

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

**LOS TRABAJADORES DEL ESTADO POR PLANILLA
Y SUS DERECHOS LABORALES**

GLADYS JEANETH JAVIER DEL CID

GUATEMALA, OCTUBRE 2013

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

**LOS TRABAJADORES DEL ESTADO POR PLANILLA
Y SUS DERECHOS LABORALES**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

GLADYS JEANETH JAVIER DEL CID

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, octubre 2013

**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 I:	Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL II:	Licda. Rosario Gil Pérez
VOCAL III:	Lic. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV:	Br. Víctor Andrés Marroquín Mijangos
VOCAL V:	Br. Rocael López González
SECRETARIA:	Licda. Rosario Gil Pérez

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

Licda. Odilia Esmeralda Ramírez Hernández
Abogada y Notaria
Colegiada No. 9374



Guatemala, 20 de mayo de 2013.

Doctor
BONERGE AMILCAR MEJIA ORELLANA
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho.



Respetable Doctor Mejía Orellana:

Como Asesora de tesis de la Bachiller: **GLADYS JEANETH JAVIER DEL CID**, quien se identifica con el número de carné: 200816248 en la elaboración del trabajo intitulado: **“LOS TRABAJADORES DEL ESTADO POR PLANILLA Y SUS DERECHOS LABORALES”**, me complace manifestarle que:

1. En cumplimiento del artículo 31 del Normativo para la elaboración de tesis de licenciatura en ciencias jurídicas y sociales y del examen general público, que no tengo ninguna relación de parentesco dentro de los grados de ley con la Bachiller **GLADYS JEANETH JAVIER DEL CID**.
2. El trabajo analiza un estudio de los trabajadores del estado por planilla y sus derechos laborales, constituyendo un tema de actualidad, y muy importante en el derecho laboral.
3. Se emplearon los métodos apropiados, siendo los utilizados los siguientes: el método sintético, se empleó para determinar cada una de las causas que conlleva el constante incrementode la violación de los derechos de los trabajadores del estado por planilla; el método deductivo, para establecer los principios doctrinarios que fundamentaron el trabajo de análisis y síntesis; y el analítico; para establecer las causas que llevan a cometer las violaciones en sus derechos a los trabajadores del estado por planilla.
4. La bibliografía empleada tiene relación directa con los capítulos y con las citas bibliográficas de la tesis. Las conclusiones y recomendaciones se relacionan

Licda. Odilia Esmeralda Ramírez Hernández
Abogada y Notaria
Colegiada No. 9374



entre sí y con el contenido así como la redacción del trabajo referido. Durante la revisión de la tesis, señalé a la sustentante una serie de modificaciones, debido que considere necesariola ampliación de algunos capítulos para la mejor comprensión del tema en investigación; encontrándose la Bachiller Gladys Jeaneth Javier Del Cid conforme.

5. De manera personal me encargue de guiar a la estudiante bajo los lineamientos de todas las etapas correspondientes al proceso de investigación científico, aplicando para el efecto los métodos y técnicas acordes para la resolución de la problemática relacionada con lo cual se comprueba la hipótesis respectiva al establecer que los trabajadores del estado por planilla le son violados sus derechos laborales como resultado del desconocimiento de sus derechos laborales, pero principalmente por la inestabilidad laboral al tener que renovar contrato de forma anual.

El trabajo de tesis, efectivamente reúne los requisitos de carácter legal, por lo cual emito **DICTÁMEN FAVORABLE** de conformidad y en cumplimiento de los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de la Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público; para su posterior evaluación por el Tribunal Examinador, previo a optar al grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Atentamente,

Licda. Odilia Esmeralda Ramírez Hernández
Asesora de Tesis
Colegiada 9374

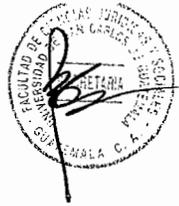




USAC
TRICENTENARIA

Universidad de San Carlos de Guatemala
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7 Ciudad Universitaria
Guatemala, Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 08 de agosto de 2013.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante GLADYS JEANETH JAVIER DEL CID, titulado LOS TRABAJADORES DEL ESTADO POR PLANILLA Y SUS DERECHOS LABORALES. 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/slih.

Lic. Avilán Ortíz Orellana
DECANO



Rosario



DEDICATORIA



- A Dios: Padre gracias te doy, por darme la oportunidad de alcanzar uno de mis propósitos de vida, por concederme la inteligencia, perseverancia y disciplina necesarias para no rendirme cuando me sentía cansada. Guíame siempre en el correcto ejercicio de mi profesión.
- A mi madre: Arcadia del Cid Amado, mujer valiente y luchadora, gracias por darme la vida, educación, principios de vida y por luchar por un mejor futuro para sus hijos. Madre es como un Angel para mí.
- A mi Hermana y Sobrinos: Por todo su apoyo y siempre estar a mi lado.
- A mi novio: Rodolfo García, por su apoyo, paciencia, su amor incondicional que me ayudó a superar los momentos difíciles y no permitir que me quedara a mitad del camino.
- A mis amigos: Por haber aportado su grano de arena en mí desarrollo personal.
- A mi casa de estudios: Gloriosa Universidad de San Carlos de Guatemala, por permitirme alcanzar mi mayor sueño y anhelo desde la infancia: Ser un profesional del derecho.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i
CAPÍTULO I	
1. Formas de contratación del Estado de Guatemala como patrono.....	1
1.1. Estado como patrono.....	1
1.2. Clasificación del servicio público.....	5
1.3. Sistemas de ingreso al servicio civil.....	7
1.4. Tipos de contratación en el Estado.....	10
1.5. Servidores públicos.....	13
1.6. Funcionarios públicos.....	14
1.7. Empleados públicos.....	16
1.8. Trabajadores del Estado por planilla.....	17
CAPÍTULO II	
2. Derechos de los trabajadores del Estado.....	19
2.1. Protección constitucional de los derechos de los trabajadores del Estado.....	19
2.2. Leyes que establecen los derechos de los trabajadores del Estado.....	26
2.3. Principio de tutelaridad.....	26
2.4. Los derecho de los trabajadores del Estado según la Ley del Servicio Civil.....	27



Pág.

2.5. Instituciones que velan por la aplicación y cumplimiento de los derechos de los trabajadores del Estado.....	28
2.5.1.1. Inspección General de Trabajo.....	28
2.5.1.2. Oficina Nacional de Servicio Civil.....	33

CAPÍTULO III

3. Contratación de los trabajadores del Estado por planilla y sus derechos en Guatemala.....	43
3.1. Trabajadores por planilla.....	43
3.2. Renglón presupuestario 031 para el sector público.....	43
3.3. Características principales de los trabajadores del Estado por planilla.....	43
3.4. Leyes aplicables a los trabajadores por planilla.....	44
3.5. Terminación de la relación laboral por parte del trabajador por planilla.....	46
3.6. Formas de vulneración de los derechos de los trabajadores por planilla.....	49

CAPÍTULO IV

4. El principio de igualdad y su vulneración con la alteración de las condiciones de contratación de los trabajadores del Estado por planilla.....	51
4.1. Despido indirecto e injustificado.....	51
4.2. Efectos y consecuencias del despido indirecto.....	52
4.3. Ius variandi.....	54



Pág.

4.4. Clasificación de las condiciones de trabajo.....	65
4.5. Vulneración del principio de igualdad.....	72
4.6. Fundamento del principio de igualdad.....	72
CONCLUSION DISCURSIVA.....	77
ANEXOS.....	79
BIBLIOGRAFÍA.....	83



INTRODUCCIÓN

La tesis se elabora debido a considerar la importancia de contar con un análisis jurídico sobre los trabajadores por planilla y la inestabilidad laboral que les afecta fundamentalmente al violárseles el principio de igualdad.

Son trabajadores por planilla del Estado los obreros, operarios y peones, que prestan sus servicios en talleres, principalmente en mantenimiento y similares; así como en la ejecución de proyectos y obras públicas, que no requieren nombramiento por medio de acuerdo y el pago se hace por medio de planilla. Este personal comprende las erogaciones, que con carácter de salario se pagan por cada día o por hora, así como los pagos que se ajustan a un tanto alzado o precio que se fija a determinada cantidad de trabajo.

Se estableció mediante la investigación que la relación funcional de los trabajadores por planilla y el Estado debe regirse por un reglamento especial elaborado por la Oficina Nacional de Servicio Civil y aprobado por la Junta Nacional de dicha entidad.

La información consultada de autores e instituciones especializadas sobre el tema permitió determinar el contenido de los objetivos planteados en el plan de investigación ya que mediante esta se evidenció que los trabajadores del estado por planilla gozan de los mismos derechos que gozan los demás trabajadores del estado, así mismo que no se cumple el derecho de los trabajadores por planilla al no ser equiparados en



prestaciones y derechos con los otros trabajadores del estado y que no se cumple el principio de estabilidad laboral, cuando se alteran las condiciones de contratación de los trabajadores del estado por planilla, originando un despido indirecto e injustificado.

La tesis consta de cuatro capítulos utilizando el método deductivo pues se desarrolla de lo general a lo particular, el capítulo uno aborda lo relacionado a las formas de contratación del Estado de Guatemala como patrono; el capítulo dos trata sobre las formas de contratación del Estado de Guatemala como patrono; el capítulo tres desarrolla las formas de contratación del Estado de Guatemala como patrono y finalmente en el capítulo cuatro analiza el principio de igualdad y su vulneración con la alteración de las condiciones de contratación de los trabajadores del estado por planilla.

El método de análisis, fue utilizado en la realización de la presente tesis pues inicialmente se procedió a descomponer el tema en lo que fueron considerados sus elementos constitutivos, siendo el caso de la construcción del título en los capítulos y luego este en los sub temas a investigar luego aplicando el método sintético se procedió a la construcción de los contenidos de cada uno para finalmente contar con el trabajo final.



CAPÍTULO I

1. Formas de contratación del Estado de Guatemala como patrono

1.1. Estado como patrono

Es importante tomar en consideración algunas instituciones del derecho administrativo y del derecho laboral que serán utilizadas en el desarrollo del mismo, siendo una de ellas la relación funcional, conocida como servicio civil, la cual es definida como el “vínculo jurídico laboral que une al Estado con los particulares que pasan a formar parte del servicio civil desde el momento que inician en el ejercicio del cargo, hasta la entrega del mismo.”¹

La Constitución Política de la República de Guatemala contiene un apartado específico sobre la relación del Estado y sus trabajadores al respecto el Artículo 107: “Trabajadores del Estado. Los trabajadores del Estado están al servicio de la administración pública y nunca de partido político, grupo, organización o persona alguna.” De la misma forma dispone el Artículo 108: “Régimen de los trabajadores del Estado. Las relaciones del Estado y sus entidades descentralizadas o autónomas con sus trabajadores se rigen por la Ley de Servicio Civil, con excepción de aquellas que se rijan por leyes o disposiciones propias de dichas entidades.”

¹Calderón M., Hugo Haroldo, **Derecho administrativo, parte general**. Pág.238.



Los trabajadores del Estado de sus entidades descentralizadas y autónomas que por ley o por costumbre reciban prestaciones que superen a las establecidas en la Ley de Servicio Civil, conservarán ese trato.

Respecto a la interpretación de este Artículo la Corte de Constitucionalidad en Expediente No. 249-87 resolvió, "...En efecto, es cierto que el artículo 108 de la Constitución Política de la República establece que las relaciones de entidades descentralizadas o autónomas, con sus trabajadores se rigen por la Ley de Servicio Civil, pero este artículo no puede aplicarse en forma aislada, sino en conjunto con las otras disposiciones de la propia Constitución, y entre ellas se encuentra el Artículo 111, que se refiere a que las entidades descentralizadas del Estado, que realicen funciones económicas similares a las empresas de carácter privado, se regirán en sus relaciones de trabajo con el personal a su servicio, por las leyes laborales comunes, siempre que no menoscaben otros derechos adquiridos. Al confrontar estas dos disposiciones se encuentra que la segunda es especial respecto de la primera, porque el artículo 108 se refiere a todas las entidades descentralizadas o autónomas del Estado y el Artículo 111 solamente aquellas que realicen funciones económicas similares a las empresas de carácter privado, se regirán en sus relaciones de trabajo con el personal a su servicio, por las leyes laborales comunes, siempre que no menoscaben otros derechos adquiridos, por lo que este último prevalece sobre el otro..."²

Tal y como lo constituye el Artículo 108 de la Constitución Política de la República de Guatemala la Ley de Servicio Civil contenida en el Decreto número 1748 del Congreso de la República de Guatemala, es la norma específica que rige las relaciones entre el Estado y los trabajadores del mismo, al respecto el tercer considerando de este Decreto: "Que los

²Corte de Constitucionalidad. **Gaceta No. 7, Expediente No. 249-87, sentencia: 27-01-88.** Pág. 48.



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

Con respecto al carácter de la del Ley de Servicio Civil Decreto número 1748 del Congreso de la República de Guatemala en el Artículo 1: “Esta ley es de orden público y los derechos que consigna son garantías mínimas irrenunciables para los servidores públicos, susceptibles de ser mejoradas conforme las necesidades y posibilidades del Estado. De consiguiente, son nulos ipso jure, todos los actos y disposiciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución establece, de los que esta ley señala y de todos los adquiridos con anterioridad.”

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



“La condición de los empleados queda definida por la categoría presupuestaria a la que están asignados. En Guatemala, los empleados permanentes están asignados a la categoría presupuestaria 011. La segunda categoría incluye a los empleados por contrato. Usualmente, estos son individuos que son contratados para proyectos con un plazo de existencia definido, por ejemplo, proyectos de infraestructura o proyectos con financiamiento externo. Estos empleados están asignados en la categoría presupuestaria 022. Las dos categorías, 011 y 022, representan la mayor parte de los empleos gubernamentales y son las categorías para las cuales existe la mayor cantidad de información confiable, ya que el pago de los salarios de estas categorías se procesa en el Ministerio de Finanzas, donde se centraliza la emisión de la nómina del Organismo Ejecutivo.

Existe una tercera categoría de empleados temporales contratados por hora, la 031 (planillas de jornales). La mayoría de estos trabajadores son trabajadores dedicados a tareas manuales y que trabajan en obras públicas y en hospitales. No obstante, aparentemente son empleados temporales, muchos han ocupado sus plazas en forma continua durante varios años. No tienen derecho a todas las prestaciones concedidas a los empleados permanentes. Es difícil poder determinar la cantidad de esta clase de empleados, en parte porque la cantidad puede fluctuar considerablemente de acuerdo con la temporada y también porque no existe una fuente centralizada de información sobre esta clase de empleados.

La cuarta categoría es la 029. Esta categoría fue creada para permitir la contratación de personal calificado, profesional y técnico, para productos definidos y temporales sin las limitaciones impuestas por los reglamentos del Servicio Civil y sin tener categoría de

empleados públicos. En la práctica suelen haber profesionales bajo esta categoría ejerciendo labores permanentes.”³

1.2. Clasificación del servicio público

El Artículo 31 de la Ley de Servicio Civil instituye lo relacionado a la Clasificación del servicio público: “Para los efectos de la aplicación de esta ley y sus reglamentos, los puestos en el servicio del Estado se comprenden en los tipos de servicios siguientes:

1. Servicio Exento.
2. Servicio sin Oposición.
3. Servicio por Oposición.”

La Ley de Servicio Civil desarrolla con mayor detalle la clasificación de servicios públicos en los artículos del 32 al 34 tal y como se puede apreciar a continuación:

“Artículo 32. Servicio Exento. El servicio exento no está sujeto a las disposiciones de esta ley y comprende los puestos de:

1. Funcionarios nombrados por el Presidente a propuesta del Consejo de Estado.
2. Ministros y Viceministros de Estado, secretarios, subsecretarios y consejeros de la Presidencia de la República, directores generales y gobernadores departamentales.
3. Funcionarios y empleados en la Carrera Diplomática de conformidad con la ley Orgánica del Servicio Diplomático de Guatemala.
4. Tesorero General de la Nación.
5. Escribano del Gobierno

³Inter-American Development Bank. **Diagnóstico institucional del sistema de servicio civil de Guatemala 2002**. Pág. 2 y 3.



6. Gerente de la Lotería Nacional
7. Funcionarios del Consejo de Estado.
8. Registradores de la propiedad y personal correspondiente.
9. Inspector General de trabajo
10. Funcionarios de la Presidencia de la República que dependan directamente del Presidente.
11. Miembros de los cuerpos de seguridad.
12. personas que sean contratadas para prestar servicios interinos, ocasionales o por tiempo limitado por contrato especial
13. Empleados de la Secretaria de la presidencia de la República.
14. No más de diez funcionarios o servidores públicos en cada Ministerio de Estado, cuyas funciones sean clasificadas de confianza por los titulares correspondientes.
15. Personas que desempeñen cargos ad honorem. ”

“Artículo 33. Servicio sin Oposición. El servicio sin Oposición comprende los puestos de:

1. Asesores Técnicos.
2. Asesores Jurídicos.
3. Directores de Hospitales.

Los miembros de este servicio están sujetos a todas las disposiciones de esta ley, menos a aquellas que se refieran a nombramiento y a despido. ”

“Artículo 34. Servicio por Oposición. El Servicio por Oposición incluye a los puestos no comprendidos en los servicios exentos y sin Oposición y que aparezcan específicamente en el Sistema de Clasificación de Puestos del Servicio por Oposición que establece esta ley.”



Para complementar lo relacionado a la clasificación la Ley de Servicio Civil estipula en el "Artículo 35: Plan de Clasificación. Para los efectos de la aplicación la Oficina Nacional de Servicio Civil elaborará un plan de clasificación, determinando los deberes y responsabilidades de todos los puestos comprendidos en los Servicios por Oposición y sin Oposición y agrupará dichos puestos en clases. Para este propósito, el director de la Oficina Nacional de Servicio Civil mantendrá al día:

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

1.3. Sistemas de ingreso al servicio civil

"Existen varios sistemas para el ingreso al servicio civil, éstos pueden ser:

- a) Ingreso libre: es aquel sistema en el que cualquier guatemalteco puede entrar al servicio civil;
- b) Ingreso por selección: es el sistema por el cual ingresan al servicio civil personas con capacidad suficiente, la cual debe ser demostrada a través de un examen de oposición;



- c) Ingreso mixto: es el sistema en el cual pueden ingresar al servicio civil todos los ciudadanos guatemaltecos, siempre y cuando demuestren su capacidad, preparación, eficiencia para el ejercicio de un cargo, a través de un examen.

De conformidad con el Artículo 113 de la Constitución Política de la República de Guatemala, se establece que los guatemaltecos tienen derecho a optar a empleos o cargos públicos y su otorgamiento no se atenderá más que a razones fundadas en méritos de capacidad, idoneidad y honradez.”⁴

El Capítulo I de la Ley de Servicio Civil, contiene el apartado relacionado con el Ingreso al Servicio por Oposición, el Artículo 42 dispone: “Condiciones de Ingreso. Para ingresar al Servicio por Oposición se requiere:

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

La Ley de Servicio Civil también contiene lo relativo a los exámenes, referidos tanto a las pruebas de conocimiento, habilidades y experiencia para desempeñar un cargo, sino también al examen de las calidades de los sustentantes, estos están dirigidas a las personas

⁴Calderón M., Hugo Haroldo. Ob. Cit. Pág. 140.

que pretenden ingresar al servicio civil y a los que ya están en él y optan a traslados o ascensos.

Según Marco Tulio Meoño: “El actual Plan de Clasificación de Puestos del Organismo Ejecutivo, se caracteriza por atraer a empleados poco calificados, ya que las compensaciones de los puestos con requisitos de baja calificación son relativamente más altos que los de sus homólogos o equivalentes del sector privado, por ende a los profesionales, técnicos y gerentes públicos se les paga menos que a sus equivalentes en el sector privado, lo que hace menos atractivas las posiciones en el sector público. Por otra parte, la estructura de las compensaciones y su administración no presenta condiciones para promover la productividad laboral en el sector público. La alta centralización de la gestión de los recursos humanos impide que los gerentes y autoridades del sector público bajo el régimen de servicio civil tomen decisiones básicas sobre los recursos institucionales, contribuyendo significativamente a la ineficacia e ineficiencia institucional, y a que existan justificaciones y excusas para no desempeñarse efectivamente.

Dentro de ese contexto, sobresalen algunas características que es preciso señalar, tales como:

- El sistema de servicio civil de Guatemala presenta características normativas, estructurales y sistémicas que le impiden atraer y retener recursos humanos de calidad adecuados a las necesidades institucionales y a las del interés público.
- La distancia salarial entre niveles es muy limitada. Esto hace poco atractiva la movilidad vertical, lo que impide una gestión basada en productividad e incentivos. Se paga igual a quien cumple con eficiencia y eficacia sus atribuciones, que a quien no lo hace.

- Es frecuente el ejercicio de prácticas “tutelares” a favor del trabajador en los procesos de resolución de conflictos entre el Estado y sus empleados.
- El sistema de gestión de recursos humanos amparado por la Ley de Servicio Civil es altamente centralizado, jugando un rol protagónico en decisiones y ejecución de procesos la ONSEC, y el Ministerio de Finanzas Públicas ubicando a los otros Ministerios, Secretarías y Dependencias en una posición de tramitadores ante la ONSEC y a sus autoridades en un rol meramente “Nominador”. Esta centralización es factor determinante en la ineficiencia e ineficacia en el cumplimiento de funciones.
- Las políticas de nombramiento, inducción, ascensos, y desarrollo de personal impiden una ejecución adecuada de la gestión del empleo. No existen en forma sistémica políticas integrales de adiestramiento, capacitación y desarrollo de personal.
- El uso de recursos públicos asignados a la capacitación es insuficiente y no produce mejoras sustantivas directas en el desempeño institucional. La ausencia de sistemas de planeación estratégica a nivel institucional, así como las descripciones de puestos, asignación de metas y objetivos a unidades y empleados y la carencia de estándares de desempeño, hacen muy difícil la evaluación del rendimiento y desempeño de las personas, que en la práctica no existe como sistema.
- No existen normas para rutas de desarrollo y movilidad laboral en el sistema.”⁵

1.4. Tipos de contratación en el Estado

El Manual de Clasificaciones Presupuestarias para el Sector Público de Guatemala, contiene la definición y clasificación de los diferentes tipos de contratación en la administración pública guatemalteca, clasificados desde el punto de vista de las partidas presupuestarias.

⁵Meoño Ramírez, Marco Tulio. *Revista justicia laboral*. Pág. 2 y 3.

Es importante determinar la diferencia entre los renglones presupuestarios impuestos y manejados por Finanzas Públicas, lo cual ayudará a tener el concepto y la importancia de cada uno de estos para el manejo de contratos laborales.

Renglones presupuestarios.

Los Renglones 011, 021 y 029 pertenecen al grupo cero (0). Lo cual especifica que:

GRUPO CERO: Comprende la retribución de los servicios personales prestados en relación de dependencia o sin ella, y a los miembros de comisiones, juntas, consejos, etc. Incluye aportes patronales, servicios extraordinarios, gastos de representación, asistencia socioeconómica y otras prestaciones relacionadas con salarios. Se incluye además, otras retribuciones por servicios personales.

Renglón 011.

Subgrupo 01

01 Personal en Cargos Fijos:

Erogaciones que se hagan al personal que ocupa puestos fijos o permanentes en el sector público, en concepto de retribución al cargo, así como complementos y derechos escalafonarios.

011 Personal permanente. Comprende las remuneraciones en forma de sueldo a los funcionarios, empleados y trabajadores estatales, cuyos cargos aparecen detallados en los diferentes presupuestos analíticos de sueldos.



02 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 subdividen en los siguientes renglones:

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 puede contratarse personal adicional para labores permanentes. Se citan como ejemplo: personal adicional para los servicios de correos en épocas de pascuas, personal adicional 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.

022: Personal por contrato. Contempla los egresos por concepto de sueldo base a trabajadores públicos, contratados para servicios, obras o construcciones de carácter temporal, en los cuales en ningún caso los contratos sobrepasarán el período que dura el servicio, proyecto y obra; y, cuando éstos abarquen más de un ejercicio fiscal, los contratos deberán renovarse para el nuevo ejercicio.

029: otras remuneraciones de personal temporal. En este renglón se incluyen honorarios por servicios técnicos y profesionales prestados por el 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 de un ejercicio fiscal.

Sub grupo 03: Este subgrupo comprende las erogaciones, que con carácter de salario se pagan por cada día o por hora, así como los pagos que se ajustan a un tanto alzado o precio que se fija a determinada cantidad de trabajo. Se subdividen en los siguientes renglones:

1.5. Servidores públicos

Un funcionario público es aquel trabajador que desempeña funciones en un organismo, ya sea el legislativo, el ejecutivo o el judicial. La idea de servidores público están relacionados en su origen con la burocracia, ésta según Cabanellas es "Clase social formada por los empleados públicos. Influencia excesiva o abusiva que éstos, por su número o por su actuación, ejercen en la Administración pública y que repercute en perjuicio de las actividades privadas".⁶

Los organismos del Estado, es decir los organismos, legislativo, ejecutivo y judicial, la administración pública y, en general, todos aquellos órganos que no pertenezcan al sector privado.

Un funcionario del gobierno o un funcionario público es un funcionario que participa en la administración pública o de gobierno, ya sea a través de elección, nombramiento, selección o el empleo. Un burócrata es miembro de la burocracia. Un funcionario electo es una persona que es un funcionario en virtud de una elección. Los funcionarios también podrán ser nombrados de oficio (en virtud de otra oficina, a menudo en una capacidad específica, como presidente, asesor, secretario).

⁶Cabanellas de Torres, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Pág. 43.

Los servidores públicos se dividen en:

- a) Funcionario público;
- b) Empleado público.

1.6. Funcionarios públicos

La tendencia de la mayoría de autores es denominar funcionario público a todas las personas que realizan una actividad dentro de la administración pública. En consecuencia, se puede encontrar dentro de la administración pública funcionarios públicos superiores, funcionarios públicos intermedios y funcionarios públicos menores.

El profesor Godínez (1994d.1) los desarrolla de la siguiente forma:

- a. "Funcionarios públicos superiores: son los encargados de gobernar y tomar las decisiones de carácter político, además son los superiores jerárquicos de la administración y en el caso del presidente, recordemos que ejerce una función, como superior jerárquico de la administración pública y como jefe de Estado.
- b. Funcionarios públicos intermedios: Coordinan y controlan la ejecución de los planes, programas y proyectos de la administración pública. Superiores e intermedios representan al Estado por medio de los órganos de los cuales son titulares y ante sus propios subordinados. Son funcionarios de confianza y pueden ser nombrados o destituidos en cualquier momento, salvo que se trate de funcionarios electos popularmente o que la ley señale que deben de ejercer el cargo para determinado



período. En ese caso, sólo pueden ser removidos por las causas señaladas en la propia ley.

- c. Funcionarios públicos menores: Llamados trabajadores o empleados del Estado, burócratas y hasta servidores, son los ejecutores de la actividad administrativa. Realizan tareas intelectuales o manuales; permanecen dentro del servicio civil más tiempo y hacen carrera administrativa. Son nombrados por oposición (salvo los meros operarios-peones-) y únicamente pueden ser removidos con causa justificada. Se rigen principalmente por la Ley de Servicio Civil.⁷

La Ley de Probidad y Responsabilidades de Funcionarios y Empleados Públicos, decreto número 89-2002 del congreso de la República de Guatemala :“Artículo 3. Funcionarios públicos. Para los efectos de la aplicación de esta Ley, se consideran funcionarios públicos todas aquellas personas a las que se refiere el Artículo 4 de la misma, sin perjuicio de que se les identifique con otra denominación.

“Artículo 4. Sujetos de responsabilidad. Son responsables de conformidad de las normas contenidas en esta Ley y serán sancionados por el incumplimiento o inobservancia de la misma, conforme a las disposiciones del ordenamiento jurídico vigente en el país, todas aquellas personas investidas de funciones públicas permanentes o transitorias, remuneradas o gratuitas, especialmente:

- a) Los dignatarios, autoridades, funcionarios y empleados públicos que por elección popular nombramiento, contrato o cualquier otro vínculo presten sus servicios en el estado, sus organismos, los municipios, sus empresas, y entidades descentralizadas y autónomas.

⁷Citado por Calderon, Hugo. Ob. Cit. Págs. 141 y 142.



Asimismo, en esta disposición quedan comprendidos quienes presten sus servicios al Estado de Guatemala en el exterior del país en cualquier ramo.”

No obstante lo dispuesto en esa Ley, es importante considerar para el efecto el Decreto número 31-2012 del Congreso de la República de Guatemala, Ley contra la Corrupción introduce reformas al Código Penal, redefiniendo mediante esta el concepto de funcionario público, en el Artículo I. Disposiciones generales, numeral 2º proponiendo: “Por funcionario público: i) Toda persona que ocupe un cargo legislativo, ejecutivo, administrativo o judicial, ya sea designado o elegido, permanente o temporalmente, remunerado u honorario, sea cual sea la antigüedad de esa persona en el cargo. ii) Toda otra persona que desempeñe una función pública, incluso para un organismo público o una empresa pública, o que preste un servicio público. Por funcionario público extranjero, Toda persona que ocupe un cargo legislativo, ejecutivo, administrativo o judicial de un país extranjero, ya sea designado o elegido; y toda persona que ejerza. Una función pública para un país extranjero, incluso para un organismo público o una empresa pública.

Por funcionario de una organización internacional pública, un empleado público internacional o toda persona que tal organización haya autorizado a actuar en su nombre.”

1.7. Empleados públicos

“Empleado Público. Generalmente se designa con este nombre al funcionario técnico o profesional que presta su actividad al gobierno para la realización de fines de interés público. Este concepto era casi exclusivo hasta concluir el siglo XIX. En la actualidad, se distingue entre el empleado del Derecho Administrativo, el que acaba de definirse, y el del derecho



laboral, donde tiende a oponerse a obrero, dentro del común denominador del vocablo trabajador.”⁸

“Agente que presta servicios con carácter permanente, mediante remuneración nacional, provincial o municipal. Se encuentra jerárquicamente dirigido por el funcionario público, por el agente de la administración nacional, provincial o municipal que tiene la representación del órgano al frente del cual se encuentra, con facultades de voluntad y de imperium, con el ejercicio de la potestad pública.”⁹

1.8. Trabajadores del Estado por planilla

La Constitución Política de la República de Guatemala establece en el Artículo 109 “Los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas o autónomas que laboren por planilla, serán equiparados en salarios, prestaciones y derechos a los otros trabajadores del Estado”.

“031 Jornales. Comprende los egresos por concepto de salario diario que se paga a los obreros, operarios y peones, que presten sus servicios en talleres, principalmente en mantenimiento y similares; así como en la ejecución de proyectos y obras públicas, que no requieren nombramiento por medio de Acuerdo y cuyo pago se hace por medio de planilla y la celebración del contrato que establece la ley.”¹⁰

⁸Cabanellas de Torres, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. Pág. 117.

⁹Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 383.

¹⁰Ministerio de Finanzas Públicas. **Acuerdo ministerial 215-2008, Manual de clasificación y definición de los renglones presupuestarios**. Pág. 130.



CAPÍTULO II

2. Derechos de los trabajadores del Estado

2.1. Protección Constitucional de los derechos de los trabajadores del Estado

La Constitución Política de la República de Guatemala es la ley suprema del país. Es la ley fundamental que sirve para establecer principios y derechos de los guatemaltecos y para regular la organización jurídica y política del Estado de Guatemala. Así mismo, establece las reglas y normas de conducta para que todos los habitantes de Guatemala puedan vivir y desarrollar sus actividades en paz, justicia y con libertad.

En la Constitución Política de la República de Guatemala aprobada en 1985, se contemplan varias normas relacionadas con los trabajadores, a continuación se citan las principales:

“Artículo 102 Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:

- a) Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna;
- b) Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley;
- c) Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad;
- d) Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un

treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrará esos productos a un precio no mayor de su costo;

- e) Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo. No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, sí podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda;
- f) Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley;
- g) La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo. Quienes por disposición de la ley, por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal. Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleador;
- h) Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados;

- i) Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho de diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación del trabajo;
- j) Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A los trabajadores que tuvieren menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado;
- k) Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios. No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica;
- l) Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral. Los trabajadores mayores de sesenta años serán objeto de trato adecuado a su edad;

- m) Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales;
- n) Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley. En paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menor salario que un extranjero, estar sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menores ventajas económicas u otras prestaciones;
- o) Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo. Empleadores y trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común;
- p) Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones. Para los efectos del cómputo de servicios continuos se tomarán en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea;
- q) Es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador. Si la muerte ocurre por causa cuyo riesgo esté cubierto totalmente por el régimen de seguridad social, cesa esta obligación del empleador. En caso de que este régimen no cubra íntegramente la prestación, el empleador deberá pagar la diferencia;

- r) Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo. Sólo los guatemaltecos por nacimiento podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales. Se exceptúan los casos de asistencia técnica gubernamental y lo dispuesto en tratados internacionales o en convenios intersindicales autorizados por el Organismo Ejecutivo;
- s) El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden, especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia;
- t) Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia, y si el proceso durare en su trámite más de dos meses, deberá pagar el cincuenta por ciento del salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo, en este caso, de seis meses; y
- u) El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones. En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala.”

“Artículo 103 Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta. Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica.”

“Artículo 104 Se reconoce el derecho de huelga y paro ejercido de conformidad con la ley, después de agotados todos los procedimientos de conciliación. Estos derechos podrán ejercerse únicamente por razones de orden económico-social. Las leyes establecerán los casos y situaciones en que no serán permitidos la huelga y el paro.”

“Artículo 105 El Estado, a través de las entidades específicas, apoyará la planificación y construcción de conjuntos habitacionales, estableciendo los adecuados sistemas de financiamiento, que permitan atender los diferentes programas, para que los trabajadores puedan optar a viviendas adecuadas y que llenen las condiciones de salubridad. Los propietarios de las empresas quedan obligados a proporcionar a sus trabajadores, en los casos establecidos por la ley, viviendas que llenen los requisitos anteriores.”

“Artículo 106 Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o



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

“Artículo 108 Las relaciones del Estado y sus entidades descentralizadas o autónomas con sus trabajadores se rigen por la Ley de Servicio Civil, con excepción de aquellas que se rijan por leyes o disposiciones propias de dichas entidades. Los trabajadores del Estado o de sus entidades descentralizadas y autónomas que por ley o por costumbre reciban prestaciones que supere a las establecidas en la Ley de Servicio Civil, conservarán ese trato.”

“Artículo 109 Los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas o autónomas que laboren por planilla, serán equiparados en salarios, prestaciones y derechos a los otros trabajadores del Estado.”

“Artículo 110 Indemnización. Los trabajadores del Estado, al ser despedidos sin causa justificada, recibirán su indemnización equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos prestados. Este derecho en ningún caso excederá de diez meses de salario.”

“Artículo 111 Las entidades descentralizadas del Estado, que realicen funciones económicas similares a las empresas de carácter privado, se regirán en sus relaciones de trabajo con el personal a su servicio por las leyes laborales comunes, siempre que no menoscaben otros derechos adquiridos.”



“Artículo 112 Ninguna persona puede desempeñar más de un empleo o cargo público remunerado, con excepción de quienes presten servicios en centros docentes o instituciones asistenciales y siempre que haya compatibilidad en los horarios.”

“Artículo 113 Los guatemaltecos tienen derecho a optar a empleos o cargos públicos y para su otorgamiento no se atenderá más que a razones fundadas en méritos de capacidad, idoneidad y honradez.”

2.2. Leyes que establecen los derechos de los trabajadores del Estado

- a) Constitución Política de la República de Guatemala
- b) Ley de Servicio civil
- c) Los reglamentos de relaciones laborales de las diferentes instituciones del Estado
- d) Los pacto colectivos de relaciones de trabajos celebrados entre los sindicatos de trabajadores y las diferentes instituciones centralizadas, descentralizadas y autónomas de la administración pública.

2.3. Principio de tutelaridad

Mediante él, se instaura imperativamente que toda norma debe proteger al trabajador, ya sea en lo individual o colectivamente, tomando en cuenta que es la parte más débil, económicamente, de la relación laboral, en virtud de que su único bien es su propia fuerza de trabajo. En otras palabras, se dice que el principio de tutelaridad trata de



compensar la desigualdad económica del trabajador, otorgándole una protección económica preferente.

2.4. Los derechos de los trabajadores del Estado según la Ley del Servicio Civil

La Ley de Servicio Civil fue aprobada a través del Decreto No. 1748 del Congreso de la República de Guatemala el 10 de mayo de 1968, entrando en vigencia el 1 de enero de 1969.

El reglamento, fue aprobado por Acuerdo Gubernativo No. 18-98 y publicado el 30 de enero de 1998, modificado por los Acuerdos Gubernativos Nos. 564-98, publicado en el Diario Oficial el 31 de agosto de 1998; 77-2002 publicado el 8 de marzo de 2002; 128-2002 publicado el 23 de abril de 2002; y 134-2002 publicado el 25 de abril de 2002.

El cuerpo normativo compuesto por la Ley de Servicio Civil y su Reglamento, rige las relaciones entre la Administración Pública y sus Servidores, estableciendo los Órganos Directores integrado en su orden por el Presidente de la República, la Junta Nacional de Servicio Civil y la Oficina Nacional de Servicio Civil, quien es la responsable de velar por su divulgación, aplicación y cumplimiento.

En el tercer considerando de la Ley de Servicio Civil se instituye lo siguiente: “Que los objetivos y principios de la Ley de Servicio Civil deben ser: garantizar a la Nación la eficiente operación de los servicios públicos, afirmar y proteger la dignidad de los trabajadores del Estado; remunerar el correcto desempeño de cada cargo público en forma justa y decorosa; establecer que a igual trabajo desempeñado en igualdad de condiciones, eficiencia y

antigüedad, corresponda igual salario; estabilizar el desempeño de los distintos puestos de la administración pública mediante la eliminación de factores de preferencia puramente personal de los respectivos nombramientos, ascensos y despidos, propiciar que la administración pública invierta sus recursos económicos en forma ordenada y cuidadosa en el pago de servicios personales, manteniendo estos dentro del mínimo compatible con las necesidades del país; y en especial, reconocer que la relación de trabajo de los empleados del Estado constituye una función pública, cuyo acertado desempeño es fuente de deberes y de derechos especiales.”

2.5. Instituciones que velan por la aplicación y cumplimiento de los derechos de los trabajadores del Estado.

2.5.1.1 Inspección General de Trabajo

Definición:

La Inspección de Trabajo según Ossorio “es el organismo administrativo que, dependiente de la autoridad de aplicación, tiene a su cargo la fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y la imposición de sanciones para los casos de infracción de ella. Llámese también policía del trabajo.”¹¹

La Inspección de Trabajo es definida por Cabanellas como: “Un servicio oficial administrativo encargado de velar por el cabal cumplimiento y proponer las mejoras de las leyes y reglamentaciones laborales, con la finalidad de prestaciones más seguras higiénicas,

¹¹Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Pág. 523.



estables, adecuadas a los deberes y derechos recíprocos de las partes y ajustadas al interés público de la producción y del equilibrio social.”¹²

Según Trueba Urbina la Inspección de Trabajo es: “La institución encargada de fiscalizar o inspeccionar el cumplimiento de las leyes protectoras del trabajo.”¹³

Características:

Se hará referencia a las características de la Inspección General de Trabajo como dependencia administrativa del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, tomando como fundamento entrevistas que se hizo a inspectores de trabajo que mediante su experiencia laboral han analizado en la legislación laboral las características propias de la inspección ya que hay muy poca teoría escrita sobre este aspecto.

Las características que caben mencionar son las siguientes:

Es un ente conciliatorio:

Se dice que es un ente conciliatorio porque es la encargada de resolver conflictos que surjan entre trabajadores y patronos antes del litigio para evitar llegar a órganos jurisdiccionales.

Es un ente fiscalizador:

La Inspección General de Trabajo es la encargada de asegurar la aplicación de las leyes, convenios y reglamentos sobre protección de trabajadores.

¹² Cabanellas, Guillermo, **Diccionario enciclopédico de derecho usual**, tomo III. pág. 749.

¹³ Trueba Urbina, Alberto, **Nuevo derecho administrativo del trabajo**. pág. 676.



Es un ente asesor:

La Inspección General de Trabajo tiene carácter de asesoría técnica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social para lo cual debe evacuar todas las consultas que le hagan las demás dependencias del Ministerio respectivo, además es la encargada de “asesorar a los patronos y trabajadores sobre el cumplimiento de las disposiciones legales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo.

Naturaleza jurídica de la inspección de trabajo:

La naturaleza jurídica de este organismo es difícil de precisar, indudablemente por su diversidad de fines.

De una parte es una institución al servicio inmediato de la ley, y bajo este punto de vista se puede decir que es eminentemente jurídica, de índole técnica y económico fiscal.

No se puede admitir que, en sí, aquellas tres misiones constituyan una faceta de la misión general de policía jurídico-administrativa que tiene por objeto reprimir las infracciones a las leyes, porque es indudable que en materia de seguridad e higiene, sobre todo, tiene atribuida la inspección una función educativa que no tiene nada que ver con la simple función de policía y en cuanto a la vigilancia de las leyes en general, el principal objeto de su actuación no es solo denunciar incumplimientos de la misma, sino realizar fiscalizaciones activas que, unidas al cumplimiento de un deber de asesoramiento atribuido, eviten la comisión de infracciones y consecuentemente la perturbación de la paz social sumamente importante para el logro de un buen desenvolvimiento de la producción nacional. Todo ello induce a atribuir a la Inspección General de Trabajo una naturaleza especial propia que en nada se parece a la de otros órganos de vigilancia del Estado.



La Inspección General de Trabajo encamina su actividad al mantenimiento del orden jurídico, en su caso al cumplimiento del derecho laboral por parte de todos; en tal concepto dispone de medios coercitivos como es el caso de la fiscalización del cumplimiento por parte de patronos y trabajadores de las disposiciones vigentes y requerimiento bajo amenaza de propuesta de sanción; pero no de potestad para actuar y que esto es tarea que es solamente atribuida a la autoridad jurisdiccional.

Asimismo la Inspección General de Trabajo realiza una actuación económico fiscal cuando, de oficio lleva a cabo las liquidaciones de una obligación nacida del contrato de trabajo y que afecta a la empresa y a sus trabajadores.

La Inspección General de Trabajo es una institución especial puesto que forman un todo las misiones encomendadas tendentes a un mismo fin que difícilmente podrían mantenerse, sin perder su esencia al separar alguna de sus partes.

El uso de las diligencias de apercibimiento dentro del amplio margen discrecional concedido al inspector; la indudable función de formación y pacificación que con respecto a patronos y trabajadores tiene en relación con la política del estado, aparte de su misión de instruir sobre medidas de seguridad e higiene, que supone una necesaria colaboración con el empresario, nos inducen a mantener que la naturaleza jurídica de la Inspección General de Trabajo es sui géneris, y hacen de ella una función de naturaleza tan especial que cae dentro de los campos del derecho y de la política, de la técnica, de la sociología y de la economía.

Funciones de la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social:



El reglamento administrativo orgánico interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social modificado mediante acuerdo gubernativo número 242-2003 regula las atribuciones de la Inspección General de Trabajo las que se transcriben a continuación:

“Artículo 15. Inspección General de Trabajo. Son atribuciones de la Inspección General de Trabajo, las siguientes:

- a. Promover el cumplimiento de las leyes y reglamentos en materia de trabajo, higiene y seguridad, especialmente para los sectores de trabajo vulnerable.
- b. Armonizar las relaciones entre trabajadores y empleadores.
- c. Mantener programas preventivos de visitas en materia de higiene y seguridad, especialmente en la apertura o traslado de los centros de trabajo, verificando si se está cumpliendo con el reglamento interior de trabajo.
- d. Evacuar todas las consultas que le formulen las dependencias del Ministerio, los empleadores o trabajadores, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia.
- e. Velar por el cumplimiento de los convenios internacionales de trabajo ratificados por Guatemala.
- f. Participar en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico, en que figuren trabajadores menores de edad.
- g. Examinar libros de salarios, planillas o constancias de pago, para verificar si se está cumpliendo con las disposiciones legales”.



2.5.1.2. Oficina Nacional de Servicio Civil

Régimen de servicio civil

La Oficina Nacional de Servicio Civil-ONSEC- es el órgano responsable de la administración del Régimen de Servicio Civil. Como tal le corresponde planificar, organizar y dirigir las actividades técnico-administrativas que los sistemas correspondientes demandan, siendo éstos: clasificación de puestos, administración de salarios, reclutamiento y selección de personal; nombramientos de personal; desarrollo de personal; y régimen de previsión civil. Este último también es administrado por la Oficina Nacional de Servicio Civil conforme a lo dispuesto en el Decreto 63-88 del Congreso de la República, Ley de Clases Pasivas Civiles del Estado. Actualmente la Ley de Servicio Civil lleva 44 años de funcionamiento y gracias a las políticas gubernamentales actuales la ONSEC ha incursionado en la modernización del régimen que le corresponde administrar.

Cobertura del Régimen:

En Guatemala el Sector Público se integra, genéricamente, por las siguientes Instituciones:

- A. Organismo Legislativo
- B. Organismo Judicial
- C. Organismo Ejecutivo (Presidencia de la República y sus dependencias adscritas, incluyendo Ministerios de Estado, Secretarías y Entidades Descentralizadas y Autónomas)

- D. Órganos de Control Político (Procuraduría de los Derechos Humanos y Tribunal Supremo Electoral)
- E. Órganos de Control Jurídico-Administrativo (Contraloría General de Cuentas, Corte de Constitucionalidad, Instituto de la Defensa Pública Penal, Ministerio Público, Procuraduría General de la Nación, Registro General de la Propiedad, Registro Nacional de las Personas, Registro de Información Catastral, Secretaría Ejecutiva de la Instancia Coordinadora de la Modernización del Sector Justicia)
- F. Gobiernos Locales (Municipalidades de la República)
- G. La cobertura Institucional del Régimen de Servicio Civil en Guatemala no comprende todas las Instituciones mencionadas anteriormente e incluso de las que sí, algunas sólo parcialmente, por las siguientes precisiones:

A. El Organismo Legislativo y el Organismo Judicial poseen sus propias Leyes de Servicio Civil y sus reglamentos. Estos Organismos no tienen subordinación alguna con el Ejecutivo a excepción del Régimen de Pensiones que administra ONSEC y está regulado por la Ley de Clases Pasivas Civiles del Estado.

B. Para el Organismo Ejecutivo es donde precisamente se aplica la Ley de Servicio Civil, con las observaciones que a continuación se indican:

La Presidencia de la República se integra por 29 dependencias, entre las cuales figuran Secretarías, Comisiones, Fondos, y Otras Dependencias del Ejecutivo. Entre su personal dispone del que la Ley califica como del Servicio por Oposición y por lo mismo sujeto a todas las disposiciones de la Ley de Servicio Civil; al contrario también cuenta con personal denominado Servicio Exento, al cual no se le aplica dicha ley, excepto en materia del reconocimiento a indemnización. Por lo tanto la



cobertura del Régimen de Servicio Civil para la Presidencia de la República es parcial, en lo que sí participa la ONSEC como administradora del Régimen es en la autorización de puestos y asignación de salarios.

En el caso de los Ministerios de Estado, no todos son cubiertos por la Ley de Servicio Civil y en los que ésta determina las relaciones del Estado como empleador y los trabajadores, no necesariamente la cobertura es total. De lo anterior se deducen las siguientes situaciones: El personal del Ministerio de la Defensa Nacional es ajeno totalmente de dicha Ley; se rige exclusivamente por la Ley Constitutiva del Ejército de Guatemala, emitida en 1990. En el caso del Ministerio de Relaciones Exteriores la cobertura es parcial, pues la Ley rige a empleados técnicos, administrativos y de servicio. Para embajadores, cónsules y personal respectivo de las delegaciones acreditadas en el extranjero, opera la Ley Orgánica del Servicio Diplomático de Guatemala, vigente desde 1963. Empero, ONSEC sí participa en la autorización de puestos nuevos. En el Ministerio de Gobernación el ámbito de cobertura se extiende básicamente a empleados administrativos, técnicos y de servicio; el personal de seguridad interior se rige por los reglamentos respectivos, con la excepción del Régimen de Clases Pasivas Civiles del Estado que si los cubre. En cuanto al Ministerio de Educación y Ministerio de Cultura y Deportes su personal catalogado como docente atiende las disposiciones establecidas por la Ley de Dignificación y Catalogación del Magisterio Nacional, en vigor desde 1961; únicamente para su personal no docente es que opera la Ley de Servicio Civil, con la observación que el personal docente es cubierto por la Ley de Clases Pasivas Civiles del Estado. Respecto a los otros Ministerios la cobertura de la Ley es total, siendo éstos: Salud Pública y Asistencia Social; Trabajo y Previsión Social; Economía; Agricultura,



Ganadería y Alimentación; Ministerio de Comunicaciones, Infraestructura y Vivienda; Finanzas Públicas; Energía y Minas; Ambiente y Recursos Naturales y Ministerio de Desarrollo Social.

- C. En Entidades Descentralizadas, sea éstas autónomas o no, el Régimen de Servicio Civil y por ende ONSEC cubren sólo algunas, en tanto que las otras por contar con su propio régimen de administración de personal legalmente aprobado no tienen ninguna relación con el Régimen de Servicio Civil. La lista de Entidades Descentralizadas cubiertas por la Ley de Servicio Civil queda como sigue:

Entidades descentralizadas cubiertas por la ley de servicio civil

- a. Cuerpo Voluntario de Bomberos (CVB)
- b. Comité Nacional de Alfabetización (CONALFA)
- c. Instituto Nacional de Administración Pública (INAP)
- d. Instituto Nacional de Cooperativas (INACOP)
- e. Inspección General de Cooperativas (INGECOP)
- f. Instituto Nacional de Estadística (INE)
- g. Fondo de Tierras (FONTIERRA)
- h. Consejo Nacional para la Protección de la Antigua Guatemala (COPANTIGUA)
- i. Consejo Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad (CONADI)
- j. Zona libre de Industria y Comercio Santo Tomás de Castilla (ZOLIC)
- k. Empresa Portuaria Nacional de Champerico (EPNAC)
- l. Empresa Portuaria Quetzal (EPQ)
- m. Empresa Portuaria Nacional Santo Tomás de Castilla (EMPORNAC)



- n. Ferrocarriles de Guatemala (FEGUA)
- o. Plan de Prestaciones del Empleado Municipal
- p. Autoridad para el Manejo Sustentable de la Cuenca y del Lago de Izabal (AMASURLI)
- q. Autoridad para el Manejo y Desarrollo Sostenible de la Cuenca del Lago de Petén Itzá (AMPI)
- r. Consejo Nacional de Áreas Protegidas (CONAP)
- s. Superintendencia de Telecomunicaciones (SIT)
- t. Coordinadora Nacional para la Reducción de Desastres (CONRED)

Entidades descentralizadas que cuentan con su propio régimen de administración de personal

- a. Banco de Guatemala (BANGUAT)
- b. Comité Olímpico Guatemalteco (COG)
- c. Confederación Deportiva Autónoma de Guatemala (CDAG)
- d. Crédito Hipotecario Nacional (CHN)
- e. Instituto de Fomento de Hipotecas Aseguradas (FHA)
- f. Instituto de Previsión Militar (IPM)
- g. Instituto de Recreación de los Trabajadores de la Empresa Privada de Guatemala (IRTRA)
- h. Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS)
- i. Instituto Guatemalteco de Turismo (INGUAT)
- j. Instituto Nacional de Electrificación (INDE)
- k. Superintendencia de Administración Tributaria (SAT)
- l. Superintendencia de Bancos (SIB)



- m. Universidad de San Carlos de Guatemala (USAC)
- n. Instituto de Fomento Municipal (INFOM)
- o. Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP)
- p. Instituto Nacional de Ciencias Forenses (INACIF)
- q. Empresa Guatemalteca de Telecomunicaciones (GUATEL)

D. Los Órganos de Control Jurídico Administrativo y Órganos de Control Político, fueron creados prácticamente con su propio régimen de administración de personal y por ende ajenos a las disposiciones de la Ley de Servicio Civil y normas fijadas por la ONSEC para el Régimen de Servicio Civil. Entre estos, la Contraloría General de Cuentas originalmente formaba parte del Régimen; empero, al tenor de lo establecido constitucionalmente, en el sentido de que es una Institución descentralizada y autónoma, a partir de 1988 en forma paulatina fue separándose del mismo, en la actualidad es optativo para el personal el acogerse al Régimen de Clases Pasivas Civiles del Estado.

E. El caso del Registro General de la Propiedad tiene un significado especial, por cuanto a pesar de ser una institución estatal creada desde 1877, su personal ha estado ajeno a las disposiciones que en materia de administración de personal hayan sido emitidas; es más, dicho personal ni siquiera figura como empleado público, en virtud que por su trabajo no devenga un salario sino honorarios por las certificaciones y registros que emiten; tampoco forma parte del Régimen de Servicio Civil.

F. Los Gobiernos Locales (Municipalidades de la República), 332 en total, no forman parte del Régimen de Servicio Civil. ONSEC no tiene ninguna influencia en la administración de su personal. Las mismas cuentan con una Ley General, la Ley de Servicio Municipal emitida en 1987. Dicha Ley dispone la creación de una Oficina Asesora de Recursos Humanos de las Municipalidades la cual tendría las mismas funciones que ONSEC, solo que orientadas al ámbito municipal; esta Oficina aún no ha principiado a funcionar, razón por la cual los empleados municipales a pesar de contar con la ley en mención, se encuentran prácticamente desprotegidos en cuanto a derechos y no necesariamente cumplen sus obligaciones, ateniéndose básicamente a lo que dictan los reglamentos internos de algunas municipalidades. Cabe agregar que no obstante figurar como parte del Sector Público, la Constitución le da un carácter autónomo al municipio y por lo tanto el Ejecutivo está obligado a trasladarle un aporte financiero equivalente al 10% del presupuesto ordinario de ingresos del Estado, pero no se le permite tener injerencia sobre el mismo.

Objetivos generales

Con fundamento en lo preceptuado en la Ley de Servicio Civil, Ley de Clases Pasivas Civiles del Estado y sus respectivos Reglamentos, la Oficina Nacional de Servicio Civil tiene como objetivos fundamentales los siguientes:

- a. Garantizar a los servidores y ex-servidores públicos la eficiencia en la operación de la función pública por medio de la aplicación de la Ley de Servicio Civil y otras leyes relacionadas, que fortalezcan el desarrollo de un Estado moderno, eficiente y descentralizado.



- b. Regular las relaciones entre el Estado y los Trabajadores de la Administración Pública y garantizarles transparencia en el pleno ejercicio de sus derechos y obligaciones.
- c. Dotar de personal idóneo a las diferentes instituciones que conforman la Administración Pública, para garantizar la prestación oportuna de los servicios con eficacia, eficiencia, transparencia, honradez y responsabilidad.
- d. Proporcionar a las instituciones y dependencias del Organismo Ejecutivo el instrumental técnico-legal con el fin de administrar adecuadamente el recurso humano al servicio del Estado, en aras del bien común y el desarrollo integral de la población guatemalteca.
- e. Proporcionar a la población civil trabajadora del Estado y a sus familiares, los beneficios económicos que les corresponden conforme lo establece la Ley de Clases Pasivas Civiles del Estado y su Reglamento.
- f. Establecer la carrera administrativa del servidor público sobre los ejes de capacidad y competencia.
- g. Realizar procesos de desconcentración-descentralización de algunos servicios que presta la ONSEC, con el propósito de hacer más eficiente la atención de sus usuarios

Base legal de la Oficina Nacional de Servicio Civil

- a. Constitución Política de la República de Guatemala, Artículo 108.



- b. Ley de Servicio Civil, Decreto No. 1748 del Congreso de la República, publicado el 23 de mayo de 1968.
- c. Reglamento de la Ley de Servicio Civil, Acuerdo Gubernativo No. 18-98, publicado el 30 de enero de 1998, modificado por Acuerdos Gubernativos Nos. 564-98, publicado el 31 de agosto de 1998; 77-2002, publicado el 8 de marzo de 2002; 128-2002, publicado el 23 de abril de 2002; y 134-2002, publicado el 25 de abril de 2002.
- d. Ley de Clases Pasivas Civiles del Estado, Decreto No. 63-88 del Congreso de la República, publicado el 7 de noviembre de 1988, reformado por los Decretos del Congreso de la República Nos. 62-89, publicado el 29 de noviembre de 1989; 40-93, publicado el 3 de diciembre de 1993; 37-97, publicado el 18 de junio de 1997; 99-97, publicado el 7 de noviembre de 1997; 66-98, publicado el 30 de noviembre de 1998; 43-99, publicado el 16 de diciembre de 1999; 3-2000, publicado el 14 de marzo de 2000 y 36-2000, publicado el 16 de junio de 2000.
- e. Reglamento de la Ley de Clases Pasivas Civiles del Estado, Acuerdo Gubernativo No. 1220-88, publicado el 6 de enero de 1989.
- f. Ley de Salarios de la Administración Pública, Decreto No. 11-73 del Congreso de la República, publicado el 7 de marzo de 1973 y modificado por Decreto-Ley No. 139-85, publicado el 27 de diciembre de 1985.
- g. Normas sobre Administración de Personal en el Organismo Ejecutivo, Acuerdo Gubernativo No. 1222-88, derogado parcialmente por Acuerdo Gubernativo No. 18-98, publicado el 30 de enero de 1998.
- h. Plan de Clasificación de Puestos del Organismo Ejecutivo, Acuerdos Gubernativos Nos. 9-91 y 682-92, publicados el 14 de enero de 1991 y el 21 de agosto de 1992, respectivamente.



- i. Reestructuración de la Oficina Nacional de Servicio Civil, Acuerdo Gubernativo No. 691-95, publicado el 21 de diciembre de 1995.
- j. Institúyase el 11 de mayo de cada año, como “Día del Servicio Civil en Guatemala”, Acuerdo Gubernativo No. 464-84, publicado el 25 de junio de 1984.
- k. Administración de Personal, “Plan Anual de Salarios y Otras Asignaciones Monetarias”, es formulado anualmente mediante Acuerdo Gubernativo, el cual es aprobado para cada Ejercicio Fiscal.
- l. Ley de Dignificación y Catalogación del Magisterio Nacional, Decreto legislativo No. 1485, publicado el 19 de septiembre de 1961.
- m. Acuerdo Gubernativo No. 426-2006 de fecha 31 de julio de 2006, acuerda aprobar a partir del uno de enero del 2006 la Tabla de Título de Jornal Diario, con cargo al Renglón de Gastos 031 “Jornales”.
- n. Acuerdo Gubernativo No. 628-2007 de fecha 27 de diciembre del 2007, contiene el Reglamento para la Contratación de Servicios Directivos Temporales con cargo al renglón presupuestario 022 “Personal por Contrato”.
- o. Acuerdo Gubernativo No. 629-2007 prórroga para el ejercicio fiscal 2008 los contratos de trabajo por servicios personales que se pagan con las asignaciones programadas del renglón de gasto 022 “Personal por Contrato”.
- p. Sueldos Básicos para los puestos del Magisterio Nacional es formulado anualmente mediante Acuerdo Gubernativo, el cual es aprobado para cada Ejercicio Fiscal.



CAPÍTULO III

3. Contratación de los trabajadores del Estado por planilla y sus derechos en Guatemala

3.1. Trabajadores por planilla

Como se planteó en capítulos anteriores, los empleados por planilla son trabajadores que el Estado mediante sus instituciones contrata para trabajos considerados temporales.

3.2. Renglón presupuestario 031 para el sector público

Esta figura está más vinculada a la forma de justificar la inversión que el ente administrativo hará oportunamente, tanto para la proyección del Plan Operativo Anual que justifica el presupuesto institucional, como para la erogación del gasto y su respectiva liquidación.

3.3. Características principales de los trabajadores del estado por planilla

- I. Los trabajadores por planilla del Estado comprende a los obreros, operarios y peones.
- II. Prestan sus servicios en talleres principalmente en mantenimiento y similares; así como en la ejecución de proyectos y obras públicas.
- III. Esta categoría se refiere a trabajos temporales.
- IV. Los trabajadores por planilla se caracterizan por el hecho de no requerir nombramiento por medio del acuerdo respectivo, no deben de llenar todos esos

requisitos, por lo que simplemente son anotados en el sistema kardex, nómina o planilla.

3.4. Leyes aplicables a los trabajadores por planilla

La Constitución Política de la República de Guatemala contienen en primer término un apartado destinado a los trabajadores del Estado y en este un Artículo puntual referido a los trabajadores por Planilla.

Desarrollando la disposición constitucional está la norma ordinaria contenida en el Artículo 92 Decreto número 1748 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de Servicio Civil: "Trabajadores de planillas. Los trabajadores que figuren en planilla se regirán por un reglamento especial, que deberá contener todo lo relacionado con su selección, derechos, salarios, jornadas de trabajo, disciplina y demás disposiciones regulares. Dicho reglamento especial será elaborado por la Oficina Nacional de Servicio Civil y aprobado por la Junta Nacional del mismo."

En el Protocolo de San Salvador, establece que los Estados partes del protocolo deben velar porque todo trabajador tenga la oportunidad de participar en proyectos de capacitación para su desarrollo personal y profesional, así también contar con condiciones de trabajo justas y estables en sus lugares de trabajo y si fuera el caso de despido injustificado tener la seguridad de que se le resarcirá por medio del pago de la indemnización que le corresponde o por la reinstalación en su empleo.

También, en la Declaración Universal de Derechos Humanos, define al trabajo como un derecho a la persona, sin que exista una limitación en la libre elección de su trabajo, y que



el trabajador goce de condiciones laborales, declarativas y satisfactorias. En esta Declaración se protege a la persona contra el desempleo.

En la Ley de la Comisión de los Derechos Humanos del Congreso de la República de Guatemala y del Procurador de los Derechos Humanos. En el capítulo de Derechos Tutelados, será el Procurador de los Derechos Humanos el responsable de proteger los derechos individuales, sociales, cívicos y políticos de la persona, comprendidos en el título II de la Constitución Política de la República, fundamentalmente el derecho a la vida, la libertad, justicia, paz, dignidad y la igualdad de la persona humana, así también como los que se definen en Tratados y Convenios Internacionales aceptados y ratificados por Guatemala, dentro de esta clasificación encontramos todo lo relacionado al Derecho al Trabajo, que es el que en la presente investigación nos ocupa.

Para dimensionar la aplicación de estas normas en la administración pública debido a que existen normas reglamentarias basta con observar "El Plan de Clasificación de Puestos vigente en el Organismo Ejecutivo cubre en la actualidad a doce Ministerios, de los cuales nueve lo hace en forma total y tres en forma parcial (Gobernación, Relaciones Exteriores, Educación); trece Secretarías de la Presidencia de la República, y diez entidades descentralizadas que no cuentan con instrumentos propios en materia de administración de personal. Se excluyen de esta cobertura al Ministerio de la Defensa Nacional y a la Secretaría de Asuntos Administrativos y de Seguridad de la Presidencia de la República, por estar comprendidos dentro de los cuerpos de seguridad y tener sus propios regímenes.

Según información al mes de octubre del 2009, el Plan de Clasificación de Puestos cubre la cantidad de 46.459 puestos de trabajo asignados a los renglones presupuestarios 011



“Personal Permanente” y 022 “Personal por Contrato”, ubicados en el Organismo Ejecutivo. Para el caso de las entidades descentralizadas autónomas con un total de 8.251 puestos que cubre este Plan el número de puestos es de 3.983.”

De lo anterior se infiere que las entidades que no se rigen por las disposiciones contenidas en la Ley de Servicio Civil y sus reglamentos están contenidas en reglamentos específicos de las entidades, los cuales aplican incluso para regir las relaciones con los empleados por planilla.

3.5. Terminación de la relación laboral por parte del trabajador por planilla

“Constituye una preocupación constante de signo universal, en el derecho de trabajo, velar por la continuidad en el empleo o sea obtener la máxima supervivencia del contrato. Consecuencia del carácter vital que para la casi generalidad de la población de cualquier país posee la retribución que de aquel se obtiene”¹⁴.

Es común observar usar distintos términos para hacer referencia a la conclusión de las relaciones laborales y con frecuencia se utilizan indistintamente: terminación, expiración y rescisión del contrato o de la relación de trabajo.

El Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, hace referencia a terminación de los contratos de trabajo, rescisión de los contratos de trabajo, etc., para referirse en esencia al presente tema, cuyo concepto es comprensible independientemente de la expresión empleada.

¹⁴ Cabanellas, Guillermo, **Parte especial contrato de trabajo**, Pág. 128.

Existen diferencias entre terminación y rescisión. Irrevocablemente se tiene que acudir a conceptos que la técnica civil informa; pero se puede afirmar que la figura de rescisión tiene una aplicación muy reducida en el campo laboral, teniendo mayor propiedad la figura de la terminación de contratos, “la rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones.”

El autor Mario De La Cueva, señala que: “La terminación es la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patronos, que hace imposible su continuación.”¹⁵

El Artículo 109 de la Constitución Política de la República de Guatemala: “Trabajadores por planilla. Los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas o autónomas que laboren por planilla, serán equiparados en salarios, prestaciones y derechos a los otros trabajadores del Estado.” Efectúa esa equiparación en consecuencia todas las disposiciones relativas a la terminación aplicadas a los trabajadores del renglón 011 se aplican a los 031.

Para el efecto de la terminación de contratos por despido justificado se aplica el Artículo 76 de la Ley de Servicio Civil: “despido justificado. Los servidores públicos del Servicio por Oposición y sin Oposición, sólo pueden ser destituidos de sus puestos si incurren en causal de despido debidamente comprobada” para el efecto también es importante observar los Artículos 59, 60, 81 y 82 de la Ley Orgánica del Servicio Diplomático de Guatemala; 42 y 43 de la Ley de Dignificación y Catalogación del Magisterio Nacional; y, 80 numeral 4) del Reglamento de la Ley del Servicio Civil.

¹⁵ De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág. 241.

Sehir Gómez Escobar, habla del auto-despido el que se conoce como despido indirecto, que se caracteriza por los malos tratos, las amenazas graves hechas por el empleador o por parientes de este en contra del trabajador o contra algún miembro de su familia, dentro y fuera del lugar y horario de trabajo, estos se ven constituidos por agresiones de hecho o palabra. También se considera como despido indirecto a aquellas circunstancias que no se pueden prever en el contrato laboral y que además ponen en peligro la seguridad o salud del trabajador, que el patrono no busque mejorar los equipos, vehículos o herramientas, cuando estas se encuentran en mal estado, así también, la no cancelación del salario en el término que se estableció dentro del contrato.¹⁶

Cuando el empleador sin razón alguna varía y modifica las condiciones del trabajador en sus funciones, así como el lugar de trabajo, esto por el simple capricho del empleador o porque ha decidido desesperar al trabajador para que este renuncie a la empresa, la legislación laboral de Colombia, estipula, siendo el empleador el obligado a pagar la indemnización por el incumplimiento de sus obligaciones legales, durante la ejecución del contrato de trabajo y que estas variaciones de condiciones de trabajo se interprete como despido indirecto e injustificado, el empleador debe pagarle al trabajador indemnizaciones, siendo estas altamente onerosas, por ejemplo, pagarle al trabajador los sueldos por el tiempo que faltaba para vencerse el contrato de trabajo, sin que este siga en sus funciones laborales. El objeto de esto es darle al trabajador cierta estabilidad al servicio del patrono, debido a que es la única manera de frenar estas prácticas de despido indirecto e injustificado sobre los trabajadores.

¹⁶Gómez Escobar, Sehir. **Legislación laboral**. Pág.180.

Luis Fernández Molina, señala lo relativo a la permanencia de un trabajador en su puesto para que este tenga una fuente de ingresos económicos y de subsistencia. El principio de estabilidad laboral es beneficioso para ambas partes, tanto para el patrono como para el trabajador, el primero por cuanto se evita la constante contratación y movilización de trabajadores para un área, tarea o especialidad. Y para el segundo, porque asegura su crecimiento dentro de la empresa y desarrollo personal. El principio de estabilidad laboral impide en ciertas ocasiones que el empleador pueda despedir libremente a sus trabajadores.

El llamado despido indirecto se fundamenta en varias acciones realizadas por el empleador en contra del trabajador con el objeto de provocar su retiro de la empresa obligándolo a renunciar.¹⁷

3.6. Formas de vulneración de los derechos de los trabajadores por planilla.

Como ya quedo expuesto el trabajador contratado por planilla es contratado 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.

Los trabajadores por planilla del Estado comprende a los obreros, operarios y peones, que prestan sus servicios en talleres, principalmente en mantenimiento y similares; así como en la ejecución de proyectos y obras públicas.

¹⁷Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 189.



Esta categoría se refiere a trabajos temporales, sin embargo, si el proyecto u obra para el cual fueron contratados sobrepasa el plazo del contrato, se deberá renovar el contrato para el nuevo ejercicio fiscal.

Los trabajadores por planilla se caracterizan por el hecho de no requerir nombramiento por medio del acuerdo respectivo, no deben de llenar todos esos requisitos, por lo que simplemente son anotados en el sistema kardex, nómina o planilla.

Los trabajadores por planilla del Estado de conformidad con el Artículo 109 de la Constitución Política de la República de Guatemala están equiparados en salarios, prestaciones y derechos a los otros trabajadores del Estado. A los trabajadores por planilla se les paga de conformidad con la Tabla de Títulos de Jomal Diario, la cual está regulada en el Acuerdo Gubernativo número 426-2006.

CAPÍTULO IV

4. El Principio de igualdad y su vulneración con la alteración de las condiciones de contratación de los trabajadores del Estado por planilla.

4.1. Despido indirecto e injustificado

“La causa más frecuente y más importante de la terminación del contrato de trabajo es el de despido. El despido es el medio por excelencia para poner término, sobre todo, a los contratos de trabajo por tiempo indefinido, que constituyen como le hemos señalado la regla general.

El contrato por tiempo indeterminado es el que más concuerda con la idea de permanencia y estabilidad del trabajador. El despido consiste en la facultad de poner término al contrato de trabajo, mediante una declaración unilateral de voluntad, en los supuestos, condiciones y formas previstos por la ley.

Consiste también en la facultad de uno de los sujetos de la relación de trabajo, para dar por concluida la misma, cuando la contraparte comete alguna falta o deja de cumplir sus obligaciones. Es pues, un derecho potestativo que se concede a las partes y supone los siguientes elementos:

- a) Un acto y omisión imputable a una de las partes; y
- b) El acto u omisión puede provenir de dos causas distintas:
 - b.1. Por falta de cumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato y

b.2. Por falta de consideración que deben guardarse trabajador y patrono, en la relación personal.

La terminación de la relación laboral, se produce por un acto unilateral, del patrono o del trabajador, pero para que dicho acto no engendre responsabilidad, debe estar basado en una causa justa. Cuando el acto unilateral lo ejerce el patrono, estamos en presencia de un despido directo, y cuando el acto lo lleva a cabo el trabajador, se opera la renuncia del empleado, poniendo fin de esta manera, a la relación laboral.

Tiene importancia el acto unilateral, cuando el trabajador es despedido injustificadamente pues en ambos casos existe un acto imputable al patrono, no obstante, que en el primer supuesto es el patrono y en el segundo el trabajador, quien pone fin a la relación laboral.

El despido por causa justificada tiene dos características:

- a) Depende de una causa reconocida como justificativa de la terminación del contrato y
- b) Produce la terminación del contrato de modo inmediato y no crea obligaciones.¹⁸

4.2. Efectos y consecuencias del despido Indirecto

“La terminación del contrato de trabajo, por despido indirecto, surte efectos desde que el trabajador lo comunique al patrono, debiendo aquel cesar inmediata y efectivamente en el desempeño de su cargo.

¹⁸Franco López, Landelino. **Instituciones del derecho individual de trabajo**. Pág. 107, 108 y 109.

La terminación de los contratos de trabajo puede ser:

- a) Por causa imputable a una de las partes: Artículos 77, 79 y 80 del Código de Trabajo.
- b) Por voluntad de una de las partes o decisión unilateral. Nuestro Código únicamente concede este derecho al trabajador, siempre que dé al patrono el preaviso de acuerdo con lo que expresamente estipula el contrato de trabajo o en su defecto de conformidad con las siguientes reglas:
 - b.1. Antes de seis meses de servicios continuos pero menos de un año, con una semana de anticipación por lo menos.
 - b.2. Después de seis meses de servicios continuos pero menos de un año, con diez días de anticipación por lo menos.
 - b.3. Después de un año de servicio continuos pero menos de cinco años, con dos semanas de anticipación por lo menos, y
 - b.4. Después de cinco años de servicios continuos, con un mes de anticipación por lo menos.
- c) Automáticamente. Por concluir un hecho determinado, por el transcurso del tiempo convenido en el contrato a plazo fijo, por el transcurso del tiempo convenido en el contrato a plazo fijo, por la conclusión de una obra o por muerte del trabajador. Si fallece el trabajador el contrato termina, pero no se extinguen los derechos de éste, de su esposa o concubina, hijos menores o incapacitados en relación a reclamar el pago de prestaciones económicas que derivan del contrato de trabajo, tal el caso de indemnización post mortem prevista en el Artículo 85 del Código de Trabajo.
- d) Por mutuo consentimiento. Esta es aquella forma de terminación que se da en los contratos a plazo fijo con el advenimiento del plazo y la consiguiente terminación de la causa que le dio origen al contrato o relación de trabajo.”

4.3. Ius Variandi

El Licenciado César Landelino Franco López menciona que se puede considerar a favor del empleador, la facultad denominada ius variandi, porque esta señala: “La obediencia comprende la obligación del trabajador de cumplir las órdenes y disposiciones que reciba del empleador o sus representantes; como colaborador de la empresa, implica que conoce su deber de obediencia, la dirección y jerarquía del empleador. No obstante, más adelante señala: Esta facultad no puede ser tomada para modificar las condiciones de trabajo en forma arbitraria.”¹⁹

El ius variandi no es otra cosa que la facultad de mandar. El poder de dirección, que confiere la posibilidad de variar dentro de ciertos límites, las condiciones en la prestación del servicio.

Una definición acerca de lo que debe entenderse por ius variandi, es la en la que nos ofrece el repertorio jurídico, el cual es: “En el derecho laboral se refiere esta facultad a la alteración de las condiciones convencionales o iniciales del contrato”²⁰. Por otro lado, se señala que ius variandi es: “el derecho a modificar dentro de ciertos límites las condiciones de trabajo. También se comprende aquí la potestad disciplinaria y la facultad o potestad premial.”²¹

En suma, se trata del poder del empleador, como consecuencia de las facultades y derechos que le otorga la ley, para poder modificar ciertas condiciones de la prestación del servicio.

¹⁹ Franco López, Landelino. *Ob. cit.* Pág. 23.

²⁰ Cabanellas, Guillermo. *Compendio de derecho laboral.* Pág. 313.

²¹ Fernández Molina, Luis. *Derecho laboral guatemalteco.* Pág. 110.

Por su parte el licenciado Rolando Echeverría Morataya establece al respecto del ius variandi "En virtud del principio de irrenunciabilidad, las condiciones de trabajo no pueden ser modificadas arbitrariamente, aún a pesar de la facultad de mando del empleador, toda vez que en dicho caso se está en relación directa y estrecha con el despido injustificado"²².

Naturaleza jurídica del ius variandi

La naturaleza jurídica del ius variandi, es contractual.

Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma. En el caso de los gerentes, directores, administradores, superintendentes, jefes generales de empresa, técnicos y demás trabajadores de categoría análoga a las enumeradas, dicha delegación puede, incluso, recaer en el propio trabajador. La exclusividad para la prestación de los servicios o ejecución de una obra, no es característica esencial de los contratos de trabajo, salvo el caso de incompatibilidad entre dos o más relaciones laborales. Además sólo puede exigirse cuando así se haya convenido expresamente en el acto de la celebración del contrato. De tal manera que si la misma se presenta en circunstancias distintas no podrá exigirse. La circunstancia de que el contrato de trabajo se ajustare en un mismo documento con otro contrato de índole diferente o en concurrencia con otro u otros, no le hace perder su naturaleza y por lo tanto a la respectiva relación le son aplicables las disposiciones del Código de Trabajo.

²²Echeverría Morataya, Rolando. **Derecho de trabajo I**. Pág. 91.



Antecedentes de ius variandi

Los antecedentes históricos del derecho y potestad de variar las condiciones del trabajo, las encontramos precisamente en aquellas épocas despóticas, en las cuales el patrono podía variar sin tomar consentimiento alguno de la otra parte, o sin limitación ninguna, dichas condiciones, y el trabajador únicamente tenía que someterse a la voluntad completa del empleador. Lógicamente, con el devenir de la historia y con el desarrollo de la segunda y tercera generación de los derechos laborales, ese desmedido derecho de los empleadores se vio afectado en cuanto a sus libertades.

Las relaciones de trabajo en la antigüedad se basaban en la esclavitud, en figuras de la *locatio operarum* y la *locatio operis*.

En la Edad Media el concepto materialista del trabajo (trabajo: mercancía) es rechazado por influencia del Cristianismo. Pero existe aún la *locatio operarum* (alquiler del siervo), pero esta es reglamentado por las corporaciones y los municipios. El trabajo estaba jerarquizado: maestro, compañero, aprendiz. Se reglamenta las relaciones laborales para proteger al maestro. Hay descanso dominical por razones religiosas. No hay trabajo en domicilio para no crear competencia. Se fijan las tasas de salarios para que los compañeros no pidan aumento.



Al final de la Edad Media las ligas de compañeros ya tenían problemas con sus maestros, esto anuncia un nuevo amanecer: otro sistema de relaciones de producción.

El Edicto de Turgot de 1776 proclama que el hombre puede dedicarse al oficio que le plazca, por lo que el Duque de Turgot, prohíbe las corporaciones de oficios, porque estos iban contra la libertad de trabajo. Con la Revolución Francesa de 1789 se impone el Principio de libertad contractual.

Los Decretos de Allard de marzo de 1791 y la Ley Chapellier del mismo año prohíben el derecho de organización profesional (asociaciones) y conmina a concertar los salarios por libre convenio con los patronos.

La Ley Chapellier de 1791 prohíbe las asociaciones de patronos y obreros, porque el maquinismo necesita hombres libres e iguales ante la ley, y con una autonomía de voluntad absoluta para poder negociar un contrato de trabajo con el dueño de la empresa. Esta supresión de asociaciones de ciudadanos de una misma profesión, lo dicta bajo el argumento de que no existe más asociaciones que el propio Estado, donde sólo hay el interés particular de cada individuo y el interés general del Estado.

Los trabajadores empiezan a ser explotados sin misericordia en la gran empresa, hecho que los empuja a organizarse. (Aunque más tarde empezaran a defenderse a través de los sindicatos)

En efecto si los hombres son libres, debe existir entre ellos una igualdad natural que les permita tratar libremente sobre la prestación de trabajo. El Estado no debe intervenir en la organización del trabajo porque violaría el Principio de Libertad e Igualdad. Toda excepción al derecho común constituiría un privilegio.

Principios económicos del Liberalismo. Laissez faire, laissez passer (dejar hacer, dejar pasar). Implicaban una libertad general de la actividad profesional. En efecto si la economía se organiza espontáneamente, puesto que existe una armonía natural de la sociedad, creada por Dios; el Estado no debe intervenir en la vida económica, pues esa intervención rompería el orden natural y violaría la libertad e igualdad. El trabajo humano, sometido a las leyes que gobiernan la economía política, se convierte así nuevamente en mercancía.

Los principios del liberalismo en el campo jurídico.

Se traducen en la

-Libertad contractual y en

-La autonomía de la voluntad.

Las voluntades privadas crean su propia ley por medio de la prestación de su consentimiento.

El Estado debe intervenir solo para salvaguardar el orden público y las buenas costumbres. Una armonía natural reina en el orden económico y esa armonía justifica la nueva organización de las relaciones de trabajo. Una armonía contractual no podría ser injusta.

En la Edad Contemporánea, el Estado interviene en la planificación de la economía y en las relaciones laborales, se establecen las normas protectoras del trabajador.

La servidumbre es una institución del medioevo que consistía en el trabajo agrícola del siervo para el señor feudal sin ninguna retribución económica.

Se denominaban corporaciones de oficios a las asociaciones laborales, religiosas y sociales de la Edad Media que prolongaron su existencia hasta fines del siglo XVIII.

Durante la Alta Edad Media (siglos VI a X), se organizan en asociación de patrones (magistri, maestros) y agrupación de compañeros (famili, obreros) colaborados éstos últimos por los aprendices (discipuli). Corporaciones de oficios son regulados por los estatutos. Las corporaciones de oficios van formándose a partir del siglo XII, en Italia, Francia y España con organización propia, de actividad común, de hondo sentimiento religioso y jerarquizado por escala gremial, que partía del aprendiz, ascendía por el oficial o compañero y concluía por el maestro, el peldaño superior en lo técnico y en ese proceso laboral. Están conformados por los magistri, famili, y los discipuli.

Estas corporaciones de oficios se establecieron alrededor del castillo feudal o en los arrabales de las ciudades para realizar actividades artesanales. En su apogeo las corporaciones de oficios tuvieron gran influencia política y social.

En sentido general, los gremios son un conjunto de personas que ejercen la misma profesión u oficio o poseen el mismo estado social.

En derecho laboral los gremios están constituidos por maestros, oficiales y aprendices de un mismo arte, oficio o profesión, regida por estatutos particulares, que tienen a enaltecer la común labor y a la mejor moral y material de sus integrantes. En este sentido, por su estructura jerárquica, el gremio se refiere a las corporaciones medievales, sucesoras de los colegios romanos y las guildas germánicas.

Los gremios se constituyeron con la finalidad de reglamentar las corporaciones de oficios a través de estatutos que eran normas rectoras de su desenvolvimiento y organización interna; pero además reguladora de las condiciones de trabajo y, por ende, de aplicación general a sus miembros.

Los estatutos tenían el fin de asegurar el monopolio del oficio, porque el régimen corporativo era contrario a la autonomía individual y a la libertad de comercio e industria independientes.



Los estatutos establecían:

- La jerarquía: maestro, compañero, aprendiz.
- Reglamenta las relaciones de trabajo, pero no para proteger al aprendiz sino al maestro.
- No hay trabajo nocturno para que no se fabricaran productos defectuosos a falta de luz.
- Hay descanso dominical por razones religiosas.
- No hay trabajo en domicilio para no crear competencia.
- Se fijan las tasas de salarios para que los compañeros no pidan aumento.

Los estatutos restaban libertad personal y profesional, lo devolvía en otros valores, moralidad que implantaba, lealtad en las transacciones y beneficios no exagerados.

Las manufacturas eran talleres artesanales a cargo de los maestros y unidos en corporaciones de oficios donde se fabricaban toda clase de bienes de consumo. Florecen en la Edad Media.

En el siglo XVIII se formulan nuevas ideas para reconstruir la sociedad y romper con las tradiciones y supersticiones. Esta nueva visión más tarde se llamaría iluminismo, ilustración, Era de las luces, era de la razón. Algunos reyes compenetrados con estas nuevas ideas tratan de aplicarlos a asuntos de Estado. Nace el despotismo ilustrado, de Carlos III de España, Catalina II La Grande de Rusia.



Pero no es así en Francia. La clase campesina estaba en completo abandono, había obstrucción del trabajo artesanal, carencia de derechos cívicos de la clase rica e ilustrada, despilfarro de la Corte, desigualdad en los impuestos, éstos recaían más sobre los que no tenían tierras, los burgueses, los artesanos, los campesinos; estando exentos los nobles y el clero. La revolución estalla el 14 de julio de 1789, con el asalto a la cárcel de Bastilla.

Los progresos científicos (máquina de vapor) tuvieron gran repercusión en las aplicaciones industriales. Se descubre la electricidad, se construyen altos hornos de fundición de acero y hierro, etc. Los horarios de trabajo se hacen largos y agotadores. No hay descanso, si alguien enferma es reemplazado inmediatamente con otro trabajador.

Durante la Revolución Industrial la jornada de trabajo es de 17 horas. El 1 de mayo de 1886 se impone las 8 horas (que científicamente es el tiempo en que el cuerpo trabaja sin agotarse), las 16 horas restantes son para descansar y estar con la familia. La jornada laboral de 8 horas se consolida con el Pacto de Versalles de 1919.

Regulación legal del ius variandi

Según establece el Artículo 20 del Código de Trabajo: "El contrato individual de trabajo obliga, no sólo a lo que se establece en él, sino:

- a) A la observancia de las obligaciones y derechos que este Código o los convenios internacionales ratificados por Guatemala, determinen para las partes de la relación laboral, siempre, respecto a éstos últimos, cuando consignent beneficios superiores para los trabajadores que los que este Código crea; y

- b) A las consecuencias que del propio contrato se deriven según la buena fe, la equidad, el uso y costumbres locales o la ley.

Las condiciones de trabajo que rijan un contrato o relación laboral, no pueden alterarse fundamental o permanentemente, salvo que haya acuerdo expreso entre las partes o que así lo autorice el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, cuando lo justifique plenamente la situación económica de la empresa. Dicha prohibición debe entenderse únicamente en cuanto a las relaciones de trabajo que, en todo o en parte, tengan condiciones superiores al mínimo de protección que este Código otorga a los trabajadores. Son condiciones o elementos de la prestación de los servicios o ejecución de una obra: la materia u objeto; la forma o modo de su desempeño; el tiempo de su realización; el lugar de ejecución y las retribuciones a que esté obligado el patrono.”

Se pueden entender como Artículos de la ley que contienen disposiciones relacionadas con ius variandi las siguientes:

En el Código de Trabajo, en el capítulo quinto, del título segundo el Artículo 63 señala: Las obligaciones de los trabajadores, “Además de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los trabajadores:

- a) Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo.
- b) Ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;
- c) Restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les faciliten para el trabajo. Es entendido que no son

responsables por el deterioro normal ni por el que se ocasione por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción;

- d) Observar buenas costumbres durante el trabajo;
- e) Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro, sin derecho a remuneración adicional;
- f) Someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante éste, a solicitud del patrono, para comprobar que no padecen alguna incapacidad permanente o alguna enfermedad profesional contagiosa o incurable; o a petición del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, con cualquier motivo;
- g) Guardar los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa, e indirectamente, con tanta más fidelidad cuanto más alto sea el cargo del trabajador o la responsabilidad que tenga de guardarlos por razón de la ocupación que desempeña, así como los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la empresa;
- h) Observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos, para seguridad y protección personal de ellos o de sus compañeros de labores, o de los lugares donde trabajan; y
- i) Desocupar dentro de un término de treinta días, contados desde la fecha en que se termine el contrato de trabajo, la vivienda que les hayan facilitado los patronos sin necesidad de los trámites del juicio de desahucio. Pasado dicho término, el juez, a requerimiento de éstos últimos, ordenará el lanzamiento, debiéndose tramitar el asunto en forma de incidente. Sin embargo, si el trabajador consigue nuevo trabajo antes del vencimiento del plazo estipulado en este inciso, el juez de trabajo, en la forma indicada, ordenará el lanzamiento.”

Aun así, no se puede olvidar que con el *ius variandi* no se puede alterar las condiciones de un contrato de trabajo sin la anuencia de los trabajadores o la autorización del Ministerio de Trabajo.

4.4. Clasificación de las condiciones de trabajo

Las condiciones de trabajo están ligadas directamente a las continuas modificaciones en éste, ya sean propiciadas por el patrono o los trabajadores, la pérdida del principio de estabilidad y la precarización del empleo, la descentralización empresarial, las nuevas tecnologías, los graves problemas medioambientales, las nuevas formas de organización del trabajo, los nuevos sistemas de organización en la empresa, los cuáles no se han traducido en una repercusión positiva sobre la situación de las condiciones de trabajo.

Todo lo anterior afecta directamente las condiciones de trabajo, las cuáles deben ser entendidas según la Organización Mundial de la Salud como “todas aquellas condiciones o características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyen en la magnitud de los riesgos a que está expuesto el trabajador y en su ámbito laboral.”

En resumen, se puede indicar que las condiciones de trabajo, son todas aquellas tareas ordinarias y cotidianas de los trabajadores dentro de los centros de trabajo que afectan a los trabajadores ya sean por situaciones del lugar e instalaciones de la empresa, el uso de las materias primas y los procedimientos de su utilización, la maquinaria e instrumentos de trabajo y al sistema de organización y ordenación del proceso de producción de bienes o prestación de servicios.

Así como las condiciones de trabajo van más allá del sueldo y los horarios de trabajo, estas condiciones habituales en el trabajo pueden generar las condiciones de trabajo adecuadas que en su momento facilitarán y traerán como consecuencia que se haga una buena labor, evitando con ello la aparición de factores de riesgo, generados por condiciones de trabajo insalubres e inseguras y determinar que las condiciones de trabajo, dependiendo de su contenido y condición, pueden influir directamente en el comportamiento y rendimiento de los trabajadores, a tal extremo de afectar en forma directa la salud de éstos, por ello es importante efectuar un estudio general de las condiciones de salubridad de los mismos.

Dentro de la definición de condiciones de trabajo, según la Organización Internacional del Trabajo OIT, están contenidos los factores de riesgo, estableciendo como Factores de riesgo: "Todo elemento físico, químico o ambiental presente en las condiciones de trabajo que por sí mismo, o en combinación, puede producir alteraciones negativas en la salud de los trabajadores."

Entonces los factores de riesgo son el resultado latente de las condiciones de trabajo que viven a diario los trabajadores. Es necesario poder identificar los factores que generan los riesgos para posteriormente evaluarlos, e intentar evitarlos o, si no es posible, disminuirlos, siendo esta la primera tarea para mejorar las condiciones de trabajo. Por ejemplo, establecer que si dentro del almacén o bodega del lugar o centro de trabajo, hay sustancias combustibles, no se debe trabajar en esa área con soldadura, o fumar, debido que existe el riesgo de iniciar un incendio, sabiendo de antemano los riesgos que para los trabajadores conllevaría no respetar estos procedimientos.

Al estudiar los factores de riesgo en las condiciones de trabajo, se encuentran cinco grupos, atendiendo a la procedencia de los mismos: a) Los agentes materiales; b) El entorno

ambiental; c) La carga del trabajo; d) La organización y ordenación del trabajo; y e) Las características personales del trabajador.

- I. Los agentes materiales: Son condiciones de seguridad que causan la mayoría de los accidentes de trabajo, dentro de estos agentes se encuentran: Pasillos y superficies de tránsito, espacios de trabajo, escaleras, máquinas, herramientas manuales, manipulación manual de toda clase de materiales, almacenamiento, instalación eléctrica, aparatos a presión, instalación de gases, aparatos y equipos de elevación, vehículos de transporte, posibilidad de incendios, sustancias químicas inflamables, explosivas, corrosivas, tóxicas o nocivas, estos factores son propicios y determinados por los patronos, por lo tanto es responsabilidad directa de estos, la salvaguarda de los trabajadores por medio de brindar las herramientas necesarias para el buen desempeño con seguridad de los trabajadores.

- II. El entorno ambiental: Está constituido por las condiciones medioambientales generadoras de agentes contaminantes, que pueden afectar negativamente a la salud de los trabajadores, las más significativas son: Exposición a contaminantes químicos, exposición a contaminantes biológicos, ventilación industrial, climatización, ruidos, calor y frío, radiaciones e iluminación.

- III. La carga de trabajo: Cualquier actividad laboral exige del trabajador determinadas capacidades físicas y mentales para alcanzar los objetivos establecidos en la planificación de la producción de bienes y servicios. A nivel internacional el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de México define la carga de trabajo como el conjunto de requerimientos psicofísicos, a los que se ve sometido el

trabajador a lo largo de su jornada laboral, determinados en un principio por las órdenes del patrono. Cuando la carga es excesiva, aparece la fatiga, que es la disminución de la capacidad física y mental de una persona, después de haber realizado un trabajo durante un período determinado.

Esta fatiga puede ser física y/o mental. La fatiga física está determinada por los esfuerzos físicos, las posturas de trabajo inadecuadas, los movimientos y la manipulación de cargas realizadas de forma incorrecta. La fatiga mental o nerviosa obedece a una exigencia excesiva de la capacidad de atención, análisis y control del trabajador, por la cantidad de información que recibe y a la que, tras analizarla e interpretarla, debe dar respuesta. Determinadas tareas administrativas, de control y supervisión, de regulación de procesos automáticos, de introducción de datos en máquinas, la conducción de vehículos, etcétera, son causantes de sobrecarga mental, que se traduce en el llamado estrés laboral.

- IV. La organización y ordenación del trabajo: Los contenidos del trabajo o tarea y su organización y ordenación influyen en las actividades diarias del trabajador en la medida que se refieren a la aplicación de sus conocimientos y capacidades y responden a sus expectativas. Los factores más significativos son: La valoración que tiene el trabajador de su tarea dentro de todo el proceso productivo, el ritmo de trabajo, la ordenación del tiempo de trabajo: jornada, horarios, descansos, régimen de turnos, el estilo de mando y las relaciones jerárquicas, las posibilidades de participar en la elección del método, la determinación del ritmo, la distribución del tiempo de trabajo, y el control del trabajo efectuado, la automatización del trabajo, con la consiguiente reducción de la intervención humana a funciones de supervisión y

control, las posibilidades de comunicación y de relación en el trabajo, la definición de roles, con el objeto de conocer las atribuciones y funciones propias y de los demás para evitar conflictos.

- V. Características personales del trabajador: para que un trabajador pueda realizar de forma eficaz y eficiente las tareas y así alcanzar las metas y objetivos establecidos, estas tareas deben ser medidas de acuerdo a la capacidad física y mental del trabajador, tomando en cuenta factores como edad, sexo, preparación intelectual etc.

Cuando algunos de los factores mencionados anteriormente, son modificados en forma inconsulta con el trabajador, esto genera una respuesta por parte de éste, estableciendo en primer lugar una incertidumbre en cuanto a las nuevas condiciones de trabajo ya establecidas y las cuáles en su momento han sido establecidas previamente con el patrono y que al ser variadas por este o su representante generan la incertidumbre sobre la estabilidad en el empleo.

En el estudio se ha de determinar que tanto afectan estos cambios de condiciones de trabajo al trabajador, cuando los cambios se generan en forma unilateral por parte del patrono, ya que dependiendo de las características personales del trabajador y de las condiciones de trabajo pactadas durante la relación laboral, se da la respuesta a tales cambios, por ello la capacidad de reacción ante unas condiciones de trabajo son diferentes en cada persona. El estado de salud, carácter, edad, formación educacional, experiencia, expectativas, entorno sociocultural y familiar, determinan la adaptabilidad y tolerancia de cada persona frente a las condiciones de trabajo.



Principios del derecho de trabajo y los principios individuales del trabajo

El derecho laboral y las relaciones laborales, están plagados de principios que determinan su función tutelar en beneficio de los trabajadores, principios que constituyen la base jurídico fundamental de las relaciones de trabajo a nivel internacional y nacional, los cuáles estudiaremos para comprender su significado y la forma correcta y concreta de aplicación en las relaciones labores.

- a. Principio protector. El principio protector es el principio más importante del Derecho laboral, este principio lo diferencia del Derecho Civil, ya que parte de la desigualdad que existe entre el patrono y el trabajador, por lo que el Derecho laboral trata de proteger a una de las partes del contrato de trabajo para equipararla con la otra, a diferencia del principio de igualdad del Derecho Privado en el cuál las partes son iguales.

El principio protector contiene tres reglas:

- Regla más favorable: cuando existe concurrencia de normas, debe aplicarse aquella que es más favorable para el trabajador.
- Regla de la condición más beneficiosa: una nueva norma no puede desmejorar las condiciones que ya tiene un trabajador.
- Regla in dubio pro operario: entre interpretaciones que puede tener una norma, se debe seleccionar la que más favorezca al trabajador.

- b. Principio de irrenunciabilidad de derechos. En este principio el trabajador está imposibilitado de privarse, voluntariamente, de los derechos garantías que le otorga la legislación laboral, aunque sea por beneficio propio. Lo que sea renunciado está viciado de nulidad absoluta. La autonomía de la voluntad no tiene ámbito de acción para los derechos irrenunciables. Esto evidencia que el principio de la autonomía de la voluntad de Derecho privado se ve severamente limitado en el Derecho laboral. Un trabajador no puede renunciar a su salario, o aceptar uno que sea menor al mínimo establecido por el ordenamiento legal; si la jornada de trabajo diaria máxima es de 12 horas, un trabajador no puede pedirle a su empleador que le deje trabajar durante 18 horas o en su caso el empleador no puede imponer condiciones diferentes a las pactadas al momento de inicio de la relación laboral, ni modificar las mismas en detrimento del trabajador, podría modificarlas si esto fuera un beneficio para el trabajador, pero nunca al contrario.

- c. Principio de continuidad laboral. Le da la más larga duración posible al contrato de trabajo, por el hecho de ser esta la principal (o única) fuente de ingresos del trabajador.

- d. Principio de primacía de la realidad. No importa la autonomía de la voluntad, sino la demostración de la realidad que reina sobre la relación entre trabajador y empleador. Así, ambos pueden contratar una cosa, pero si la realidad es otra, esta última la que tiene efecto jurídico.

- e. Principio de razonabilidad. Tanto el trabajador como el empleador deben ejercer sus derechos y obligaciones de acuerdo a razonamientos lógicos de sentido común, sin incurrir en conductas abusivas del derecho de cada uno.

- f. Principio de buena fe. El principio de la buena fe es una presunción; se presume que las relaciones y conductas entre trabajadores y empleadores se efectúan de buena fe. Por el contrario, aquel que invoque la mala fe, debe demostrarla.
- g. Principio de Estabilidad Laboral. Por este principio se entiende que el trabajador necesita de la estabilidad y prolongación de sus relaciones laborales con el patrono, siendo indispensable que tales relaciones no tengan inconvenientes o cambios por parte de patrono en cuanto a las condiciones laborales establecidas al inicio de la relación laboral.

4.5. Vulneración del principio de igualdad

El principio de igualdad es vulnerado al no darse a los trabajadores por planilla la igualdad con respecto al que gozan los demás trabajadores del Estado al no reconocérseles los mismos derechos principalmente el principio de estabilidad.

4.6. Fundamento del principio de igualdad

La igualdad constituye uno de los presupuestos básicos de la justicia. Ya Aristóteles sostenía la interdependencia de ambos valores. "Será justo lo que es conforme a la ley y a la igualdad, e injusto lo contrario a aquélla y lo desigual."²³

²³Santo Tomás de Aquino. **La justicia**. Obra citada por Justo López, Norberto Centeno y Juan Carlos Fernández Madrid en **Ley de contrato de trabajo comentada**. pág. 162.



Según Ekmekdjian, "la idea de la igualdad varía según se trate de la justicia distributiva o correctiva. En el primer caso, cada persona debe recibir de la sociedad bienes o cargas en una proporción adecuada a sus méritos. Esto significa que ante mérito o posibilidades desiguales no es posible atribuir beneficios o cargas iguales. No hay igualdad si se da trato igual a los desiguales. En la justicia correctiva, se trata de que cada parte tenga una situación de paridad, de modo tal que las oportunidades sean las mismas para todos. Las situaciones de injusticia que pudieran derivarse de la aplicación de estos principios a casos particulares, deben suavizarse con la equidad, que es una forma particular de justicia correctiva. Continúa definiendo la igualdad como: la posibilidad que tiene cada hombre de acceder a un espacio de libertad intransferible e inalienable, semejante al de los demás hombres".²⁴

Para Bidart Campos, la igualdad civil es una proyección de la igualdad natural de todos los hombres al mundo jurídico. Se expresa en la fórmula de Joaquín V. González, del "goce por igual de todos los derechos que constituyen la libertad civil en una sociedad determinada". Es una consecuencia del principio supremo de justicia, y como tal, consiste en la prohibición de la arbitrariedad discriminatoria, o dicho en otros términos, en introducir en el mundo jurídico desigualdades injustas entre las personas, por ejemplo, otorgar derechos a las de una determinada raza o color y negarlos a las de otros. Esta exclusión de las distinciones arbitrarias, irrazonables e injustas, es la esencia de la igualdad civil.

Explica luego el mismo autor, que la igualdad civil o igualdad de derechos no es suficiente, dado que la justicia exige también que se igualen las posibilidades. El sentido de la justicia distributiva se corresponde con el de la igualdad de proporción. La igualdad no consiste en

²⁴Ekmekdjian, Miguel Ángel. **Tratado de derecho constitucional**. Pág. 134.

asignar a todos lo mismo con idéntica medida, sino con proporción adecuada, que a cada uno se le dé según sus necesidades. La supresión de la arbitrariedad que impone la justicia como esencial a la igualdad, es la igualdad relativa de trato que debe el Estado a los hombres. La igualdad absoluta es igualdad injusta, porque uniforma a todos sin atender a las desigualdades no reñidas con la justicia. La igualdad relativa acoge la proporción, el trato diferenciado y pluralista para resolver situaciones también diferentes.

Solo a través de la igualdad de oportunidades es posible garantizar el ejercicio de los derechos en verdaderas condiciones de igualdad y de justicia.

El principio de igualdad consagra la igualdad de derechos y oportunidades entre todos los seres humanos, sin distinción de sexo, raza, nacionalidad, religión, condición social, opinión política, etc.

No desconoce las desigualdades naturales, sociales y culturales que existen entre los seres humanos diferencias físicas, intelectuales, económicas, creencias, etc.-. Por el contrario, parte de su reconocimiento para luego afirmar, consagrar y promover la igualdad en el ejercicio de los derechos y en materia de oportunidades.

El principio de igualdad se expresa a través del derecho a recibir un trato igualitario frente a la identidad de circunstancias y opera como límite frente a la arbitrariedad.²⁵

Según Katz, el contenido y los límites del principio son más visibles cuando es definido negativamente: es la prohibición de la arbitrariedad o de la discriminación injustificada. "Se

²⁵Bidart Campos, **Derecho constitucional**. T.II. Pág. 154.

viola el principio de igual tratamiento, cuando no existe motivo razonable y atendible para un tratamiento desigual; igual conducta no debe ser valorada de manera diferente.²⁶

Las distinciones o beneficios que tengan una causa razonable no son violatorios del principio de igualdad. "Por ello, es necesario en cada caso concreto remitirse al criterio de razonabilidad, afirmando que son constitucionalmente válidas aquellas discriminaciones que respondan a causas razonables."²⁷

La igualdad de tratamiento, señalaba Katz, no consiste en una igualdad mecánica, ni fotográfica, ni aritmética; y muchas otras diferencias que indudablemente existen entre los seres humanos no interesan para el caso en cuestión. Hablamos solamente de la igualdad relativa, proporcional, relevante para el caso concreto.

Será esa "igualdad relevante de circunstancias" la que determine la obligación de tratamiento igual. En otras palabras, el principio de igualdad no consagra la igualdad absoluta entre todos los seres humanos, sino una igualdad relativa, relevante, proporcional a las circunstancias. No impide las distinciones razonables o justificables, sino la arbitrariedad. El tratamiento desigual de iguales en iguales circunstancias, es arbitrario."²⁸

²⁶Katz, Ernesto. **La obligación de tratar de un modo igual a los iguales, en iguales circunstancias en el derecho del trabajo.** Pág. 165.

²⁷Ekmekdjian. **Ob. Cit.**, Págs. 140 y 141.

²⁸Katz, Ernesto. **Ob.Cit.** Pág. 5.





CONCLUSIÓN DISCURSIVA

Existe una clara violación de los derechos laborales de los trabajadores del Estado por planilla contratados a cargo del renglón presupuestario 031, ya que al no tener un trato igual en su relación laboral con el Estado ante los demás trabajadores, se viola el derecho de igualdad, constituido en el Artículo 109 de la Constitución Política de la República de Guatemala, en donde se determina que existe equiparación en derechos, de los trabajadores por planilla con respecto de los demás trabajadores del estado, en consecuencia gozan de los mismos derechos que los trabajadores permanentes.

Sin embargo, en la mayoría de los casos año tras año se les renueva el contrato de trabajo, por lo que no existe estabilidad laboral en su puesto de trabajo y por lo tanto el trabajador pierde su fuente de ingreso económico y de subsistencia. Y en otras ocasiones se retiran del trabajo sin ninguna protección económica, después de un largo período de servicios en la administración pública.

Por lo que, los trabajadores del estado por planilla al igual que los demás trabajadores tienen derecho de demandar a su empleador por el reclamo de sus prestaciones, obligándole a demostrar las razones argüidas por éste para despedirlo y si fuera el caso la reinstalación a su empleo.





ANEXOS



ANEXO I

Modelo de contrato para personal por planilla

CONTRATO PARA PERSONAL POR PLANILLA. NÚMERO DOSCIENTOS NOVENTA Y NUEVEGUÍON DOS MIL TRECE (230-2013) -----

En la ciudad de Guatemala, departamento de Guatemala, el _____ de _____ del año _____, por una parte _____, de cincuenta y cinco años de edad, casado, guatemalteco, Licenciado en Economía, de este domicilio, concédula de vecindad número de orden _____ y de registro _____, extendida por el Alcalde municipal de Guatemala, departamento de Guatemala, actúo en mi calidad de Ministro de _____, extremo que acredito mediante certificación de la acta de toma de posesión del cargo de fecha _____, que lleva el número _____, que obra a folio _____, del libro correspondiente; acta donde aparece transcrito el Acuerdo Gubernativo de mi nombramiento número _____, de fecha _____; señalo lugar para recibir citaciones, notificaciones y emplazamientos el Ministerio _____, ubicado en _____; y por la otra parte el señor _____, de cincuenta y cinco años de edad, casado, perito contador, guatemalteco, de este domicilio, con cédula de vecindad número de orden _____ y de registro _____, extendida por el Alcalde municipal de Guatemala, departamento de Guatemala, con residencia en _____, lugar que señalo para recibir citaciones, notificaciones y emplazamientos; quienes en lo sucesivo los denominaremos "EL CONTRATANTE" y "EL PLANILLERO", respectivamente. Los otorgantes manifestamos ser de los datos de identificación personal indicados, hallarnos en el libre goce de nuestros derechos civiles, y que por el presente acto celebramos el **CONTRATO PARA PERSONAL POR PLANILLA**, contenido en las siguientes cláusulas: **PRIMERA:** El planillero prestará los servicios siguientes: _____.



SEGUNDA: La relación de trabajo iniciará del dos de enero al treinta y uno de diciembre del año dos mil _____. **TERCERA:** Este contrato podrá ser rescindido: a) por ocurrir las causas de despido justificado establecidas en la Ley de Servicio Civil; b) por reorganización; c) reducción forzosa de servicios; d) falta de fondos en la partida presupuestaria; e) por mutuo acuerdo; f) por despido directo o indirecto; g) por renuncia; h) caso fortuito o fuerza mayor.

CUARTA: "EL PLANILLERO" prestará sus servicios en la jornada siguiente: Jornada única comprendida de las ocho a las dieciséis treinta horas. **QUINTA:** "EL PLANILLERO" devengará un jornal diario de Q. _____, más una bonificación de Q. _____, que se pagará cada _____ en _____. **SEXTA:** "EL PLANILLERO" se somete a lo dispuesto en la Ley de Servicio Civil y demás normas aplicables en materia de administración de personal y a cumplir las órdenes e instrucciones que reciba de conformidad con la ley. **SÉPTIMA:** La Autoridad Contratante deberá remitir la copia de este contrato a la Oficina Nacional de Servicio Civil, Contraloría General de Cuentas y al planillero contratado.

OCTAVA. En los términos relacionados ambas partes procedemos a leer íntegramente el presente contrato y enterados de su contenido, objeto, validez y efectos legales, lo aceptamos en su totalidad, ratificamos y firmamos en _____ hojas de papel membretado del Ministerio de _____ y sus respectivas copias.





BIBLIOGRAFÍA

- BIDART, Campos. **Derecho Constitucional, tomo II.** Argentina. Ed. Ediar 1966.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental.** Buenos Aires. Ed. Heliasta, 1945.
- CABANELLAS, Guillermo. **El derecho del trabajo y sus contratos.** Buenos Aires. Ed. Mundo Atlántico, 1945.
- CABANELLAS, Guillermo. **Parte especial, contrato de trabajo.** Buenos Aires, Argentina, Ed. Bibliográfica Ameba. 1968.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Compendio de derecho laboral.** Buenos Aires, Argentina, Ed. Bibliográfica Ameba. 1968.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual.** Ed. Heliasa S.R.L. Viamonte 1730, piso 1, Buenos Aires, Argentina. 1980.
- CALDERÓN M., Hugo Haroldo. **Derecho administrativo, parte general, 1tomo; 2 vols.;** Guatemala: Ed. Litografía Orión, 2006.
- Corte de Constitucionalidad. **Gaceta Jurisprudencial No. 7, Expediente No. 249-87,** sentencia: 27-01-88.
- DE AQUINO, Santo Tomás. **La justicia. Obra citada por Justo López, Norberto Centeno y Juan Carlos Fernández Madrid en Ley de Contrato de Trabajo comentada.** Salamanca, España. Ed. San Esteban 2004. Edición 1978.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo.** 6ª. ed.; México:Ed. Porrúa, 1980.
- ECHEVERRÍA MORATAYA, **Derecho de trabajo I.** 3da. ed.; Guatemala: Ed. Digital Impresos, 2004.
- EKMEKDJIAN, Miguel Ángel. **Tratado de derecho constitucional, tomo II.** Buenos Aires, Argentina. Ed. Depalma 1994.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco.** Guatemala, Ed. Oscar De León Palacios, 1996.
- FRANCO LÓPEZ, Landelino. **Instituciones del derecho individual de trabajo.** Guatemala, Ed. Estudiantil Fenix, 2004.
- FRANCO LÓPEZ, Landelino. **Derecho laboral guatemalteco.** Guatemala, Ed. Estudiantil Fenix, 2004.



GÓMEZ ESCOBAR, Sehir. **Legislación laboral**. Editorial D'vinni Editorial Ltda. Colombia, 1998.

INTER-AMERICAN DEVELOPMENT BANK. **Diagnóstico institucional del sistema de servicio civil de Guatemala**. Guatemala 2002. <http://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getdocument.aspx?docnum=626916>. (Guatemala 12 de marzo de 2013).

KATZ, Ernesto. **El principio del tratamiento igual de los iguales, en iguales circunstancias, en el derecho del trabajo**. Argentina. Ed. D.T. 1961.

MEOÑO RAMIREZ, Marco Tulio. **Revista justicia laboral**. Editorial Magna Terra Editores, S.A., Guatemala, 2005.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Claridad S.A., 1987.

TRUEBA URBINA, Alberto. **Nuevo derecho administrativo**. México. Ed. Porrúa, S.A. 1971.

Legislación:

Constitución Política de la República de Guatemala, Asamblea Nacional Constituyente 1985.

Ley de Servicio Civil, Decreto No. 1748 del Congreso de la República, publicado el 23 de mayo de 1968.

Reglamento de la Ley de Servicio Civil, Acuerdo Gubernativo No. 18-98, publicado el 30 de enero de 1998, modificado por Acuerdos Gubernativos Nos. 564-98, publicado el 31 de agosto de 1998; 77-2002, publicado el 8 de marzo de 2002; 128-2002, publicado el 23 de abril de 2002; y 134-2002, publicado el 25 de abril de 2002.

Ley de Clases Pasivas Civiles del Estado, Decreto No. 63-88 del Congreso de la República, publicado el 7 de noviembre de 1988, reformado por los Decretos del Congreso de la República Nos. 62-89, publicado el 29 de noviembre de 1989; 40-93, publicado el 3 de diciembre de 1993; 37-97, publicado el 18 de junio de 1997; 99-97, publicado el 7 de noviembre de 1997; 66-98, publicado el 30 de noviembre de 1998; 43-99, publicado el 16 de diciembre de 1999; 3-2000, publicado el 14 de marzo de 2000 y 36-2000, publicado el 16 de junio de 2000.

Ley de Salarios de la Administración Pública, Decreto No. 11-73 del Congreso de la República, publicado el 7 de marzo de 1973 y modificado por Decreto-Ley No. 139-85, publicado el 27 de diciembre de 1985.

Acuerdo Gubernativo No. 1222-88, derogado parcialmente por Acuerdo Gubernativo No. 18-98, publicado el 30 de enero de 1998. Normas sobre Administración de Personal en el Organismo Ejecutivo.



Acuerdos Gubernativos Nos. 9-91 y 682-92, publicados el 14 de enero de 1991 y el 21 de agosto de 1992, respectivamente. Plan de Clasificación de Puestos del Organismo Ejecutivo,

Acuerdo Gubernativo No. 691-95, publicado el 21 de diciembre de 1995. Reestructuración de la Oficina Nacional de Servicio Civil.

Acuerdo Gubernativo No. 464-84, publicado el 25 de junio de 1984. Institúyase el 11 de mayo de cada año, como "Día del Servicio Civil en Guatemala".

Administración de Personal, **Plan Anual de Salarios y Otras Asignaciones Monetarias**, formulado anualmente mediante Acuerdo Gubernativo, el cual es aprobado para cada Ejercicio Fiscal.

Ley de Dignificación y Catalogación del Magisterio Nacional, Decreto legislativo No. 1485, publicado el 19 de septiembre de 1961.

Acuerdo Gubernativo No. 426-2006, de fecha 31 de julio de 2006, acuerda aprobar a partir del uno de enero del 2006 la Tabla de Título de Jornal Diario, con cargo al Renglón de Gastos 031 "Jornales".

Acuerdo Gubernativo No. 628-2007, de fecha 27 de diciembre de 2007, contiene el Reglamento para la Contratación de Servicios Directivos Temporales con cargo al renglón presupuestario 022 "Personal por Contrato".

Acuerdo Gubernativo No. 629-2007, prórroga para el ejercicio fiscal 2008, los contratos de trabajo por servicios personales que se pagan con las asignaciones programadas del renglón de gasto 022 "Personal por Contrato".

Acuerdo Ministerial No. 215-2004, de fecha 30 de diciembre de 2004, contiene el Manual de clasificación y definición de los renglones presupuestarios para el sector público de Guatemala.

Sueldos Básicos para los puestos del Magisterio Nacional, es formulado anualmente mediante Acuerdo Gubernativo, el cual es aprobado para cada Ejercicio Fiscal.