sucedían entre diferentes pueblos”.<sup>10</sup>

“El prisionero de guerra representaba una fuente barata de mano de obra, que por lo mismo pasó a ocupar la mayoría de los pueblos de trabajo, sobre todo de aquellos trabajos de baja categoría. Pero era por definición un trabajo forzado y el trabajo como ahora se interpreta es en principio, un acto de libre voluntad entre las partes”.<sup>11</sup>

No es mucho lo que se puede anotar en relación al Derecho Laboral en la antigüedad, en primer término debido a que el trabajo no se encontraba configurado en la

---

<sup>10</sup> De la Cueva, Mario. **Derecho del trabajo**. Pág. 24

<sup>11</sup> **Ibíd.** Pág. 26

antigüedad de la forma en que se interpreta en la actualidad, además no estaba inspirado en los principios tutelares y en segundo término debido a que son pocas las fuentes de carácter histórico que han sobrevivido a la fecha en esa materia. Lo que persiste es, el riesgo de arribar a conclusiones parciales o alejadas de su mismo contexto.

“En la Edad Media prevaleció el sistema económico de clientela y el trabajo era ejecutado por los artesanos. Como resultado del sistema feudal, existía una proliferación de pequeñas ciudades. Cada ciudad tenía sus artesanos y su clientela, aquellos se agruparon en asociaciones que se denominaron guildas, corporaciones o gremios. Estaban formadas por los jefes de taller, y en cada taller habían tres o más categorías de trabajadores: maestros, oficiales, compañeros y aprendices”.<sup>12</sup>

Las asociaciones de trabajadores tenían un marcado espíritu monopolista y mutualista. De cierta forma eran monopolios debido a que dominaban por imperio de la Ley, no importando el arte u oficio que se tratara, debido a que ningún artesano, podía ejercer su oficio de manera libre por muy bueno que fuera y tenía que someterse al sistema gremial vigente en su ciudad, comenzando la escala jerárquica por el puesto de aprendiz. Era a su vez un sistema mutualista en lo relativo a la asistencia que de manera mutua brindaban los agremiados, sobre todo en casos de enfermedades o accidentes. “Cuando la economía feudal fue cediendo paso a un sistema de mayor intercomunicación entre las ciudades, se incrementó la competencia comercial y

---

<sup>12</sup> **Ibid.** Pág. 29

laboral. Los maestros, en plan defensivo, hicieron más rígida la jerarquía del gremio, que tenía una serie de obstáculos para los sucesivos ascensos de aprendices y compañeros. Éstos, en respuesta, formaron sus propias asociaciones o fraternidades que son los antecedentes más cercanos de los actuales sindicatos o asociaciones profesionales de trabajadores”.<sup>13</sup>

“El surgimiento del maquinismo, la expansión del comercio y los descubrimientos de nuevas regiones, crearón nuevas condiciones económicas, entre las que predominó la escuela del derecho natural que pregonaba una libertad absoluta para las actividades del hombre, entre las que se incluían las actividades económicas, derivándose que cualquier intromisión estatal no era más que una abusiva interferencia en la libre actividad de las personas”.<sup>14</sup>

De la época inmediata anterior al surgimiento del Derecho Laboral, se destaca el funcionamiento de los gremios, los cuales consistían en entidades que variaban de conformidad con la localidad y con el momento, pero que tenían en común las características mutualista y monopolista. Mutualista debido a que procuraba la asistencia y el bien común de todos sus miembros, constituía una forma de seguro de accidentes y de vida debido a que en caso de necesidad los compañeros acudían en ayuda del afectado y adicionalmente tenían la costumbre de mantener un fondo comunal destinado a emergencias de sus miembros. Como monopolio, los gremios

---

<sup>13</sup> Rojina Villegas, Rafael. **Derecho del trabajo**. Pág. 30

<sup>14</sup> **Ibíd.** Pág. 32

dejaron bien marcada su huella en la manera que se reguló dicha actividad económica durante varios siglos. Cada gremio era el único titular de su respectiva actividad con exclusión legal de cualquier otro interesado. Cualquier persona que quisiera desarrollar un arte u oficio, tenía necesariamente que pasar por el tamiz del sistema jerárquico gremial, y por ende, incorporarse dentro de un gremio comenzando como aprendiz, para después acceder a los estadios superiores, como lo son el de ser compañero, oficial y maestro. No podía irrumpirse de forma directa en el mercado de bienes y servicios, debido a que los mismos se encontraban dominados de manera rígida por el mismo sistema gremial. Por otro lado, imponían e incidían de manera directa en los precios, debido a que en algunos rubros eran, de hecho los únicos proveedores.

Los colegios profesionales de la actualidad tienen bastantes coincidencias con los sistemas gremiales, siendo bien marcado el aspecto mutualista así como también el de dominio de monopolios de la actividad profesional.

Es claro que un sistema del tipo anotado haya sentado la pauta del trabajador. Si bien se pueden invocar algunas razones favorables, sobre todo si se toma en cuenta el momento histórico en su conjunto, no se puede negar que el sistema gremial no podía continuar por mucho tiempo. “La acometida impetuosa contra el sistema gremial en el continente, se empezó a sentir en los años previos al estallido de la Revolución Francesa, hizo ver el grave deterioro de la economía, que atribuyó precisamente al sistema de producción dominado por los gremios. Por ello promovió la emisión del llamado Edicto de Turgot, que abolía los gremios. Sin embargo, poca atención se brindó

a dicho edicto y los hechos fueron precipitando hasta desembocar en la célebre Revolución”.<sup>15</sup>

Una vez triunfante el nuevo orden jurídico, o sea después de abolido el viejo régimen, una de las primeras Leyes fue precisamente la de eliminar por completo cualquier limitación a la libertad individual de dedicarse a cualquier actividad económica permitida, siendo el principal valladar de ella, cualquier actividad económica lícita.

El mismo proceso de evolución que se diseñó en otras latitudes del derecho laboral, tuvo en Guatemala aunque con algún atraso su propia dinámica para la creación y aplicación de las mismas.

“De la era precolombina son pocos los apuntes que se pueden consignar, ya que no se cuenta con fuentes certeras y específicas que puedan dar la información con mayor riqueza. Los textos escritos son escasos, escuetos en información general y con mayor razón respecto a esta materia; las inscripciones jeroglíficas, de las que poco se a podido desentrañar, son asimismo informaciones sin fundamento”.<sup>16</sup>

“De los albores de la época colonial han llegado abundantes reportes de abusos y desmanes cometidos por los conquistadores, sobre una raza doblegada y sometida, de cuyos miembros se llegó a cuestionar si tenían o no alma. La Bula del Papa Paulo III,

---

<sup>15</sup> **Ibíd.** Pág. 34

<sup>16</sup> **Ibíd.** Pág. 25

puso fin a esa indigna controversia que da un reflejo del poco aprecio que para algunos mereció el derecho indígena en un primer estadio post conquista. Instituciones como la encomienda o el repartimiento, son asimismo tristes ejemplos de esos tiempos. El influjo de ideas humanitarias y la actividad de personajes de la talla del obispo Francisco Marroquín y Fray Bartolomé de las Casas, fueron ganando terreno para dar lugar a un mejor tratamiento del indígena en el desarrollo de Guatemala. Fue pues una época de grandes contrastes: a la par de colonizadores prepotentes, se encuentran personas que dedicaron su vida en pro del beneficio de la población nativa”.<sup>17</sup>

Las famosas Leyes de Indias tienen un significado reconfortante y son consideradas como un ejemplo positivo del influjo de las corrientes humanistas y además manifiestan un intento claro de la Corona Española de limitar los desmanes que a los súbditos se cometían en estas latitudes.

Pero la auténtica evolución del orden jurídico laboral guatemalteco se ubica a finales del siglo XIX. El movimiento legislador promovido por la reforma liberal fue bastante incidente en lo que era el embrión de la nueva disciplina jurídica. De dicha época a la fecha, poco más de un siglo ha sido testigo del nacimiento, crecimiento y posicionamiento del actual derecho del trabajo.

Las primeras regulaciones laborales específicas contaban con un acento civilista bien marcado. “El propio Código Civil de 1877 lo comprende dentro de los contratos, como

---

<sup>17</sup> *Ibíd.* Pág. 27

uno más, incluyendo en su articulado el caso en que al existir duda se estará a lo que diga el patrono bajo palabra. En los considerandos del Decreto número 486, de 1894, se consigna que aunque no se oculta a las autoridades delegadas para hacer Leyes y para cumplirlas, que el trabajo en una sociedad libre no debe reglamentarse sino dejar a la espontaneidad individual de oferta y demanda, se hace necesario dictar trámites que allanen el período de transición que sufre el trabajo y el paso del estado coactivo al de acción independiente. En esta etapa la fuerza o posición contra la libre contratación laboral se encontraba sometida a los tribunales de justicia para que sufrieran el castigo por delito contra la libertad de las personas”.<sup>18</sup>

Es bien clara la posición inicial de la legislación guatemalteca, la que es de corte típicamente privatista y de su giro al ir absorbiendo los nutrientes que han abonado esta disciplina, con los principios de Tutelaridad y de Indubio Pro Operario, mediante la regulación laboral.

## **2.2 Principios doctrinarios del derecho del trabajo**

Los principios del derecho son definidos doctrinariamente como las líneas directrices o matrices que se utilizan para resolver un conflicto de leyes. Entre los principios del Derecho Laboral que se encuentran vigentes y que deben de aplicarse en el campo práctico, en cualquier conflicto en lo que en materia de trabajo respecta, se pueden mencionar los siguientes:

---

<sup>18</sup> **Ibíd.** Pág. 29



## a) El derecho del trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores

“El derecho del trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, precisamente porque trata de compensar la consabida desigualdad económica existente entre patronos y trabajadores, lo que logra a través de otorgarles a los trabajadores una protección jurídica de carácter preferente.”<sup>19</sup>

Esto con la finalidad de equiparar y lograr un balance entre las dos clases antagónicas como lo son patronos y trabajadores, coadyuvando con ello a la finalidad primordial y esencial del Estado, como lo es el bien común o bienestar general de toda la población. Cabe hacer notar que este principio también deberá observar, que los empleadores tendrán ciertas prerrogativas, en caso de falta o irrespeto al Reglamento Interior del Trabajo o a cualquier otra disposición dentro de la empresa, por parte de los trabajadores, que podrán hacer valer, como por ejemplo:

En caso de faltar a las normas dentro de la respectiva empresa se podrá dar un despido justificado por parte del empleador hacia el trabajador, claro está, que esto deberá estar fundamentado, por una causa legal debidamente justificable y además que el patrono deberá poseer todos los medios de prueba respectivos, ya que esto es una facultad u obligación que posee el patrono, surgiendo con ello la figura de inversión de la carga de la prueba. Que obliga a la parte empleadora o patronal a demostrar todo lo que desee imputar al trabajador.

---

<sup>19</sup> Franco. **Ob. Cit.** Pág. 48



Dejando entrever que el derecho del trabajo, no es un derecho que tutela únicamente a trabajadores, si no que el empleador también posee ciertas prerrogativas, dentro de la relación laboral, desde el inicio, cumplimiento y terminación de la misma.

La relación laboral que es el hecho mismo de la prestación de los servicios y la ejecución de la obra, deberá ostentar la igualdad, entre los distintos grupos antagónicos, esto derivado que el Derecho del Trabajo, no puede violentar los principios fundamentales del Derecho común, como lo son la Justicia, Igualdad, Equidad y el Bien Común.

En el Código de Trabajo son múltiples las disposiciones legales, que podemos encontrar en relación al tema, entre las cuales se pueden poner de manifiesto los Artículos 30 y 78 del citado cuerpo legal, el Artículo 30 preceptúa lo siguiente “la prueba plena del contrato escrito solo puede hacerse con el documento respectivo, la falta de esté o la omisión de alguno de sus requisitos se debe imputar siempre al patrono, y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, cierta las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador.”

Otro ejemplo que se presenta, en relación al principio antes mencionado, contenido en el Código de Trabajo, constituyéndose como el único resabio de inversión de la carga de la prueba, en materia de terminación de los contratos de trabajo, esto, establecido en el Artículo 78 del citado cuerpo legal, que textualmente preceptúa lo siguiente: “La terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias de las causas enumeradas



en el Artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comunique por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y esté cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de prescripción con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido”.

#### **b) Principio de garantías mínimas e irrenunciables**

“Este principio se explica relacionando que todos los derechos que derivan de las disposiciones laborales, a favor de los trabajadores, constituyen parámetros o puntos de partida que solo puedan aumentarse o mejorarse a favor del trabajador más no disminuirse, pues para ello se les dota de un carácter irrenunciable, que impide la celebración del contrato de trabajo en condiciones inferiores a las dispuestas por la Ley y que genera, en el caso de que así se celebre, la nulidad ipso jure del contrato o de aquellas condiciones contractuales así pactadas. Este principio origina la restricción del principio de la autonomía de la voluntad.”<sup>20</sup>

Con este principio se deja entrever, que las normas laborales contenidas actualmente, en distintos cuerpos legales, de la materia en mención, contienen derechos mínimos, por lo cual pueden ser mejorados, más no menoscabados, esto derivado a que son garantías mínimas e irrenunciables, que poseen los trabajadores dentro de la relación laboral, constituyéndose en normas protectoras hacia la parte obrera o trabajadora, esto

---

<sup>20</sup> **Ibíd.** Pág. 51



producto de la desigualdad que podría surgir, entre los propietarios de los medios de producción y por ende el capital, y el conglomerado social restante mayoritario, que no los posee, evitando el Estado a través de esta normativa, que se susciten vejámenes, coacciones, violaciones, intimidaciones, y otras situaciones análogas que puedan ser producto de disposiciones arbitrarias, por parte de empleadores o patronos, con la intención de violar derechos fundamentales de todo ser humano.

Estas garantías sociales se consideran de carácter mínimo, porque se constituyen, en lo menos que el Estado considera, debe garantizarle a los trabajadores para el desarrollo de sus actividades, tal es el caso del salario mínimo, que se entiende, no es un salario que va a compensar totalmente el esfuerzo realizado por el trabajador; sino únicamente representa la mínima cantidad de dinero, que le va a servir para cumplir con sus obligaciones como jefe de familia. Además de catalogarse como una medida protectora del salario, en que el Estado a través de órganos privativos lo va a implementar, en el caso de Guatemala, participan órganos, tales como: Comisiones Paritarias del Salario Mínimo, Comisión Nacional del Salario, Ministerio de Trabajo y Previsión Social, esto derivado de la protección que se da en cuanto los ingresos mínimos que deben de poseer las personas, para su realización en ámbitos como lo son salud, educación, vestuario, vivienda, etc.

Otra característica de las normas laborales, es que son irrenunciables únicamente para el trabajador, es decir que el patrono si puede renunciar a las mismas, puesto que la renuncia que haga constituye nuevos derechos para el trabajador, en tanto que los

trabajadores no pueden renunciar a estas garantías por tratarse de normas imperativas, es decir de forzoso cumplimiento aún en contra de estipulación que implique renuncia, disminución o tergiversación de los derechos, que la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, sus reglamentos y demás Leyes y disposiciones de trabajo o previsión social, otorguen a los trabajadores aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera.

### **c) El derecho del trabajo es necesario e imperativo**

“El derecho del trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede la Ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico social”.<sup>21</sup>

Se le considera de carácter necesario, esto con la finalidad que regule las diversas situaciones y conflictos que podrían surgir dentro de la relación laboral, y lograr con ello un control de las mismas, coadyuvando a la finalidad fundamental del Estado como lo es el bien común o el bienestar general de todo el conglomerado social. Se le considera de carácter imperativo, por la aplicación forzosa que se debe dar, de todo el andamiaje

---

<sup>21</sup> **Ibíd.** Pág. 53

legal laboral vigente en el país, esto con la finalidad de salvaguardar los derechos y obligaciones contenidas en los citados cuerpos legales, y lograr que se lleven a cabo de la mejor manera posible, las relaciones laborales vigentes en el país.

#### **d) El derecho del trabajo es realista y objetivo**

Se dice que el derecho del trabajo “es realista porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes. La tendencia de este principio es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles”.<sup>22</sup>

Este principio es de gran trascendencia en el derecho del trabajo, toda vez que significa que esta disciplina recoge los hechos concretos de la vida social para lograr una solución justa de los hechos conflictivos que se presentan. De esto se advierte que el Derecho del Trabajo no debe perseguir soluciones legales únicamente, sino fundamentalmente justas.

El principio del realismo del derecho de trabajo, ha fortalecido el control laboral que ejercen los órganos competentes, en virtud de las relaciones que surgen entre trabajadores y patronos, entre los cuales, podemos mencionar los siguientes entes: La

---

<sup>22</sup> *Ibíd.* Pág. 56



Inspección General de Trabajo, Juzgados de Trabajo y Previsión Social, Salas de Trabajo y Previsión Social, etc.

Con la aplicación del mismo, se ha logrado evitar, la simulación que pretenden realizar algunas instituciones de la administración pública, quienes de mala fe, simulan una relación contractual que no tiene nada que ver con la realidad que se está suscitando, este principio es un bastión esencial en el presente trabajo de investigación, ya que como se dijo anteriormente, estudia al individuo en su realidad social y en la ejecución del trabajo prestado, por lo cual, se podría plasmar el siguiente ejemplo: Los contratos administrativos bajo el renglón 0-29 del Manual de Clasificaciones Presupuestarias, deben utilizarse cuando no va a existir una relación laboral, si no que el vinculo entre las partes contratantes, va a surgir a través de la prestación de servicios profesionales, no cabe la relación de dependencia en los mismos, como lo es el horario, vestuario, dependencia continuada, etc.

En la práctica sucede lo contrario, ya que muchas veces, son contratadas personas bajo el renglón antes mencionado, pero la realidad, es que son contratadas bajo una relación eminentemente laboral, existiendo dependencia continuada, dirección inmediata, encontrándose sujetas a horario, vestuario, etc. Esta simulación se realiza por parte de algunas instituciones públicas, con el objetivo de no pagar la totalidad de las prestaciones laborales, o generar presión entre los trabajadores públicos, esto derivado de los plazos cortos, en que son signados este tipo de contratos anómalos, esto fundamentado, según estas instituciones, en que es un contrato administrativo 0-



29, el cual su naturaleza jurídica es la prestación de servicios profesionales y tiende a ser muchas veces, contrato para obra determinada, siendo signados inclusive, para un plazo no mayor de 6 meses, que pueden o no ser renovables, según disposición de la autoridad superior del órgano administrativo, a través de la celebración de otro contrato viciado 0-29.

Aunado a esto, también violentando otro principio fundamental del Derecho del Trabajo, como lo es el principio de estabilidad laboral.

Además existe para el trabajador contratado bajo este renglón; jornada de trabajo que es el límite máximo de tiempo que establece la Ley, para que el empleador o patrono tenga o posea bajo sus órdenes al trabajador, dependencia continuada que es la implementación por parte del empleador o patrono de los medios o herramientas que el trabajador va a utilizar durante la prestación de sus servicios, dirección inmediata o delegada que es estar sujeto el trabajador a las ordenes inmediatas de un superior jerárquico dentro de la institución, tergiversando totalmente el objeto por el cual fue creado el contrato 0-29, utilizándolo para su propio beneficio y perjudicando a los trabajadores del Estado.

#### **e) El derecho del trabajo es una rama del derecho público**

“Se dice que el derecho del trabajo es una rama del derecho público porque al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo. El Derecho

del Trabajo es público y no privado, pues el cumplimiento de sus normas no depende de la voluntad de los particulares, si no que se imponen incluso coercitivamente, a través de establecer condiciones mínimas de contratación del trabajo.”<sup>23</sup>

**f) El derecho del trabajo es una rama del derecho hondamente democrático**

“Se dice que este principio radica en que el derecho del trabajo se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, buscando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, si no que favorece los intereses justos de los patronos; y porque el Derecho del Trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación.”<sup>24</sup>

**g) El derecho del trabajo es un derecho esencialmente conciliador entre el capital y el trabajo**

Este principio adolece de múltiples inconvenientes para su aplicación en el derecho del trabajo. Ciertamente, por razones conocidas, lo más conveniente es que los conflictos surgidos entre patronos y trabajadores, puedan solucionarse, si es posible desde su surgimiento, mediante la intervención directa de las partes interesadas, pero tratándose de qué en la gran mayoría de las situaciones, los intereses de patronos y trabajadores son muy distintos, técnicamente este principio no se aplica en el derecho del trabajo,

---

<sup>23</sup> **Ibíd.** Pág. 57

<sup>24</sup> **Ibíd.** Pág.57

desde luego con estricto apego a la Ley, porque aún a diario se concilian intereses entre patronos y trabajadores, los acuerdos producto de la conciliación, son regularmente desventajosos para los trabajadores.

Mario López Larrave, al pronunciarse sobre este tema, dijo: “lo que sí es lícito e indispensable hacer, para que tengan algún sentido el Artículo 140 del Código de Trabajo con relación al Artículo 12 del mismo ordenamiento legal y el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, es la distinción entre derechos reconocidos o establecidos y simples pretensiones de derecho, siendo los primeros irrenunciables y las segundas susceptibles de renunciarse y disminuirse equitativamente a la prudente discreción del juez.”<sup>25</sup>

Continúa el tratadista citado: “En efecto, sí con un criterio inflexible se creyera que los trabajadores en ningún caso pueden ceder en sus reclamaciones, toda la etapa del avenimiento conciliatorio no tendría ninguna razón de existir, y ya dije cuanta es la importancia que tiene esta fase en nuestra disciplina, lo que ocurre es que el juez debe hacer la debida distinción entre los derechos del trabajador reconocidos o establecidos y las simples pretensiones de derecho cuya existencia y determinación será materia del debate. Claro está que las pretensiones si pueden ser equitativamente modificadas y disminuidas de acuerdo a las circunstancias del caso concreto”.<sup>26</sup>

---

<sup>25</sup> López, Larrave. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo**. Pág. 24

<sup>26</sup> **Ibíd.** Pág. 27

Finalmente López Larrave agrega un ejemplo que ilustra muy claramente su criterio. “un trabajador demanda reclamando indemnización por despido injusto, pago de un período de vacaciones no gozadas y pago de jornada extraordinaria no pagada. El patrono acepto en la contestación de la demanda que lo había despedido injustamente y estuvo conforme con el tiempo de servicios, pero no se conformo con que el trabajador hubiera trabajado jornada extraordinaria y que en consecuencia le retuviera salarios en este concepto. En este ejemplo, según el criterio aquí sostenido, el trabajador no podrá renunciar a la indemnización y a la compensación de vacaciones porque sobre las mismas tienen derechos reconocidos, pero si puede renunciar o disminuir su reclamación sobre el pago de jornada extraordinaria, porque esta es todavía una pretensión o expectativa que no ha llegado a ser derecho.”<sup>27</sup>

A contrario sensu Cesar Landelino Franco expresa sobre este principio. “La legislación laboral guatemalteca no hace distinciones entre prestaciones irrenunciables y prestaciones renunciables y entre prestaciones reconocidas y meras pretensiones. Simplemente debe de entenderse que toda disposición legal de la que derivan derechos a favor de los trabajadores constituye un derecho mínimo e irrenunciable, susceptible únicamente de ser superado y no disminuido. Por lo tanto, el sentido de la conciliación no debe buscarse en la renuncia a derechos que son irrenunciables, sino en el perdón del ofendido en este caso el trabajador, a favor del patrono, a cambio del pago completo de las prestaciones que se reclaman, lo que en todo caso podrá conciliarse,

---

<sup>27</sup> *Ibid.* Pág. 31

será la debida rectificación de las cuentas y el pago a plazo de las prestaciones debidas”<sup>28</sup>.

#### **h) Principio de Estabilidad**

A partir de la Segunda Guerra Mundial se ha venido perfilando este principio como uno de los más importantes del Derecho Laboral moderno, la realidad ha demostrado la importancia que tiene para los trabajadores la permanencia de las relaciones laborales no solamente porque permite que estos tendrán ingresos seguros, se especialicen en determinada actividad, sino que también se aseguren para el futuro, pues al contribuir a los fondos de Previsión Social que son políticas de Estado, que tienden a mejorar la calidad de vida de sus habitantes en ámbitos como pensiones, recreación, etc. Llegado el momento pueden jubilarse decorosamente como corresponde a una persona que ha trabajado toda su vida y no vivir de la asistencia pública, lo cual va contra toda dignidad humana.

Al respecto del principio de estabilidad laboral, De la Cueva dice: “La estabilidad de los trabajadores en sus puestos comprende dos modalidades:

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

---

<sup>28</sup> Franco. **Ob. Cit.** Pág. 60

La primera parte de estas modalidades es la esencia misma de la estabilidad de los trabajadores en los empleos y la segunda es su seguridad y garantía; si esta seguridad falta la estabilidad sería una mera ilusión. Por ello es que la exigencia de una causa razonable para la disolución de las relaciones de trabajo es uno de los aspectos fundamentales del problema. Las causas razonables de disolución de las relaciones de trabajo puede ser un motivo imputable al trabajador por el incumplimiento de sus obligaciones y entonces se produce la rescisión o una razón de carácter técnico o económico; implantación de nueva maquinaria o no poderse costear una actividad en cuyo caso se presenta la terminación de las relaciones de trabajo. La disolución de las relaciones de trabajo sin una causa razonable, dentro de un sistema de seguridad social, producirá una consecuencia doblemente negativa.

Primeramente, que el trabajador después de acostumbrarse a una actividad y de haber entregado a la empresa parte de su vida, se ve obligado a iniciar una nueva labor con una edad avanzada y en un medio social desconocido; y en segundo término, que la sociedad se ve obligada a proporcionar esa nueva ocupación o a cubrir al obrero la pensión correspondiente.

Por consiguiente, la arbitraria disolución de las relaciones de trabajo arrojará una carga innecesaria e injusta sobre la sociedad y ocasionará un daño individual igualmente innecesario e injusto.”<sup>29</sup>

---

<sup>29</sup> De la Cueva. **Ob. Cit.** Pág. 1972



Derivado de lo anterior, se ha afirmado que modernamente al Derecho del Trabajo no le interesa el cobro de indemnizaciones como en el pasado se creyó, hoy día se estima que es más importante la estabilidad de los trabajadores en sus puestos de trabajo, por muchas razones como las expuestas por De la Cueva y otras como el hecho de que la indemnización no resuelve ningún problema desde el punto de vista social, derivado a que un trabajador que recibe alguna cantidad de dinero por fuerte que sea, le va a ser muy difícil abrirse campo por su propia cuenta, en razón de las múltiples dificultades que enfrentara al tener que convertirse en administrador de la noche a la mañana y competir dentro de un mercado amplio trillado por otros comerciantes, industriales, etc. Lo más probable es que tarde o temprano se vea en la necesidad de buscar un nuevo empleo con toda la problemática señalada.

Al tratar las características típicas del contrato de trabajo se ha puesto en relieve, entre las fundamentales, la estabilidad, por cuanto la prestación de los servicios no son los transitorios o temporales; sino aquellos otros revestidos de la necesaria duración para plasmarse en relaciones con continuidad. Al propio tiempo se ha delineado la dualidad de permanencia en el desempeño de las tareas: la estabilidad relativa o durabilidad, mínima garantía para el trabajador, indemnizable cuando se dé el despido sin justa causa, y la estabilidad absoluta o perdurabilidad, que consolida el nexo del trabajador con la empresa, por cuanto solo puede ser dado de baja en la misma con justificada causa. Esta segunda especie que acogió el primer Código de Trabajo guatemalteco en 1947 y que posteriormente fue derogada, se confunde con la permanencia y por aquélla, el trabajador incorporado a la empresa aparece como elemento necesario a

ésta, que tiene una especie de propiedad de su empleo. Cuando el trabajador aparece unido a la empresa por una relación de carácter permanente, en forma continuada, la terminación del contrato de trabajo no puede producirse, salvo que medien causas graves o justificadas. Por ello, la estabilidad en el empleo limita la autonomía del patrono para poder disolver el vínculo laboral.

La estabilidad en el empleo puede definirse como un derecho que se incorpora al patrimonio económico del trabajador y revela la preocupación del Estado, por el mantenimiento del contrato de trabajo, siempre que el trabajador no haya dado causa para la respectiva denuncia (terminación o resolución del contrato), o cuando una causa prevista por la Ley no determine la transformación de la garantía en beneficio.

Puede advertirse que son evidentes las diferencias que existen entre el despido de un trabajador y la renuncia de éste, pues, resulta insólito que una empresa se paralice porque sus operarios se alejen, siempre se encuentran sustitutos, quizás no iguales, que permiten proseguir la producción. En cambio, el drama del despido que no obtiene nueva ocupación constituye dolorosa experiencia de todos los países, en ciertos momentos al menos.

En relación al fundamento de la estabilidad, como piedra angular de la durabilidad, puede decirse que la estabilidad en el empleo crea una seguridad de trabajo y produce, como natural consecuencia, esa satisfacción que debe mediar para que los sujetos a un salario tengan la sensación de estar lo suficientemente defendidos como para

considerarse económicamente libres, primordial conquista que debe proceder, por ello, a otras de carácter secundario.

### **2.3. La interpretación del derecho del trabajo**

Por interpretación del derecho de trabajo debe entenderse el buscar o desentrañar el espíritu que el legislador quiso dar a la ley. Esto no impone la posibilidad de dar a la ley un sentido diferente al que verdaderamente posee, sino en realidad consiste en la operación técnico-científica, cuyo propósito es ubicarnos imaginariamente en el pensamiento del legislador para comprender, por qué éste quiso dar el sentido y el espíritu que en su aplicación posee.

Así las cosas, vamos a encontrar diversos sistemas de interpretación de la ley, algunos de ellos, utilizados en algunas de las enciclopedias jurídicas en el pasado y otros que aún conservan aplicación. Nos referimos a ellos en el siguiente apartado.

#### **a) Interpretación histórica**

La interpretación histórica se constituye en la explicación o aclaración del sentido de la Ley, tomando como base los antecedentes legislativos que precedieron a la vigencia de la Ley, o bien los antecedentes de normas anteriores que fueron derogadas, pero que regularon un día los mismos supuestos regulados por la norma que se busca interpretar. En consecuencia lo que se buscara con este tipo de interpretación será

precisar el pensamiento del legislador o de la norma, situándose en el tiempo en la que fue dictada, para indagar con mayor seguridad el sentido de las palabras y de las instituciones en tal época en armonía con el panorama de la vida jurídica y general de entonces.

### **b) Interpretación literal**

También llamada interpretación gramatical y consiste en la interpretación que se funda en la declaración de un texto legal atendiéndose al significado estricto de las palabras y por consiguiente a la letra de la Ley.

Este tipo de interpretación es la que acoge el Artículo 10 de la Ley del Organismo Judicial en el derecho guatemalteco.

### **c) Interpretación autentica**

Esta es la que emana o procede del propio autor de la Ley, es decir la que realiza el legislador. En el caso de las sentencias será la que hagan los jueces; en el caso de los contratos, la que hagan las partes; y en el caso del testamento la que haga el propio testador. En consecuencia debe entenderse que la interpretación autentica es la aclaración que el propio legislador hace de la Ley dictada por él.



#### **d) Interpretación In Dubio Pro Operario**

La regla In Dubio Pro Operario se define como el criterio que debe utilizar el juez o el interprete para elegir entre varios sentidos posibles de una norma, aquel que sea mas favorable al trabajador.

En relación a este principio de interpretación, se esbozan dos condiciones para su aplicación:

- a) Solo puede cuando exista una duda sobre el alcance de la norma legal;
- b) Se aplica siempre que no este en pugna con la voluntad del legislador.

La regla que se examina supone una autentica duda, o sea, que solo cabe aplicarla cuando realmente una norma puede ser interpretada de diversas maneras, es decir, cuando hay una verdadera duda. No se trata de corregir la norma, ni siquiera de integrarla: Solo cabe utilizar esta regla cuando existe una norma únicamente para determinar el verdadero sentido dentro de varios posibles. De modo que cuando una norma no existe, no es posible recurrir a este procedimiento para sustituir al encargado de dictarla, y mucho menos es posible apelar a esta regla, para apartarse del significado claro de la norma, o para atribuirle a ésta un sentido que no se puede desprender de ninguna manera de su texto ni de su contexto.



En el Derecho Laboral guatemalteco, se preceptúa la regla de interpretación del In Dubio Pro Operario en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, que establece con total claridad que en los casos de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, para cuyo caso se deberá interpretar en el sentido más favorable para los trabajadores.

En todo caso, lo más trascendente de este sistema de interpretación es que la aplicación de la norma más favorable al trabajador puede conducir a una tacita derogatoria de aquellas normas que resulten ser menos favorables que las que se van a aplicar. Por consiguiente, podría darse el caso en que una norma de carácter ordinario contenida en un Reglamento Interior de Trabajo al resultar más favorable que una que se refiere a regular la misma situación, contenida en la Constitución y la haga inaplicable para siempre, se aplican en gran parte las condiciones que se han analizado para su aplicación , relativas a la necesaria existencia de dos normas que se refieran al mismo asunto pero en distinto sentido, y a que, su aplicación depende que exista efectivamente la duda que la origine.

A la inversa podría resultar que una norma regulada en la Constitución, que no precisamente por su jerarquía constitucional, resultare ser más favorable que una norma de carácter ordinaria, y derivado de ello, derogue tácitamente la aplicación de esta ultima por su carácter de mayor favorabilidad para el trabajador. En este caso, será



el carácter de más favorable el que haga prevalecer la norma constitucional y no su rango de norma magna.

#### **2.4. Integración del sistema de interpretación del derecho del trabajo**

El sistema de interpretación del derecho del trabajo se integra por la regla de interpretación del In Dubio Pro Operario o de la norma mas favorable al trabajador, y lo normado en el Artículo 17 del Código de Trabajo que regula que para el efecto de interpretar el Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social. Esto se traduce en que la interpretación en el Derecho de Trabajo imponga privilegiar para cada caso el interés de los trabajadores sin contravenir el orden público y buscando en aquellos casos en los que exista dualidad de normas en relación a una misma situación, aplicar la más favorable para el trabajador.





## CAPÍTULO III

### 3. El servicio público

Al servicio público se le puede definir, como la prestación que realizan los empleados o funcionarios públicos hacia el conglomerado social que habita determinado Estado, con la finalidad de contribuir a la finalidad axiológica del mismo, como es el bien común o bienestar general de toda la población. En el caso del Derecho Laboral guatemalteco la acepción correcta de las personas que ingresan al servicio público es la de trabajador del Estado o trabajador publico.

#### 3.1 Antecedentes históricos

Los antecedentes del trabajo en el servicio público se remontan a la época prehispánica, en donde se encuentran normas para el trato entre el gobierno y sus servidores.

En aquel período, los empleados de menor categoría estaban indefensos ante el poder que ejercían los de mayor alcurnia, que a su vez se encontraban sujetos al poder supremo, depositado en un monarca ligado a concepciones religiosas de ese ejercicio. Posteriormente, durante la época colonial, no se localizan disposiciones relativas a este tipo de relación, ni aún en las Leyes de Indias que se suponen fueron el cuerpo normativo más avanzado de esa época.

En este período la historia destaca que: no era raro que la Corona, con el fin de allegarse fondos de los que con mucha frecuencia estaba necesitada, subastara en forma pública los empleos públicos, en forma tal que en ocasiones era por tiempo determinado y en otras era vitalicio. No existía pues, una forma preestablecida para regular las relaciones entre el Estado y sus trabajadores.

Posteriormente, se establece que al lograrse la independencia de España, en el año de 1821, países como México que se encontraban en condición dividida por los intereses personales y partidistas no tuvieron tiempo para estudiar jurídicamente el tipo de relación existente entre el gobierno y sus empleados, y por ello tanto en México como en América Latina esta situación de desregularización del trabajo del servicio público se mantuvo hasta el año de 1910, que es cuando se produce la revolución liderada por Emiliano Zapata en México, que es el hecho que desencadena una corriente reguladora en todos los Estados en esa fecha independientes, del trabajo en el sector público.

Al respecto el autor Alberto Trueba Urbina, señala que: “la revolución de 1910 logró introducir disposiciones constitucionales en protección de los trabajadores, pero más sin embargo, no quedó totalmente entendido que se refiriera también a los empleados públicos, siendo importante señalar que hasta los mismos revolucionarios mexicanos dejarón de considerar necesario la regulación que debía de tener, específicamente las relaciones laborales entre el Estado y sus servidores”.<sup>30</sup>

---

<sup>30</sup> Trueba, Urbina. **La relación especial de los servidores públicos**. Pág. 214



Por consiguiente, las primeras legislaciones latinoamericanas relativas al tema del trabajo entre las que sobresale la mexicana, se inclinaron más por un criterio administrativista de las relaciones de trabajo del Estado y no dieron al tema la importancia que merecía, por no considerar que se trataba de relaciones de trabajo puras.

Muchos tratadistas sostienen que las relaciones entre el Estado y sus trabajadores corresponden al Derecho Administrativo. Derivado de ello se ha dicho que el Estado cumple dos funciones específicas: la gubernamental como autoridad, y la política y administrativa.

Los partidarios de que las relaciones del Estado y sus trabajadores sean de orden administrativo, expresan que el nombramiento de un servidor público viene a ser un acto de administración, ya que no se trata de un acto de autoridad, puesto que para que se perfeccione la designación se requiere la aceptación y conformidad del nombrado, independientemente de la validez que pudiera tener ese acto jurídico. Por eso afirman que: el resultado final del acto, la relación de empleo, solo se produce cuando concurren las manifestaciones de voluntad de la administración y del particular designado.

En esas condiciones se estaría en presencia de una relación regulada por el Derecho Administrativo, pues cuando existe el poder de mandar el nombramiento constituye un acto de autoridad y por consiguiente no podría existir contrato alguno, mientras que

cuando el designado únicamente cumple funciones de gestión, sí existe un contrato de prestación de servicios. Ahora bien, por su lado Alberto Trueba Urbina señala que: “tanto los actos de autoridad como los actos de gestión se confunden y se mezclan, y que por ello es erróneo intentar distinguir sobre esa base”.<sup>31</sup>

Afortunadamente todas las teorías relacionadas, han sido superadas por nuestro Derecho del Trabajo, y la relación laboral entre el Estado y sus trabajadores, está considerada como una relación de trabajo, por la misma Constitución Política de la República y otras leyes ordinarias que la desarrollan.

Es también, conveniente señalar que en el caso guatemalteco la primera Constitución Política que reconoce plenamente la existencia de una relación laboral entre el Estado y los servidores públicos y que contempla los derechos de éstos últimos, es la promulgada en el año de 1945, cuyo avance no ha tenido comparación.

En consecuencia, la relación entre el Estado y sus trabajadores, es una relación de trabajo, aunque esté diferenciada de la de los trabajadores del servicio privado, cuestión que es normal, ya que los objetivos de ésta última están circunscritos a obtener utilidades y finalidades de lucro, mientras que las del Estado, observan la finalidad de hacer más eficiente la atención al bienestar general, porque es la sociedad la que retribuye el salario de los trabajadores al servicio de éste.

---

<sup>31</sup> *Ibíd.* Pág. 234

### 3.2. La base de la relación de trabajo del sector público

Siempre se ha considerado que la base de la relación de trabajo, es el contrato de trabajo, sin embargo, hay autores que discuten esta situación, derivado de que afirman que la verdadera posición de la relación de trabajo se discute en virtud de que la fijación de las condiciones de trabajo en numerosas ocasiones no se pactan conforme la voluntad de las partes; no solamente en lo que se refiere a los mínimos señalados por las Leyes sino que, por la normatividad que deriva de las convenciones colectivas a las que se adhieren propiamente o quedan sujetos quienes ingresan a una empresa regidas por las mismas.

A este respecto Mario de la Cueva señala que: “el Contrato Individual del Trabajo continua siendo la institución fundamental del Derecho Laboral, por la razón evidente de que es la que determina la aplicación de ese mismo derecho; las categorías de patrón y de trabajador solamente pueden entenderse en función de él. Por otra parte el Derecho del Trabajo tiende a proteger inmediatamente a la persona física y a su familia, cuando aquel es sujeto del contrato de trabajo, de tal manera que la organización colectiva, el sindicato, contrato colectivo, huelga, etc., no son, sino medios para el logro de aquella finalidad, por ello el contrato de trabajo ha sido definido en diversas formas, pero adopta la denominación común de la prestación personal del servicio, la subordinación de una parte a la otra, y el pago del salario como compensación a la actividad realizada”.<sup>32</sup>

---

<sup>32</sup> De la Cueva. **Nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág. 336

Por otro lado y en relación a la teoría de la relación de trabajo, es importante señalar que esta tiene su origen en Alemania, atribuida al tratadista Wolfgang Sibert, que afirma que: “la relación de trabajo se deriva de un hecho real, pues la simple prestación del servicio origina la obligación de pagar el salario. Dicho de otro modo, se trata de que es la misma realización de las condiciones necesarias, la que da origen a las obligaciones mutuas entre el trabajador y el patrón o empleador.

Por ello el simple hecho de que una persona preste a otra, puede ser física o jurídica, los servicios de su especialidad, hace aparecer los extremos para la obligación correlativa de trabajo personal, subordinación, derecho a recibir un salario, y por supuesto la obligación de hacer el pago para la otra parte.”<sup>33</sup>

Ya se constato que existe indudablemente una relación de trabajo entre el Estado como empleador, y quien le presta sus servicios como empleado, desde luego se advierte que existe la subordinación derivada de la realización de una labor personal y también aparece el derecho a la retribución y la obligación de pagarla.

Sin embargo, la doctrina sostiene que: “existen diferencias esenciales entre trabajo en el Estado y el trabajo en el servicio privado; en efecto, el mismo origen del trabajo es diferente, pues mientras que en el caso de los patronos privados el objetivo del trabajo es la producción de bienes para obtener un beneficio, en el servicio público, el objetivo de la labor, resulta únicamente ser para colaborar en el cumplimiento de los fines del

---

<sup>33</sup> Wolfgang. **La autenticidad de la relación de trabajo del servidor público.** Pág. 124

Estado, que en ninguna forma pueden considerarse de lucro, la otra diferencia esencial, estriba en que no puede existir la simple relación de trabajo; es decir, que no puede pensarse en el hecho de que una persona comience a prestar servicios al gobierno sin que previamente hubiere sido designado para ello, es decir que se excluye la posibilidad de que la simple prestación del servicio pueda perfeccionar el contrato del trabajo, por ello verdaderamente debe considerarse que esta relación parte de un acto de la administración, consistente en el nombramiento de la persona para el cargo o puesto de que se trata.”<sup>34</sup>

No obstante, es conveniente agregar que aunque la relación de trabajo del Estado nazca de un acto administrativo, existe la prestación de un servicio, existe la subordinación en la prestación de ese servicio y desde luego también existen las obligaciones que son fundamentales para las partes, relacionadas con el pago del salario y la prestación del servicio, razón que permite afirmar con toda certeza que existe una relación de trabajo.

Por consiguiente, la tesis administrativa solo puede tener aplicación en cuanto al acto que origina al nombramiento, pero no en cuanto a determinar que exista o no relación de trabajo, pues es evidente por la concurrencia de todos sus elementos que ésta si existe.

---

<sup>34</sup> Franco. **Ob. Cit.** Pág. 268

### 3.3. Naturaleza del nombramiento del servidor público

El tema del nombramiento del servidor público se ha discutido mucho, en cuanto a su naturaleza jurídica.

Garcini Guerra señala que: “se ha pretendido que se trata de acto puramente administrativo, es decir, que se deriva del cumplimiento de la necesidad de él, de los fines de la administración pública y que en consecuencia es un acto puramente administrativo, aunque otros sostienen que se trata de un acto de gobierno.

Ni unos ni otros están en lo justo, porque en la realidad el reclutamiento de personal al servicio del Estado ha variado mucho en pocos años. Así antes se hacían los nombramientos, siguiendo un criterio eminentemente político, es decir, se trataba de favoritismo derivado de servicios prestados a grupos políticos o partidos que tomaron parte en un proceso electoral; eran verdaderos premios a la colaboración o a la amistad demostrada por el beneficiario de la designación”.<sup>35</sup>

Es indudable que como el reclutamiento para el servicio gubernamental tiene que relacionarse con su ambiente político, resulta una tarea mucho más complicada, que el reclutamiento para puestos en la empresa privada, pero esa relación en el ambiente político no debe de ser de la que derive la admisión, pues en realidad aunque se trata de un ambiente general y público, el nombramiento deriva de una forma especial.

---

<sup>35</sup> Garcini, Guerra. *El régimen de los servidores públicos*. Pág. 128



Puede estimarse que el nombramiento es un acto de la administración que no implica un acto de autoridad, porque no obliga a persona alguna a aceptar el cargo; tampoco es un simple acto administrativo, ya que debe contar con la intervención de alguien que no es la administración, tal y como lo es la aceptación expresa del trabajador nombrado. A lo anterior hay que agregar que si bien en el contrato que el Estado presenta al aspirante a servidor público, ya se contienen las condiciones de trabajo, las mismas no pueden ser inferiores a las previstas con carácter mínimo en la Constitución Política de la República, por ello si se puede afirmar que se trata de un contrato individual de trabajo que reúne todas las características del previsto en la legislación laboral guatemalteca.

El que es Estado por conducto de quienes son sus representantes, haga el nombramiento de un trabajador para el desempeño de alguno de los puestos de trabajo en el sector público, requiere de la aceptación expresa del nombrado, misma que se hace constar en el propio documento y con el acta de toma de posesión, en la que se señala día y hora de la misma y el lugar donde se llevó a cabo. Es de ese acto que se desprende el derecho del trabajador para empezar a percibir su sueldo, pues de allí que nace su obligación de asumir el puesto y empezar la prestación de los servicios, de tal cuenta que se estima que la relación de trabajo en el servicio público empieza a partir de que se ha tomado posesión del cargo para el que fue nombrado.

### 3.4 Principios que rigen el ingreso al servicio público

Los siguientes son los principios que rigen el ingreso de un trabajador al servicio público:

- **Derecho a optar a los cargos públicos:** este principio se explica mediante el derecho que todo guatemalteco tiene a optar a un cargo público, se encuentra determinado en la Constitución Política de la República y consiste en que nadie puede impedírsele el ejercicio de este derecho si reúne los requisitos y calidades que las leyes exigen, concretándose el ejercicio de este derecho con la obligación impuesta a la autoridad pública de otorgar los cargos atendiendo únicamente a méritos de capacidad, preparación, eficiencia y honradez.
  
- **Prohibición de no hacer discriminación:** Este principio se explica en que para el otorgamiento de los cargos públicos la Ley establece que no debe hacerse ninguna discriminación por motivo de raza, sexo, estado civil, religión, nacimiento, posición económica o social y opiniones políticas.
  
- **El principio de eficiencia:** Este principio se explica, en que el sistema 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. El sistema nacional del servicio civil debe fomentar la eficiencia con la finalidad de coadyuvar a la finalidad

fundamental del Estado como lo es el bien común o bienestar general de todos los habitantes.

- **La adjudicación de los puestos en base a capacidad:** Este principio se explica en que los puestos de la administración pública deben adjudicarse con base en la capacidad, preparación y honradez de los aspirantes, por lo tanto, es necesario establecer un procedimiento de oposición para el otorgamiento de los mismos. De este principio nace la carrera administrativa de los servidores públicos.
  
- **Principio de igualdad del salario:** Este principio se preceptúa en la Constitución Política de la República, y se explica señalando en que a igual trabajo prestado, en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad, corresponderá igual salario, en consecuencia, los cargos de la administración pública deben ordenarse en un plan de clasificación y evaluación que tome en cuenta los deberes, responsabilidades y requisitos de cada puesto, asignándoles una escala de salarios equitativa y uniforme.
  
- **Principio de estabilidad:** Este principio se explica, señalado que los trabajadores de la administración pública deben de estar garantizados contra despidos, que no tengan como fundamento una causa legal. De este principio nace el derecho de reinstalación establecido en el Artículo 83 de la Ley del Servicio Civil, “La reinstalación de un servidor público genera una relación nueva de trabajo, pero deja a salvo los derechos adquiridos con anterioridad que no hubieran sido cubiertos

conforme esta ley; se exceptúan los que hubieren sido retirados por las causales del Artículo 76.”

### 3.5 El servidor público

Ernesto Krotoschin, afirma que: “debe entenderse por funcionario y empleado público a la persona que desempeña una función pública o actividad para el ejercicio real y efectivo del poder público en cualquiera de sus ordenes y aspectos”.<sup>36</sup>

La legislación guatemalteca establece que es servidor público, la persona individual que ocupe un puesto en la administración pública, en virtud de nombramiento, contrato o cualquier otro vinculo legalmente establecido, mediante el cual queda obligada a prestarle sus servicios o a ejecutarle una obra personalmente a cambio de su salario, bajo la dependencia continuada y dirección continuada de la propia administración pública.

Como puede advertirse, se contemplan en la Ley las obligaciones principales para las partes de prestar el servicio y pagar el salario, así como lo relacionado a la subordinación y la estabilidad, presupuestos determinantes de la relación de trabajo.

El servicio público en Guatemala, se clasifica de la manera siguiente:

---

<sup>36</sup> Krotoschin. **Ob. Cit.** Pág. 176

- **Servicio exento:** Este servicio es el que no se encuentra sujeto a las disposiciones de la Ley del Servicio Civil, que rige las relaciones de trabajo del Estado con sus trabajadores, de acuerdo con el Artículo 108 de la Constitución Política de la República, en virtud de que a las personas que ingresen al servicio público por esta vía no les es aplicable ningún requisito de los establecidos para ingresar a aquel servicio. Dentro de los puestos que ingresan al servicio público por el servicio exento, están los siguientes: funcionarios nombrados por el Presidente de la República, Ministros y Viceministros de Estado, Secretarios, Sub Secretarios y Consejeros de la Presidencia de la República, Directores Generales y Gobernadores Departamentales, funcionarios y empleados en la carrera diplomática de conformidad con la Ley Orgánica del Servicio Diplomático de Guatemala, Tesorero Nacional de la Nación, Escribano de Gobierno, Gerente de Lotería Nacional; Registradores de la Propiedad y personal correspondiente, Inspector General de Trabajo, miembros de los cuerpos de seguridad, personas que sean contratadas para prestar servicios interinos, ocasionales, o por tiempo limitado, por contrato de naturaleza especial, empleados de las Secretarías de la Presidencia de la República, no más de diez funcionarios o servidores públicos en cada Ministerio de Estado, cuyas funciones sean clasificadas de confianza por los titulares correspondientes, personas que desempeñen cargos ad honorem.
- **Servicio por oposición:** El servicio por oposición incluye a todos los puestos no comprendidos en el servicio exento, que se determinen en el sistema de clasificación de puestos de la administración pública. A este servicio corresponden



todos los demás puestos de la administración pública e implica la obligación para el aspirante a servidor público a someterse a un proceso de oposición dentro del que se calificaran sus credenciales para determinar si cumple o no con los requisitos de los manuales de clasificación de puestos para cada puesto en concreto.

Los puestos en el servicio público se clasifican mediante un plan de clasificación de puestos, elaborado por la Oficina Nacional de Servicio Civil, que es la entidad rectora del servicio público en Guatemala. Esta dependencia debe elaborar un plan de clasificación, que determine los deberes y responsabilidades de todos los puestos comprendidos dentro del servicio por oposición.

Las condiciones generales de ingreso al servicio público son:

- Poseer la aptitud moral, intelectual y físicas propias para el desempeño de un puesto;
- Satisfacer los requisitos mínimos especiales que establezca el manual de especificaciones de clase, para el puesto de que se trate;
- Demostrar idoneidad, sometiéndose a las pruebas, exámenes o concursos que establezca la Ley del Servicio Civil y su reglamento;

- Ser escogido y nombrado por la autoridad nominadora de la nómina de candidatos, certificada por la Oficina Nacional del Servicio Civil. Esta condición nunca se observa en el proceso de selección, pues suele suceder que las autoridades nominadoras propongan a la persona a nombrar sin que ésta exista en los registros de la Oficina Nacional del Servicio Civil;
- Finalizar satisfactoriamente el periodo de prueba;

El procedimiento para ingresar al servicio público, es el siguiente:

- **Autoridad encargada de admitir el ingreso:** La autoridad encargada de admitir el ingreso al servicio público, es la Oficina Nacional del Servicio Civil, cuyo jefe es el Presidente de la República;
- **Sistema de exámenes:** El sistema de exámenes se divide en exámenes con comparecencia y exámenes sin comparecencia. En los primeros, se realiza un examen al aspirante físicamente; y en los segundos, el examen se realiza sobre el expediente del aspirante, pues éste no comparece a la prueba. En ambos casos los exámenes deben de ser de libre oposición, esto quiere decir que cualquiera que cumpla con los requisitos puede optar a ellos y el objeto de los mismos es determinar la capacidad, aptitud y habilidad de los candidatos para el desempeño de los deberes del puesto de que se trate;

- **Solicitud de admisión y convocatoria:** La admisión a exámenes es libre para todas las personas que llenen los requisitos exigidos para el puesto de que se trate; y la convocatoria debe hacerse con quince días de anticipación por lo menos, a la fecha señalada por la Oficina Nacional del Servicio Civil para el examen, debiendo publicarse en el Diario Oficial y en otro de mayor circulación en el país, debiendo contener la convocatoria, los deberes y atribuciones del puesto, los requisitos deseables o exigibles, la formalidad que debe reunir la solicitud, y la fecha, lugar y hora de la celebración del examen.
  
- **Listado de candidatos elegibles:** El listado de candidatos elegibles deberá conformarse con los nombres de aquellos candidatos que hayan obtenido una calificación mínima de setenta y cinco puntos, en los exámenes, en una escala comprendida de uno a cien puntos.
  
- **Notificación de resultados de exámenes:** La calificación de los exámenes se hará dentro del término máximo de sesenta días siguientes a su finalización, debiendo notificarse a cada uno de los candidatos examinados de las notas obtenidas, y en su caso del lugar que le corresponde en el registro respectivo.
  
- **Establecimiento de registros:** Es obligación de la Oficina Nacional del Servicio Civil, organizar y conservar los registros de ingreso, así como los de ascenso y cualesquiera otros que sean necesarios para la administración del servicio civil, de

conformidad con su reglamento. Es de este registro que debe seleccionarse a las personas que deban desempeñar los puestos en el Estado.

- **Nombramientos en el servicio público:** Para efectos de emitir el nombramiento en el servicio público se establece que la autoridad nominadora debe requerir a la Oficina Nacional del Servicio Civil, una nómina de todos los candidatos elegibles, en la forma que prescriba el reglamento respectivo. De la nómina que remita la Oficina Nacional del Servicio Civil, la autoridad nominadora debe elegir al nuevo servidor, selección que debe tener lugar dentro de los ocho días siguientes de recibida la nómina respectiva. Si la Oficina Nacional del Servicio Civil, no remitiere o no tuviere una nómina de elegibles para el puesto de que se trate, por inexistencia o insuficiencia de candidatos, la autoridad nominadora puede cubrir la vacante en forma provisional con autorización de la Oficina Nacional del Servicio Civil, siempre que los designados cumplan con los requisitos previstos en la Ley. Es importante mencionar lo que la Ley establece en relación a todos aquellos nombramientos que se hagan para ingresar al servicio público, en contravención al proceso de nombramiento, en cuanto a que cualquier nombramiento que se haga en contravención a lo dispuesto en la Ley del Servicio Civil, es nulo y no causa efecto legal alguno.
  
- **Período de prueba en el servicio público:** El período de prueba en el servicio público tiene por finalidad, dejar a las partes de la relación laboral en la libertad de terminar el contrato de trabajo sin responsabilidad para ninguna de las dos, con el

objeto de que puedan buscar una nueva relación. A este respecto, se establece en la Ley del Servicio Civil guatemalteca, un período de prueba cuya duración es de seis meses, que se inicia a partir de la fecha de la toma de posesión del cargo para los casos de nuevos servidores públicos y de tres meses para los servidores que se encuentren promoviendo de un puesto a otro. Una vez superado el período de prueba el servidor público debe considerarse como empleado regular del Estado. Para los efectos del período de prueba, cuenta la duración de los interinatos para aquellos trabajadores que se hayan encontrado nombrados provisionalmente. La evaluación del período de prueba deberá hacerse en la forma y en la fecha que establece el Reglamento de la Oficina Nacional del Servicio Civil, debiéndose tomar en cuenta fundamentalmente, la conducta y el rendimiento de los aspirantes.

### **3.5. Los derechos, obligaciones y prohibiciones de los servidores públicos**

A continuación se hace una enumeración de los derechos de los servidores públicos:

- No ser removidos de sus puestos, a menos de que incurran en las causales de despido previstas en la Ley que hayan sido debidamente comprobadas;
- Gozar de un período de vacaciones de veinte días hábiles después de cada año de servicios continuos de labores, para aquellos servidores públicos cuya actividad no se encuentre comprendida entre los riesgos que causen enfermedades profesionales;

- Gozar de un período de vacaciones de treinta días hábiles después de cada año de servicios continuos de labores, para aquellos trabajadores expuestos a riesgos que causan enfermedades profesionales;
- Gozar de licencias con o sin goce de sueldo, por enfermedad, gravidez, estudios, adiestramientos y otras causas, de conformidad con el reglamento respectivo.
- A enterarse de las calificaciones periódicas de sus servicios;
- A recibir en la primera quincena del mes de diciembre de cada año, un aguinaldo en efectivo equivalente al cien por ciento de su salario;
- A recibir el pago de una indemnización por supresión del puesto o por despido injustificado directo o indirecto, equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos, hasta un máximo de diez meses de acuerdo con el Artículo 110 de la Constitución Política de la República de Guatemala.
- A gozar del régimen de jubilaciones, pensiones y montepíos de conformidad con la ley respectiva;
- A recibir un subsidio cuando las condiciones fiscales lo permitan;
- A un salario justo que le permitan una subsistencia decorosa;

- A la mujer trabajadora, el descanso pre y post natal;
- A ejercer el derecho de libre sindicalización y huelga.

En cuanto a las obligaciones de los servidores públicos, y las prohibiciones de carácter general y especial hacia los mismos, se encuentran reguladas en los Artículos del 64 al 66 de la Ley del Servicio Civil.

Las condiciones de contratación de los servidores públicos, determinadas en los nombramientos emitidos por las autoridades nominadoras del Estado, son: las jornadas de trabajo y demás descansos laborales, el régimen de salario y el régimen disciplinario.

- **De las jornadas de trabajo:** La jornada de trabajo determinada para los servidores públicos es de carácter ordinario y no podrá ser menor de cuarenta horas ni exceder en ningún caso de cuarenta y cuatro horas a la semana. En relación a la jornada nocturna y mixta, estas serán establecidas y reglamentadas por la Junta Nacional del Servicio Civil.
- **De los descansos:** Al respecto la legislación establece el día de descanso semanal para el servidor público que debe producirse después de una jornada de trabajo semanal, de cada seis días. Asimismo se establecen como días de descanso, los

días de asueto, que son aquellos determinados expresamente por la Ley del Servicio Civil y otras Leyes conexas.

- **Del régimen salarial:** El régimen de salario de los servidores públicos, será determinado por la Ley de Salarios y en general por la política salarial implementada por el Estado. El régimen de salarios del Estado debe ser revisado por el Director de la Oficina Nacional del Servicio Civil, por lo menos cada cuatro años, para establecer o no si procede la modificación del mismo. Como puede establecerse, no se regula en la Ley del Servicio Civil, nada sobre el salario extraordinario de los servidores públicos, por lo que para ese extremo en particular, hay que acudir a la Ley Orgánica del Presupuesto.
  
- **Del régimen disciplinario:** Dentro del derecho que tiene el Estado para disciplinar las faltas de sus trabajadores, la Ley del Servicio Civil establece cuatro clases de sanciones que deben ir gradualmente aplicadas y un procedimiento que garantiza el derecho de defensa para el servidor al que se busca sancionar, que consiste en la formulación de cargos, de la cual se le debe correr audiencia por un plazo de cuarenta y ocho horas, a fin de que proponga pruebas de descargo, posteriormente a eso, la autoridad nominadora comunicará el despido si así lo acuerda, el que podrá ser impugnado por el servidor, dentro de los tres días siguientes, ante la Oficina Nacional del Servicio Civil, quien deberá elevar el trámite del recurso a la Junta Nacional del Servicio Civil, que dispone de treinta días a partir de la recepción de las actuaciones para resolverlo. Resuelto desfavorablemente el recurso, se agota

la vía administrativa y el servidor tiene el derecho de acudir ante cualquiera de las Salas de Trabajo y Previsión Social a promover su reclamo por despido injustificado, mismo que deberá ser instaurado por medio de la vía ordinaria.

La escala de sanciones que puede imponer el Estado como empleador, es la siguiente:

- **Amonestación verbal:** Esta sanción se aplicará únicamente por faltas leves, determinadas en la Ley del Servicio Civil.
- **Amonestación escrita:** Esta sanción se impondrá cuando el servidor haya merecido durante un mismo mes calendario dos o más amonestaciones verbales, o en los otros casos que se establezcan en el Reglamento de la Ley del Servicio Civil;
- **Suspensión en el trabajo sin goce de sueldo, hasta por un máximo de treinta días:** Esta sanción se impondrá, cuando la falta cometida sea de cierta gravedad, y en este caso deberá oírse previamente al interesado. Esta clase de sanción también procederá en los casos de detención y prisión provisional, por todo el tiempo que una u otra se mantenga.
- **Despido justificado:** Esta es la sanción más severa prevista en la Ley del Servicio Civil, y solo podrá imponerse previa audiencia al interesado, para ejercer su derecho de defensa, y si éste hubiere incurrido en cualquiera de las causales que facultan a la autoridad nominadora para remover a los servidores públicos del servicio por



oposición sin responsabilidad de su parte, contenidas en los numerales del 1 al 12 del Artículo 76 de la Ley del Servicio Civil.



## CAPÍTULO IV

### 4. Los contratos administrativos

Está claro que la consecución de los fines del Estado no puede ser realizado solamente a través de la actuación administrativa del órgano como autoridad, ejecutando actos administrativos, los que se caracterizan de ser unilaterales y ejecutivos, pero como la administración no logra sus finalidades y cometidos, se ve en la necesidad de ampliar su campo de acción y lo lleva a solicitar la participación voluntaria de los particulares.

Por estas razones se llega al momento que la administración pública, realiza convenios con los particulares, para que a través de la manifestación de voluntad de ambos, se generen derechos y obligaciones en condición de igualdad entre las partes. En consecuencia se origina necesariamente la contratación administrativa, ya no en forma unilateral como se manifiesta el Estado, sino una relación de naturaleza bilateral y es donde se manifiesta la voluntad en derecho privado del Estado.

En la contratación estatal y su régimen jurídico no son sólo propias de un país en particular; ellas también aparecen, de distinta forma y manera, en cada Estado. Es así como existen distintas orientaciones en el mundo y en la evolución histórica del derecho de cada país, acerca del concepto y de la existencia de los contratos administrativos. En nuestro país la contratación administrativa está orientada a que el Estado y los



particulares que lo suscriben tengan certeza jurídica, el primero para obtener el cumplimiento y el segundo de recibir el pago o el cumplimiento del contrato.

El contrato en general es una relación jurídica bilateral, en donde se pone de manifiesto la libertad de voluntades, tanto del Estado como de los particulares, por esa razón hemos dicho que “el Derecho Administrativo no solo es derecho público. En este caso vemos que el Estado se pone en igualdad de derechos y obligaciones frente al particular, he ahí la importancia que el Estado tenga personalidad jurídica, porque ésta lo hace sujeto de derecho y la facultad de contraer obligaciones. Aunque los contratos sean de adhesión y el Estado imponga sus estipulaciones, no deja de haber libertad de voluntades, puesto que el Estado no puede obligar a la firma y suscripción de un contrato administrativo, de cualquier naturaleza que sea, tiene que haber consenso de voluntades, como se establece en la contratación civil.”<sup>37</sup>

El contrato como institución jurídica, no es exclusiva del derecho civil, más parece ser una institución que pertenece a la Teoría General del Derecho, puesto que lo podemos aplicar a cualquier rama de la ciencia jurídica, así encontramos la existencia de contratos civiles, mercantiles, laborales, administrativos, etc.

Consecuentemente cuando surge la administración consensuando con los particulares, comprándole suministros, solicitando una obra pública o algún servicio, que la

---

<sup>37</sup> Calderón, Hugo Haroldo. **Derecho administrativo parte general**. Pág. 372

administración por imposibilidad material no puede realizar, es cuando nace el contrato administrativo.

Aunque no aceptado por la doctrina moderna, se ha llegado a considerar esa relación entre la administración y los particulares, no como contrato, sino como un acto eminentemente administrativo, en donde al momento que el particular otorga su consentimiento surtía sus efectos. Esta teoría corresponde a las negativas o de negación del contrato administrativo.

El Maestro Jorge Fernández Ruiz dice "que la aparición del contrato administrativo estuvo muy distante de ser pacífica. La voz de numerosos e importantes juristas se alzó para impugnar su existencia, en un esfuerzo por desvincular los argumentos de quienes lo postulaban como una categoría contractual especial, diferente a la del contrato regulado por el derecho privado".<sup>38</sup>

En la actualidad el contrato administrativo ha logrado su aceptación general tanto en la legislación como en la jurisprudencia y en la doctrina, pese a que especialmente en la última subsistan opiniones aisladas para impugnarlo. Importa, pues, determinar si en esencia el llamado contrato administrativo se configura como un negocio contractual o si, como afirma Otto Mayer, es un acto administrativo unilateral, como sugiere una parte de la doctrina italiana; y de acreditarse su calidad contractual, determina si el contrato administrativo es distinto al derecho privado o solo una de sus variedades.

---

<sup>38</sup> Fernández Ruiz, Jorge. **Derecho administrativo contratos**. Pág. 37

#### 4.1 Definición de contrato administrativo

Para Rafael Godínez, el contrato administrativo “es una declaración de voluntad del Estado, a través de sus órganos centralizados y entidades autónomas y descentralizadas, con una persona individual o colectiva, privada o pública, nacional o internacional, con el compromiso del primero de pagar honorarios o un precio por la actividad, servicio o bien, que le presta el contratante, bajo las condiciones establecidas en las Leyes de orden público y sometidos en caso de conflicto o incumplimiento a la jurisdicción privativa de lo contencioso administrativo”.<sup>39</sup>

Sabino Alvarez dice “el contrato administrativo es una obligación bilateral, convenida, es decir consensual en la que una de las partes se encuentra en una situación privilegiada en relación a la otra, por lo que respecta al cumplimiento de las obligaciones convenidas, sin que ello implique una merma de los derechos económicos que la otra pueda hacer valer”.<sup>40</sup>

Hugo Calderón lo define como “el contrato administrativo es el celebrado por un particular, o varios, y la administración pública, en ejercicio de una función administrativa, para satisfacer el interés público, con sujeción a un régimen exorbitante de derecho privado”.<sup>41</sup>

---

<sup>39</sup> Godínez Bolaños, Rafael. **Temas de Derecho Administrativo**. Pág. 8

<sup>40</sup> Alvarez-Gendín, Sabino. **Tratado General del Derecho Administrativo**. Pág. 369

<sup>41</sup> Calderón. **Ob. Cit.** Pág. 388



## 4.2. Elementos

Los elementos más importantes del contrato administrativo, son los siguientes:

### a) Sujetos

Dentro del contrato administrativo necesariamente existen dos o más partes, porque es bilateral, donde interviene el Estado y sus entidades y una persona privada individual o jurídica, anteponiendo cada cual sus derechos e intereses, los del Estado el interés público y los particulares sus intereses privados, pero en armonía y respetando la libre determinación de las partes para suscribirlo.

Los sujetos tienen que cumplir ciertas condiciones para la celebración del contrato, por un lado el órgano administrativo debe ser competente para la celebración del contrato, de lo contrario existiría un vicio que lo tornaría nulo. Por otro lado el particular, que puede ser una persona física o moral debe tener plena capacidad para contratar, puesto que de no tenerla el contrato sería inválido.

### b) El consentimiento de los sujetos

Tanto el Estado y sus entidades como la persona individual o jurídica, deben expresar libremente su voluntad. En este caso el Estado no puede hacer uso del ejercicio de su soberanía para imponer a los particulares un contrato.

Como lo expresa Fraga, "Es indudable que el Estado no está obligado a intervenir en todos los casos imponiendo su voluntad a los particulares. En algunos casos puede obtener la colaboración voluntaria de éstos y lograr de ellos por medio de un arreglo consensual la prestación de bienes o servicios personales. Existen muchos casos en los cuales hay correspondencia entre el interés del Estado y el de los particulares. Desde el momento que tal correspondencia existe no se hace necesario el empleo del mando imperativo de parte del Poder Público para salvar su eficaz cumplimiento de sus atribuciones. Solamente cuando la realización de ésta en una forma regular y continua depende la de estos bienes y servicios y no existiere la colaboración adecuada de los particulares, el Estado tiene que proceder por la vía del mando, imponiendo unilateralmente su voluntad".<sup>42</sup>

### c) Contenido

Agrega Rafael Godínez, este elemento y expresa que: "Debe referirse a hechos lícitos, ciertos y determinados, relacionados con la gestión patrimonial del Estado entre los cuales se puede mencionar, compra de bienes, suministro de utensilios, alimentos, construcción de obras públicas, prestación de servicios públicos, etc."<sup>43</sup>

Además cabe mencionar que las concesiones de servicios públicos esenciales forman parte del contenido del contrato administrativo.

---

<sup>42</sup> Fraga, Gabino. **Ob. Cit.** Pág. 395

<sup>43</sup> Godínez Bolaños, Rafael. **Ob. Cit.** Pág. 6

#### **d) La forma**

Otro de los elementos que agrega Rafael Godínez, es la forma de los contratos y manifiesta que el contrato administrativo: “Debe constar por escrito con o sin intervención notarial, según lo establezca la Ley”.<sup>44</sup>

#### **4.3. Principios del contrato administrativo**

Los principios del contrato administrativo, son esenciales en su aplicación, esto derivado que los mismos, buscan garantizar que todos los actos del Estado, no sean violatorios a los derechos de los habitantes, buscando privilegiar el bien común dentro de todo el conglomerado social. Que el es fin fundamental de todo Estado, según estipula el Artículo 1 de la Constitución Política de la República de Guatemala “El Estado de Guatemala se organiza para proteger a la persona y a la familia, su fin supremo es la realización del bien común”. Por lo cual todo contrato administrativo debe de estar regido por los siguientes principios:

##### **a) Igualdad del Estado frente a particulares**

El Estado debe ponerse en igualdad de los particulares o administrados para poder contratar. Según norma el Artículo 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala, “todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El

---

<sup>44</sup> Ibid. Pág. 6

hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre si”.

#### **b) Manifestación de voluntad**

Tanto el Estado como las personas individuales o jurídicas deben manifestar su voluntad, pues un contrato no puede ser impuesto por la soberanía del Estado, aquí es donde se pone de manifiesto la voluntad de derecho privado del Estado. Siendo el contrato una fuente indirecta del derecho ya que el mismo se convierte en Ley entre las partes que los están signando.

#### **c) No alterar el orden público**

Dentro del contrato administrativo debe cuidarse que en el mismo no sea alterado el orden público.

#### **d) Cumplimiento de formalidades**

Dentro del contrato administrativo deben observarse las formalidades, contenidas normalmente dentro del Derecho Administrativo.

#### **e) Cumplimiento de procedimientos**

Para la suscripción de los contratos administrativos debe cuidarse de cumplir con los procedimientos previos contenidos en la Ley, por ejemplo: la licitación, la cotización, etc.

#### **f) Debe ir dirigido al cumplimiento de las finalidades del Estado**

Todo contrato administrativo debe llevar implícita la finalidad que pretende la administración pública, creación de obras públicas, suministros, servicios, consultoría, etc.

### **4.4. Clasificación de los contratos administrativos**

Doctrinariamente y legalmente existen un sin número de clases de contratos administrativos, siendo los más importantes los siguientes:

#### **a) Contrato de obra pública**

Van dirigidos para la construcción, modificación, reconstrucción o mantenimiento de un edificio o de alguna otra obra de utilidad pública, por ejemplo: construcción de escuelas, hospitales, carreteras, construcción y reconstrucción de puentes y mantenimiento de los mismos, etc.

## **b) Contrato de suministros**

A través del contrato de suministros, el Estado obtiene bienes muebles, materiales de oficina, etc., con los cuales la administración desarrolla su actividad.

## **c) Contrato de concesión de servicios públicos**

Cuando la Administración Pública, se ve imposibilitada por limitaciones presupuestarias a prestar el servicio público, encomienda a los particulares que asuman el riesgo económico para la prestación de los mismos, previo a las autorizaciones que el Estado debe otorgar.

La concesión es un acto mixto compuesto de tres elementos: un acto reglamentario, un acto condición y un contrato.

Es un acto reglamentario, pues en el mismo se fijan las normas a que necesariamente se deben condicionar la organización y funcionamiento del servicio público, así también quedan contenidos aspectos referentes a horarios, tarifas, forma de prestación del servicio, derechos de los usuarios, etc.

El acto condición es el que condiciona como su nombre lo indica, las atribuciones que debe cumplir el concesionario de las facultades que la Ley le otorga, así como de las obligaciones.

El tercer elemento es el elemento contractual que implica las cláusulas, por medio de las cuales la administración otorga la concesión y en donde se fijan derechos y obligaciones tanto de las empresas concesionarias como de la administración.

El servicio público es el medio que la administración municipal dispone, para lograr su finalidad axiológica como lo es el bien común o bienestar general de toda la población que en él habita, los que están destinados a cumplir con las necesidades de carácter general de sus habitantes, las que el ente municipal realiza en forma directa o indirecta, a través de la concesión de los servicios públicos, a personas individuales o jurídicas, de carácter privado.

En este sentido, el ejemplo clásico de los servicios públicos concesionados, es el del servicio de transporte urbano en el país.

#### **d) Contrato de servicios al Estado**

Este tipo de contrato es aquel en el que un particular presta algún servicio al Estado, por ejemplo: mantenimiento de maquinaria y equipo y otros servicios que los particulares pueden prestar al Estado. Por medio de este tipo de contratos el Estado se convierte en un generador de empleos directo dentro del mismo conglomerado social que lo conforma.

#### **e) Contrato de consultoría profesional**

Por medio de este contrato, empresas especializadas en consultoría, profesionales y técnicos prestan al Estado un servicio especial, por ejemplo: estudios de factibilidad, de pre inversión, estudios jurídicos, técnicos, etc.

#### **f) Contrato de explotación y exploración de recursos no renovables**

Este contrato tiene como objetivo primordial otorgar a personas individuales o jurídicas la explotación y la exploración de hidrocarburos, que por mandato constitucional son propiedad del Estado.

#### **4.4. Contratos administrativos 0-29**

El renglón 0-29 encuentra su base legal en la Ley de Contrataciones del Estado, Decreto 57-92 del Congreso de la República de Guatemala y sus reformas, dicha Ley regula en su Artículo 44: se establecen los siguientes casos de excepción: “1. No será obligatoria la licitación ni la cotización en las contrataciones en las dependencias y entidades publicas, conforme el procedimiento que se establezca en el reglamento de esta Ley y en los casos siguientes: 1.9 La contratación de servicios profesionales individuales en general”, cabe indicar que ni la Ley ni el reglamento de la misma establecen calidades específicas para ser contratados al amparo de dicha norma”.



Además en el Manual de Clasificaciones Presupuestarias para el Sector Público de Guatemala.

El renglón 0-29 opera en Guatemala, convocando a plazas para las cuales se establece, en algunos casos, un sistema de entrevistas a las cuales se accede presentado la hoja de vida del aspirante. Luego de estas entrevistas, si satisfacen las aspiraciones de la autoridad nominadora, se les llama y se les indica que deben inscribirse como contribuyentes ante la Superintendencia de Administración Tributaria y solicitar la autorización de facturas, cumplidos estos requisitos se procede a suscribir el contrato administrativo por servicios técnicos o profesionales por tiempo determinado, contrato a través del cual se formaliza la relación de trabajo al margen de la protección que brinda la normativa del Derecho del Trabajo. Una vez cumplido con esto, se inicia con la prestación del trabajo pagándose mensualmente, por períodos vencidos, al final de los cuales el trabajador o trabajadora debe emitir factura contable por dicho pago, aduciendo que el concepto del mismo es el pago por servicios profesionales o técnicos prestados por el período de un mes.

Cabe indicar que para la contratación de trabajadores o trabajadoras dentro del renglón presupuestario 0-29 no se exigen calidades específicas como acreditación de la calidad profesional o técnica, lo que conduce a que su implementación constituya una evasión de la relación laboral. En otros casos, la autoridad nominadora propone planes de retiro voluntario, simplemente despide o espera a que por alguna razón el trabajador o

trabajadora que ocupa la plaza permanente la deje vacante para sustituirle por un trabajador o trabajadora contratado bajo este renglón presupuestario.

En lo que se refiere a la jornada de trabajo, los trabajadores y trabajadoras contratados bajo el renglón 0-29 observan la misma hora de ingreso a sus labores que los del resto de los trabajadores de la dependencia de que se trate y, regularmente, la misma hora de salida con la diferencia de que a los mismos, en muchos casos, se les hace laborar excediendo la jornada ordinaria de trabajo sin que ello de lugar a un pago adicional por el tiempo laborado en jornada extraordinaria. Este tiempo extraordinario, si bien es cierto no se refuta abiertamente como obligatorio; debe ser laborado toda vez que ello incide en la evaluación de su rendimiento y desempeño, y no trabajarlo podría significar la rescisión de su contrato sin responsabilidad para el Estado de Guatemala. Ahora bien, la suposición de que se están prestando servicios profesionales o técnicos implicaría no solo la no sujeción a una hora específica de entrada al trabajo y la total libertad del contratado para decidir la mejor forma para la realización del servicio; sin embargo, en el renglón 0-29; persiste la relación de dependencia, ya que el mismo desarrolla sus labores bajo supervisión, vigilancia y dirección de un jefe inmediato superior que forma parte de la estructura administrativa de la entidad para la cual labora y es quien ejerce sobre el mismo las facultades patronales.

En cuanto al pago de salario, el trabajador o trabajadora contratada bajo el renglón 0-29, lo recibe mensualmente y por periodos vencidos al igual que los demás trabajadores, con la diferencia de que estos deben emitir factura por su pago, con lo

que someten el salario a las cargas tributarias de las cuales el salario se encuentra exento en la legislación nacional, e igualmente puede ser embargado en su totalidad toda vez que al encubrirse su pago mediante la facturación, este ingreso no se encuentra protegido por la garantía de inembargabilidad que reviste el salario de conformidad con la Ley Nacional y el Convenio 95 de la OIT y, en caso de deuda, no se le reconoce el carácter de crédito privilegiado y su cobro debe realizarse por la vía civil misma, que es absolutamente onerosa, a diferencia de los procedimientos regulados por el Derecho del Trabajo que se caracterizan por su sencillez y gratuidad o por lo barato. Si bien es cierto, los salarios que se les pagan son superiores a los que mensualmente devengan los trabajadores contratados como tales en los mismos puestos o realizando funciones similares.

A los trabajadores contratados bajo el renglón 0-29 no se les paga Aguinaldo, Bonificación Anual para los Trabajadores del Sector Público y Privado, Bonificación Incentivo, ni los demás beneficios provenientes, en su caso, de los Pactos o Convenios Colectivos de Trabajo, y no gozan del derecho a la jubilación, no gozan de la cobertura del Seguro Social a través del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social; a las trabajadoras no se les reconoce su inamovilidad, ni el derecho al descanso pre y post natal, ni al periodo de lactancia que regula nuestro Código de Trabajo.

La discriminación laboral creada, mantenida e incentivada por el Estado de Guatemala a través del renglón 0-29 se marca desde el mismo momento en que la relación laboral es desnaturalizada y extraída de su marco jurídico natural, es decir, el Derecho del

Trabajo, para regirla por normas correspondientes al Derecho Común, las cuales no permiten que los trabajadores y trabajadoras contratados bajo este renglón presupuestario gocen de los derechos mínimos e irrenunciables que garantiza, en teoría, la legislación nacional e internacional del trabajo, lo que a su vez incide en la inexistencia de condiciones para el ejercicio de la libertad sindical.

La discriminación laboral creada, mantenida e incentivada por el Estado de Guatemala a través del renglón 0-29 se marca desde el mismo momento en el que la relación laboral es desnaturalizada y extraída de su marco jurídico natural, es decir, el Derecho del Trabajo, para regirla por normas correspondientes al Derecho Común, las cuales no permiten que los trabajadoras y trabajadores contratados bajo este renglón presupuestario gocen de los derechos mínimos e irrenunciables que garantiza, en teoría, la legislación nacional e internacional del trabajo, lo que a su vez incide en la inexistencia de condiciones para el ejercicio de la libertad sindical. Esta discriminación como todo acto discriminatorio, actúa en dos vías. La primera respecto de los trabajadores contratados mediante los demás renglones presupuestarios quienes, pese a realizar igual trabajo, en iguales condiciones, perciben una remuneración mucho menor, y la segunda, en cuanto a los trabajadores contratados bajo el renglón 0-29, a quienes se les priva de los derechos laborales mínimos e irrenunciables, sin que la mayor remuneración que perciben compense los efectos económico-sociales que conlleva la privación de tales garantías. Por otra parte, en el marco del Derecho Colectivo de Trabajo, el trabajador es inducido a actuar como un elemento contrario a los esfuerzos organizativos y reivindicativos de los trabajadores contratados bajo los

otros renglones presupuestarios, puesto que, inicialmente, por la naturaleza que contractualmente le es dada a la relación de trabajo y su sujeción a un ordenamiento jurídico distinto, se imposibilita su sindicalización y luego, al no ser considerados como trabajadores, tampoco se extienden a los mismos los beneficios obtenidos mediante la negociación colectiva.

Son excluidos de los efectos del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo. Esta indiferencia creada por su condición laboral y la desprotección jurídica a que como trabajadores se encuentran sometidos, hace mayormente factible que estos trabajadores se sientan mucho mas identificados con las autoridades de las instituciones para los cuales laboran y tengan la necesidad de hacer meritos ante estas para prolongar su frágil estabilidad en el trabajo; además, los llevan muchas veces a ser instrumentalizados en el ataque a los intentos organizativos o de negociación colectiva realizados por el resto de trabajadores, de tal forma que se crea dentro del centro de trabajo, una nueva categoría laboral, aparentemente mejor remunerada pero mas desprotegida, en donde la coincidencia entre desprotección e inestabilidad laboral los lleva a jugar, en algunos casos, el papel de ejecutores de estrategias y practicas antisindicales.

Debemos indicar que la Constitución Política de la República de Guatemala en sus Artículos 44 y 106 regula la nulidad de pleno derecho de todos los actos y disposiciones que impliquen la violación, negación, restricción o tergiversación de las normas que desarrollen derechos humanos y garantías mínimas e irrenunciables del trabajo. Ello es



complementado por la Ley del Organismo Judicial en su Artículo 4, al desarrollar lo relativo a la figura del fraude de ley, que establece que no debe surtir efecto jurídico alguno ni impedir que se aplica la norma que resulte aplicable a determinada citación el hecho de que se haya intentado evadir su cumplimiento mediante la aplicación de una norma distinta.

En este caso, existe una evidente desnaturalización de la relación de trabajo mediante la aplicación de normas de naturaleza no laboral a través de cuya aplicación se deja desprotegidos a los trabajadores contratados por el Estado de Guatemala bajo el renglón 0-29. Pese a ello los tribunales de justicia, dada la existencia en nuestro país de un sistema arraigado de impunidad laboral, impiden que la aplicación de tal articulado no resulte positiva, y por lo mismo, cabe indicar que estas formas de contratación violan fundamentalmente toda la legislación laboral vigente para la Republica de Guatemala, privando a los trabajadores mediante el fraude de ley el acceso a las garantías mínimas que esta garantiza, al menos formalmente, y dentro de las que se encuentran la libre sindicalización, la negociación colectiva y la huelga.

## CONCLUSIONES

1. La violación a los principios doctrinarios laborales, se debe al desconocimiento de los mismos, tanto por parte de patronos o empleadores y trabajadores, e inclusive por algunos profesionales del derecho, esto derivado, por la poca importancia que estos profesionales le prestan a la doctrina como fuente indirecta de derecho. Siendo esencial la misma para resolver un conflicto de leyes.
2. La falta de control o supervisión por parte del Estado, a través de los órganos correspondientes, permite que se susciten este tipo de contrataciones anómalas, dejando entrever la poca importancia, que a veces, se le presta a los derechos de los trabajadores o servidores públicos. Lo lamentable es que la propia administración pública, es la que violenta estas disposiciones laborales.
3. El abuso de poder, es una de las causas para que se den este tipo de ilegalidades, esto derivado, en que, las personas que conforman el conglomerado social, que no poseen los medios de producción necesarios, y que tristemente, son la mayoría de la población actual. Con la finalidad de obtener un trabajo digno, están de acuerdo, con que se menoscaben sus derechos laborales, esto derivado de su situación económica.



4. El poco respeto a la normativa laboral vigente y positiva en el país, es lo que permite, que surjan arbitrariedades dentro de la contratación laboral, esto derivado a la idiosincrasia que tiene la población en general, en cuanto a que las Leyes en el país, solo se encuentran vigentes, pero que no tienen el carácter positivo, que todo cuerpo normativo legal debería de ostentar, para que sea respetado el mismo.

5. La poca o nula cultura de denuncia, que ostenta la población en general, en el país, es la que hace, que el andamiaje laboral vigente, no pueda actuar, con absoluta eficacia y eficiencia dentro de cualquier relación laboral que se esté llevando a cabo, favoreciéndose con ello, a los patronos inescrupulosos, para que sigan cometiendo toda clase de vejámenes y arbitrariedades en contra de los derechos de los trabajadores.

## RECOMENDACIONES

1. Las universidades del país, deben egresar profesionales del derecho, más calificados, esto para coadyuvar con el nivel académico del país, fortaleciendo todo lo relativo al conocimiento de la ciencia del derecho, deberán implementar un pensum de estudios más avanzado, y motivar a través de becas de estudio en el extranjero, a los estudiantes destacados en los diferentes cursos impartidos, en las facultades.
2. La Oficina Nacional del Servicio Civil, debe verificar por todos los medios posibles, que este tipo de contratación anómala, no se lleve a cabo, entre los entes de la administración pública y los trabajadores públicos, deberá organizar un sistema de administración y supervisión de entidades públicas, con el objetivo de que actúen de acuerdo a los principios de la Ley del Servicio Civil.
3. El Organismo Ejecutivo, a través de un acuerdo gubernativo, debe crear una Secretaría de la Presidencia de Fomento al Empleo, esto para que, entre sus objetivos fundamentales, se encuentren el de fomentar la inversión de entidades extranjeras en el país, creando estrategias económicas y de mercado innovadoras a nivel mundial, coadyuvando con ello a disminuir, la alta tasa de desempleo en el país.

4. El Congreso de la República debe crear un Decreto Legislativo, con el objetivo de reformar, algunos Artículos del actual Código de Trabajo, que se encuentra vigente y positivo en el país, y con ello regular figuras laborales nuevas, que no se encuentran normadas en el cuerpo legal mencionado, con la finalidad de fortalecer el andamiaje legal laboral.

5. El Organismo Ejecutivo, a través de la Secretaría de Comunicación Social de la Presidencia, debe lanzar una campaña de fomento a la denuncia, a través de los medios de comunicación, en lo que, en materia laboral corresponde, con el objetivo de crear una cultura de denuncia entre la población actual.



## ANEXO

### **Manual de clasificaciones presupuestarias para el sector público de Guatemala**

Con el objetivo de lograr una mejor comprensión del tema, considero importante transcribir los primeros artículos del Acuerdo Ministerial 215-2004, del Ministerio de Finanzas Públicas, el cual dispone lo siguiente:

**Artículo 1.** Aprobar el “Manual de Clasificaciones Presupuestarias para el Sector Público de Guatemala”.

**Artículo 2.** Para que las Entidades de carácter estatal incluyendo las Municipalidades, apliquen en el proceso presupuestario, deberá observarse el uso y aplicación del Manual de Clasificaciones Presupuestarias para el Sector Público de Guatemala.

**Artículo 3.** Se derogan los Acuerdos Ministeriales números 233-2000 y 464-2003 del Ministerio de Finanzas Públicas de fecha 29 de diciembre de 2000 y 26 de diciembre de 2003 respectivamente.

**Artículo 4.** El presente Acuerdo Ministerial empezará a regir el uno de enero del año 2005, y deberá publicarse en el Diario de Centro América, órgano oficial del Estado.



## Clasificación por objeto del gasto

Renglón presupuestario 021 Personal supernumerario;

Renglón presupuestario 022 Personal por contrato;

Renglón presupuestario 023 Interinatos por licencias y becas;

Renglón presupuestario 024 Complemento personal al salario del personal temporal;

Renglón presupuestario 025 Complemento por antigüedad al personal temporal;

Renglón presupuestario 026 Complemento por calidad profesional al personal temporal;

Renglón presupuestario 027 Complementos específicos al personal temporal;

Renglón presupuestario 028 Complemento por transporte al personal temporal;

Renglón presupuestario 029 Otras remuneraciones de personal temporal.

#### 4.6. Personal Temporal

Este subgrupo comprende las erogaciones, que por concepto de retribuciones al puesto, se haga al personal que ocupa puestos temporales en el sector público, **para trabajos especiales y transitorios**. Se subdivide en los siguientes renglones:

##### a) Renglón presupuestario 021 Personal supernumerario

Contempla los egresos por concepto de sueldo base a trabajadores públicos, contratados para labores temporales de corta duración, que no pueden realizarse con el personal permanente o de planta. Su propia naturaleza implica que con cargo a este renglón no puede contratarse personal adicional para labores permanentes. Se citan como ejemplo: personal adicional para los servicios de correos en épocas de pascua; personal de enfermería o paramédico que suple vacaciones de los de planta en diferentes departamentos o secciones, y el personal contable que refuerza las acciones de cierre de los ejercicios fiscales.

##### b) Renglón presupuestario 022 Personal por contrato

Contempla los egresos por concepto de sueldo base a trabajadores públicos, contratados para servicios, obras y construcciones de carácter temporal, en los cuales en ningún caso los contratos sobrepasarán el período que dura el servicio, proyecto u

obra; y, cuando éstos abarquen más de un ejercicio fiscal, los contratos deberán renovarse para el nuevo ejercicio.

**c) Renglón presupuestario 023 Interinatos por licencias y becas**

Contempla los egresos por concepto de sueldo base a trabajadores contratados para llenar las vacantes temporales del personal permanente, por licencias y becas concedidas con goce de sueldo.

**d) Renglón presupuestario 024 Complemento personal al salario, del personal temporal**

Corresponde la remuneración adicional al sueldo base del personal temporal, derivada de la aplicación de la “Ley de Salarios de la Administración Pública” y el otorgamiento de los “Planes de Clasificación de Puestos y Administración de Salarios”.

**e) Renglón presupuestario 025 Complemento por antigüedad al personal temporal**

Corresponde a la remuneración adicional al sueldo base del personal temporal, derivada del “Bono por antigüedad”, a que tiene derecho los trabajadores públicos por el tiempo de servicios continuos prestados al Estado, de conformidad con la disposición legal que le da origen.



**f) Renglón presupuestario 026 Complemento por calidad profesional al personal temporal**

Corresponde a la remuneración adicional al sueldo base del personal temporal, derivada de la “Bonificación profesional”, a que tienen derecho los trabajadores profesionales colegiados activos, de conformidad con la disposición legal que le da origen.

**g) Renglón presupuestario 027 Complementos específicos al personal temporal**

Corresponde a la remuneración adicional al sueldo base del personal temporal, por bonos específicos, derivada de la emisión de decretos, acuerdos gubernativos, suscripción de pactos colectivos de condiciones de trabajo y otras disposiciones legales vigentes.

**h) Renglón presupuestario 028 Complemento por transporte al personal temporal**

Corresponde a la remuneración adicional al sueldo base del personal temporal, derivada del “Bono de transporte”, a que tienen derecho los servidores públicos de la ciudad capital, para compensar sus gastos de transporte al trabajo, de conformidad con la disposición legal que le da origen.



**i) Renglón presupuestario 029 Otras remuneraciones del personal temporal**

En este renglón se incluyen honorarios por servicios técnicos y profesionales prestados por personal sin relación de dependencia, asignados al servicio de una unidad ejecutora del Estado, y que podrán ser dotados de los enseres y/o equipos para la realización de sus actividades, en períodos que no excedan un ejercicio fiscal.



## BIBLIOGRAFÍA

ALVAREZ-GENDÍN, Sabino. **Tratado General del Derecho Administrativo**. DF. México: Editorial Magno. 1985.

BARGAGELATA, Hector-Hugo. **Formación y legislación del trabajo**. Montevideo: Uruguay: Ed. Cinterfor, reimpresión 1997.

BORRAJO DACRUZ, Efrén. **Introducción al derecho español del trabajo**. Madrid: España: Ed, Escape, 1969.

Biblioteca de consulta Microsoft Encarta 2005. **Diccionario de la Real Academia Española**. Edición electrónica. (20 de julio de 2007).

CABANELLAS, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. 1t., 1ra ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L.; (s.f.).

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Buenos Aires. Argentina: Ed Heliasta S.R.L. (s.f.).

CALDERÓN M, Hugo Haroldo. **Derecho administrativo, parte general**. Guatemala. Litografía Orión. Quinta Edición. 2005.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho del trabajo**. Guatemala. Editorial Ballestas. Sexta Edición. 2003.

DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo**. Argentina: Ed. de Palma, 1972.

DE LA CUEVA, Mario. **Derecho del trabajo**. México: Editorial Porrúa. 1960.



DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. 2da ed., México: Ed. Porrúa, 1943.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 1996.

FERNÁNDEZ RUIZ, Jorge. **Derecho administrativo contratos**. México: Ed. Valladares. 2001.

FRANCO LOPEZ, Cesar Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2004.

GARCINI GUERRA, Oscar. **El régimen de los servidores públicos**. México: Editorial Azteca. 1998.

GODÍNEZ BOLAÑOS, Rafael. **Temas de derecho administrativo**. Guatemala: Tomos Educativos. USAC. 2005

HERNÁNDEZ MÁRQUEZ, Miguel. **Tratado elemental del derecho del trabajo**. Guatemala: Editorial Universitaria. 5ta. Edición. 2001.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Contrato de trabajo por tiempo indefinido, a plazo fijo y para obra determinada**. Guatemala. 1ra. ed. Ed. Estudiantil Fenix, 1996.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo**. Guatemala. 2da. ed. Ed. Estudiantil Fénix, 1998.

Ministerio de Trabajo y Previsión Social. **Revista del trabajo**. Guatemala: (s.e), 2005.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1987.



RIFKIN, Jeremi. **La era del acceso**. Estados Unidos: Editorial Acces. 2009

ROJINA VILLEGAS, Rafael. **Derecho del trabajo**. México: Editorial UNAM. 6ta edición.

TRUEBA, URBINA. **La relación especial de los servidores públicos**. Argentina: Editorial Buenos Aires. 2da. edición. 2001.

VILLALOBOS, Gabriela, **Derecho individual del trabajo**. México, (s.e.) 2005.

WOLFANG. **La autenticidad de la relación de trabajo del servidor público**. Argentina: Editorial Vasallaje. 1era edición. 2005.

#### **Legislación:**

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

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

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

**Manual de Clasificaciones Presupuestarias para el Sector Público de Guatemala**.

Enero 2005. Tercera Edición.