

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

**LA INCONGRUENCIA DE LA LEY DEL SERVICIO CÍVICO AL NO DETERMINAR
LA INSTITUCIÓN ENCARGADA DE REMUNERAR
LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO SOCIAL**

DIANA ELIZABETH LINARES LINARES

GUATEMALA, JULIO DE 2014

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

**LA INCONGRUENCIA DE LA LEY DEL SERVICIO CÍVICO AL NO DETERMINAR LA
INSTITUCIÓN ENCARGADA DE REMUNERAR
LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO SOCIAL**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva
de la
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
de la
Universidad de San Carlos de Guatemala.

Por

DIANA ELIZABETH LINARES LINARES

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, julio de 2014

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

DECANO:	Lic. Avidán Ortiz Orellana
VOCALII:	Licda. Rosario Gil Pérez
VOCAL III:	Lic. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV:	Br. Mario Roberto Méndez Álvarez
VOCAL V:	Br. Luis Rodolfo Aceituno Macario
SECRETARIA:	Licda. Luis Fernando López Díaz

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).

Bufete Corporativo de Abogados, Auditores y Contadores

11 calle 4- 52 zona 1 Edificio Asturias oficina 4, Tel: 22323915

Guatemala, de 7 de mayo 2,012.

Doctor Bonerge Mejía Orellana

Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Universidad de San Carlos de Guatemala

Distinguido Doctor:



Cordialmente me dirijo a usted, para hacer de su conocimiento que en función de asesor de tesis de la bachiller **Diana Elizabeth Linares Linares**, del trabajo de tesis intitulado " **LA INCONGRUENCIA DE LA LEY DE SERVICIO CÍVICO AL NO DETERMINAR LA INSTITUCIÓN ENCARGADA DE REMUNERAR LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO SOCIAL**" y de conformidad con lo que establece el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General público.

Contenido técnico científico de la tesis

Con base en la revisión del tema, concluyo que este si contiene elementos científicos y técnicos importantes, en el desarrollo de la investigación, ya que el mismo se refiere a la investigación de los conceptos y definiciones con relación a la institución que va a remunerar el trabajo de los que prestan este servicio por diversas razones.

Metodología y técnicas de investigación utilizadas

Para la elaboración de la presente tesis se utilizaron los métodos analítico, descriptivo y jurídico, el método analítico para estudiar la doctrina aplicable al tema y clasificación de las definiciones mas adecuadas de acuerdo al objeto, así también los principio generales y específicos que inspiran la rama del derecho administrativo y el descriptivo, pues la investigación se basó en hechos de la actualidad en la sociedad guatemalteca, y el método jurídico, utilizado en la interpretación de leyes en el ordenamiento jurídico guatemalteco que pretenden establecer los parámetros en que se fundamenta.

Redacción de la investigación

Al asesorar el trabajo de investigación determiné que cumple con los requisitos exigidos en cuestión de redacción, y las reglas ortográficas. Alcanzando los objetivos generales y específicos del mismo teniendo sentido en cada párrafo.

Contribución científica

He establecido a través del trabajo presentado por la bachiller **Diana Elizabeth Linares Linares**, que desarrolla una investigación que pretende mostrar el contenido científico, el cual se analiza con el objeto de establecer la poca participación de las instituciones gubernamentales:



y lograr con ello la determinación de la institución que se encargará de la remuneración de la prestación del servicio social, un aporte necesario para las instituciones que tienen iniciativa de ley.

Conclusiones:

La investigación fue realizada de forma adecuada, logrando establecer conclusiones definidas y claras, en base al estudio profundo del tema, recabando información de diferentes fuentes, pues de acuerdo a las mismas es necesario establecer que mecanismos deben crearse para la determinación de la Institución encargada de remunerar la prestación del Servicio Social. De la forma más justa y equitativa, en tal sentido el patrono sería el Estado.

Recomendaciones

Asimismo considero que las recomendaciones, son concordantes con la realidad nacional y la necesidad de incluir reformas a las leyes y creación de nuevos ordenamientos jurídicos que permitan la congruencia en la determinación de la remuneración a la prestación del servicio social. Y se proponga una reforma a la ley de servicio cívico, para que la prestación del servicio social sea remunerada por el Estado pues contienen elementos importantes de acuerdo a la investigación, siendo necesario tomar en cuenta en relación al tema para alcanzar los fines del derecho de participación donde hombres y mujeres puedan participar en la construcción de una mejor sociedad.

Bibliografía utilizada

Asimismo, se indica que las fuentes utilizadas por la bachiller Linares Linares, cumplen con el fundamento necesario para el estudio profundo del tema desarrollado; tanto las fuentes escritas, como las fuentes electrónicas de igual manera son fuentes fidedignas y útiles para la investigación realizada, de acuerdo a lo solicitado según el normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General público, mencionando como ejemplos: AGUIRRE GODOY Mario

Derecho Procesal Civil de Guatemala, Guatemala Ed. Universitaria, 1973. ALVARADO, Huberto. **En torno a la lucha de clases en la revolución de octubre**. Revista Alero, USAC Ed. Universitaria, 1974, BENTAN Jeremías. **Tratado de las pruebas judiciales**, Buenos Aires Argentina. ED. Jurídicas. Las fuentes indicadas aportan los elementos antes mencionados, los cuales considero son exactos para la elaboración de la investigación y alcanzar los objetivos propuestos determinando si se confirma la hipótesis considerada en la investigación.

Lic. Eddy Augusto Aguilar Muñoz

Abogado y Notario

Asesor

Lic. Eddy Augusto Aguilar Muñoz
ABOGADO Y NOTARIO

Colegiado 6,410



USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 31 de octubre de 2013.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante DIANA ELIZABETH LINARES LINARES, titulado LA INCONGRUENCIA DE LA LEY DEL SERVICIO CÍVICO AL NO DETERMINAR LA INSTITUCIÓN ENCARGADA DE REMUNERAR LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO SOCIAL. 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/silh.

Lic. Avidan Ortiz Orellana
DECANO



Rosario



DEDICATORIA

**A MI PADRE
CELESTIAL:**

Porque sin Él no hubiese sido posible realizar tan bello momento.

**AL REY DE
REYES:**

Jesucristo, mi amigo que nunca falla.

**AL ESPÍRITU
SANTO:**

Por ser quien guía mí camino.

**A LA SANTÍSIMA
VIRGEN MARÍA:**

Por ser quien siempre me ha cuidado desde que tenía siete años.

A MI MADRE:

Benigna Linares (Q.E.P.D.), por sus bellos recuerdos durante mi niñez, flores sobre su tumba y que Dios la tenga en su gloria.

A MI PADRE:

Cruz Linares Aguilar, por sus sabios consejos y su apoyo moral y por ser buen padre, honrado y honesto.

A MI HIJA:

Diana María del Rosario, por ser el amor más puro y más bello que Dios me ha concedido.

A MI MADRINA:

María Ester Mazariegos (Q.E.P.D.), flores en su tumba. Que Dios la tenga en su santa gloria.

A MI ESPOSO:

Por ser la persona que me ha apoyado moral, económica, y espiritualmente, para seguir adelante y llegar a este hermoso día.

A MI ASESOR:

Lic. Eddy Augusto Aguilar Muñoz, por su valioso apoyo y asesoría.

**A MIS
CATEDRÁTICOS:**

Por haberme instruido con sus sabios conocimientos.

A:

La gloriosa y tricentenaria **Universidad de San Carlos de Guatemala**, alma máter de la educación en Guatemala, en especial a la **Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales**, donde me forjé para ser una profesional digna de esa casa de estudios.

ÍNDICE

Pág.

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

CAPÍTULO I

1. Análisis jurídico doctrinario de la Ley del Servicio Cívico.....	1
1.1. Parte considerativa.....	1
1.2. Fundamentos básicos de la Ley del Servicio Cívico.....	2
1.3. Derechos y obligaciones del servicio cívico social.....	13
1.4. Formas de prestar el servicio cívico.....	14
1.4.1. Servicio militar.....	14
1.4.2. Servicio social.....	15
1.5. Clases del servicio social.....	15
1.6. Recursos.....	18
1.6.1. Revocatoria y enmienda.....	18

CAPÍTULO II

2. Organización, Junta Nacional y Juntas Locales.....	21
2.1. Organización.....	22
2.2. Junta Nacional del Servicio Cívico.....	23
2.3. Junta locales del servicio Cívico.....	28
2.4. Generalidades.....	33

CAPÍTULO III

3. Prestaciones laborales.....	37
3.1. Definición.....	37
3.2. Clases de prestaciones laborales.....	37
3.3. Ventajas económicas.....	41
3.3.1. Definición.....	41
3.3.2. Estudio jurídico doctrinario.....	42

CAPÍTULO IV		Pág.
4. La generación de relación laboral al prestador del servicio social.....		51
4.1. Relación laboral.....		51
4.2. Protección al trabajador.....		56
4.2.1. Derechos humanos.....		56
4.2.2. Antecedentes.....		57
4.3. Protección constitucional.....		61
4.4. Principio de tutelaridad.....		70

CAPÍTULO V		
5. La remuneración.....		75
5.1. Definición.....		75
5.2. Consideraciones generales.....		76
5.3. Remuneración en la Ley del Servicio Cívico.....		78
5.4. Consideraciones para que el Estado remunere a quien presta el servicio social.....		81
5.5. Anteproyecto de reforma.....		82
5.5.1. Exposición de motivos.....		82
CONCLUSIONES.....		89
RECOMENDACIONES.....		91
BIBLIOGRAFÍA.....		93

INTRODUCCIÓN

Al aprobar la Ley de Servicio Cívico, quedó una laguna, en virtud de la cual se establece la remuneración para la persona que presente el servicio social, pero no se reguló qué institución de gobierno debe pagar dicha esta, lo que da lugar a tener conflicto con la ley bajo estudio.

La investigación se realizó para dar una posible solución al problema y que se haga la reforma a la Ley del Servicio Cívico, para dar seguridad jurídica a esta.

El objetivo de la investigación es demostrar que en la Ley del Servicio Cívico existe una laguna legal, al no especificar qué ente o institución deberá hacerse cargo del pago remuneratorio de las personas que presten el servicio social, conforme la ley antes mencionada. El propósito fundamental del trabajo de investigación consiste en hacer los análisis correspondientes para buscar la solución al problema, habiéndose cumplido con los objetivos de la misma.

Asimismo, se comprobó la siguiente hipótesis: Se hace necesario reformar la Ley del Servicio Cívico, para especificar qué institución será la encargada de pagar las remuneraciones, que deberá percibir la persona que preste un servicio social.

Las Juntas Locales del Servicio Cívico fueron creadas para que el ciudadano elija la clase de servicio que desea prestar, escogiendo el servicio militar o el servicio social a su comunidad. La Junta Nacional del Servicio Cívico fue creada para verificar el normal cumplimiento de las juntas locales, mediante el nombramiento de personas que puedan prestar el servicio social o militar.

La presente investigación consta de cinco capítulos: el primero se refiere al análisis jurídico doctrinario de la Ley del Servicio Cívico, se estudia la parte considerativa, los fundamentos básicos, los derechos y obligaciones del servicio social, la forma de

prestar el servicio cívico, el servicio militar y los recursos; el segundo trata la organización de la junta nacional, y las juntas locales, y sus generalidades; el tercero describe las prestaciones laborales, se definen las clases de prestaciones, ventajas económicas y se efectúa haciendo un estudio jurídico doctrinario; el cuarto contiene la generación de relación laboral al prestador del servicio social, la protección al trabajador, los derechos humanos, antecedentes y la protección constitucionalidad mediante el principio de tutelaridad; el quinto trata la remuneración, se define, esta y se estudian las consideraciones generales, la remuneración conforme la Ley del Servicio Cívico y se hace un anteproyecto de reforma a la ley indicada.

Los métodos de investigación utilizados fueron: Deductivo, con el cual se hizo un detalle de la remuneración que estipula la Ley del Servicio Cívico, para luego dilucidar qué entidad es la encargada del pago de tal remuneración; el método inductivo: En el presente caso se analizó la remuneración por el servicio social prestado, según la Ley del Servicio Cívico, para concluir que en dicha ley existe un vacío legal, el cual tiene que llenarse especificando qué entidad o institución está obligada a pagar la remuneración. La técnica de investigación utilizada fue la documental.

CAPÍTULO I

1. Análisis jurídico doctrinario de la Ley del Servicio Cívico

1.1. Parte considerativa

Para la aprobación de la Ley del Servicio Cívico, el Congreso de la República de Guatemala, tuvo en consideración:

- Que de conformidad con la Constitución Política de la República, es deber y derecho de todo guatemalteco prestar el servicio militar y social, de acuerdo con la ley.
- Que los Acuerdos de Paz establecen la promulgación de leyes que contribuyan al fortalecimiento de la paz, la concordia y la reconciliación nacional.
- Que el Servicio Cívico debe prestarse respetando las garantías individuales, de conformidad con la Constitución Política de la República y los Tratados o Convenios Internacionales los cuales Guatemala hubiere ratificado, basado en las premisas que constituye un deber y un derecho de carácter personal, con la finalidad de trabajar por el desarrollo cívico, cultural, moral, económico y social del país.
- Que en el Acuerdo sobre el Fortalecimiento del Poder Civil y Función del Ejército en una Sociedad Democrática, se determinó que para la prestación del servicio cívico es necesaria la aprobación de un conjunto de normas que fijen el marco administrativo y

los procedimientos que permitan a los guatemaltecos cumplir con su deber ciudadano.

1.2. Fundamentos básicos de la Ley del Servicio Cívico

Los fundamentos que rigieron la aprobación de la Ley del Servicio Cívico son:

- La Constitución Política de la República de Guatemala.
- La obligación del guatemalteco de prestar el servicio militar o el servicio social.
- Los Acuerdos de Paz.
- Respeto a las garantías individuales.
- Respeto a los Tratados o Convenciones Internacionales.
- El desarrollo cívico, cultural, moral, económico y social del país.

El fundamento constitucional, se encuentra regulado en el Artículo 135, numeral g) de la Constitución Política de la República de Guatemala, el cual estipula: "Son derechos y deberes de los guatemaltecos, además de los consignados en otras normas de la Constitución y leyes de la República, los siguientes: ...g) Prestar servicio militar y social, de acuerdo con la ley". Esta obligación es de todo guatemalteco y se encuentra regulado en la Carta magna, que debe ser de cumplimiento obligatorio.

El Artículo 1 de la Ley del Servicio Cívico, estipula: "El Servicio Cívico es la actividad de

carácter personal, que todo ciudadano guatemalteco, tiene el derecho y el deber de prestar al país, por el tiempo que determina esta Ley, para contribuir a su desarrollo y a su defensa.

El ciudadano percibirá la remuneración respectiva, por la prestación del servicio, el cual no generará relación laboral.

El servicio cívico comprende dos modalidades: el servicio militar que es de carácter castrense y el servicio social que es de carácter civil”. (sic.)

El servicio cívico se basa en los siguientes principios generales:

- Respeto a los derechos humanos: Debe estar enmarcado en la estricta observancia de los Derechos Humanos contenidos en la Constitución Política de la República de Guatemala, en los tratados y convenios internacionales en esa materia, de los cuales Guatemala hubiere ratificado.
- Ausencia de fuerza: Para la convocatoria, alistamiento y prestación del Servicio Cívico no debe mediar abuso, engaño ni violencia.
- Universalidad e igualdad: Debe comprender a todos los guatemaltecos y guatemaltecas que se encuentren entre las edades que indica esta ley; consecuentemente, en su aplicación y cumplimiento no debe discriminarse a las

personas por motivos de sexo, raciales, étnicos, religiosos, políticos, económicos, culturales u otra naturaleza.

- Reconocimiento de la diversidad cultural: El proceso de alistamiento y prestación del servicio cívico tendrá como base el reconocimiento y respeto del carácter multiétnico, pluricultural y multilingüe que caracteriza a la Nación guatemalteca.
- Determinado: El servicio cívico social a prestarse no podrá exceder de dieciocho (18) meses.
- Opcional: La prestación del servicio cívico se basa en el derecho del ciudadano para optar entre la presentación del servicio social o el servicio militar.

La prestación del servicio cívico tiene los siguientes objetivos:

- En el servicio militar:

Capacitar a los guatemaltecos para la defensa armada de la patria, dentro de una doctrina militar respetuosa de los derechos humanos y los valores cívicos, políticos y morales.

- En el servicio social:

- Que los ciudadanos conozcan y se involucren en la realidad social, económica y cultural del país;
- Estimular, a través del conocimiento social de la Nación, la solidaridad entre los guatemaltecos; y,
- Promover la participación ciudadana en forma directa en la solución de los problemas comunales y nacionales.

El Artículo 13 de la Ley del Servicio Cívico, establece: “Previa propuesta de la Junta Nacional del Servicio Cívico, en el mes de noviembre de cada año, le corresponde al presidente de la república en el consejo del ministerio determinar el número de ciudadanos necesarios para prestar el servicio cívico.

Todos los registros civiles informarán a las juntas de servicio cívico respectivas, de las personas que hayan adquirido la mayoría de edad, en sus respectivas jurisdicciones, en el mes de septiembre de cada año, para los efectos del sorteo determinado en el Artículo 19 de esta ley”.

El alistamiento para el servicio cívico será:

- Por presentación voluntaria.
- Por presentación voluntaria previa convocatoria.

- Por designación por sorteo público.

El ciudadano que voluntariamente tenga interés de alistarse para la prestación del servicio cívico, en períodos en los cuales no esté abierta la convocatoria, podrá solicitar su incorporación al mismo, ante la junta local, la que previo dictamen de la junta nacional del servicio cívico resolverá en definitiva.

Durante los primeros quince días del mes de enero de cada año, y excepcionalmente en otra fecha del año que justificadamente lo amerite, la Junta Nacional del Servicio Cívico hará la convocatoria a los ciudadanos comprendidos entre los dieciocho y los veinticuatro años de edad, para la prestación del servicio cívico.

El Artículo 16 de la ley citada, estipula: La convocatoria, además del llamado para prestar el servicio cívico, deberá contener.

- La orden de divulgación en los medios de comunicación, en idioma español y los idiomas mayas de la jurisdicción, la explicación de la naturaleza, objetivos y principios que informan al servicio cívico.
- El plazo de cinco meses para acudir voluntariamente a alistarse.
- La opción que puede ejercitar el ciudadano al presentarse voluntariamente; y,
- La fecha de la realización, en su caso del sorteo público correspondiente.

El alistamiento es voluntario cuando el interesado acude a la convocatoria a que se refiere el Artículo anterior y manifieste ante la junta local del servicio cívico su voluntad de prestar el servicio cívico.

En el acto del alistamiento, el ciudadano optará libremente entre la prestación del servicio militar o el servicio social, sin que sea necesario razonar su decisión.

Al momento en que se presente el ciudadano ante la respectiva junta local, se procederá a:

- Comprobar por medio de los documentos idóneos, la identidad, la edad y demás requisitos necesarios para la prestación del servicio cívico.
- Hacer de su conocimiento de la existencia entre la opción de prestar el servicio militar o el servicio social, en cualquiera de sus modalidades.
- Informarle al ciudadano, en forma amplia, los derechos y deberes que se derivan de la prestación del servicio cívico.
- Si optare por el servicio militar, enterarle entre la opción de prestar el servicio militar en la fuerza permanente o en las reservas militares y que su participación en este servicio, se registrará exclusivamente por las leyes y reglamentos de la institución castrense.

- A entregarle un oficio en el que deberá constar la fecha y la dependencia civil o militar, ante la cual deberá presentarse para el cumplimiento de su deber.

“Si transcurrido el plazo de cinco meses para acudir voluntariamente a alistarse el número de ciudadanos que determinó el Presidente de la República en Consejo de Ministros no se hubiere llenado, la Junta Nacional del Servicio Cívico, basada en los citados resultados de la convocatoria para la prestación voluntaria del servicio cívico, determinará el número de ciudadanos necesarios para completar los servicios de que se trate y procederá a organizar el sorteo público para el efecto.

En el sorteo público se incluirá a los (as) ciudadanos (as) que no se presentaren voluntariamente a la convocatoria para la prestación del servicio cívico.

El resultado del sorteo público será definitivo, determinándose el tipo del servicio cívico que desempeñará el (la) ciudadano (a).

La designación por sorteo público será en forma proporcional al número de habitantes aptos para el servicio cívico que tenga cada municipio,

La junta nacional del servicio cívico establecerá la forma y lugares en que se realizará él

o los sorteos a que se refiere este artículo, siendo garante de la imparcialidad de su resultado.

En caso que el (la) ciudadano (a) sea designado (a) por sorteo público y no resulte apto para una de las modalidades, deberá ser evaluado para prestar el servicio en la otra modalidad del servicio cívico (Artículo 19 de la Ley del servicio cívico).

Posteriormente de realizado el sorteo público, los ciudadanos escogidos para el servicio cívico serán notificados del resultado del mismo y de su obligación de presentarse ante la autoridad que corresponda, mediante comunicación que le será entregada personalmente en su residencia o en el lugar donde se encuentre. Si no se hallare en su residencia, podrá entregarse a otra persona mayor de edad que se encuentre en dicho lugar.

De forma simultánea se fijarán avisos, informando a la población en general el resultado del sorteo, en la sede central de la municipalidad respectiva y en por lo menos otros dos sitios públicos.

Será nulo y no obligará al ciudadano, el alistamiento que se produzca por coacción, amenaza o engaño debidamente comprobado. El autor será penalmente responsable.

El rechazo a prestar el servicio cívico si fuere llamado por sorteo o su abandono durante el cumplimiento del mismo, en todos los casos de alistamiento, será impedimento para optar y desempeñar funciones y cargos en la administración pública.

El Artículo 22 de la Ley del Servicio Cívico, establece: “Son excepciones que ante la Junta Nacional del Servicio Cívico el ciudadano podrá hacer valer, al ser llamado a prestar el servicio cívico social:

- Las definitivas; y
- Las temporales”.

Son causas de excepción definitivas para prestar el servicio:

- Padecer enfermedad crónica o contagiosa incurable;
- Tener incapacidad física o haber sido declarado en estado de interdicción o ser manifiestamente incapaz;
- Haber participado como competidor en torneos internacionales reconocidos por el Comité Olímpico Guatemalteco, integrando selecciones nacionales de cualquiera de las ramas del deporte federado;
- Haber transcurrido un año desde que se alistó para prestar el servicio cívico en forma voluntaria o por previa convocatoria, sin que durante dicho plazo fuere convocado a

la prestación del servicio, o por el transcurso de dos años sin que fuere convocado si hubiese sido designado mediante sorteo;

- Haberse graduado en alguno de los institutos Adolfo V. Hall de la República o en las escuelas técnicas militares;
- Haber prestado servicio militar en la fuerza permanente o estar prestándolo al momento de ser convocado; y
- Tener más de 24 años de edad.

Son causas de excepción temporales para prestar el servicio:

- Ser el principal sostén económico de su familia y que el horario de trabajo no sea compatible.
- Padecer enfermedad o impedimento físico curable.
- Ser ministro de cualquier religión o culto.
- Haber sido proclamado como candidato para un cargo público de elección popular mientras dure el evento electoral o haber sido electo para el desempeño del mismo.

Son causas para dar por terminado en forma anticipada o dejar en suspenso la prestación del servicio cívico social, el hecho de quedar comprendido en las circunstancias que se prevén en los Artículos 23 y 24, respectivamente. Para las

mujeres, también se considerará como causal para dar por terminado el servicio en forma anticipada, acreditar encontrarse en estado de gravidez.

Si por razones debidamente justificadas distintas a las excepciones temporales o definitivas, fuere necesario que el ciudadano suspenda la prestación del servicio cívico social, queda obligado a terminarlo dentro de un plazo de seis meses, contados desde el momento de la terminación del motivo de interrupción.

El tiempo que hubiere prestado se deberá computar a su favor.

Los medios para probar las causas de excepción temporal o definitiva o terminación anticipada para la prestación del servicio cívico social, serán los que establecen las leyes del país.

Al cesar la causa de excepción temporal y siempre que se encuentre comprendido dentro de las edades que señala esta ley, el ciudadano quedará disponible para la prestación del servicio social, por lo que deberá hacerlo del conocimiento de la junta local del servicio cívico, dentro de los treinta (30) días siguientes a la extinción de la misma.

1.3. Derechos y obligaciones del servicio cívico social

El Artículo 29 de la Ley del Servicio Cívico, estipula: “Son derecho del ciudadano.

- Recibir trato justo y respetuoso en el desempeño del servicio; y,
- Participación en los programas educativos, de adiestramiento laboral, formación profesional y cualquier otra actividad de promoción personal que desarrolle normalmente la entidad en la que presta su servicio”.

Son obligaciones del ciudadano:

- Presentarse ante la junta local del servicio cívico, conforme a la citación que se le formule.
- Presentarse al lugar designado por la junta local del servicio cívico, de conformidad con la modalidad del servicio cívico que haya optado o que le corresponda.
- Cumplir el servicio con responsabilidad, de tal manera que se cumplan los principios y objetivos fijados por esta ley y su reglamento.

Es deber de los guatemaltecos inscribirse en el Registro de Ciudadanos dentro de los seis meses siguientes a la fecha en que hubieren cumplido la mayoría de edad. De dicha inscripción el registrador o la persona encargada de la dependencia rendirá

informe a la junta nacional del servicio durante el transcurso del mes de junio de cada año.

El cumplimiento del servicio cívico será acreditado ante la junta nacional del servicio cívico por medio de las juntas locales, con la documentación que para el efecto extienda el ministerio o institución bajo cuya supervisión se hubiere realizado. La junta nacional del servicio cívico extenderá al interesado la constancia definitiva a su cumplimiento.

El Artículo 33 del mismo cuerpo legal, establece: “Los patronos deben autorizar a sus trabajadores, sin menoscabo de su inscripción y demás obligaciones previstas en esta ley. Las juntas locales del servicio cívico extenderán constancia de tal comparecencia indicando el tiempo empleado para tales diligencias”.

1.4. Formas de prestar el servicio cívico

1.4.1. Servicio militar

El servicio militar en la fuerza permanente y en las reservas militares se prestará en los diferentes comandos, servicios y dependencias militares, como lo dispone la ley constitutiva del ejército de Guatemala y los reglamentos militares.

1.4.2. Servicio social

El servicio social es la actividad que los ciudadanos guatemaltecos deben prestar a favor del país, por intermedio de las instituciones del Estado, entidades autónomas o descentralizadas, organizaciones no gubernamentales, entidades educativas, cívicas y religiosas, que para el efecto autorice la junta nacional del servicio cívico.

El servicio social desarrollará programas, proyectos y servicios de beneficio colectivo y asistencia a la comunidad.

No podrá disponerse la realización del servicio social en dependencias militares, ni bajo la autoridad de personas sometidas a disciplina militar.

1.5. Clases del servicio social

- Servicio social ordinario: su prestación la realizará el ciudadano a su escogencia, en forma continua, diaria, alterna o en fines de semana.
- Servicio social permanente: cuando se presta en forma continua, en relación de dependencia en alguna entidad de las señaladas anteriormente.

El servicio social es complementario de la función del Estado, sin que deba tenersele como sustitutivo de ésta.

Los planes del servicio social serán desarrollados conforme lo establezca el reglamento de esta ley y en las áreas siguientes:

- Educación.
- Salud.
- Protección del ambiente.
- Prevención y atención de desastres.
- Infraestructura comunitaria.
- Vivienda y desarrollo urbano y rural.
- Asistencia técnica.
- Promoción social y comunitaria.
- Programas destinados a personas con capacidad, la promoción de la mujer, la protección de la niñez y de las personas de la tercera edad.
- Actividades deportivas.
- Otras actividades que por su naturaleza beneficien a las comunidades.

El servicio social se prestará en los lugares de residencia del servidor o en localidades cercanas. Cuando sea necesario, podrá prestarse en cualquier punto del territorio

nacional, donde por la instrucción y experiencia del servidor, sus servicios sean requeridos.

Las personas que prestan servicio social, en cuanto al orden disciplinario y régimen de control administrativo estarán sujetas a las normas contenidas en el reglamento interno de la institución del Estado entidades descentralizada o autónoma, organización no Gubernamental. ONG, cívica y educativa a la cual preste servicio.

El servicio social se empieza a contar desde el momento de la incorporación del servidor a la entidad que corresponda.

El servicio social ordinario comprenderá una acumulación de setecientas veintiocho horas y el permanente tendrá una duración de hasta dieciocho (18) meses.

Corresponderán a las entidades en las que se preste el servicio social, aportar los medios necesarios, sufragar los gastos y la transportación necesaria para la realización del mismo. Las instituciones del Estado deberán contemplar en sus respectivos presupuestos un renglón destinado a los proyectos del servicio social.

El Artículo 42 de la Ley del Servicio Cívico, estipula: “Los guatemaltecos mayores de

dieciséis años que se encuentren cursando estudios de educación media, podrán prestar el servicio social en forma anticipada, participando voluntariamente en los programas dirigidos por sus centros de enseñanza, siempre que dichos programas estén aprobados por la junta nacional del servicio cívico. Corresponderán a los directores de dichos centros educativos el certificar que el alumno ha presentado el servicio social en la forma y tiempo que establece esta ley y su reglamento”.

1.6. Recursos

1.6.1. Revocatoria y enmienda

Las juntas del servicio cívico podrán revocar o enmendar de oficio sus resoluciones en la siguiente sesión en la cual aprobó aquella.

Cualquiera que se considere afectado podrá pedir la revocatoria de las resoluciones de juntas locales del servicio cívico, ante las mismas, dentro de los cinco días siguientes al de la notificación.

La junta local elevará las actuaciones a la junta nacional del servicio cívico con informe circunstanciado, dentro de los cinco (5) días siguientes a la interposición.

Contra las resoluciones de la junta nacional del servicio cívico, podrá interponerse ante la misma, recurso de reposición, dentro de los cinco (5) días siguientes a la notificación que corresponda.

Los recursos de revocatoria y reposición se tramitarán y resolverán en los plazos y condiciones que señala la ley de lo contencioso administrativo.

2. Organización, Junta Nacional y Juntas Locales

El gobierno del presidente Álvaro Colom, a través del ministerio de Gobernación, convocó a la conformación de la Junta Nacional del Servicio Cívico, la cual es promovida desde el 2003 luego de su aprobación en el Congreso de la República.

La Junta Nacional de Servicio Cívico estará presidida por del Ministro de Gobernación y conformada por los Ministerios de Agricultura, Comunicaciones, Defensa, Educación, Finanzas, Cultura y Deportes, Ambiente y Salud.

Asimismo se convocará a la elección de un representante de sociedad civil quienes tendrán a cargo de la realización y presentación del reglamento de esta Ley.

Esta normativa tendrá como objetivo promover el voluntariado de la juventud guatemalteca en las edades de 18 a 24 años, así también, fortalecer el apoyo en áreas sociales como educación, salud, protección del ambiente, prevención y atención de desastres, infraestructura comunitaria, vivienda entre otras, indicó el ministro de gobernación, Carlos Menocal.

Menocal afirma que en esta convocatoria a la juventud es un llamado para fomentar el respeto a los derechos humanos, sin violencia, y con diversidad cultural.

Por su parte, el presidente Colom expresó: “La implementación de la Ley de Servicio Cívico es un avance importante en los procesos de construcción de ciudadanía”.

“Esta ley abre las puertas a una variedad de servicios que los jóvenes pueden dar como: en la atención de desastres, la mitigación del cambio climático, reforestación, cuidado de cuencas y actividades de prevención de violencia”, puntualizó el Mandatario.

Se espera que al finalizar el año se puedan contar con la participación de más de 40 mil jóvenes, quienes pondrán un servicio social al país en lugar de un servicio militar.

Esta presentación es en cumplimiento a lo establecido por el Acuerdo sobre Fortalecimiento del Poder Civil y Función del Ejército en una Sociedad Democrática contemplado en los Acuerdos de Paz. Cabe resaltar que esta Ley fue aprobada por el Congreso de la República desde el 2003.

2.1. Organización

El Ministerio de Gobernación es la entidad suprema, fiscalizadora y rectora del servicio cívico el cual se desarrolla por medio de los órganos siguientes:

- La Junta Nacional del Servicio Cívico;
- Las Juntas Locales del Servicio Cívico; y,
- La Secretaría Ejecutiva del Servicio Cívico.

Su forma de actuación, organización y funcionamiento interno se rige por las

disposiciones de la Ley del Servicio Cívico y su reglamento.

2.2. Junta Nacional del Servicio Cívico

La Junta Nacional del Servicio Cívico es el órgano permanente en materia de servicio cívico, se integra en la forma siguiente:

- El Ministerio Gobernación, quien la preside;
- El Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación.
- El Ministerio de Comunicaciones, Infraestructura y Vivienda.
- El Ministerio de la Defensa Nacional.
- El Ministerio de Educación.
- El Ministerio de Finanzas Públicas.
- El Ministerio de Cultura y Deportes.
- Un representante del Ministerio de Gobernación por medio de la Secretaría de Políticas de la Población.
- El Ministerio de Ambiente y Recursos Nacionales.
- El Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social.
- El Registrador del Registro de Ciudadanos del Tribunal Supremo Electoral.
- El Director General de la Juventud.
- Un representante de la Academia de las Lenguas Mayas.

- Un representante de las organizaciones de jóvenes legalmente reconocidas en el país.
- Un representante nombrado por la asamblea de las asociaciones de los pueblos indígenas, legalmente reconocidas en el país; y,
- Un representante nombrado por las universidades del país.

Cada representante titular deberá tener su respectivo suplente; en caso del Ministerio será el Viceministro que él designe.

La designación de los representantes titulares suplente se realizará conforme a las normas de cada Institución.

La junta nacional realizará, por lo menos, una sesión ordinaria cada mes, y extraordinariamente cuando sea convocado por su presidente o lo soliciten tres (3) de los miembros de la junta. Los miembros suplentes podrán asistir a las reuniones de la junta. Aún cuando asista el titular, pero en este caso tendrán derecho a voz, pero no a voto ni a dietas, en caso éstas fueran acordadas.

Para que las sesiones de la Junta sean válidas, deberán ser convocados todos sus integrantes y estar presente la mayoría de ellos. Sus decisiones serán validas si concurre el voto favorable de la mayoría simple de los presentes.

El presidente de la junta tendrá doble voto en caso de empate en las decisiones.

El Artículo 7 de la Ley del Servicio Cívico, establece “La Junta Nacional del Servicio Cívico, para el ejercicio de sus funciones tiene competencia en todo el territorio de la República y tendrá su sede en el departamento de Guatemala.

Forma parte y funcionará adscrita al Ministerio de Gobernación, quien deberá proporcionar lo indispensable para su creación y funcionamiento”.

La Junta Nacional del Servicio Cívico tendrá las siguientes funciones:

- Establecer la política y dirección general del servicio cívico.
- Organizar y mantener el registro de los guatemaltecos en edad.
- Realizar la convocatoria para prestar el servicio cívico.
- Aprobar los planes del servicio cívico en el ámbito nacional y local, para lo cual deberá tener en consideración los programas del trabajo de las instituciones en donde se prestará el servicio.
- Llevar el control de los ciudadanos que han prestado o presten el servicio cívico, incluyendo las fechas de ingresos y terminación, lugar o institución en que fue prestado y los traslados que pudieran haberse originado.

- Organizar y realizar el alistamiento por sorteo público.
- Calificar, autorizar y registrar a las instituciones del Estado, instituciones autónomas y descentralizadas e instituciones privadas que deseen participar en los programas del servicio social,
- Conocer todos los asuntos referentes a la prestación del servicio cívico, que no sean competencia de las Juntas Locales del Servicio Cívico.
- Conocer de los recursos presentados en contra de sus resoluciones.
- Conocer de las impugnaciones que puedan presentarse en contra de las resoluciones de las Juntas Locales del Servicio Cívico.
- Nombrar y remover a los empleados administrativos, cuando a su juicio sea conveniente, y.
- Otras funciones establecidas en esta Ley y su reglamento.

La secretaría de la Junta Nacional del Servicio Cívico estará a cargo de una unidad administrativa especializada, bajo la dirección de un Secretario Ejecutivo.

Esta Unidad dispondrá de los recursos y del personal necesario para cumplir tareas que le encomiende la junta.

El secretario ejecutivo de la Junta Nacional del Servicio Cívico deberá ser profesional

universitario, persona de reconocida honorabilidad e identificado con el respeto a los derechos humanos, será nombrado y removido por el Presidente de la República de Guatemala.

La secretaria ejecutiva, conforme su ley específica, del servicio cívico tiene las atribuciones siguientes:

- Asistir administrativamente a la junta nacional del servicio cívico y juntas locales del servicio cívico para el ejercicio de sus funciones.
- Dirigir, planificar y coordinar el trabajo de la secretaría.
- Supervisar que las juntas locales del servicio cívico lleve en debida forma los registros, libros y documentación que sean necesarios.
- Comunicar a los miembros de la junta nacional del servicio cívico la convocatoria a sesiones ordinarias y extraordinarias, y autorizar el acta de dichas sesiones.
- Llevar el control de todos los ciudadanos guatemaltecos que presten o han prestado el servicio cívico en coordinación con los registros civiles de las municipalidades y facilitar los datos para el registro del ciudadano del Tribunal Supremo Electoral.
- Será el órgano encargado de la ejecución de las disposiciones de la junta nacional del servicio cívico en el marco de esta ley y.
- Otras que asigne la junta nacional del servicio cívico.

2.3. Juntas locales del servicio cívico.

La segunda fase de implementación de la Ley del Servicio Cívico en Guatemala comienza para realizar acciones conjuntas con organismos gubernamentales con el objetivo de reducir el racismo y aumentar la participación juvenil.

En esta etapa del proceso, representantes de las instituciones darán charlas educativas en contra de la discriminación, además de incentivar la colaboración en la reconstrucción de escuelas, según lo informado.

La norma, aprobada en 2003 pero vigente hace solo unos meses, está dirigida a los guatemaltecos de 18 a 24 años para realizar un servicio, que puede ser en lo civil o en lo militar.

Ellos deberán cumplir el tiempo establecido en jornadas de ocho horas diarias o durante los fines de semana, señala el reglamento de la ley. Esa labor es definida como la actividad que debe prestarse en instituciones civiles, públicas y privadas que contribuyen al logro del bien común y el desarrollo de Guatemala.

Quienes opten por el militar solo deberán hacer una presentación voluntaria ante las instancias castrenses, las cuales pedirán la decisión de otorgarles el permiso a juntas locales creadas al efecto en el ámbito de la ley.

El Registro Nacional de las Personas se encargará de informar sobre los ciudadanos

comprendidos entre esas edades, aunque los mayores de 16 años y menores de 18 podrán incorporarse si es su deseo.

La entidad rectora es el Ministerio de Gobernación, el cual tendrá la responsabilidad de emitir las normas internas para el cumplimiento de la ley y su reglamento.

Para esta fase el Ministerio de Educación tiene previsto impulsar tres proyectos: apoyar a niños con capacidades diferentes, incrementar las charlas de educación sexual y aumentar la comprensión de lectura.

Mientras, la cartera de Salud abordará el tema de las redes sociales y la juventud, la de Cultura y Deportes promocionará actividades relacionadas, y la de la Defensa aportará su experiencia en prevención de desastres.

Los jóvenes de 18 a 24 años deberán cumplir cada año con un mes completo de servicio cívico social o militar, para el cual tendrán una remuneración, según el Reglamento de la Ley sobre Servicio Cívico.

El incumplimiento de ese ejercicio puede ser impedimento para optar a un trabajo **en** la administración pública.

Los jóvenes serán enlistados por medio del Registro Nacional de Personas (Renap), que enviará la información a las Juntas Locales de Servicio Cívico, que a su vez lo remitirá a la Junta Nacional de Servicio Cívico, que hará la selección y número de voluntarios y las asignaciones en las que pueden servir.

Como obligaciones, los servidores públicos deberán presentarse puntualmente, cumplir con responsabilidad y honestidad, acatar las instrucciones, utilizar de manera responsable los implementos, equipo o herramienta que utilice, y notificar por escrito **si** interrumpe su trabajo.

El reglamento especifica como derechos la remuneración, recibir todos los bienes necesarios para trabajar, recibir trato justo y respetuoso, **y** tener credencial que lo acredite como servidor voluntario.

En total el reglamento habla de 728 horas para el servicio público en jornadas de ocho horas diarias, es decir un mes incluyendo fines de semana.

El servicio voluntario también se podrá efectuar dentro del Ejército, bajo las mismas condiciones.

A partir del 4 de diciembre del año dos mil tres todos los jóvenes de Guatemala comprendidos entre los 18 y los 24 años, están en la obligación de realizar 728 horas acumuladas de Servicio Cívico, ya sea en el plano cívico o el militar, de lo contrario tendrán impedimentos para optar a un cargo en la administración pública.

El Reglamento de la Ley Sobre Servicio Cívico, publicada hoy en el oficial ***Diario de Centroamérica*** mediante el acuerdo gubernativo 3454-2010, precisa que los jóvenes deberán cumplir las modalidades de tiempo dispuestas, sean estas mediante 8 horas diarias, o en horarios de fines de semana.

Los guatemaltecos que ingresen al servicio cívico, tanto social como militar, les será entregada una tarjeta de control que contendrá los datos generales personales, constancias de capacitaciones, de estudio, las distinciones recibidas o sanciones que hubiesen acumulado.

El servicio cívico militar, según la norma, es la actividad que los guatemaltecos deben prestar a favor del país en el Ejército de Guatemala con el objetivo de capacitarse para la defensa de la soberanía, dentro de una doctrina militar respetuosa de los derechos humanos y valores cívicos.

El servicio cívico social se define como la actividad que se debe prestar en instituciones civiles, públicas y privadas, no lucrativas que contribuyen al logro del bien común y el desarrollo de Guatemala.

Para organizar el servicio social el gobierno dispuso de una serie de pasos que partirá del Registro Nacional de Personas (Renap) que enviará la información a las Juntas Locales de Servicio Cívico, que a su vez lo remitirá a la Junta Nacional de Servicio Cívico.

La últimas dos instancias descritas son las obligadas a efectuar una selección y el número de voluntarios y las asignaciones en las que pueden servir y una vez cumplida la obligación del servicio cívico, las autoridades extenderán una constancia oficial.

En el caso de servicio cívico militar el reglamento determina que todos los ciudadanos que "opten" por este lo pueden hacer mediante una "presentación voluntaria" a las

instancias militares, las cuales deberán remitir las solicitudes a la Junta Local del Servicio Cívico para que ratifique o no su decisión de facilitarle la prestación de esta modalidad de servicio.

El Artículo 9 de la Ley del Servicio Cívico, establece: “Las Juntas locales del Servicio Cívico tienen competencia en el ámbito municipal, tendrán su sede en la cabecera municipal y se integrarán en la forma siguiente:

- El Gobernador Departamental quien le preside en la cabecera departamental y sus representantes quienes la presiden en las otras cabeceras municipales.
- Un representante de cada uno de los ministerios e instituciones establecidos en el Artículo 5 de esta Ley.
- Un representante y suplente de la mayoría étnica o lingüística del municipio.
- Un representante del Registro Civil de la municipalidad de la localidad.
- Un representante de las organizaciones de jóvenes legalmente reconocidas en el municipio.

La Junta Local deberá realizar sesiones ordinarias y extraordinarias de acuerdo con el Reglamento respectivo”.

Son funciones de las Juntas Locales del Servicio Cívico:

- Comunicar la convocatoria para la prestación del Servicio Cívico;
- Conocer y resolver las solicitudes para la presentación del Servicio Cívico;
- Velar porque el ciudadano que se presente voluntariamente a la prestación del servicio cívico pueda ejercitar con entera libertad su derecho a optar entre el servicio militar y el servicio social;
- Conocer y resolver las excepciones que puedan plantearse para la prestación del servicio cívico.
- Entregar al ciudadano la constancia de haber quedado inscrito en el servicio y el documento de remisión para que se presente ante la entidad en la que deberán prestar su servicio;
- Finalizado el proceso de inscripción de voluntarios, rendir el informe correspondiente a la Junta Nacional del Servicio Cívico.
- Ejecutar en el municipio las disposiciones y órdenes que en materia de su competencia emita la Junta Nacional del Servicio Cívico.
- Llevar los registros correspondientes en coordinación con la Junta Nacional del Servicio Cívico.
- Otras que le sean asignadas por la Junta Nacional del Servicio Cívico.

2.4. Generalidades

En el mes de junio de 2003 cobró vigencia la Ley del Servicio Cívico. Esta encomiable

pero ignorada ley desarrolla el principio constitucional mediante el cual se establece que todo ciudadano tiene el derecho y el deber de prestar servicio militar o social. Le es aplicable a todos los jóvenes entre los 18 y los 24 años.

Esta Ley es sumamente importante por varias razones. Entre otras, cabe mencionar que regula cómo debe realizarse el alistamiento para el servicio militar, tema relevante ahora que el presidente Colom insiste en que debe incrementarse el número de efectivos del ejército para combatir al crimen organizado y al narcotráfico. El respeto a los derechos humanos, la ausencia de fuerza y la universalidad e igualdad, son principios rectores del servicio cívico, sea este militar o social. Estos principios buscan eliminar aquellas prácticas de los años del conflicto armado que comúnmente se conocían como redadas, en las que personas de escasos recursos, especialmente de la población indígena, eran sometidos a servicio militar.

El derecho y deber del servicio cívico debe fomentar, según la misma ley, que los ciudadanos conozcan y se involucren en la realidad nacional, estimulando así la solidaridad entre los guatemaltecos.

Es importante reconocer que sí existen programas de voluntariado, donde jóvenes desarrollan servicios cívicos, y también existen universidades locales que requieren obligatoriamente de esta participación ciudadana. Cabe resaltar especialmente a la Universidad de San Carlos de Guatemala y la Universidad Rafael Landívar. Pero eso no

sustituye el cumplimiento de la Ley de Servicio Cívico. Es tan ignorada, que al revisar varias veces si la misma no estaba suspendida o derogada por cualquier motivo, particularmente por algún recurso de inconstitucionalidad, pero no.

El aumento de miembros del Ejército, anunciado por el presidente Álvaro Colom, ya cuenta con el marco legal necesario, pues se utilizará el Decreto 20-2003 del Congreso, Ley del Servicio Cívico, para reclutar a 9,500 ciudadanos.

Dicha norma está en vigencia desde junio de 2003 tras ser publicada en el Diario Oficial durante el gobierno de Alfonso Portillo.

El Ministerio de la Defensa, afirma que ya existe una planificación que fue presentada al Comandante General del Ejército, pero lo que hace falta es el traslado de los fondos para pagar al nuevo personal. Actualmente la institución cuenta con 15,500 miembros (vea: Cifras castrenses).

La citada ley establece que hay dos modalidades de servicio cívico: El servicio militar que es de carácter castrense y el servicio social, que es de carácter civil y que se refiere a la participación en actividades del área educación, salud, cuidado del ambiente y prevención de desastres, entre otras.

La ley crea una Junta Nacional del Servicio Cívico, la cual está presidida por el Ministro

de Gobernación. Este órgano debe convocar a la ciudadanía para prestar el servicio cívico.

Esta es una opción que le está dando el Gobierno a 9,500 familias, porque se está dando un espacio para los guatemaltecos, hombres y mujeres, sin excepción alguna, afirma Ortega.

El aumento de efectivos se realizará en dos fases, la primera en los próximos meses, para que a finales de 2009 se cuente con el primer contingente militar de 4,500 elementos.

Se espera que para el 2010 se haya completado el alistamiento de otros 5,000, para totalizar el aumento de 9,500 efectivos.

A partir de la convocatoria que haga la cartera del gobernación las personas pueden escoger entre el servicio militar o el servicio social. No puede haber reclutamiento forzoso y tiene que ser voluntario y opcional.

CAPÍTULO III

3. Prestaciones laborales

3.1. Definición

Las prestaciones laborales son aquellos derechos que adquiere el trabajador por la venta de su mano de obra, por las cuales percibe un salario y otras ventajas que por ley o por convenio se le confieren, estimulando su sacrificio por las labores prestadas, obteniendo además algunas ventajas sociales para él y su familia.

“La prestación objeto de un contrato puede consistir en la entrega de una cosa o en el cumplimiento de un hecho positivo o negativo susceptible de apreciación pecuniaria”¹.

Por su parte prestación social es “Refiriéndose a lo polícolaboral, es cada uno de los servicios del Estado, instituciones públicas o que empresas privadas deben dar a sus empleados”².

3.2. Clases de prestaciones laborales

Además del salario que recibe el trabajador por la prestación de su mano de obra, la ley

¹ Cabanellas, Guillermo, **Ob. Cit.**, pág. 384.

² **Ibid.**

establece las siguientes prestaciones sociales y económicas:

- Salario mínimo: El Artículo 88 del Código de Trabajo lo define de la siguiente manera “Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos”. Por lo tanto el salario mínimo es la remuneración mínima que percibe el trabajador por el trabajo realizado, el cual está fijado en la ley y en los Artículos 103 al 115 del Código de Trabajo.
- Ventajas económicas: El Artículo 90, párrafo quinto, del Código de Trabajo, estipula “Asimismo, las ventajas económicas, de cualquier naturaleza que sea, que se otorguen a los trabajadores en general por la prestación de sus servicios, salvo pacto en contrario, debe entenderse que constituyen el treinta por ciento del importe total del salario devengado”.
- Descansos semanales: Después de cada semana de trabajo, el trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso remunerado (Artículo 126 del Código de Trabajo).
- Días de asueto: El trabajador tiene derecho de gozar de los días de asueto con goce de salario (Artículo 127 del Código de Trabajo).

- Vacaciones: Todo trabajador sin excepción tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince días hábiles (Artículo 130 del Código de Trabajo).
- Aguinaldo: El aguinaldo para los trabajadores del Estado, se encuentra regulado en el Decreto Número 74-78 del Congreso de la República de Guatemala (Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los trabajadores del Estado); mientras que el aguinaldo para los trabajadores del sector privado se encuentra regulado en el Decreto Número 76-78 del Congreso de la República de Guatemala (Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado). La primera estipula que los funcionarios, empleados y demás personas de los Organismos del Estado, así como las personas que disfrutan de pensión, jubilación o montepío, tendrán derecho a aguinaldo en la forma siguiente: El cincuenta por ciento en la primera quincena de diciembre de cada año y el cincuenta por ciento restante, durante los períodos de pago correspondientes al mes de enero del año siguiente. En el segundo se estipula que todo patrono queda obligado a otorgar a sus trabajadores anualmente en concepto de aguinaldo, el equivalente al cien por ciento del sueldo o salario ordinario mensual que éstos devenguen por un año de servicios continuos o la parte proporcional correspondiente.
- Bonificación: La bonificación se encuentra regulada en los Decretos 78-89 del

Congreso de la República de Guatemala (Bonificación - Incentivo al Sector Privado), de fecha diez y nueve de diciembre de mil novecientos ochenta y nueve; y Decreto Número 42-92 del Congreso de la República de Guatemala (Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público). El primero regula la bonificación-incentivo para los trabajadores del sector privado, otorgando los empleadores privados una bonificación incentivo no menor de sesenta y siete centavos con veinticinco centésimas de centavos de quetzales para las actividades agropecuarias y de sesenta y cuatro centavos con trescientos setenta y cinco milésimas de centavo de quetzal en las demás actividades, que deberá ser cancelada por la hora ordinaria efectiva, pagada diariamente en forma semanal, quincenal o mensual, de acuerdo a la forma de pago de la empresa. La segunda manifiesta que se establece con carácter de prestación laboral obligatoria para todo patrono, tanto del sector privado como del sector público, el pago de sus trabajadores de una bonificación anual equivalente a un salario o sueldo ordinario que devengue el trabajador. Esta prestación es adicional e independiente al aguinaldo anual que obligatoriamente debe pagar al trabajador. La bonificación anual será equivalente al cien por ciento del salario o sueldo ordinario devengado por el trabajador en un mes, para los trabajadores que hubieren laborado al servicio del patrono, durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha de pago. Esta bonificación deberá pagarse durante la primera quincena del mes de julio de cada año.

- Día de la madre: El Decreto Número 1794 del Congreso de la República de Guatemala, de fecha cinco de octubre de mil novecientos sesenta y ocho, declara el día de la madre el diez de mayo de cada año, teniendo las madres asueto y con derecho al pago del salario.
- Período de lactancia: Regulado en el Reglamento para el Goce del Periodo de Lactancia, de fecha 15 de enero de 1973 y en Código de Trabajo, artículo 153, literal f). Toda madre en época de lactancia puede disponer en los lugares en donde trabaja, de media hora de descanso dos veces al día con el objeto de alimentar a su hijo; el período de descanso con motivo de la lactancia se fija en diez meses a partir del momento del parto, éste período podrá ampliarse por prescripción médica.

3.3. Ventajas económicas

3.3.1. Definición

Las ventajas económicas son aquellos incentivos que percibe el trabajador por la prestación de sus servicios, siendo un incentivo económico extra con relación a su salario.

Esta es una situación que favorece al trabajador, al serle expedida una cantidad definida por el servicio prestado, la cual se puede valorar en dinero.

3.3.2. Estudio jurídico doctrinario

El Código de Trabajo no define lo que son las ventajas económicas, pero el artículo 90, párrafo quinto, establece: “Las ventajas económicas, de cualquier naturaleza que sean, que se otorguen a los trabajadores en general por la prestación de sus servicios, salvo pacto en contrario, debe entenderse que se constituyen el treinta por ciento del importe total del salario devengado.”

Conforme al artículo citado, las ventajas económicas constituyen un treinta por ciento del importe total del salario devengado por el trabajador.

Las ventajas económicas no se encuentran definidas en el Código de Trabajo, lo que ha dado lugar para que el juzgador use su criterio para definir las y ponerlas en práctica en el procedimiento laboral.

Luis Fernando Molina, manifiesta: “Merecen consideración especial las ventajas económicas, ya que en la práctica representan de hecho un treinta por ciento del total de las prestaciones laborales. Con todo es una institución muy pobremente regulada y que da lugar a diferentes interpretaciones y muchos problemas”³.

Agrega, “Las llamadas ventajas económicas representan una de las instituciones más

³ **Op. Cit.**, pág. 198.

controvertidas de nuestro panorama laboral. Es un claro ejemplo de los problemas que pueden derivar una ley confusa, poco clara y que, lejos de procurar la armonía y estabilidad en las relaciones humanas, es, por el contrario, el origen de nuevas discrepancias.”⁴.

La poca claridad que tienen las ventajas económicas en el Código de Trabajo, deriva de que el legislador no las definió al momento de emitir la ley, lo importante de que se establezca en dicho Código su definición, es decir, que el juzgador no aplique su criterio al dictar un fallo, sino que el criterio lo fije la ley, para que no se den confusiones al momento de aplicarlas.

En la actualidad, cada juzgador impone su criterio al momento de ser solicitadas las ventajas económicas, es decir que no hay un criterio unificado, lo que da lugar a confusiones entre el Juzgador y las partes litigantes, y al no tener uniformidad de criterios, se puede violar las leyes cuando éstas se interpretan.

Luis Fernando Molina manifiesta al respecto: “Debe afirmarse en principio que las ventajas económicas forman parte del salario. Comprenden una serie de beneficios o prestaciones, no dinerarias, que el trabajador recibe a cambio y por causa de su trabajo. Si el empleador, además del pago en metálico, otorga otros beneficios a un trabajador, debe entenderse que no lo hace por mera liberalidad, sino que por

⁴ **Ibid.** Pág. 215.

consolidar un total de beneficios a cambio del trabajo que va a recibir de su subordinado. Visto desde la otra perspectiva, el trabajador toma en cuenta esos beneficios que se suman a su salario nominal, para decidirse a trabajar o continuar trabajando con el empleador, que si no se comprendieran esos beneficios, implican un costo que debe absorber el empleador. Para el trabajador significan descargas o complementos de los gastos que regularmente debe afrontar con su salario”⁵.

En tal sentido, las ventajas económicas significan un beneficio para el trabajador, formando éstas parte del salario que percibe a cambio de su trabajo, lo cual constituye una prestación además de su salario.

En el caso de las ventajas económicas se beneficia tanto el trabajador, como el patrono; para el trabajador constituyen un complemento a su salario y el trabajo que presta a su patrono lo desarrolla con mayor interés y calidad, mientras que para el patrono es un beneficio en el rendimiento del empleado.

“Nuestra legislación, en la única referencia explícita que hace de las ventajas económicas, las ubica en el capítulo de los salarios. Es el Artículo 90 del Código de Trabajo, en su último párrafo, solitario pasaje legal que sustenta esta institución. Dicho Artículo se refiere a que el pago del salario debe hacerse exclusivamente en moneda de curso legal, aunque regula el caso de excepción, de hasta el treinta por ciento en alimentos y al costo, en explotaciones agropecuarias. La inserción de esta institución

⁵ **Ibid.**

dentro de este Artículo en particular, mueve a pensar que la intención del legislador fue la de contemplar las ventajas económicas como una forma de pago de salario en especie; un complemento del salario, que se paga al trabajador a través de ciertos beneficios que se le brindan, tales como vivienda, alimentación o transporte. Sin embargo, la legislación quedó corta y confusa, circunstancias que se agravan en la medida de la importancia de esta institución, así como en la generalizada de su reclamo.”⁶.

El último párrafo del Artículo 90 del Código de Trabajo, señala: “Asimismo, las ventajas económicas, de cualquier naturaleza que sean, que se otorguen a los trabajadores en general por la prestación de sus servicios, salvo pacto en contrario, debe entenderse que constituyen el treinta por ciento del importe total del salario devengado.”

La normativa anterior ofrece una amplia gama de interpretaciones y por lo mismo es una reserva potencial de problemas prácticos. Por las razones expuestas, el legislador debe revisar y actualizar este pasaje legal. Entre los puntos de discrepancia están:

- No especifica qué beneficios se comprenden dentro de la institución. Como se puede apreciar, la normativa es muy amplia al indicar “de cualquier naturaleza que sean”. Como adicionalmente el Derecho Laboral debe interpretarse en caso de discrepancia, en el mejor sentido para el trabajador, con base al principio *indubio pro operario*, por lo que no cabe duda sobre la amplitud de esa disposición. Si se trata de beneficios

⁶ **Ibid.**

de cualquier naturaleza, dentro de los mismos se comprenden prácticamente cualquier beneficio adicional al salario. Escudriñando la institución, se puede determinar que se pretendía regular lo relativo a prestaciones significativas, o al menos proporcionales al salario y que regularmente lo contemplaran y que fueran aplicables a determinados contratos, estos serían: vivienda, alimentos o transportación. De hecho, el proyecto de Código de Trabajo que estuvo promoviéndose en 1980, durante el gobierno de Romeo Lucas García, establecía expresamente que las ventajas económicas se limitaban a esos rubros, en las proporciones de treinta y cinco por ciento, respectivamente.

- Sin embargo, en la forma en que se presenta el actual texto legal, esa limitación de lo que abarca la institución, tiene una validez cuestionable. Consecuentemente, se han presentado casos en los que se exagera y se aplica en forma extensiva y antojadiza la institución. Casos tales como una taza de café o el derecho a un estacionamiento que, ante el indicado vacío de la ley, se llegan a invocar como una ventaja económica y por lo mismo aplicable a un incremento en el treinta por ciento del total de las prestaciones.
- Como caso de excepción, se señala que en el trabajo doméstico, su retribución comprende, “además del pago en dinero, el suministro de alimentación y manutención.” (Artículo 162 del Código de Trabajo).

- ¿El treinta por ciento constituye un mínimo o un máximo? Salvo pacto en contrario, son de un treinta por ciento. Hace algunos años, se acostumbraba consignar en los contratos de trabajo un texto así: “Las ventajas económicas, en caso se lleguen a otorgar, no constituirían en ningún caso un porcentaje mayor del tres por ciento del salario.” En otros contratos se indicaba diferente cantidad, por ejemplo, uno o cinco por ciento y en otros en forma tajante se acordaba “que no se comprendían en la relación laboral ningún tipo de ventajas económicas.”

Esa cláusula, por lo general asentada al final del texto, tuvo validez en tanto no fuera objetada por el trabajador. Sin embargo, en algún momento, durante un juicio ordinario, se cuestionó la validez de ese acuerdo, a la luz que las garantías y derechos consignados en las leyes laborales son mínimos e irrenunciables y susceptibles de ser superado a través de la negociación individual y colectiva. Por lo mismo, ese treinta por ciento, que supletoriamente tenía vigencia, debía conceptualizarse como un mínimo no renunciable. Que consecuentemente, el pacto en contrario a que se hace referencia en el mismo párrafo, debe entenderse para arriba, es decir, hacia un treinta y tres, cincuenta por ciento, etc.

- El párrafo citado indica que, salvo pacto en contrario, las ventajas económicas “constituyen el treinta por ciento del importe total del salario devengado”. En una primera ecuación, si el salario en moneda es de mil quetzales, las ventajas económicas serán trescientos quetzales. Ahora bien, si el ciento por ciento del salario

devengado está compuesto, tanto por el salario en moneda como por la ventaja económica, tenemos que el setenta por ciento es el salario y el treinta por ciento las ventajas económicas. En este segundo caso, la ecuación es, si el setenta por ciento es mil quetzales, el treinta por ciento será cuatrocientos veintiocho quetzales con cincuenta y siete centavos, es decir, una cifra superior a la operación anterior.

- Debido a la poca claridad del texto legal, la implementación de las ventajas económicas ha dado lugar a una serie de problemas, producto de diferentes interpretaciones. La principal divergencia gira en cuanto a su naturaleza, esto es, qué prestaciones pueden comprenderse como ventajas y cuales no. A ese particular se han desarrollado en el medio laboral los siguientes criterios:
 - Que es ventaja lo que alguien tiene en relación a los demás. Simulando una carrera de bicicletas, el líder tiene una ventaja sobre el pelotón, pero si no hay ningún fugado, el pelotón es compacto y nadie tiene ventaja sobre los otros. De igual forma, si una prestación se otorga en forma general, no constituye ventaja alguna, pero si a un trabajador o clase de trabajadores se les otorga un beneficio que no se ha otorgado al resto, entonces sí puede hablarse de ventaja. Por ejemplo, si un seguro médico se otorga a todos los trabajadores, o los almuerzos se proporcionan a costo o con un cincuenta por ciento del costo, no son en sí ventajas; pero si a un trabajador se le da una automóvil, eso sí sería ventaja económica. Esta postura se asemeja mucho a la tercera que adelante se analiza, con la diferencia de que aquí no se hace referencia

- expresa a un pacto colectivo u otra negociación general.

- Que son ventajas económicas las prestaciones que se otorgan al trabajador, las cuales de todos modos hubiese tenido que cubrir con su propio salario.

- Siguiendo la línea de que las ventajas económicas forman parte del salario, cualquier prestación que cubra el patrono y que de todas formas tendría que cubrir el trabajador con su sueldo, constituye ventaja económica. Por ejemplo, alimentos, cuotas escolares de los hijos, transporte, etc. Como si el salario se desvía y en lugar de dárselo al trabajador, se pagan por él sus gastos necesarios. Por el contrario, si la prestación cubre un gasto no imprescindible, no constituye ventaja económica.

- Que cualquier prestación otorgada a los trabajadores y que está comprendida en el Pacto de Condiciones de trabajo, no es una ventaja económica, sino que el mero cumplimiento por parte del empleador de una condición general de trabajo. Desde un punto de vista jurídico, el empleado no está otorgando beneficios adicionales ni espontáneos, está simplemente cumpliendo con la ley, en este caso la ley profesional o sea el pacto colectivo.

- Otro criterio interpretativo, relacionado en alguna medida con el anterior, estipula que no es ventaja económica aquella prestación que se da para la ejecución del trabajo; y así es ventaja lo que se otorgue por la ejecución del trabajo.

Para tratar de aclarar lo indicado, si un empleador sirve refacciones o proporciona un área de parqueo, esos beneficios los da para que el trabajador tenga un mejor desenvolvimiento en su accionar; lo mismo si se proporciona vehículo para las actividades de la empresa; pero si se le da otras ventajas ajenas a la prestación directa del servicio, esas sí se comprenderían como ventajas económicas.

Es claro que los criterios antes indicados tienen validez potencial hasta llegar a la mesa de un Juez laboral. A éste corresponde plantear y resolver alguna de las posiciones anteriores, pero a manera de alegato o ilustración.

Si en algo existe consenso es, precisamente en la imprecisión de la norma. Es claro que el legislador no visualizó el potencial o desarrollo de esa institución, ya que de haberlo hecho le hubiese dedicado un artículo más puntual. No quiere ello decir que necesariamente se tome el rumbo que reduzca beneficios a los trabajadores; por el contrario, la misma oscuridad de la ley provoca en muchos empleadores la negativa a conceder algunas prestaciones, a riesgo de que le reclamen posteriormente ventajas económicas y por lo mismo un treinta por ciento más de las prestaciones finales. Una mayor claridad en la ley permitirá, en primer lugar, un mejor clima de estabilidad y armonía, y en segundo lugar, que los empleados brinden con mayor liberalidad algunas ventajas adicionales en beneficio de sus trabajadores.

CAPÍTULO IV

4. La generación de relación laboral al prestador del servicio social

4.1. Relación laboral

Relaciones laborales, conjunto de acuerdos, transacciones y actividades que afectan a la estructura, los términos y las condiciones del mercado de trabajo, es decir, del empleo. Los principales agentes implicados son los sindicatos, los empresarios (o la patronal, asociación de empresarios) y, en ocasiones, los gobiernos, al legislar el mercado

“A principios del siglo XIX, antes de que se desarrollase el sistema industrial, los salarios y la jornada laboral se acordaban mediante negociaciones directas entre los empresarios y cada trabajador. La legislación, la opinión pública y la situación económica no favorecían ni siquiera el nacimiento de organizaciones de trabajadores. Debido a que el poder negociador estaba del lado de los empresarios se produjeron multitud de abusos, por lo que, a pesar de las condiciones desfavorables, los trabajadores se asociaron y crearon sindicatos para exigir mejores condiciones laborales, acudiendo para ello a la huelga o a cualquier otro tipo de acción que les permitiera alcanzar sus objetivos. Un instrumento clave fue la aparición de la

negociación colectiva, que consolidó la posición como fuerza social de los trabajadores, que consiguieron imponer acuerdos logrados mediante este tipo de negociación”⁷.

Además, se desarrollaron tres tipos de legislaciones que garantizaban una mejor resolución de la conflictividad laboral: la legislación de la seguridad en el trabajo, de las relaciones laborales y de las condiciones que regirían la negociación colectiva entre empresarios y trabajadores.

Las relaciones entre empresarios y trabajadores evolucionaron de forma distinta en cada país. En concreto, los objetivos y las actividades de los sindicatos europeos diferían de forma radical de los que tenían los sindicatos de Estados Unidos. En Europa, la costumbre y la legislación respecto a las relaciones laborales eran muy dispares. Los sindicatos europeos eran ante todo organizaciones de ámbito nacional con ideología socialista y solían estar adscritos a movimientos y partidos políticos. Sin embargo, el movimiento sindical estadounidense era mucho más uniforme, reformista y ajeno a ideologías concretas. Estos sindicatos eran organizaciones locales que defendían los intereses profesionales de sus miembros, con filiales en los distintos estados, pero sin ninguna adscripción política.

En Latinoamérica se dan ambos tipos de organización sindical. En algunos países como Argentina, Brasil, Chile o México, los sindicatos tienen relación ideológica con partidos

⁷ **Ibid.**

políticos.

La legislación relativa a la seguridad en el trabajo, la primera que apareció, surgió a principios del siglo XX. Esta legislación regulaba las horas de trabajo y el salario de mujeres y niños, prohibiendo las prácticas abusivas y el ejercicio de tareas peligrosas para estos colectivos. Después, algunas de las disposiciones promulgadas por estas leyes se hicieron extensivas a todos los trabajadores. Una legislación posterior aumentó los derechos de los trabajadores garantizándoles compensaciones en caso de accidentes laborales, promulgándose asimismo leyes reguladoras de la seguridad social, garantizando el seguro de desempleo, pensiones de jubilación y seguros médicos. Desde 1945 muchos países han intentado promover la igualdad de oportunidades y de salarios, prohibiendo la discriminación laboral por razón de sexo, raza o, cada vez más, por ideología o pertenencia a un sindicato.

Las grandes empresas disponen de departamentos de relaciones laborales para resolver los problemas y poner en marcha los acuerdos alcanzados durante la negociación colectiva. Estos departamentos suelen dividirse en dos áreas, una responsable del cumplimiento de los acuerdos relativos a sueldos y salarios y una segunda que se encarga de controlar el trabajo, la disciplina, los ascensos, las bajas por enfermedad o maternidad y de llevar a cabo el arbitraje cuando se produce un conflicto.

Muchos sindicatos internacionales adaptan sus estructuras organizativas a las de las empresas en las que tienen representación. Estos sindicatos disponen de expertos para negociar con los gerentes aspectos económicos y laborales, procesos de arbitraje para resolver problemas legales o relativos a la seguridad social y al bienestar de los trabajadores, y expertos en ingeniería industrial, en economía y en relaciones públicas.

La negociación colectiva puede desarrollarse en distintos grados, desde una negociación para una única fábrica hasta una negociación que afecte a todas las empresas y a todos los trabajadores de un sector industrial, constituyendo así el convenio colectivo de ese sector.

Cuando los trabajadores de una industria no cuentan con delegados sindicales, las condiciones laborales suelen estipularse mediante acuerdos personales entre gestores y empleados. En Estados Unidos existe una figura especial, denominada acuerdo de closed shop, que otorga a un sindicato concreto, propio de una empresa, tal poder que, para poder trabajar en esa empresa, hay que estar afiliado al sindicato. Esta figura se halla prohibida de forma expresa en Europa y en la mayoría de países sudamericanos.

En casi todos los países existen disposiciones específicas para regular el proceso de arbitraje en caso de conflicto colectivo o para situaciones que deben resolverse en la magistratura de trabajo, tribunal competente en materia laboral. Por regla general, las personas que realizan tareas de arbitrio en caso de conflicto colectivo son profesionales independientes de reconocido prestigio y cuya imparcialidad está reconocida por las

partes en conflicto. Sin embargo, en otros casos, la resolución del conflicto se realiza en torno a una mesa de negociación, reuniendo a las partes implicadas, pero siendo el presidente de la mesa una persona independiente designada por las partes. El arbitraje también puede llevarlo a cabo una persona independiente o un grupo de personas, a veces designados por el gobierno para garantizar que en el proceso rija el principio de imparcialidad. Los acuerdos entre empresarios y trabajadores se caracterizan en la actualidad por el respeto mutuo, consecuencia de largos años de negociación y de puesta en práctica en común de los acuerdos alcanzados. Esto ha permitido una menor conflictividad laboral que la que había antaño. La negociación colectiva entre empresarios y trabajadores también ha contribuido a reducir la conflictividad laboral al reemplazar los acuerdos impuestos por un arbitraje independiente, por acuerdos logrados entre las partes, sin necesidad de imposiciones externas, aunque fuesen aceptadas de antemano. Aunque los empresarios y los trabajadores siguen teniendo opiniones divergentes en cuanto a la resolución de los problemas económicos, son conscientes de no poder alcanzar sus objetivos sin la ayuda de la otra parte.

Las relaciones laborales entre los trabajadores y el gobierno también pueden llegar a ser muy conflictivas, en especial cuando el sector público representa gran parte de la economía o cuando aplica una política de rentas rechazada por los trabajadores. Ejemplo de esta conflictividad son las huelgas generales promovidas por los sindicatos en España durante la década de 1980 para protestar por la política económica y laboral del ejecutivo. Las huelgas generales en Latinoamérica han tenido las mismas

características.

“Mediada la década de 1990, el poder de los sindicatos ha disminuido mucho. En China se sigue encarcelando a los sindicalistas, y en otros países de reciente industrialización los gobiernos autoritarios prohíben la creación de sindicatos independientes, caso de los países del Sureste asiático. Muchos Estados han seguido el ejemplo británico de debilitar a los sindicatos prohibiendo algunas de sus prácticas más habituales, como poner piquetes de huelguistas en lugares distintos a la empresa, prohibiendo los acuerdos de closed shop, u obligando a someter a votación las huelgas. La consecuencia ha sido una disminución del número de éstas. A medida que aumenta la ocupación en el sector servicios en detrimento del sector obrero industrial, disminuye el poder de los sindicatos de clase. Este proceso se acentúa debido a diversos factores económicos y políticos que están marcando el final del sistema fordista, considerado por algunos economistas como seña de identidad definitoria del capitalismo puro que ha predominado durante gran parte del siglo XX”⁸.

4.2. Protección al trabajador

4.2.1. Derechos humanos

“Derechos humanos, son aquellos que el hombre posee por el mero hecho de serlo. Son inherentes a la persona y se proclaman sagrados, inalienables, imprescriptibles,

⁸ **Ibid.**

fuera del alcance de cualquier poder político”⁹.

Unas veces se considera que los derechos humanos son plasmación de ideales *iusnaturalistas* (de derecho natural). Existe, sin embargo, una escuela de pensamiento jurídico que, además de no apreciar dicha implicación, sostiene la postura contraria. Para algunos, los derechos humanos son una constante histórica, con clara raigambre en el mundo clásico; para otros, son fruto del cristianismo y de la defensa que éste hace de la persona y su dignidad. Para los más, los derechos humanos aparecen, como tales, en la edad moderna.

4.2.2. Antecedentes

El Tribunal Europeo de Derechos Humanos, cuya sede radica en la ciudad francesa de Estrasburgo, fue fundado a partir de ser firmada el 4 de noviembre de 1950, en el seno del Consejo de Europa, la Convención Europea de los Derechos Humanos. Los estados signatarios de este tratado se comprometían a respetar y proteger los principales derechos civiles y políticos del individuo.

La edad media fue una época en la que privaron los derechos estamentales, propios no de los hombres sin más, sino de los órdenes, de los estamentos en que se configuraba y estructuraba la sociedad. De los derechos humanos empezó a hablarse en tanto los vínculos estamentales se relajaron, y a medida que se consolidó el Estado moderno.

⁹ **Ibid.**

“Los derechos humanos se establecieron en el derecho internacional a partir de la II Guerra Mundial y, tras su conclusión, se elaboraron numerosos documentos destinados a enumerarlos, propiciar su protección, declarar su importancia y la necesidad de respetarlos. En primer lugar, hay que citar la Declaración Universal de Derechos Humanos, aprobada por las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, que distingue entre derechos relativos a la existencia misma de la persona y los relativos a su protección y seguridad, a la vida política, social y jurídica de la misma, y los derechos de contenido económico y social. Son, asimismo, relevantes: la Declaración de Derechos del Niño, firmada el 20 de noviembre de 1959; la Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer, suscrita el 20 de diciembre de 1959; el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Pacto de Derechos Civiles y Políticos, estos dos últimos adoptados por las Naciones Unidas el 16 de diciembre de 1966. En el ámbito europeo, cabe destacar la Convención Europea para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales, nacida el 4 de noviembre de 1950, en el seno del Consejo de Europa, y que cuenta con una Comisión y con el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, con competencia, llegado el caso, para proceder al examen y la resolución de conflictos relacionados con la vulneración de los derechos y libertades contenidos en la Convención”¹⁰.

Sin duda, la Declaración Universal de Derechos Humanos es uno de los documentos más importantes de toda la historia de la humanidad. Integrada por 30 Artículos, fue

¹⁰ **Ibid.**

adoptada en diciembre de 1948 por resolución de la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas.

Se pueden diferenciar tres fases en este proceso. La declaración de derechos nace, por regla general, como un conjunto de teorías filosóficas. Son universales por lo que al contenido respecta y porque se refieren a cualquier hombre, abstracción hecha de tiempo y lugar; son sobre todo muy limitadas en lo que a eficacia se refiere, al ser propuestas para futuras e hipotéticas leyes. Más tarde y en algunas ocasiones, las declaraciones de derechos llegan a plasmarse en las constituciones, con lo cual ganan en concreción lo que pierden en universalidad, quedando protegidos como verdaderos derechos subjetivos, pero sólo en el ámbito del Estado que los reconoce de forma efectiva. No son así, en consecuencia, derechos del hombre, sino del ciudadano, es decir, derechos del hombre en cuanto que derechos del ciudadano de un Estado concreto.

En 1955 la Asamblea General autorizó dos pactos de Derechos Humanos, uno relativo a los derechos civiles y políticos y el otro a los derechos económicos, sociales y culturales. Ambos pactos entraron en vigor en enero de 1966, tras una larga lucha para lograr que fueran ratificados.

Los Artículos 23-1, 23-2, 23-3, 23-4 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, estipula que “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su

trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”.

“Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual”.

“Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana, y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social”.

“Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicalizarse para la defensa de sus intereses”.

El Estado vulnera los derechos humanos de los trabajadores que prestan el servicio social, pues por una parte no generan relación laboral, lo que significa que no tiene ningún derecho que se les paguen las prestaciones establecidas en la ley, cuando ellos han laborado como trabajador prestando un servicio social a la comunidad. En segundo lugar se violan tratados internacionales referentes al trabajo y a las prestaciones a las que tienen derecho.

4.3. Protección constitucional

La validez de todo el sistema jurídico guatemalteco depende de su conformidad con la Constitución, considerada como la ley suprema. Sin embargo, en el Artículo 46 establece que en materia de derechos humanos los tratados y convenciones aceptados y ratificados por Guatemala tienen preeminencia sobre el derecho interno.

En esta materia Guatemala ha ratificado La Convención Americana sobre Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Con la Constitución de 1985 se crearon tres instituciones tendentes a fortalecer el Estado de Derecho: la Corte de Constitucionalidad, el Tribunal Supremo Electoral y la Procuraduría de los Derechos Humanos.

La Corte de Constitucionalidad tiene como función esencial la defensa del orden constitucional y le corresponde el control constitucional de las leyes y conocer todos los procesos de amparo.

El Tribunal Supremo Electoral tiene a su cargo convocar, organizar y fiscalizar los procesos electorales.

El procurador de los Derechos Humanos es un delegado del Congreso que tiene como principales atribuciones investigar y denunciar los comportamientos lesivos a los intereses de las personas y violaciones a los derechos humanos. Para tal efecto puede emitir censura privada o pública y promover las acciones judiciales o administrativas necesarias.

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

En el precepto constitucional se señala que la justicia social es una de las características principal de institución del trabajo, pero si al trabajador se le impide generar relación laboral, se impide que pueda tener las prestaciones enmarcadas en el Código de Trabajo, se limita la justicia social considerando que el trabajador es la parte débil de la relación laboral, protegiéndose bajo el principio de tutelaridad, que protege al trabajador ante el patrono, sin embargo al no generar relación laboral no puede reclamar sus prestaciones laborales con respecto a las que tiene cualquier otro trabajador.

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

- Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna;
- Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley;
- Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficacia y antigüedad;
- 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;
- 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;
- Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley,

- 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 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 la jornada ordinaria constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinará la situación de excepciones muy calificadas en que son aplicables las disposiciones relativas a jornadas de trabajo. Quien 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 derechos a percibir íntegro el salario semanal.

- Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposiciones del empleador;

- 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;

- 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 a 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;
- 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 fuera mayor, a los trabajadores de 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 servicio, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado;
- Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios.
- No deben establecer 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 paro y cuarenta y cinco días siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos períodos de

descanso extraordinario, dentro de la jornada. Los descansos pre y posnatal serán ampliados según sus condiciones físicas por prescripción médica;

- 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 trabajo incompatibles con sus capacidades físicas o que pongan en peligro su formación moral.
- Los trabajadores mayores de sesenta años serán objeto de trato adecuado a su edad;
- Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencia física, psíquica o sensoriales;
- 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 menos salario que un extranjero. Esta sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menores ventajas económicas u otras prestaciones;
- 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;

- Obligación del empleado de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue menores 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;
- Es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados en 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;
- Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrá ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente

cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Os trabajadores 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.

- Solo los guatemaltecos por nacimiento podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales. Se exceptúa los casos de asistencia técnica gubernamental y lo dispuesto en tratados internacionales o en convenios intersindicales autorizados por el Organismo Ejecutivo;
- 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;
- Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador un título de daños u perjuicio de 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 durante en si 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

- 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.

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 justificación privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica.

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 rectificadas por Guatemala, en los reglamentos u otra 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.

4.4. Principio de tutelaridad

Es uno de los principales conceptos consagrados por la doctrina y la ley. Solamente el derecho de familia se acerca a contemplar este principio. Mediante él, se establece 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. Es tanto, el patrono tiene en sus manos los medios de producción, la riqueza, el capital y, el trabajador siendo propietario únicamente de su fuerza material y/o intelectual, se ve en la necesidad de venderla al patrono para que él obtenga una plusvalía del trabajo humano.

“La escuela clásica afirmaba que en la relación laboral había un contrato perfecto, mediante el cual, ambas partes eran absolutamente libres en ejercicio de su libre albedrío, de pactar o convenir condiciones de trabajo. Este pensamiento homologaba el contrato de trabajo al contrato civil y al contrato mercantil, pero realmente ¿estará el trabajador en plena libertad de escoger el trabajo que más le parezca?. Posteriormente, surgieron otras teorías como la del arrendamiento de servicios, para citar un solo ejemplo, pero todas cuantas han surgido han sido criticadas por la doctrina moderna y la comúnmente aceptada en la de la venta de la fuerza de trabajo. Es por ello que, en otras palabras, se dice que el principio de tutelaridad trata de compensar la desigualdad económica del trabajador, otorgándole una protección económica preferente”¹¹.

La protección del trabajador constituye la razón de ser del derecho laboral. No solamente es el germen en sus orígenes, sino que también es su actual sustentación. Las normas primigenias de esta rama surgieron como una voz de protesta contra excesos y abusos que se cometían en contra de las personas en ocasión del trabajo. Reclamos contra las jornadas extenuantes; contra el trabajo insalubre de menores de edad contra los bajísimos salarios. De ese primer embrión se fue gestando todo un aparato normativo de incalculable proporciones y proyección. A tal punto han llegado los alcances de la tutelaridad, que un grueso sector de la doctrina considera que el derecho laboral es, un derecho de la clase trabajadora, en cuanto brinda exclusivamente al trabajador una serie de instrumentos de lucha frente al empleador.

¹¹ Ruiz Pozadas, Carlos. **Derecho de trabajo**. Pág. 134.

La legislación guatemalteca establece que la tutelaridad, trata de compensar la desigualdad económica de estos (los trabajadores), otorgándoles una protección jurídica preferente; y más adelante señala que, el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación.

Aceptada la tutelaridad como ingrediente matriz y distintivo de esta rama jurídica, la gama de su aplicación se manifiesta en diferentes concepciones que dan forma al derecho laboral. Por lo mismo, existen posiciones muy dispares que varían desde una tutelaridad protagonista, hasta otras que le asignan un papel periférico y secundario. En un extremo, autores sostienen que la tutelaridad tiene como objeto servir de instrumento de reivindicación y lucha frente al empleador. Frente a ellos, otros sectores señalan que se procura reestablecer un equilibrio, supuestamente roto, entre las partes, o que puede servir como instrumento que tienda a la superación de las diferencias de clases, procurando dar a los trabajadores acceso a la propiedad de los medios de producción.

La función del derecho es mantener la paz social y el respeto de los derechos individuales. En esa afirmación convergen todos los autores; en lo que difieren es en señalar los caminos que supuestamente nos conducen a ella, según el campo ideológico en que cada uno se ubique.

Por lo mismo debe examinarse la tutelaridad bajo un exterior teleológico, si es un fin en sí mismo o si, por el contrario, es un mero vehículo para la obtención de aquel fin.

Se viola la tutelaridad al no generar relación laboral, el trabajador que presta el servicio social, conforme la Ley del Servicio Cívico, pues al mismo debe tratársele como todo trabajador y darle la protección necesaria contra el patrono que es la parte económicamente fuerte de la relación laboral, no importando que el patrono sea del sector privado sea el Estado.

CAPÍTULO V

5. La remuneración

5.1. Definición

“Remunerar es recompensar, premiar, retribuir una actividad con salario, sueldo, honorarios o precio por el trabajo u obra.

Al remunerar en la forma mas característica, con la entrega de una suma de dinero, por acto equívoco, es la causa jurídica la que permite establecer lo conmutativo del negocio jurídico, que ya expresaba este adagio latino: *remunerare soverere est, non donare* (remunerar es pagar, no donar)¹².

Constituye remuneración el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualesquiera sean la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición. Tal concepto es aplicable para todo efecto legal, tanto para el cálculo y pago de los beneficios previstos en la ley, cuanto para impuestos, aportes y contribuciones de la seguridad social y similares que gravan las remuneraciones, con la única excepción del Impuesto a la renta que se rige por sus propias normas.

¹² Cabanellas. **Op. Cit.** Pág. 674.

La remuneración mínima vital es la cantidad menor fijada con arreglo a ley a que tiene derecho todo trabajador que labora una jornada ordinaria de trabajo completa. Se entiende por tal la que se cumple usualmente en la empresa o centro de trabajo.

En caso de jornada inferior o de trabajo por horas, la remuneración mínima se abona en forma directamente proporcional al tiempo efectivo trabajado.

Cuando la remuneración es variable, debe garantizarse una cuantía no inferior a la remuneración mínima vital, en una jornada ordinaria de trabajo.

5.2. Consideraciones generales

A partir del 25 de junio del año 2003 existe una opción al servicio militar obligatorio establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala. La aprobación de la Ley del Servicio Cívico representa la culminación de un proceso de consenso entre diferentes sectores de la sociedad civil y el Estado, y el cumplimiento de un elemento de la agenda legislativa establecida en los Acuerdos de Paz.

Aunque las sanciones por incumplimiento del servicio no han sido definidas, éstas deberían ser de carácter social, para no volver a caer en un ciclo de represión. Mientras la ley ha sido reconocida como un paso positivo, ésta no garantiza mayor participación o acción social, por lo cual, se señala la necesidad de enfrentar el fenómeno de la inhibición que afecta a la sociedad guatemalteca.

Con la nueva Ley de Servicio Cívico, todos los jóvenes entre 18 y 24 años tendrán que alistarse voluntariamente para prestar el servicio cívico o el servicio militar. De no hacerlo, estarán sujetos a un sorteo público, en el cual el tipo de servicio a prestar (que incluiría servicio cívico y militar) será designado por las necesidades determinadas por la Junta Nacional del Servicio Cívico.

La Junta Nacional será presidida por el Ministro de Gobernación, e integrada por una diversidad de representantes, incluyendo los Ministros de Agricultura, Comunicaciones, defensa, educación, finanzas públicas, cultura y deportes, ambiente y salud. También participará en la junta el director general de la juventud, un representante de la academia de lenguas mayas, de la asamblea de asociaciones de los pueblos indígenas, de las organizaciones de jóvenes de la sociedad civil, y de las universidades del país.

La nueva ley ha sido promovida por organizaciones de la sociedad civil desde 1993, para generar un cambio en las normas que regulan el servicio cívico. Antes de la aprobación de la nueva ley, no existía una opción para los que no querían u objetaban servir en las fuerzas armadas.

En este sentido, el informe de la Comisión para el esclarecimiento histórico concluyó que el reclutamiento militar forzoso constituyó una de las formas extremas de discriminación institucionalizada contra el pueblo maya. El Informe resalta que esta

práctica llevó a una forzada asimilación cultural de los jóvenes indígenas ingresados al Ejército.

La ley significa un paso a la desmilitarización del país, evaluando positivamente el hecho de que el Ejército ya no será el encargado de efectuar las convocatorias en las comunidades, función que desempeñarán las Juntas Locales de Servicio Cívico; y que la ley contempla el respeto a los derechos humanos, el reconocimiento de la diversidad cultural, y la remuneración por el servicio prestado. Sin embargo, el servicio militar seguirá siendo regulado por las leyes y reglamentos del Ejército.

Con la nueva Ley de Servicio Cívico no habrá cambios reales en cuanto al alistamiento en esta institución, porque las vacantes ya se llenan con pocas dificultades. Los beneficios de prestar servicio militar incluyen educación, salud, y en muchos casos entrenamiento para ejercer un oficio una vez fuera de las filas castrenses.

Las sanciones deberían ser de carácter social o educativa, porque si a la ley se le pone una serie de sanciones represivas, se estaría siguiendo el mismo paradigma de represión.

5.3. Remuneración en la Ley del Servicio Cívico

A partir del 25 de junio de 2003, existe una opción al servicio militar obligatorio establecido en la Constitución guatemalteca. La aprobación de la Ley del Servicio Cívico representa la culminación de un proceso de consenso entre diferentes sectores

de la sociedad civil y el Estado, y el cumplimiento de un elemento de la agenda legislativa establecida en los Acuerdos de Paz.

Entre los puntos destacados de la nueva ley se encuentran la remuneración por realizar el servicio, el reconocimiento de los principios básicos de derechos humanos y la diversidad cultural, y la prohibición de alistamiento por coacción, intimidación o engaño.

Aunque las sanciones por incumplimiento del servicio no han sido definidas, expertos consultados opinan que éstas deberían ser de carácter social, para no volver a caer en un ciclo de represión. Mientras la ley ha sido reconocida como un paso positivo, ésta no garantiza mayor participación o acción social, por lo cual, se señala la necesidad de enfrentar el fenómeno de la inhibición que afecta a la sociedad guatemalteca.

Entre los puntos destacados de la nueva ley se encuentran la remuneración por realizar el servicio, el reconocimiento de los principios básicos de derechos humanos y la diversidad cultural, y la prohibición de alistamiento por coacción, intimidación o engaño.

Bajo la nueva ley, el servicio cívico será remunerado y el tiempo de servicio no podrá exceder de 18 meses. En el caso de servicio militar, las condiciones quedarán reglamentadas por la Ley Constitutiva del Ejército.

A partir de su vigencia, el Organismo Ejecutivo tendrá 60 días para emitir el reglamento

de la ley, que podría incluir sanciones por incumplimiento.

Dentro del decreto, la única sanción establecida es la exención del derecho de optar y desempeñar funciones y cargos en la administración pública por el rechazo o abandono del servicio.

Para evitar confusiones en el pago de las remuneraciones en el servicio social, mediante la Ley del Servicio Cívico, debe ser necesario que se regule quien es el obligado a pagar esa remuneración, es el Estado o el que recibe al que debe prestar el servicio social.

Se debe estar al precepto constitucional que todo trabajo debe ser remunerado, para aplicarlo a quien presta un servicio social, pues el Estado es el que llama al ciudadano a prestar ese servicio, por lo tanto el Estado debe prever en su presupuesto este tipo de pago, el cual sería devengado por las horas trabajadas, conforme el salario mínimo devengado en el lugar de trabajo y la supervisión de los encargados del trabajo realizado.

En la Ley de Servicio Cívico, se trata de ofrecer a la persona llamada a prestarlo, si su deseo es prestar un servicio social o prestar el servicio militar, por lo que el interesado debe escoger una de las dos opciones, la cual tendrá que desarrollar.

El Estado sería el obligado a pagar la remuneración conforme el trabajo realizado y de acuerdo al salario mínimo, porque si la persona que presta cualquiera de los dos servicios, se decidiera a prestar el servicio militar, éste se encuentra regulado y con la ley específica para el pago de salarios o remuneraciones al personal castrense, por lo tanto la opción de prestar el servicio social se tendría que encontrar en la misma situación.

5.4. Consideraciones para que el Estado remunere a quien presta el servicio social

Para que el Estado sea el encargado de remunerar a quien presta el servicio social se hace necesario considerar lo siguiente:

- Que la Ley de Servicio Público es de orden público e interés social, su finalidad la participación ciudadana en el servicio social de la nación.
- Que las personas que prestan el servicio social o militar se consideran servidores públicos que presten servicios en entidades de servicio social, porque son nombrados por el Estado.
- Los servidores sociales nombrados por el Estado, según la Ley del Servicio Cívico, recibirán una remuneración, la cual debiera ser adecuada e irrenunciable por el desempeño de su función, empleo, cargo o comisión.
- La remuneración debe ser acorde con el pago del salario mínimo, promediado por las horas que trabaje el prestador de servicios.

- La remuneración debe estar regulada en el presupuesto general del Estado.
- Se debe tener una tabulación del pago de los servidores del servicio social por regiones y por los lugares donde pueda prestar sus servicios.
- La porción monetaria de la remuneración deberá pagarse en moneda de curso legal, cheques o medios electrónicos de pago.

5.5. Anteproyecto de reforma

5.5.1. Exposición de motivos

En derecho se hace necesario regular el pago de la remuneración por la prestación del servicio social, conforme la Ley del Servicio Cívico, para evitar violar las leyes de trabajo y la Constitución Política de la República de Guatemala, en el sentido que todo trabajo lleva aparejada una remuneración.

En tal virtud, la prestación del servicio social es obligado por el Estado de Guatemala para que el ciudadano preste el mismo optando voluntariamente por el servicio militar o el servicio social.

Que si el ciudadano escoge el servicio militar, éste ya se encuentra implementado y regulado en las remuneraciones o salarios que perciben, y prestaciones legales conforme la ley del ejército, mientras que el ciudadano que presta un servicio social, la

Ley del Servicio Cívico solamente estipula que debe ser remunerado, no especificando quien lo va a remunerar, por tal motivo es necesario regular tal situación.

En tal virtud se hace necesario reformar el párrafo segundo del Artículo primero de la Ley del Servicio Cívico (Decreto Número 20-2003 del Congreso de la República de Guatemala), para regular lo referente a la remuneración por la prestación del servicio social, conforme lo estipula la ley antes mencionada y para cumplir con el pago de la remuneración.

PROYECTO DE REFORMA

PROYECTO LEGISLATIVO PARA REFORMAR EL PÁRRAFO SEGUNDO DEL
ARTÍCULO 1 DEL DECRETO NÚMERO 20-2003 DEL
CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA,
LEY DEL SERVICIO CÍVICO

ORGANISMO LEGISLATIVO
CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA

DECRETO NÚMERO _____

El Congreso de la República de Guatemala

CONSIDERANDO:

Que la necesidad de reformar el Decreto Número 20-2003 del Congreso de la República de Guatemala, Ley del Servicio Cívico, en el sentido de no vedar que las personas que prestan un servicio social, conforme la ley citada, reciban una remuneración por el trabajo realizado, ya que todo trabajo debe llevar implícita una remuneración, y así evitar violar preceptos establecidos en la Constitución Política de la República de Guatemala.

CONSIDERANDO:

Que el servicio social como el servicio militar se encuentran regulado en la Ley del Servicio Cívico, por lo que si el que presta servicio militar recibe una remuneración, asimismo el que presta un servicio social debe ser remunerado conforme lo estipula el párrafo dos del Artículo uno del Decreto Número 20-2003 del Congreso de la República de Guatemala, por lo que se hace necesario regular tal situación.

CONSIDERANDO:

Que siendo la norma jurídica incongruente con la realidad, por la cual se regula que quien preste un servicio social debe ser remunerado, pero no se indica quien tendrá que remunerarlo, es necesario tener la plena seguridad que quien preste el servicio social

será remunerado por el Estado de Guatemala, en virtud que el Estado es el que lo está autorizando a prestar tal servicio, por lo que debe regularse la cantidad específica en el Presupuesto de Ingresos y Egresos del Estado, para cumplir con la Ley del Servicio Cívico.

CONSIDERANDO:

Que el Estado debe velar porque las normas que regulan la Ley del Servicio Cívico, sean en forma contundentemente claras y se cumplan fielmente, para darle las mayores facilidades a quienes prestan servicio social de tener seguro una remuneración que le será pagada por el Estado, y que ésta se cubrirá conforme el promedio de horas laboradas y conforme el salario mínimo del lugar y tipo de trabajo, evitando que se le vede el derecho a percibir una remuneración por el trabajo realizado.

CONSIDERANDO:

Que para cumplir plenamente con la ley, sus lineamientos y formalidades, que garanticen el legítima derecho de percibir un salario por los servicios prestados, es necesario construir un andamiaje jurídico acorde a la finalidad de satisfacer las necesidades del cumplimiento de las normas jurídicas, en una forma mucho más veraz, para que el ciudadano que preste un servicio social tenga las ventajas de percibir una

remuneración por el servicio prestado, se hace necesario reformar lo relativo a las disposiciones de la Ley del Servicio Cívico, con relación a la remuneración.

POR TANTO:

En ejercicio de las atribuciones que le confiere el Artículo 171 inciso a) de la Constitución Política de la República de Guatemala;

DECRETA:

La siguiente

**REFORMA AL PÁRRAFO SEGUNDO DEL ARTÍCULO 1 DEL DECRETO NÚMERO
20-2003 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE
GUATEMALA, LEY DEL SERVICIO CÍVICO**

ARTÍCULO 1. Se reforma el Artículo 1, el cual queda así:

"Artículo 1. Naturaleza. El Servicio Cívico es la actividad de carácter personal, que todo ciudadano guatemalteco, tiene el derecho y el deber de prestar al país, por el tiempo que determina esta Ley, para contribuir a su desarrollo y a su defensa.

El ciudadano percibirá la remuneración respectiva, por la prestación del servicio, el cual no generará relación laboral.

La remuneración correspondiente será pagada por el Estado, conforme el promedio de horas laboradas y el salario mínimo de la actividad, y conforme la supervisión del lugar donde se preste el servicio social.

El Servicio Cívico comprende dos modalidades; el Servicio Militar que es de carácter castrense y el Servicio Social que es de carácter civil”.

PASE AL ORGANISMO EJECUTIVO PARA SU SANCIÓN, PROMULGACIÓN Y PUBLICACIÓN.

DADO EN EL PALACIO DEL ORGANISMO LEGISLATIVO EN LA CIUDAD DE GUATEMALA A LOS... DÍAS, DEL MES DE... DEL AÑO...

CONCLUSIONES

1. En la Ley del Servicio Cívico existe una laguna legal, al no especificar qué ente o institución deberá hacerse cargo del pago remuneratorio de las personas que presten el servicio social, conforme la ley antes citada.
2. La entidad encargada del pago remuneratorio a la persona que preste servicio social, no se encuentra regulada en la Ley del Servicio Cívico.

RECOMENDACIONES

1. Que el Estado cree una partida en el Presupuesto General de la Nación, para establecer el pago de la remuneración por la prestación del servicio social, conforme la Ley del Servicio Cívico.
2. Que el Gobierno de la República de Guatemala, pague el servicio social que desarrolle la persona y, que sea supervisada por la entidad donde trabaja, para verificar que sí se presenta a laborar y en consecuencia, se le pueda hacer efectivo el pago de la remuneración por el servicio prestado.
3. La Secretaría Ejecutiva a través del Ministerio de la Defensa Nacional controle que el pago que se le haga, al que presta el servicio social, sea acorde al promedio de las horas trabajadas conforme el salario mínimo de la actividad.

BIBLIOGRAFÍA

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1989.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 2002.

LÓPEZ AGUILAR, Santiago. **Introducción al estudio del derecho**. Guatemala: Ed. universitaria, 1983.

LÓPEZ SÁNCHEZ, Luis Alberto. **Derecho de trabajo para el trabajador**. Guatemala: Impresos Industriales, 1985.

MOLINA, Luis Fernando. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 1999.

RUIZ POZADAS, Carlos. **Derecho de trabajo**. México: Ed. Porrúa, 1998.

Legislación:

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

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

Código Civil. Enrique Peralta Azurdía, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala. Decreto Ley 106, 1963.

Código de Trabajo. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 1441, 1971.

Ley del Servicio Cívico. Congreso de la República de Guatemala, Decreto Número 20-2003, 2003.

