

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

**LA NECESIDAD DE REFORMAR LA LEY DE SERVICIO CIVIL (DECRETO NÚMERO 17-48), PARA QUE SE ESTABLEZCA QUE EL TRABAJADOR PÚBLICO QUE HAYA LABORADO DURANTE DOS AÑOS ININTERRUMPIDOS EN EL RENGLÓN CERO VEINTIDÓS (022) O CERO TREINTA Y UNO (031) SEA TRASLADADO AL RENGLÓN CERO ONCE (011)**

**WENDI CARINA GARCÍA GARCÍA**

**GUATEMALA, JUNIO 2016**

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

**LA NECESIDAD DE REFORMAR LA LEY DE SERVICIO CIVIL (DECRETO  
NÚMERO 17-48), PARA QUE SE ESTABLEZCA QUE EL TRABAJADOR PÚBLICO  
QUE HAYA LABORADO DURANTE DOS AÑOS ININTERRUMPIDOS EN EL  
RENLÓN CERO VEINTIDÓS (022) O CERO TREINTA Y UNO (031) SEA  
TRASLADADO, AL RENLÓN CERO ONCE (011)**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**WENDI CARINA GARCÍA GARCÍA**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y los títulos profesionales de

**ABOGADA Y NOTARIA**

Guatemala, junio de 2016

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

DECANO:	MSc.	Avidán Ortiz Orellana
VOCAL I:	Lic.	Luis Rodolfo Polanco Gil
VOCAL II:	Licda.	Rosario Gil Pérez
VOCAL III:	Lic.	Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV:	Br.	Jhonathan Josué Mayorga Urrutia
VOCAL V:	Br.	Freddy Noé Orellana Orellana
SECRETARIO:	Lic.	Daniel Mauricio Tejeda Ayestas

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**PRIMERA FASE:**

Presidenta:	Licda.	Verónica Elizabeth Guerra Secaida
Secretario:	Lic.	Raúl Antonio Castillo Hernández
Vocal:	Licda.	Anabella del Rosario Orellana Reyna

**SEGUNDA FASE:**

Presidente:	Lic.	Dixon Díaz Mendoza
Secretario:	Lic.	Hugo Roberto Martínez Rebullá
Vocal:	Licda.	Carmen Patricia Muñoz

**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).



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,  
 18 de enero de 2016.

Atentamente pase al (a) Profesional, EDI LEONEL PÉREZ  
 \_\_\_\_\_, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante  
WENDI CARINA GARCÍA GARCÍA, con carné 200815961,  
 intitulado LA NECESIDAD DE REFORMAR LA LEY DE SERVICIO CIVIL (DECRETO NÚMERO 17-48), PARA QUE  
SE ESTABLEZCA QUE EL TRABAJADOR PÚBLICO QUE HAYA LABORADO DURANTE DOS AÑOS  
ININTERRUMPIDOS EN EL RENGLÓN CERO VEINTIDÓS (022) O CERO TREINTA Y UNO (031) SEÁ TRÁSLADADO,  
AL RENGLÓN CERO ONCE (011).

Hago de su conocimiento que está facultado (a) para recomendar al (a) estudiante, la modificación del bosquejo preliminar de temas, las fuentes de consulta originalmente contempladas; así como, el título de tesis propuesto.

El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, la conclusión discursiva, y la bibliografía utilizada, si aprueba o desaprueba el trabajo de investigación. Expresamente declarará que no es pariente del (a) estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime pertinentes.

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

**DR. BONERGE AMILCAR MEJIA ORELLANA**  
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



Fecha de recepción 22 / 01 / 2016 n)

Edi Leonel Pérez  
 Asesor(a)  
 (Firma y Sello)





*Licenciado Edi Leonel Pérez*  
*Abogado y Notario.*  
*Colegiado 8226*

Guatemala, 22 de febrero del año 2016.

Licenciado  
Dr. Bonerge Amílcar Mejía Orellana  
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Ciudad Universitaria

FACULTAD DE CIENCIAS  
JURIDICAS Y SOCIALES  
**RECAÍDO**  
24 FEB. 2016  
UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS

Estimado Licenciado:

Hora: \_\_\_\_\_  
Firma: RSC

De manera atenta me dirijo a usted en cumplimiento del nombramiento como asesor recaído en mi persona emitido por esta jefatura con fecha dieciocho de enero del año dos mil dieciséis, en relación al trabajo de tesis presentado por la Bachiller Wendi Carina García García, quien se identifica con carné estudiantil número 200815961, intitulado "La necesidad de Reformar la Ley de Servicio Civil (Decreto número 17-48), para que se establezca que el trabajador público que haya laborado durante dos años ininterrumpidos en el renglón cero veintidós (022) o cero treinta y uno (031) sea trasladado, al renglón cero once (011)", y en asesoría del mismo me permito manifestar lo siguiente:

Durante el transcurso del proceso de asesoramiento y revisión final del trabajo de tesis presentado pude sugerir ciertas modificaciones en cuanto al enfoque metodológico y el punto de vista del estudiante acerca de los temas tratados, con el fin de permitir una mejor comprensión del mismo, las cuales fueron atendidas diligentemente. Es importante resaltar que en cuanto al contenido científico y técnico del presente trabajo la estudiante utilizó bibliografía y legislación acorde al tema desarrollado, plasmando su criterio con respecto a los derechos de los trabajadores públicos, obligaciones, beneficios, contrataciones, los cuales están reconocidos en el decreto 17-48 del Congreso de la República de Guatemala.

Así mismo, pude observar que utilizó los métodos adecuados para el desarrollo de la investigación siendo estos el deductivo, inductivo, analítico y sintético así como las

técnicas de investigación bibliográficas las cuales, fueron aplicados satisfactoriamente y como consecuencia de ello los argumentos plasmados cuentan con una base sólida que sustentan su criterio.

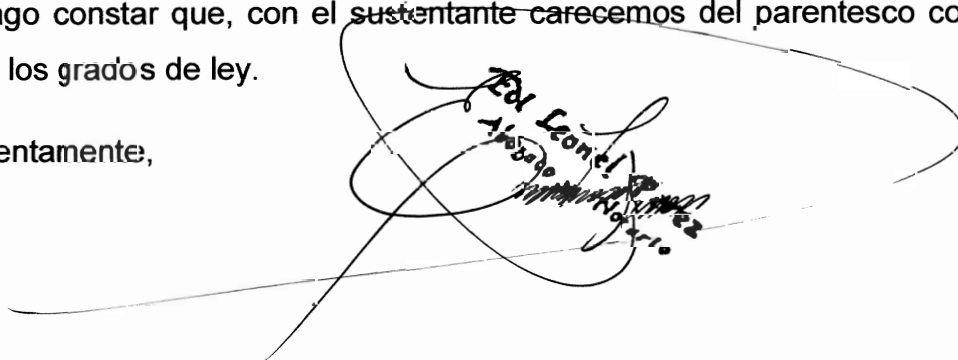
En cuanto a la contribución científica que el presente trabajo aporta, puedo mencionar el análisis y diferenciación que el estudiante expuso en cuanto que un trabajador público que lo contratan en forma temporal aparentemente bajo los renglones en el renglón 022 o 031 durante dos años ininterrumpidos sea trasladado, al renglón 011, y considerarse ya como un trabajador permanente y así otorgarle todos los beneficios que el renglón 011 proporciona, cumpliendo así con las garantías mínimas que la Constitución Política de la República de Guatemala otorga a un trabajador.

Finalmente pude observar que el tema fue redactado de forma clara y precisa, logrando con ello una correcta elaboración de la introducción y conclusión discursiva, los cuales exponen de manera concreta el objeto de investigación resultando congruentes con el contenido de la misma, haciendo procedente el estudio y discusión pública de la tesis correspondiente, así mismo la bibliografía utilizada cuenta con autores nacionales y autores extranjeros la cual contribuyó y mantuvo una estrecha relación con el tema planteado.

En observancia de lo anteriormente expuesto, se puede determinar que el presente trabajo de tesis reúne de manera satisfactoria los requisitos en cuanto al contenido científico y técnico, la metodología y técnicas de investigación utilizadas así como la redacción y la contribución científica de la misma exigidos en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, razón por la cual emito DICTAMEN FAVORABLE para que la bachiller Wendi Carina García García, continúe con el trámite respectivo.

Hago constar que, con el sustento ~~presentado~~ carecemos del parentesco comprendido dentro de los grados de ley.

Atentamente,



Edil Leónel Alvarado Jiménez



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

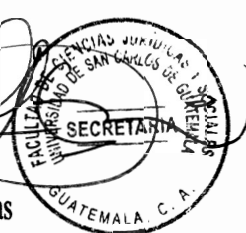


DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 26 de abril de 2016.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante WENDI CARINA GARCÍA GARCÍA, titulado LA NECESIDAD DE REFORMAR LA LEY DE SERVICIO CIVIL (DECRETO NÚMERO 17-48), PARA QUE SE ESTABLEZCA QUE EL TRABAJADOR PÚBLICO QUE HAYA LABORADO DURANTE DOS AÑOS ININTERRUMPIDOS EN EL RENGLÓN CERO VEINTIDÓS (022) O CERO TREINTA Y UNO (031) SEA TRASLADADO, AL RENGLÓN CERO ONCE (011). Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

WELM/srrs.

Lic. Daniel Mauricio Tejeda Ayestas  
 Secretario Académico



Lic. Avilán Ortiz Orejano  
 DECANO





## DEDICATORIA

- A DIOS:** El amado de mi alma, mi todopoderoso, mi guía y fortaleza, mi refugio en tiempo de angustia, a tí que has estado en todo tiempo llevándome de tu mano y me has levantado en los momentos más difíciles. Gracias por amarme con amor eterno y nunca dejarme sola.
- A MIS PADRES:** Martín García García y Alicia García García, por ser mi apoyo incondicional, mi motivo e inspiración a seguir adelante, mi ejemplo, gracias por todo lo que me han regalado ¡Gracias, para ustedes es este triunfo! Que Dios los bendiga.
- A MIS HERMANOS:** Jennifer García y Eduardo García, gracias por su apoyo y espero ser ejemplo en sus vidas.
- A MI NOVIO:** Franci Cornejo, gracias por el apoyo y amor incondicional recibido, y porque tu llegada a mi mundo cambió mi perspectiva y mis aspiraciones cada vez son más altas, y por ello te dedico este triunfo con todo mi amor.
- A MIS AMIGOS:** Por sus palabras de ánimo, por todos los momentos de alegría que pasamos, gracias por todo el tiempo que hemos compartido, sepan que siempre estaré allí para apoyarlos, como dice la biblia en Eclesiastés 6:14 “El que encuentra un amigo, encuentra un tesoro”.
- A MIS DOCENTES:** Muchas gracias por compartir sus conocimientos, consejos y motivaciones, y gracias a todos aquellos que me brindaron su amistad y apoyo.





- A:** La Universidad de San Carlos de Guatemala, alma mater, que durante todo este tiempo albergó mis sueños de superación, gracias por haberme abierto sus puertas.
- A:** La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por haberme brindado los conocimientos que ahora me convierten en una profesional honesta, con sentido social y valores y que hoy me honra con tan preciado galardón. A quien pondré muy en alto en el noble ejercicio de la profesión. Para ti este triunfo.
- A:** Todos aquellos guatemaltecos solventes con el Estado, que al pagar sus impuestos contribuyen con la educación superior.



## PRESENTACIÓN

El presente trabajo tiene como objeto de estudio la Ley de Servicio Civil (Decreto 17-48 del Congreso de la República), y como sujeto a todos aquellos trabajadores públicos que han sido contratados bajo los renglones presupuestarios 022 y 031, considerados como trabajadores temporales.

De los temas desarrollados se estableció como género al derecho de trabajo, derecho del trabajo para los trabajadores del sector público, desarrollando cada rama del derecho de una forma tal que permita el análisis de la necesidad de reforma de la Ley de Servicio Civil. El tipo de investigación utilizada para recopilar la información fue cualitativa.

Como aporte académico se busca darle al lector de la presente investigación las herramientas necesarias para comprender el por qué la reforma de la Ley de Servicio Civil, y porque los trabajadores contratados bajo los renglones 022 o 031, sean trasladados al renglón 011 después de laborar dos periodos fiscales ininterrumpidamente y así dejar de ser un trabajador público temporal y considerarse ya un trabajador público permanente. La presente investigación fue realizada de junio 2014 a febrero de 2016.



## COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Para comprobar la hipótesis antes planteada se realizó una asociación entre las definiciones plasmadas en el presente trabajo así como los preceptos extraídos de la legislación vigente aplicable al caso utilizando para ello el método analítico, el método sintético se utilizó para unir todas las partes que componen la presente investigación y los métodos inductivo y deductivo, se utilizaron tomar el tema en general y luego desglosarlo en partes, o abordar cada elemento o característica en específico, para formar un tema general.

De esta forma se valida la hipótesis y para ello ha sido utilizado el método deductivo al analizar las fuentes documentales, análisis, convenios, pactos y los estudios científicos que contienen dictámenes de expertos sobre el tema para la comprobación de la hipótesis planteada.

## ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
Introducción.....	i

### **CAPÍTULO I**

1. El derecho laboral.....	1
1.1. Generalidades del derecho laboral.....	1
1.2. Nacimiento del derecho laboral.....	2
1.2.1. Evolución y desarrollo del derecho laboral.....	3
1.3. Denominaciones del derecho laboral.....	7
1.3.1. Derecho industrial .....	7
1.3.2. Derecho obrero .....	8
1.3.3. Derecho social .....	8
1.3.4. Derecho económico.....	8
1.3.5. Derecho profesional .....	8
1.3.6. Derecho de los trabajadores .....	9
1.4. El derecho laboral en Guatemala.....	9

### **CAPÍTULO II**

2. Contrato de trabajo y contrato administrativo.....	13
2.1. Contrato.....	13
2.2. Contrato de trabajo.....	14
2.3. Clases de contratos de trabajo.....	15

	<b>Pág.</b>
2.3.1. Por su calidad de relaciones laborales.....	16
2.3.2. Por su forma .....	17
2.3.3. Por su modalidad en cuanto al plazo.....	18
2.4. Elementos del contrato de trabajo .....	19
2.4.1. Elemento generales.....	20
2.4.2. Elementos constitutivos.....	21
2.5. Contratos administrativos.....	23
2.5.1. Características del contrato administrativo.....	24

### **CAPÍTULO III**

3. El servicio civil en Guatemala.....	27
3.1. Nociones generales.....	27
3.2. Sistemas del servicio civil guatemalteco.....	28
3.2.1. Órganos directores.....	29
3.3. División de los servicios públicos.....	30
3.3.1. Servicio exento.....	30
3.3.2. Servicio sin oposición.....	32
3.3.3. Servicio por oposición.....	33
3.4. Ley de Servicio Civil.....	34
3.4.1 Contratación laboral del Estado.....	37

<b>CAPÍTULO IV</b>		<b>Pág.</b>
4. Los servidores públicos.....		39
4.1. El funcionario público.....		40
4.2. El empleado público .....		42
4.2.1. Nombramiento.....		43
4.2.2. Ascenso.....		45
4.2.3. Permutas y traslados .....		46
4.3. Derechos de los servidores públicos .....		47
4.4. Deberes de los servidores públicos .....		49

<b>CAPÍTULO V</b>		
5. La necesidad de reformar la Ley de Servicio Civil (Decreto número 17-48), para que se establezca que el servidor público que haya laborado durante dos años ininterrumpidos en el renglón cero veintidós (022) o cero treinta y uno (031) sea trasladado al renglón cero once (011) .....		51
5.1. Presupuesto programado de gastos del Estado .....		51
5.1.1. Presupuesto público.....		52
5.1.2. Naturaleza jurídica del presupuesto.....		52
5.2. Manual de clasificaciones presupuestarias para el sector público en Guatemala.....		53
5.2.1. Diferencias entre los renglones 011, 022 y 031.....		58
<b>CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....</b>		<b>65</b>

**Pág.**

**BIBLIOGRAFÍA.....**

**67**



## INTRODUCCIÓN

El Código de Trabajo de Guatemala, regula todo lo referente a la relación laboral que existe entre patrono y trabajador del sector privado, a diferencia de los trabajadores de la iniciativa privada, los trabajadores del sector público y sus relaciones entre Estado y trabajador se regula por medio de la Ley de Servicio Civil. Dicho vínculo entre patrono (Estado) y trabajador (servidor público), se rige bajo renglones presupuestarios contemplados en el Manual de Clasificaciones Presupuestarias del sector público, en dicho manual podemos encontrar la clasificación por gasto, y entre la clasificación por gasto encontramos al grupo "0", que contempla a todo el personal que el Estado contrata, en dicho grupo encontramos al renglón 011 (personal permanente), 022 (personal por contrato), y al renglón 031 (personal por destajo).

En Guatemala los renglones 022 o 031, han sido utilizados para contratar personal en forma temporal, pero realmente no se cumple, durante varios años se han venido contratando personas bajo los mismos renglones sin interrumpir periodos fiscales. Regularmente casi todas las agrupaciones políticas, que buscan colocarse en la jerarquía del Estado o de un municipio, en promesa de apoyo, ofrecen a sus integrantes una contratación de este tipo como recompensa de su apoyo, ofreciendo que durante ellos gobiernen, las personas contratadas continuaran dentro de ese cargo.

La presente investigación encuentra su justificación en una reforma a la Ley de Servicio Civil, esta ley es la que regula todo lo relacionado en el vínculo existente entre Estado y servidor público, ya que es necesario que se establezca que un servidor público que haya laborado durante dos años ininterrumpidamente bajo los renglones 022 o 031 sean trasladados al renglón 011 y se les considere trabajadores permanentes y evitar la falta de justicia y equidad jurídica con la que cuenta el servidor público contratado bajo un renglón temporal careciendo de tal temporalidad. En este orden de ideas la hipótesis del presente trabajo demuestra que La Ley de Servicio Civil es ley de carácter público, y establece las garantías mínimas de un trabajador público, pero realmente en los renglones 022 y/o 031, no cumple con las garantías mínimas para los trabajadores, ya que los renglones mencionados en algunos casos han sido



utilizados por algunos funcionarios para contratar como prebendados por favores políticos y así salir con el supuesto compromiso, y mantener el voto disciplinado en algunos casos.

El objetivo general de la presente investigación fue proponer una reforma a la Ley de Servicio Civil, en el cual se establezca los mismos beneficios a aquellos trabajadores que han laborado durante dos o más años fiscales dentro de un renglón que es temporal, considerando que al trabajar bajo un contrato temporal durante varios años fiscales se les sea otorgado el beneficio que todo trabajador permanente tiene.

Asimismo cabe destacar que el presente trabajo consta de cinco capítulos. El primero abarca lo relacionado con el derecho laboral; sus generalidades; nacimiento, evolución y desarrollo, denominaciones del derecho laboral y derecho laboral en Guatemala; el capítulo segundo establece lo relacionado al contrato de trabajo y contrato administrativo, clases de contratos de trabajo, elementos del contrato de trabajo, contratos administrativos y características del contrato administrativo; el capítulo tercero trata acerca del servicio civil en Guatemala, sistemas del servicio civil guatemalteco, división de los servicios públicos y la Ley de Servicio Civil; el capítulo cuarto profundiza todo acerca de los servidores públicos, el funcionarios público, el empleado público, nombramiento, ascenso, permutas y traslados; y por último el capítulo quinto se adentra en el tema principal la necesidad de reformar la Ley de Servicio Civil (Decreto número 17-48), para que se establezca que el trabajador público que haya laborado durante dos años ininterrumpidos en el reglón cero veintidós (022) o cero treinta y uno (031) sea trasladado al renglón cero once (011).

Es importante mencionar que los métodos utilizados en la presente investigación fueron el inductivo y el analítico; así como también las técnicas empleadas fueron bibliográficas y documentales, las cuales fueron de suma importancia para plasmar en los conceptos fundamentales que explican de una forma clara y concreta la temática del presente trabajo

## CAPÍTULO I

### 1. El derecho laboral

#### 1.1. Generalidades del derecho laboral

El derecho laboral es una rama del derecho público, que consiste en regular todo lo referente al patrono y los trabajadores, donde el Estado busca la protección del trabajador y mantener un equilibrio ante el patrono. El derecho laboral es titular del trabajador, en el establece un conjunto de normas y garantías que protegen al trabajador de las injusticias que se pueden cometer por parte del patrono.

Para muchos el nombre es derecho laboral y para otros es derecho del trabajo, pero en sí, ambos conceptos son lo mismo, la legislación guatemalteca no hace ninguna diferencia al respecto. “El derecho del Trabajo es la suma de principios y normas formalmente aceptados por medio de un estatuto a favor de los trabajadores al que el Estado ha dado categoría pública, para su efectividad que dan seguridad contractual a los trabadores permitiendo mejorar ese estatus de la clase trabajadora, por medio de la negociación de las condiciones de trabajo”<sup>1</sup>

El Licenciado Rolando Echeverría cita a Guillermo Cabanellas: “El derecho de trabajo es el conjunto de teorías, normas y leyes destinadas a mejorar la condición económico social de los trabajadores de toda índole; esto es de las clases económicamente

---

<sup>1</sup>Echeverría Morataya, Rolando. **Derecho del trabajo I**. Pág. 9

débiles de la sociedad compuesta por obreros, empleados, trabajadores intelectuales e independientes”.

## 1.2. Nacimiento del derecho laboral

No se sabe a ciencia cierta cuándo inicia el derecho laboral, para ello Rolando Echeverría describe: “Puede afirmarse que el Derecho del Trabajo va cobrando existencia en la medida que se van reconociendo derechos a favor de una clase social que aporta su energía en el intercambio que se da en el sistema productivo, y que además dichos derechos van configurándose en la medida que las obligaciones se hacen de cumplimiento forzoso y son ineludibles para los empleadores.

También se dice que es el sistema capitalista el responsable del nacimiento del Derecho Laboral, porque es justamente con este sistema que se rigen las relaciones de producción y adquieren categoría de derecho. Sin embargo no es sino hasta la destrucción del sistema de producción feudal que aparece la conceptualización y norma de una rama jurídica que regule las relaciones de trabajo en la forma que se le conoce actualmente es decir que el Derecho del trabajo nace en el sistema capitalista”<sup>2</sup>

“El derecho del trabajo es un derecho relativamente joven, sus inicios los podemos encontrar en el capitalismo, con la industrialización: jornadas largas de trabajo, salarios

---

<sup>2</sup>López Larrave, Mario. **Síntesis del derecho del trabajo guatemalteco.** Pág. 1

bajos, condiciones inhumanas; los obreros inician entonces sus protestas contra los patronos de las fábricas.

Las causas que motivaron el apareamiento del derecho del trabajo fueron las tremendas condiciones que impuso la industria al hombre y las protestas de los trabajadores; de ahí surgen los principios e instituciones jurídicas que procuran la protección inmediata del hombre como trabajador”<sup>3</sup>.

### **1.2.1. Evolución y desarrollo del derecho laboral**

El trabajo existe desde épocas muy antiguas, aunque se diga que el derecho laboral es muy reciente; eso no quiere decir que el trabajo sea reciente. El hombre desde sus inicios se vio en la necesidad de trabajar, para sobre vivir y adaptarse a las condiciones de vida. Hay que tener presente que todo es trabajo, pensar, actuar estudiar, etc.

El derecho laboral ha ido evolucionando y desarrollándose a lo largo de los años, algunos estudiosos del derecho se han puesto a investigar, creando mucha doctrina en ese aspecto.

“Los fenómenos laborales se han dado dentro del esquema de cada cultura en esclavitud, que coincidentemente se repite en casi todas las civilizaciones antiguas, ligeras variantes en su regulación. Aisladas referencias se tiene de las regulaciones

---

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

laborales en la Antigua Mesopotamia, Egipto, China, Israel, Grecia y Roma. La esclavitud domina el esquema del trabajo subordinado de la antigüedad, fue un producto de cada época y cada cultura, derivado entre otras causas de las continuas guerras que representaba una fuente barata de mano de obra, que por lo mismo pasó a ocupar la mayoría de los puestos de trabajo, sobre todo, de aquellos trabajos de baja categoría”<sup>4</sup>.

#### a) **Época Romana**

Durante la Época romana el derecho laboral, no existió porque el trabajo era de los animales y los esclavos, hay que tener presente que los esclavos no eran considerados como personas, sino como cosas o instrumentos de trabajo. Los romanos se perfeccionaron en las leyes civiles, como el derecho del padre de familia o el derecho de la propiedad, *ius gentium* y *ius civilis*.

“Se consideraba que el trabajo no era para las personas sino para los animales y las cosas, dentro de las cuales se encontraban ciertas categorías de la especie humana que tenían condición de esclavo. El trabajo era en esos tiempos denigrante y despreciativo, la condición de esclavo en Roma se adquiría por ejemplo por el hecho de perder una guerra, así el ganador de la misma tenía dos opciones matar o no al perdedor, si lo hacía allí todo quedaba, pero en el caso que decidiera no hacerlo la persona pasaba a ser de sus propiedades, pero como el hecho de mantenerlo le

---

<sup>4</sup> Tebelán Canil, Roberto. **La necesidad de implementar guarderías y salas cunas en los centros de trabajos, para el efectivo cumplimiento de lactancia.** Pág. 1

ocasionaba un costo, pues esos gastos debían reintegrarse de alguna manera, por ello debía trabajar para este y así se considera su esclavo. No existía en Roma el derecho al trabajo en el sentido técnico de la expresión por lo tanto no era regulado, no había derecho del trabajo”<sup>5</sup>.

## **b) Edad Media**

Después de la caída del impero romano, nace la época de la edad media; aquí empieza una nueva etapa para el hombre. Aquí surge una nueva concepción del trabajo, por la misma necesidad del hombre del sustento a la familia. El fenómeno social se caracterizó en lo que fue el feudalismo, que era el poder de pocos de obtener grandes propiedades de tierra, como un mínimo estado, dentro del Estado.

“En la Edad Media prevaleció el sistema económico de clientela y el trabajo era ejecutado por los artesanos. Como resultado del sistema feudal existía una proliferación de pequeñas ciudades independientes entre sí, ciudades que eran todo un universo para sus habitantes. Cada ciudad tenía sus artesanos y su clientela aquellos se agrupaban en asociaciones que denominaron corporaciones o gremios, estaban formados por los jefes de taller y trabajadores: a) maestros, b) oficiales, c) compañeros y d) aprendices”<sup>6</sup>.

---

<sup>5</sup> Villagrán Reyes, Paola Ernestina. **La necesidad de adecuación legal en base al contenido del convenio diecinueve de la Organización Internacional de Trabajo en cuanto a las condiciones legales en que se encuentran los Trabajadores extranjeros con relación a la indemnización en los accidentes de trabajo.** Pág. 2

<sup>6</sup> Tebelán Canil, Roberto. **La necesidad de implementar guarderías y salas cunas en los centros de trabajos, para el efectivo cumplimiento de lactancia.** Pág. 2



Aquí surgen dos cosas importantes: el apoderamiento de grandes extensiones de tierras por los terratenientes y la las propiedades de la iglesia católica. Pero dentro de esto surgieron otros como los artesanos; de quienes estaban los maestros y los aprendices o ayudantes. Cuando se llega el final de la edad media la necesidad de producir más productos, es cuando los artesanos son sustituidos por las industrias, llamada la revolución industrial.

### **c) Edad Moderna**

Surge una nueva clase social, denominada burguesía, quienes mediante el poder político, corrupción, atesoran almacenamiento de bienes donde cambia el concepto de trabajador y empieza a gran escala a utilizarse la fuerza de trabajo, con el objetivo de buscar la producción y competitividad. Es aquí donde empiezan a darse los primeros movimientos de los trabajadores.

### **d) Edad Contemporánea**

Se da el gran paso que marcaría la historia, con la famosa revolución industrial o revolución francesa, esto fue a finales del siglo XVIII, dando como resultado, el concepto de Estado organizado. La Revolución Francesa fue un conflicto social y político derivado de varios problemas entre ellos la explotación laboral. Esto sirvió de base y modelo que pronto correría el mundo y llegaría a todas partes, con el objeto de tomar en cuenta las demandas de los trabajadores.

“La Revolución Francesa se encuadra dentro del ciclo de transformaciones políticas y económicas que marcaron el fin de la Edad Moderna y el comienzo de la Edad Contemporánea. La independencia de EEUU y el desarrollo de la revolución industrial, iniciada en la Gran Bretaña, son los otros dos grandes procesos que señalan esta transición histórica.

El proceso revolucionario francés es, sin duda, el mas, importante dentro del agitado panorama político del siglo XVIII. Es, además uno de los más polémicos. La historiografía se ha preocupado constantemente de él y son muchos los escritos y los libros que presentan la resolución francesa como una gran gesta”<sup>7</sup>.

### **1.3. Denominaciones del derecho laboral**

En la actualidad es derecho laboral o derecho del trabajo, pero esto no fue así siempre, durante muchos años existieron diferentes denominaciones o nombres que se le dieron a esta reama del derecho público, para ello me permito describir las siguientes:

#### **1.3.1. Derecho industrial**

Esta definición surgió en Francia con la famosa revolución industrial; fue aquí donde se originaron las primeras leyes obreras, pero derivado a que solo se refería a una rama que era la industria, algunos críticos lo consideraron un derecho restringido.

---

<sup>7</sup><http://www.monografias.com/trabajos/revfran/revfran.shtml>. (Consultado:15-12-2014)



### **1.3.2. Derecho obrero**

El derecho obrero es aquel que tiene su inicio en las protestas de la clase trabajadora; donde el sector obrero pretendía que se le mejoraran las condiciones de trabajo. Hay que tomar en cuenta que también se le criticó por ser un derecho que involucraba a los trabajadores y a los patronos; pero que tomaba en cuenta al sector agrícola, doméstico y comercio; por lo mismo que no encajaban dentro del derecho laboral.

### **1.3.3. Derecho social**

Este derecho fue uno de los más amplios, fue donde más batallas existieron sobre las reivindicaciones de los trabajadores; pero por ser muy amplia al involucrar a muchas instituciones, como las mercantiles, fue también criticada.

### **1.3.4. Derecho económico**

Tuvo cierto nivel de aceptación, pero por involucrar a activistas sindicales, los críticos no lo consideraron apropiado.

### **1.3.5. Derecho profesional**

Deviene de una profesión, pero no siempre obedece a todas las profesiones como tal; porque no siempre el derecho va ser el desarrollo de una profesión, y que además la

regulación del trabajo no contempla el ejercicio de las profesiones.

### **1.3.6. Derecho de los trabajadores**

En la actualidad esta es la más apropiada, pero también se le critica al tener regulada derecho de los patronos; no obstante es la rama del derecho titular de los trabajadores.

## **1.4. El Derecho laboral en Guatemala**

El derecho laboral en Guatemala se remontan desde principios de la colonia; aunque antes en lo que fue la Época Precolombina o durante el tiempo que los mayas gobernaban nuestras tierras, también existían trabajadores solo que era a base de la esclavitud. Durante la colonia o durante el tiempo que nuestras tierras estaban bajo el poder de la corona española existieron las famosas leyes de indias, las cuales no encajan en el derecho laboral. “Contrastando con el carácter de meras “leyes de fachada” del derecho indiano, la explotación del trabajo de los nativos guatemaltecos por los conquistadores y sus descendientes a través de instituciones como la encomienda y los repartimientos, sí fue conducta colectiva, real y comprobada, que nos permite afirmar que para los indios no rigieron efectivamente normas de derecho laboral durante la colonia.

Posteriormente se llega la época en que Guatemala se independizó y se llega el periodo que se denominó época liberal, durante este tiempo surgen las primeras leyes

y códigos más desarrollados en Guatemala, sin embargo describe López Larrave, “La Revolución del 71, grande en muchos aspectos –separación del Estado y la Iglesia, educación laica y obligatoria, institución del divorcio, etcétera- en el aspecto de política social es necesario reconocer que fue absolutamente negativa a la clase trabajadora y campesina”<sup>8</sup>

Siguiendo con López Larrave, “De 1871 en adelante se dicta un cumulo de leyes, reglamentos y circulares que contienen distintas modalidades esclavistas de trabajo que aseguran la mano de obran gratuita o precariamente pagada, en trabajos forzados de caminos, obras públicas, agricultura –fundamentalmente para el cultivo del café que se fomenta con intervención estatal-, todo en beneficio en los terratenientes cafetaleros”.<sup>9</sup>

“Durante el Gobierno del General José María Orellana se emitió la Ley de Trabajo, en donde se regulaba el contrato individual de trabajo, el salario, la jornada de trabajo , el descanso semanal, el trabajo de mujer y de los menores, se mantiene el Departamento Nacional de Trabajo, creado mediante Decreto Gubernativo Número 909. Se regulan los conflictos de trabajo y la manera de resolverlos remitiendo las controversias individuales sobre contrato de trabajo a la jurisdicción común y creando los Comités de Conciliación y los Tribunales de Arbitraje para los conflictos colectivos.

---

<sup>8</sup> López Larrave, Mario. **Síntesis del derecho del trabajo guatemalteco.** Pág. 7

<sup>9</sup> **Ibíd.** Pág. 7

No obstante durante el gobierno del General Ubico, le da poca aplicación a la Ley y pasa el Departamento Nacional de Trabajo a ser dependencia de la Policía Nacional, organismo de represión durante los casi catorce años de gobierno.

Las luchas campesinas y obreras, así como estudiantes y profesionales; dan un gran paso a lo que se le llamó la Época de la Revolución del 44, logrando cambios importantes en el derecho laboral guatemalteco. Durante esta época es donde el Derecho Laboral cobra mayor auge y se legislan leyes importantes como el Código de Trabajo, dando mayores garantías y titularidades a los trabajadores.

Creemos que no es muy atrevido afirmar que en esta época cuando nace en Guatemala el Derecho Laboral, porque no solamente se dictan las leyes más importantes en materia de trabajo y previsión social –cualitativa y cuantitativamente-, sino que se legisla con sinceridad y se crean por vez primera los órganos e instrumentos indispensables para el movimiento organizado de trabajadores de la ciudad y del campo-este último tardíamente-, organización de masas que es el sustentáculo y soporte obligado de toda legislación social”<sup>10</sup>

Es así como prácticamente se llega a la época en la cual nos encontramos dentro del derecho laboral en el país, tomando en cuenta que posteriormente y en La Constitución Política de la República de Guatemala, es donde el derecho guatemalteco se desarrolla

---

<sup>10</sup> **Ibid.** Pág. 7



de mejor forma en los preceptos constitucionales. Tomando a éste como un derecho tutelar del trabajador.

## CAPÍTULO II

### 2. Contrato de trabajo y contrato administrativo

#### 2.1. Contrato

Para empezar este capítulo considero que es necesario definir que es contrato, para Manuel Ossorio el contrato es: “cuando dos o más personas se ponen de acuerdo sobre una declaración de voluntad común, destinada a reglar sus derechos... Los contratos han de ser celebrados entre personas capaces y no han de referirse a cuestiones prohibidas o contrarias a la moral o a las buenas costumbres”<sup>11</sup>

El Artículo 1517 del Código Civil, establece: “Hay contrato cuando dos o más personas convienen en crear, modificar o extinguir una obligación”<sup>12</sup>

Puedo definir qué contrato de trabajo es cuando dos o más personas de forma verbal o escrita, declaran su voluntad para realizar, modificar o extinguir el cumplimiento de una obligación que rige para ambas partes.

---

<sup>11</sup> Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 222

El contrato en general es una relación bilateral, en donde se manifiesta la voluntad de las partes, tanto entre particulares como entre el Estado.

## 2.2. Contrato de trabajo

El contrato de trabajo es la relación que existe entre patrono y trabajador en una relación laboral. Hay contrato de trabajo, cuando el trabajador y el patrono crean una obligación; donde el trabajador se obliga cumplir con una obligación de trabajo ante el patrono y este se obliga a pagar una suma en dinero.

Haciendo un poco de historia, en Guatemala surge el derecho del laboral en 1944, no obstante en el mundo tiene su origen más antiguo. “El concepto de contrato individual de trabajo es una figura reciente, que ha venido cobrar aceptación general después...Da la impresión que nuestra legislación, de marcado corte publicista hubiese querido prescindir de lo que son los contratos y sus connotaciones. El Contrato, como anteriormente se indicó, es una institución típicamente contractual y por lo mismo de derecho privado. La admisión de la figura del contrato en el punto mismo de partida de la relación obrero-patronal, realza su aspecto voluntario”<sup>13</sup>.

Pero dentro de la legislación laboral se encuentra contenido que es el contrato laboral, esto de conformidad con el Artículo 18 del Código de Trabajo, en su parte conducente literalmente establece: “Contrato de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el

---

<sup>13</sup>Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 86

vínculo económico- Jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma...”. Al analizar el párrafo primero de este Artículo nos damos cuenta que lo que interesa es la relación laboral, tal como lo termina de describir en el párrafo cuarto: La circunstancia de que el contrato de trabajo se ajustare en un mismo documento con otro contrato de índole diferente o en concurrencia con otro u otros, no le hace perder su naturaleza y por lo tanto a la respectiva relación le son aplicable las disposiciones de este Código. Se puede decir que este es el efecto que surge del contrato de trabajo.

La forma de perfeccionamiento del trabajo según lo describe el Artículo 19, basta con que se inicie la relación de trabajo que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra.

### **2.3. Clases de contratos de trabajo**

Las clases de contratos de trabajo, los da la doctrina, para su estudio y entender de mejor forma el derecho del trabajo.



### 2.3.1. Por su calidad de relaciones laborales

a) En esta clasificación está el contrato individual “La figura jurídica del contrato individual de trabajo, deviene de la teoría contractualista propia del Derecho Común, por ello el Doctor Mario De la Cueva, considera que dicha orientación obligó a la doctrina laboral, a considerar la formación, la vida y los efectos de las relaciones de trabajo en aplicación de las normas de derecho civil que marcan los requisitos de existencia y validez de los contratos y la teoría de las nulidades del contrato”<sup>14</sup>.

Pero siguiendo este tema, el Artículo 18 del Código de Trabajo me da la clasificación legal de contrato individual y para ello me voy a referir a esta: Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico jurídico mediante el que una persona trabajador, queda obligada a prestar a otra patrono, sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

b) Contrato colectivo: Este contrato es el que para sus celebración siempre se va necesitar más de tres personas, pero más que todo va ser entre sindicatos y patronos, para ello me permito citar el Artículo 38 del Código de Trabajo: Es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patrono por virtud del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se

---

<sup>14</sup>Echeverría Morataya. **Op. Cit.** Pág. 17



comprometen, bajo su responsabilidad, a que algunos o todos sus miembros ejecuten labores determinada, mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente para cada uno de estos y percibida en la misma forma.

### **2.3.2. Por su forma**

Es la forma en de su celebración, cuando hablamos de contrato fácilmente nos viene a la mente un documento en donde constan todas las obligaciones y derechos, y en efecto lo es pero, tomando en cuenta que el Derecho Laboral en este caso, también contempla el contrato de forma no escrita.

Contrato escrito, de conformidad con el Artículo 28 del Código de Trabajo: “El contrato de individual de trabajo debe de extenderse por escrito en tres ejemplares: uno que debe recoger cada parte en el acto de celebrarse y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar a la Dirección General de Trabajo, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana. En un tiempo de quince días posteriores a su celebración, modificación o novación”. De forma general todos los contratos deben ser escritos, salvo los que la ley permite hacerse de forma escrita.

En contrato colectivo de trabajo, este solo debe ser por escrito, según el Artículo 39 del Código de Trabajo, éste debe celebrarse siempre por escrito, en tres ejemplares: uno para cada parte y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar a la Dirección General de Trabajo, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana,

dentro de los quince días posteriores a su celebración modificación o novación. La existencia del contrato colectivo de trabajo solo puede probarse por medio del documento respectivo.

Contrato verbal, este contrato se da solo en los casos que la ley permite, pero fue muy imperativa cuando plasmo el contrato de forma oral, cuando no existe contrato escrito.

Artículo 27 del Código de Trabajo: “El contrato individual de trabajo puede ser verbal cuando se refiera: a) A las labores agrícolas o ganaderas; b) Al servicio doméstico; c) A los trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días; y d) A la prestación de un trabajo para obrar determinada, siempre que el valor de esta no exceda de cien quetzales, y, si se hubiera señalado plazo para la entrega, siempre que este no sea mayor de sesenta días”.

### **2.3.3. Por su modalidad en cuanto al plazo**

a) Por tiempo indefinido, cuando no se especifica fecha para su terminación: Es decir si no existe fecha para ponerle fin al contrato de trabajo, es de forma indefinida, esto atendiendo a la estabilidad laboral, tomando en cuenta que existe la protección al trabajador.

Según Rolando Echeverría: “Tomando en cuenta que la estabilidad en el trabajo no tendría posibilidad de existencia si los patronos pudieran establecer libremente periodos de duración de las relaciones de trabajo más o menos cortos, transcurridos

los cuales, quedaría disuelta la relación laboral y cesante el trabajador”.<sup>15</sup>

b) A plazo fijo, cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo. Aquí lo importante es que el contrato se le pone fecha cierta y determinada, pero no se toma en cuenta el final de la obra, sino la relación de trabajo.

c) Para obra determinada, cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que estas concluyan tomando en cuenta el resultado del trabajo o sea la obra realizada.

Haciendo un análisis es fácil distinguir que todo contrato se entiende que es de forma indefinida, salvo las dos excepciones que es contrato a plazo fijo y contrato para obra determinada; esto de conformidad con el Artículo 26 del Código de Trabajo: “Todo contrato individual de trabajo se debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario”.

#### **2.4. Elementos del contrato de trabajo**

Los elementos son esos requisitos que no pueden faltar, en un contrato de trabajo para que se perfeccione, dentro de estos algunos autores se ponen de acuerdo en dividirlo

---

<sup>15</sup> Echeverría Morataya. **Op. Cit.** Pág. 17

en elementos generales y constitutivos; hay otros que tienen otros criterios.

#### **2.4.1. Elemento generales**

i) Capacidad: La capacidad es aquella que el Código de Trabajo regula, muy distinta de la capacidad civil que existe capacidad de goce y de ejercicio, esta última se divide en absoluta y relativa. Pero en derecho laboral, la capacidad está regulada en los mayores de edad, quienes cumplen 18 años y los menores que la ley les concede cierta capacidad en algunos casos.

Es prohibido el trabajo a las mujeres y menores de edad, Artículo 147 del Código de Trabajo establece: “a) El trabajo en lugares insalubres y peligrosos para varones, mujeres y menores de edad, según la determinación que de unos y otros debe hacer el reglamento, o en su defecto la Inspección General de Trabajo; b) El trabajo nocturno y la jornada extraordinaria de los menores de edad; c) El trabajo diurno de los menores de edad en cantinas u otros establecimientos análogos en que se expendan bebidas alcohólicas destinadas al consumo inmediato; e) El trabajo de los menores de catorce años”.

Sin embargo, si la Inspección General de Trabajo autoriza trabajo a los menores de catorce años, siempre y cuando: “a) Que el menor de edad va a trabajar en vía de aprendizaje o que tiene necesidad de cooperar en la economía familiar, por extrema pobreza de sus padres o de los que tiene a su cargo el cuidado de él; b) Que se trata

de trabajos livianos por su duración e intensidad, compatibles con la salud física, mental y moral del menor; y c) Que en alguna forma se cumple con el requisito de obligatoriedad de su educación”. Esto de conformidad con el Artículo 150 del Código de Trabajo.

ii) Consentimiento: Este es la libertad de decidir y contratar, es la libertad que garantiza nuestra constitución y demás leyes laborales. “Este consentimiento sirve para distinguir el trabajo forzado del libre. Históricamente tenemos que el trabajo forzado se materializaba en la institución de la esclavitud, de amplia difusión en culturas antiguas. Actualmente se dan también formas de trabajos forzados tal como el trabajo penitenciario el trabajo impuesto por la autoridad”<sup>16</sup>. Esta se perfecciona cuando se inicia la relación laboral.

iii) Objeto: Este es uno de los elementos importantes, en este caso que sea una actividad idónea y no prohibida. “El objeto, en el Contrato de Trabajo, es una actividad idóneas, un servicio que presta el trabajador en beneficio del patrono, quien en compensación del salario que paga tiene derecho a los frutos del trabajo”<sup>17</sup>.

#### **2.4.2. Elementos constitutivos**

Estos elementos también son llamados esenciales porque son los que le dan la forma y un carácter único al contrato de trabajo. “Por el carácter comprimido de esta

---

<sup>16</sup>Fernández Molina, **Op. Cit.** Pág. 92.

<sup>17</sup>**Ibíd.** Pág. 93.

monografía solamente nos referimos a varios de los elementos que la tipifican como una figura sui-generis, no abordando características comunes con algunas figuras contractuales del derecho común, tales como ser sinalagmático, conmutativo, dirigido, de tracto sucesivo, etcétera”<sup>18</sup>.

i) Vínculo económico jurídico: Es económico derivado a que tiene una contraprestación, donde el trabajador presta sus servicios y obtiene una retribución en dinero. Y es jurídico porque desde que inicia la relación laboral, esta se convierte en contrato de trabajo, obligando al patrono al pago de los servicios que el trabajador realice; ambos reciben beneficios cuantificables en dinero y además jurídico porque existen derechos y obligaciones para ambos establecidos en la ley y se pueden exigir coercitivamente.

ii) Servicio o realización de una obra personalmente: Aquí es cuando el servicio lo presta una persona, no una entidad o empresa de tipo mercantil. “Este elemento implica que una parte de la ejecución de los trabajos o compromisos laborales, la lleve a cabo una persona individual (o natural); por otra parte, el beneficiario del servicio puede ser, indistintamente, una persona jurídica”<sup>19</sup>.

iii) Dependencia continuada: Es la relación que existe tanto en forma jurídica como económica, que sea un trabajo prolongado. Es decir que esta debe de subsistir siempre y no se debe de romper o corromper, es una dependencia de forma continua entre

---

<sup>18</sup>López Larrave, **Op. Cit.** Pág. 36.

<sup>19</sup>Fernández Molina. **Op. Cit.** Pág. 94

patrono y trabajador.

iv) Dirección inmediata o delegada: Esta se entiende tanto desde el punto de vista jurídico como desde el punto de vista técnico, es decir que comprende las potestades patronales, de dirigir, vigilar, controlar y por alguna causa o motivo sancionar a los trabajadores. Es decir que el trabajador estará bajo la dirección de su patrono o bajo el que él haya designado para que le represente.

v) Retribución: Esta es la contraprestación de cualquier clase o forma que tiene el trabajador de carácter oneroso o pecuniario, denominado salario: por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión en ventas o cobros, o por participación en las utilidades.

## **2.5. Contratos administrativos**

El Estado como cualquier particular, necesita satisfacer sus necesidades y las necesidades de sus administrados, para lo cual contrata servicios de terceros o el suministro de materiales o cualesquiera cosas para realizar su fin.

Para efectos de esta tesis me referiré a los contratos administrativos pero en materia laboral, es decir, aquel que se celebra entre la Administración Pública y el administrado, o sea entre el Estado y el Servidor Público.



Manuel Ossorio define: “Se entiende por tal el que celebra la administración pública con los particulares a efecto de asegurar la ejecución de obras, la prestación de servicios o el suministro de materiales.”<sup>20</sup>

“Los contratos que celebre la Administración tendrán carácter administrativo o carácter privado, y esta diferenciación es de una trascendencia fundamental a la hora de delimitar el régimen jurídico que resulte aplicable al negocio a celebrar o en la ejecución del contrato, así como el orden jurisdiccional competente para conocer de las controversias que surjan entre las partes. Asimismo, los contratos administrativos, atendiendo fundamentalmente a su objeto y al grado de vinculación del objeto con las potestades de la administración.”<sup>21</sup>

A diferencia de un contrato de trabajo, el contrato administrativo lo regula la Ley del Servicio Civil. Pero sin contrariar los principios y garantías mínimas que establece la Constitución Política de la República de Guatemala.

### **2.5.1. Características del contrato administrativo**

Al igual que un contrato de trabajo, el contrato administrativo tiene rasgos que los diferencian de los demás contratos, tomare de referencia algunos principios que cita Hilda Subujuy en su tesis de grado que considero son importantes para este tema:

---

<sup>20</sup> Ossorio. **Op. Cit.** Pág. 222

<sup>21</sup> Leal Sazo de Sanchez, Irma Judith. **La transgresión al derecho de igualdad del renglón 022 en relación a los demás renglones presupuestarios contemplados en la clasificación presupuestaria del sector público.** Pág. 78

cita Hilda Subujuy en su tesis de grado que considero son importantes para este tema:

- “Preferencia del Poder Público: En los contratos administrativos, no hay igualdad entre las partes, no hay principio de igualdad, como existe en un contrato civil, ya que el Poder Público obliga a la otra parte al cumplimiento de dicho contrato.
- Clausulas exorbitantes: Estas son las cláusulas que son inadmisibles en contratos privados, porque no hay igualdad entre los contratantes, un ejemplo de esto es cuando la administración pública de forma unilateral decide modificar o rescindir unilateralmente un contrato.
- Interés público prevalece: En un contrato administrativo, siempre prevalecerá el interés público sobre el interés privado.
- Jurisdicción Especial: Los conflictos que surgen del incumplimiento de los contratos administrativos o situaciones que se derivan de dichos contratos hay un tribunal especial que los conoce, como en Guatemala, dichos conflictos los conoce los tribunales de lo contencioso administrativos, en caso de contratos laborales, las diferencias que surjan son competencia de la Oficina Nacional del Servicio Civil –ONSEC-. El artículo 80 de la Ley de Servicio civil, establece que únicamente en los casos de despido, se tendrá por agotada la vía administrativa, y por resuelta negativamente la petición, a efecto de que los apelantes puedan acudir ante las Salas de Trabajo y Previsión Social a plantear su acción”.<sup>22</sup>

---

<sup>22</sup> Subujuy Coronado, Hilda Esperanza. **Aplicación indebida de los renglones presupuestarios 011, 022, 029, 183 y 189 utilizados en las contrataciones de servicio público.** Pág. 50.



## CAPÍTULO III

### 3. El servicio civil en Guatemala

#### 3.1. Nociones generales

“La primera referencia del Sistema de Servicio Civil Guatemalteco se encuentra en la Constitución de la República de 1945, en donde se consigna que su objetivo es el de regular la relación del Estado y sus empleados. Sin embargo, hasta 1956 se aprueba el Estatuto Provisional de los Trabajadores del Estado-Decreto Presidencial No. 584 del 29 de febrero de 1956, el cual contenía una serie de normas para regular el sistema técnico administrativo del sector público. El 1 de mayo de 1957, se establece el Departamento Nacional de Personal, del cual dependían 26 oficinas de personal de distintos Ministerios de Estado y en 1958 este Departamento fue sustituido por el Departamento de Servicio Civil, creado para elaborar los estudios necesarios para la adopción de un plan de clasificación de puestos. En 1965, se consigna en la Constitución de la República, el mandato de que en un plazo de dos años, a partir de su vigencia, debía emitirse la Ley de Servicio Civil con el propósito de garantizar la eficiencia de la función pública y la dignificación del trabajador. La Ley fue emitida el 2 de mayo de 1968 (Decreto No. 1748 del Congreso de la República, la que entró en vigencia el 1 de enero de 1969)”.<sup>23</sup>

---

<sup>23</sup> Roca Ruano, Carolina; **El servicio civil en Guatemala: elementos para su reforma**. VIII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Panamá, 28-32 Octubre 2003. Pág. 2.

“La Ley de Servicio Civil contempla los fundamentos y principios filosóficos del sistema, las normas básicas y estructura técnico-administrativa para su operación, designando a la Oficina Nacional de Servicio Civil -ONSEC- como ente responsable de velar por su adecuada aplicación”.<sup>24</sup>

“La actual Constitución Política de República (en vigor desde el 14 de enero de 1986) respetó e incluso amplió los derechos de los trabajadores, al incluir en su texto lo referente a los Trabajadores del Estado, ratificando que la Ley de Servicio Civil es la que rige las relaciones entre los servidores públicos y el Estado, excepto en los casos de aquellas instituciones que posean su propio régimen de personal. Las relaciones laborales están reguladas por el Código de Trabajo Decreto 14-41 del Congreso de la República y los Tribunales de Trabajo. El Código de trabajo regula las relaciones laborales en los sectores públicos y privados. Los Magistrados de los Tribunales de Trabajo son nombrados por la Corte Suprema de Justicia y son contratados por un plazo indefinido para atender disputas laborales. Los *laudos* o decisiones de arbitraje pueden apelarse a los tribunales y en último caso a la Corte Suprema de Justicia, o para en asuntos de procedimiento a la Corte de Constitucionalidad”.<sup>25</sup>

### **3.2. Sistemas del Servicio Civil Guatemalteco**

“El sistema nacional del Servicio Civil en Guatemala se organiza de la siguiente forma:

---

<sup>24</sup> **Ibíd.** Pág. 2

<sup>25</sup> **Ibíd.** Pág. 2

### 3.2.1. Órganos directores

- **Presidencia:** Quien lo conforma el Presidente de la República quien es la máxima autoridad del Servicio Civil en Guatemala.
- **La Junta Nacional del Servicio Civil:** Nombrada por el presidente de la república, y cada miembro dura en su cargo un periodo de tres años. En cuanto a sus funciones se encuentra rendir al Presidente de la república y al congreso una memoria anual de sus labores, puede colaborar en la promoción y mejora del Sistema Nacional del Servicio Civil Guatemalteco. Entre sus atribuciones esta: investigar y resolver administrativamente, en apelación, a solicitud del interesado las reclamaciones que surjan en materia de reclutamiento, selección, nombramiento, asignación o reasignación de puestos, traslados, suspensiones, cesantías y destituciones.
- **Oficina Nacional del Servicio Civil** conocidas por sus siglas – ONSEC-: es el órgano ejecutivo encargado del Servicio Civil. Está integrada por un director y un subdirector y por el demás personal necesario para su funcionamiento. Su principal obligación es organizar el sistema de administración de personal al servicio de la Administración Pública.
- **Ministerios:** dentro de cada ministerio se encuentran las unidades de gestión administrativa a cargo de: administración general, comunicación social,

secretaría, administración financiera, recursos humanos, contrataciones y adquisiciones u servicios generales. La administración general depende jerárquicamente del Ministro.

- **Ministerio de Finanzas Públicas:** el Ministerio de Finanzas Públicas es el encargado de coordinar el sistema de contrataciones y adquisiciones del Gobierno Central y sus entidades descentralizadas y autónomas. Transferir a los organismos y entidades del Estado los recursos financieros asignados es sus distintos presupuestos. Regula la creación de plazas en el sector público”.<sup>26</sup>

### **3.3. División de los servicios públicos**

Los servicios públicos se dividen en varias categorías de conformidad con lo que norma la ley de servicio civil, para dar satisfacción en forma regular y continua a ciertas categorías de interés general, de forma directa o indirecta. Como siempre el Estado buscando el bien común.

#### **3.3.1. Servicio exento**

Esta forma de actividad no está sujeto a la ley de servició civil, para ello el Artículo 32 de la Ley de Servicio Civil las describe. “El servicio exento no está sujeto a las disposiciones de esta ley y comprende los puesto de:

---

<sup>26</sup> **Ibíd.** Pág. 4

1. Funcionarios nombrados por el Presidente a propuesta del Consejo de Estado.
2. Ministros y Viceministros de Estados, secretarios, subsecretarios y consejeros de la Presidencia de la República, directores generales y gobernadores departamentales.
3. Funcionarios y empleados en la Carrera Diplomática de conformidad con la Ley Orgánica del Servicio Diplomático de Guatemala.
4. Tesorero General de la Nación.
5. Escribano del Gobierno
6. Gerente de la Lotería Nacional.
7. Funcionarios del Consejo de Estado.
8. Registradores de la propiedad y personal correspondiente.
9. Inspector General de Trabajo.
10. Funcionarios de la Presidencia de la República que dependan directamente del Presidente.
11. Miembros de los cuerpos de seguridad.
12. Personas que sean contratadas para prestar servicios interinos, ocasionales o por tiempo limitado por contrato especial.
13. Empleados de la secretaria de la Presidencia de la República.
14. No más de diez funcionarios o servidores públicos en cada Ministerios de Estado, cuyas funciones sean clasificadas de confianza por los titulares correspondientes.
15. Personas que desempeñen cargos ad honorem.

Este listado de personas, tienen una forma particular en la forma de trabajar y los mismo se rigen por reglamentos internos o por juramento a la prestación de sus servicios, en otras palabras, cuando son nombrados, son juramentados para



desempeñar el cargo que se les asigna; también los de confianza están, ahí pero los mismo pueden ser removidos sin mayor trámite.

### **3.3.2. Servicio sin oposición**

Esta clasificación, como su nombre lo indica no está sujeta a oposición, es decir son nombrados por las personas que están al servicio de la institución, según el Artículo 33 solo describe a tres categorías: a) Los asesores técnicos, b) Los asesores jurídicos, c) Los directores de hospitales.

Son todas aquellas personas nombradas en los llamados cargos de confianza, donde el funcionario o servidor público los nombra por conocerlos y la confianza que deposita en esa persona. Para justificar lo que estoy describiendo cito el Artículo 113 de la Constitución Política de la República de Guatemala: “Derecho a optar a empleos o cargos públicos. Los guatemaltecos tienen derecho a optar a empleos cargos públicos y para su otorgamiento no se atenderá más que a razones fundadas en méritos de capacidad, idoneidad y honradez.”

Según el Reglamento de la Ley de Servicio Civil en el Artículo 8 confirma lo antes expuesto: “Se entiende por servicio exento aquellos puestos cuyas funciones son consideradas de confianza y que son de libre nombramiento y remoción.” Aquí se termina de justificar que los servicios exentos son para puestos de confianza, lo que

popularmente les conocemos como los de conectes, que es la realidad, pero en fin este no es el tema, sirva solo como anotación.

### **3.3.3. Servicio por oposición**

Los servicios por oposición son aquellos en los cuales se tienen que hacer una convocatoria para optar a un puesto de trabajo, aparte de llenar los requisitos que la institución requiere, el Artículo 34 no da mayores detalles, para ello voy citar las condiciones de ingreso, al transcribir el Artículo 42 de la Ley del Servicio Civil, que son los requisitos que se necesitan: “Para ingresar al servicio por oposición se requiere:

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

Llenar los demás requisitos que establezcan los reglamentos de esta ley.”

Para que la persona tenga derecho a optar para un puesto de trabajo, tiene que pasar por una serie de pasos o etapas, donde se verificaran sus aptitudes, capacidad,

idoneidad, etc. Este proceso es un proceso en la actualidad bastante largo, pues no es de la noche a la mañana del día siguiente que la persona es contratada; claro se dan casos en que si pasa eso, pero aquí es donde se da lo que en el argot popular le llamamos cuello. Es decir que son recomendadas por personas con cierto grado de influencia.

Como primer paso se dan los famosos exámenes, es facultad de la Oficina Nacional de Servicio Civil, según el último párrafo del Artículo 43 Ley de Servicio civil establece que las pruebas deben ser de libre oposición y tiene por objeto determinar la capacidad, aptitud y habilidad de los candidatos para el desempeño de los deberes del puesto de que se trata; estas pruebas puede ser de forma oral, escrita, física o una combinación de todas.

### **3.4. Ley de Servicio Civil**

Esta ley es la que regula todo lo referente a los trabajadores del sector público, salvo caso que lo regule su propia ley de servicio civil, según el Artículo 1. Carácter de la ley. “Esta ley es de orden público y los derechos que consigna son garantías mínimas irrenunciables para los servidores públicos, susceptibles de ser mejoradas conforme las necesidades y posibilidades del Estado”.

“En Guatemala encontramos regulado el servicio civil desde la Constitución Política de la República de Guatemala y se origina a partir del momento en que la persona

individual queda ligada a un cargo público, lo acepta y toda posesión y desde ese momento se adquieren los derechos y las obligaciones para con el Estado, como empleador y el funcionario como trabajador y son aplicables la leyes como la Ley de Servicio Civil, Ley de Salarios, Ley Orgánica del Presupuesto, Ley de Clases Pasivas, Ley de Aguinaldos, Ley de Bonificaciones, Ley de Sindicalización y Huelga y para algunas entidades descentralizadas sus leyes orgánicas, estatutos y reglamentos propios”.<sup>27</sup>

“La Ley de Servicio Civil contempla los fundamentos y principios filosóficos del sistema, las normas básicas y estructuras técnico-administrativa para operación, designado a la ONSEC, como este responsable de velar por su adecuada aplicación”.<sup>28</sup> En la Ley del Servicio Civil, se concede derecho de asociación a los empleados públicos pero con fines profesionales, cooperativos, mutualistas, sociales o culturales, prohibiendo la participación en actividades políticas y expresamente la huelga en los casos estrictamente regulados.

Dentro de sus propósitos que regula el Artículo 2 de la Ley del Servicio Civil: “El propósito general de esta ley, es regular las relaciones entre la Administración Pública y sus servidores, con el fin de garantizar su eficiencia, asegurar a los mismos justicia y estímulo en su trabajo, y establecer las normas para las aplicación de un sistema de administración de personal”. Lo que precisa la ley es regular las relaciones entre

---

<sup>27</sup> Vásquez González, Ana Lily. **Análisis jurídico de los contratos laborales de los trabajadores del Estado en el Departamento de Guatemala.** Pág. 44

<sup>28</sup> Búcaro Chicas, Yuri David. **Los sistemas de contratación laboral del Estado de Guatemala, en el marco de los Derecho Humanos.** Pág. 70

trabajadores y Estado, buscando en si una armonía laboral y beneficio para el trabajador.

Los principios fundamentales, están en el Artículo 3 de la Ley del Servicio Civil: “Todo los ciudadanos guatemaltecos tienen derecho a optar a los cargos públicos, y a ninguno puede impedírsele el ejercicio de este derecho, si reúne los requisitos y calidades que las leyes exigen, Dichos cargos deben otorgarse atendiendo únicamente a méritos de capacidad, preparación, eficiencia y honradez.”

Otro de los principios que considero que es importante y es porque no es por ningún motivo permitido la discriminación: “Para el otorgamiento de los cargos públicos no debe hacerse ninguna discriminación por motivo de raza, sexo estado civil religión, nacimiento, posición social o económica opiniones políticas...” Esto es importante, pues todos tenemos los mismos derechos según lo garantiza la Constitución Política de La República de Guatemala.

El servicio civil es la relación que cualquier persona realiza con el Estado, en relación de trabajo: “Es el vínculo jurídico laboral que une al Estado con los particulares que pasan a formar parte del servicio civil desde el momento que inician en el ejercicio del cargo, hasta la entrega del mismo”.<sup>29</sup>

---

<sup>29</sup>Barrera Méndez, Dairyñ Otilia. Tesis: Análisis del contrato administrativo en el renglón presupuestario 029 del Estado de Guatemala y su relación con la legislación laboral guatemalteca. Pág. 7

La institución encargada de todo esto es la Oficina Nacional de Servicio Civil, esta cuenta con plan de clasificación, determinación de deberes y responsabilices de todos los puestos comprendidos en los servicios por oposición y sin oposición, en fin, es el ente encargado de todo el funcionamiento y de estar al tanto de toda las controversias que puedan surgir con los trabajadores; así como buscar las soluciones.

### **3.4.1. Contratación laboral del Estado**

La contratación del Estado se remonta a tiempos muy antiguos, pero no puedo entrar a estudiar toda la historia, pues no es este el punto, pero si puedo hacer un pequeña reseña histórica “Con la Revolución de octubre de 1944, se promulga una nueva Constitución el 11 de marzo de 1945, la cual entro en vigor el 15 de marzo de 1945. Esta es una constitución con fuerte influencia de otras Constituciones de América Latina como por ejemplo la mexicana, en la cual la corriente social tiene gran preponderancia. En el ámbito laboral es la primera referencia del Sistema de Servicio Civil guatemalteco, en donde se consigna que su objetivo es el de regular las relaciones del Estado con los servidores públicos”.<sup>30</sup>

La Constitución Política de la República de Guatemala, en la sección novena y en el Artículo 107 utiliza el término trabajadores refiriéndose a las personas que laboral en las organizaciones públicas del Estado: Centralizadas, descentralizadas y autónomas,

---

<sup>30</sup> Búcaro Chicas, Yuri David. **Los sistemas de contratación laboral del Estado de Guatemala, en el marco de los Derecho Humanos.** Pág. 69



La Ley Servicio Civil, les denomina servidores que debería de leerse trabajadores ajustando la ley al término constitucional.

De cierta forma la Constitución da una denominación, ésta debe imponerse sin que pueda variarla ninguna autoridad; en cierta forma, la variación supone una modificación constitucional improcedente. Para efectos jerárquicos administrativos, de puro funcionamiento interno de la administración pública en la Constitución Política de la República de Guatemala, se utilizan los términos de funcionario y empleado.

Los trabajadores del Estado están al servicio de la administración pública o en otras palabras al servicio de los administrados, es decir habitantes o el pueblo en sí. Esta obligación compromete a los trabajadores a ser imparciales, diligentes, atentos y respetuosos; al trabajar con mística y entrega total en sus labores cotidianas, sobre todo por la remuneración que perciben, que al final viene de las contribuciones del pueblo.

## CAPÍTULO IV

### 4. Los servidores públicos

Empezare a mencionar que en La Constitución Política de la República de Guatemala, al regular la relación funcional del Estado, se refiere a una de las partes denominándola trabajadores del Estado, y al tratar el tema de la función pública, la misma Constitución en su artículo 154, denomina a estas personas como funcionarios y empleados públicos, de conformidad con este Artículo se puede deducir que para la constitución un funcionario público y un servidor público no es lo mismo.

Servidor público es toda persona que presta sus servicios, sean estos intelectuales, físicos o materiales al servicio de las diversas instituciones: autónomas, descentralizadas o empresas públicas del Estado, a cambio de recibir una contribución o remuneración en dinero.

La definición de servidor público, no la encontramos en la constitución, sino que la encontramos en la Ley del Servicio Civil, en su Artículo 4: “Para efectos de esta ley, se considera servidor público, la persona individual que ocupe un puesto en la Administración Pública en virtud de nombramiento, contrato o cualquier otro vinculo legalmente establecido, mediante el cual queda obligado a prestarle sus servicios o a ejecutarle una obra personalmente a cambio de un salario, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata de la propia Administración Pública.”



El Artículo 1 del Reglamento de la Ley de Servicio Civil, establece que se consideran como servidores públicos o trabajadores del Estado los siguientes: “a) funcionario público y b) empleado público”. En base a esto puedo mencionar que el término de servidor público es un nombre genérico que se le da a toda aquella persona que de una u otra forma tiene una relación laboral con el Estado.

#### **4.1. El funcionario público**

Para Manuel Ossorio un funcionario público es: “Quien desempeña alguna de las funciones públicas. El órgano o persona que pone en ejercicio el poder público.”<sup>31</sup>

El termino funcionario público lo define el Artículo 1 del Reglamento de la Ley de Servicio Civil, en el cual establece que un “Funcionario Público: Es la persona individual que ocupa un cargo o puesto, en virtud de elección popular o nombramiento conforme a las leyes correspondientes, por el cual ejerce mando, autoridad, competencia legal, representación de carácter oficial a la dependencia o entidad estatal correspondiente y se le remunera con un salario”

El funcionario público es toda aquella persona que se encuentra al servicio de Estado, como lo establece el Artículo 154, párrafo segundo de la Constitución Política de la República de Guatemala. Es a través de la persona que el Estado puede materializar

---

<sup>31</sup> Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 222

sus funciones para la realización del bien común y satisfacer sus necesidades y el bienestar de todas las personas bajo su responsabilidad.

En la definición legal dada por el Reglamento de la Ley de Servicio Civil, podemos observar que se plasma las características del funcionario público, siendo estas: a) la ocupación de un cargo o puesto en virtud de elección popular o nombramiento, Artículo

#### 1. Reglamento de la Ley de Servicio Civil

b) otra característica que identifican al funcionario y que de hecho son los que realmente sirven para diferenciarlo del empleado público, es la “facultad de ejercer mando, autoridad, competencia legal y representación de carácter oficial de una dependencia”. El ejercicio del mando y autoridad, se puede decir que es la facultad del funcionario público de dirigir las actividades de la dependencia, y también organiza y dirige las actividades de la Administración pública, estas facultades que vienen a nacer de la competencia administrativa y que les son otorgadas a través de las leyes y de los reglamentos; y c) Que es la de representar la institución o bien representar a una dependencia, ante los demás órganos de la misma entidad y fuera de ella, así como aquella facultad de comparecer ante los órganos de la administración de justicia.

#### **4.2. El empleado público**

“Agente que presta servicios con carácter permanente, mediante remuneración, en la administración nacional, provincial o municipal. Se encuentra jerárquicamente dirigido por el funcionario público, por el agente de la administración nacional, provincial o

municipal que tiene la representación del órgano al frente del cual se encuentra, con facultades de voluntad y de imperium, con el ejercicio de la potestad pública.”<sup>32</sup>

Considero que para comprender y entender la diferencia entre un funcionario público y un empleado público se debe de realizar un estudio enfocándonos en sus diferencias y sus similitudes, empezare a decir que una de sus similitudes es que la ley regula que ambos son servidores públicos; tanto un funcionario público como un empleado público son personas individuales, ambos personas deben de llenar ciertos requisitos y trámites para poder ingresar al Estado, mediante nombramiento. Al igual ambos se encuentra al servicio del Estado, es decir su empleador es el Estado, ellos establecen una relación de dependencia con la Administración Pública, y ambos los menciona la Constitución Política de Guatemala, y su definición se establece en el mismo Artículo 1 del Reglamento de la Ley de Servicio Civil. Otra similitud es que ciertos funcionarios se rigen por sus leyes especiales, pero al igual que ciertos empleados públicos se rigen por su ley especial.

Una de las principales diferencias es que el empleado público únicamente puede ingresar al servicio del Estado por medio de nombramiento, en contraposición del funcionario público, ya este puede ingresar por elección ya sea directa o indirecta del pueblo, para que puede ejercer su cargo, al igual que por nombramiento como se mencionó en el párrafo anterior. El funcionario público es el único que puede ejercer mando, autoridad y competencia legal dentro de una institución del Estado, dirigir y

---

<sup>32</sup> Ossorio. **Op. Cit.**

coordinar las actividades, el empleado público únicamente ejecuta los actos. Si vemos la Ley de Servicio Civil podemos notar que el funcionario público lo ubicamos en el serbio exento y en el servicio por oposición, en comparación con el empleado público ya que este solamente se puede ubicar en el servicio por oposición.

#### **4.2.1. Nombramiento**

El nombramiento es cuando una persona es nombrada a ocupar un cargo público, previo a firmar un contrato de trabajo o relación de trabajo, bajo ciertas condiciones o ciertos parámetros, como los llamados presupuestados o los que estar temporalmente. Después de haber sido seleccionado y llenar todos los requisitos que existe la institución pública.

La de Ley Servicio Civil no define que es nombramiento, solo lo contiene plasmada palabra nombramiento en todo lo que es el capítulo III Según el Artículo 49 de las vacantes y certificación de elegibles: “Para llenar cualquier vacante que se produzca en el servicio por Oposición, la autoridad nominadora debe requerir a la Oficina Nacional de Servicio Civil, una nómina de todos los candidatos elegibles en la forma que prescriba el reglamento respectivo. En otras palabras, para que la persona sea nombrada debe estar en la lista de calificados a optar el puesto.”

Pero para ser nombrado servidor, la persona debe ser escogidos de una nómina que debe existir entre los candidatos a persona elegibles, dentro de todo el grupo de

personas se elige el que está apto o que tiene los requisitos que requiere la institución, para cumplir con sus fines, según lo señala el Artículo 50 de misma ley mencionada en el párrafo anterior.

Los candidatos elegibles surgen de todas las personas que son sometidas a pruebas para aplicar al puesto o plaza, según describe el Artículo 22 del Reglamento de la Ley de Servicio civil: “Las personas que aprueben los distintos exámenes de acuerdo a los parámetros de calificaciones establecidos para la aplicación de pruebas y cumplimiento de requisitos académicos y experiencia laboral u otros, que se consideren necesarios para el desempeño del puesto, deben ser declarados candidatos elegibles, y sus nombres serán anotados en los Registros de la Oficina Nacional de Servicio Civil y Ministerios o dependencias del Organismo Ejecutivo, en orden descendente de acuerdo a sus resultados.

Una vez seleccionada la persona que va a ocupar el cargo o puesto público, la Unidad de Recursos Humanos, emitirá un formulario oficial de movimiento de personal, consignando los datos personales de identificación, con los datos relacionados al puesto, ya firmado el mismo será traslado a la dependencia donde ha de tomar posesión el servidor nombrado.

Cuando se hacen todo este trámite, la Oficina Nacional de Servicio Civil, registrará el nombramiento en el sistema de información de Servidores Públicos y remitirá el original a la unidad de Recursos Humanos o de Personal del Ministerio o Dependencia de que

se trate y enviará copia a la Dirección de Contabilidad del Estado, para su inclusión en la nómina de pago y archivo, todo esto de conformidad con el Artículo 29 del reglamento de la Ley de Servicio Civil.

#### **4.2.2. Ascenso**

El ascenso en palabras sencillas es subir de puesto a ocupar un puesto de mayor jerarquía o posición en el trabajo. También eso se logra con méritos propios, sea por conocimiento o capacidad, así como cono nivel académico. El ascenso es una oportunidad del servidor público para obtener mejores ingresos, consecuente mayor responsabilidad.

Según lo regula el Artículo 57 de la Ley de Servicio Civil: “Se considera promoción o ascenso el acto por el cual el servidor público pasa a desempeñar un puesto de grado o clase superior, con la aprobación de la Oficina Nacional de Servicio Civil”. Como lo expuse esto significa una oportunidad y una responsabilidad más.

El tercer párrafo del Artículo citado describe: “Las promociones a clases superiores se harán mediante solicitud del interesado con la aprobación y examen de prueba que practicará la Oficina Nacional de Servicio Civil y se sujetaran al término del periodo probatorio...” Es la persona que quien debe estar interesada en lograr un ascenso en su trabajo, obviamente habiendo aprobado el examen correspondiente.

### **4.2.3. Permutas y traslados**

Permuta es el cambio que se hace por algo de la misma calidad o cantidad, según el derecho civil es derecho transmitir la propiedad de cosa a cambio de la propiedad de otra. Por medio de un contrato, también llamado contrato de permuta. Pero como este tema no es civil, sírvase solo como anotación.

Aquí la permuta es el cambio que se hace de un puesto de trabajo por otro igual o de la misma calidad, según contiene plasmado el Artículo 59 de la ley de Servicio Civil: “Las permutas sólo proceden entre servidores que ocupen puestos de igual clase y pueden ser acordadas por la autoridad nominadora respectiva, con anuencia de los interesados, notificándolo dentro de los diez días siguientes a la Oficina Nacional de Servicio Civil. Si se tratare de puestos de clases diferentes no podrán efectuarse las permutas sin previo dictamen favorable de la Oficina Nacional de Servicio Civil.”

En el caso del traslado, este consiste en desear trabajar en otro lugar, puede darse por muchas razones, normalmente se hace por convención de vivir en el lugar donde se solicita el traslado, en otras palabras por beneficio personal. Según se expone en el Artículo 60 de la Ley citada en el párrafo anterior: “Cuando el interesado lo solicite o cuando se compruebe incapacidad o deficiencia de un servidor en el desempeño de un puesto, la autoridad nominadora puede acordar su traslado, con la anuencia de la Oficina Nacional de Servicio Civil, a otro puesto que esté de acuerdo con sus

capacidades lo cual se acordará teniendo como base la calificación periódica de sus servicios que haga el jefe respectivo...”

El traslado significa para el servidor público irse a laborar en otro lugar, distinto a donde labora, pero el traslado no significa que tiene que irse a un lugar lejos, simplemente es un traslado y éste puede ser dentro del mismo perímetro. No necesariamente va ser el traslado de un departamento a otro por así decirlo.

#### **4.3. Derechos de los servidores públicos**

“Los servidores públicos en los servicios por Oposición gozan, de los derechos establecidos en la Constitución Política de Guatemala, en la Ley de Servicio Civil y además de los siguientes: 1. A no ser removidos de sus puestos, a menos que incurran en las causales de despido debidamente comprobadas, previstas en esta ley; 2. A gozar de un período anual de vacaciones remuneradas de veinte días hábiles, después de cada año de servicios continuos. Las vacaciones no son acumulables; deben gozarse en períodos continuos y no son compensables en dinero, salvo que se hubiere adquirido el derecho y no se hubiere disfrutado al cesar la relación de trabajo por cualquier causa; 3. Treinta días a los servidores públicos expuestos a riesgos que causen enfermedades profesionales, los que serán enumerados para ese efecto en el reglamento respectivo; 4. A licencias con o sin goce de sueldo, por enfermedad, gravidez, estudios, adiestramiento y otras causas, de conformidad con el reglamento respectivo; 5. A enterarse de las calificaciones periódicas de sus servicios; 6. A recibir



en la primera quincena del mes de diciembre de cada año un aguinaldo en efectivo; 7. A recibir indemnización por supresión del puesto o despido injustificado directo o indirecto, equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos y si los servicios no alcanzaron a un año, a la parte proporcional al tiempo trabajado. Su importe se debe calcular conforme al promedio de los sueldos devengados durante los últimos 6 meses a partir de la fecha de supresión del puesto. Este derecho en ningún caso excederá de cinco sueldos. El pago de la indemnización se hará en mensualidades sucesivas, a partir de la supresión del puesto y hasta completar la cantidad que corresponda.

Es entendido que si en razón del derecho preferente contemplado en el Artículo 46 de la Ley de Servicio Civil, el servidor despedido reingresare al servicio público con un salario igual o superior al que devengaba, el pago de la indemnización será suspendido a partir de la fecha de toma de posesión del nuevo cargo. Si el salario fuere inferior, se continuará el pago de la indemnización por el término necesario para cubrir la diferencia en el número de meses al cual se tiene derecho de indemnización. Quedan excluidos de este derecho los servidores públicos que puedan acogerse a la pensión o jubilación, pero disfrutarán de la expresada indemnización hasta que se emita el acuerdo de pensión o jubilación correspondiente. Las entidades encargadas de esos trámites, quedan en la obligación de resolverlos en un término máximo de cuatro meses; 8. A gozar del régimen de jubilaciones, pensiones y montepíos, de conformidad con la ley respectiva; 9. A recibir un subsidio familiar cuando las condiciones fiscales lo permitan de conformidad con la ley respectiva; 10. Al ascenso a puesto de mayor

jerarquía y/o sueldo, mediante la comprobación de eficiencia y méritos, de conformidad con las normas de esta ley; 11. A un salario justo que le permitan una existencia decorosa, de acuerdo a las funciones que desempeñe y a los méritos de su actividad personal; y, 12. Derecho a descanso forzoso de treinta días antes del parto y cuarenta y cinco días después, con goce de salario.

#### **4.4. Deberes de los servidores públicos**

Además de las que determinen las leyes y reglamentos, son deberes de los servidores públicos: 1. Jurar, acatar y defender la Constitución de la República; 2. Cumplir y velar porque se cumpla la presente ley y sus reglamentos; 3. Acatar las órdenes e instrucciones que les imparten sus superiores jerárquicos de conformidad con la ley, cumpliendo y desempeñando con eficiencia las obligaciones inherentes a sus puestos y en su caso, responder de abuso de autoridad y de la ejecución de las órdenes que puedan impartir, sin que queden exentos de la responsabilidad que les corresponde por las acciones de sus subordinados; 4. Guardar discreción, aún después de haber cesado en el ejercicio de sus cargos, en aquellos asuntos que por su naturaleza o en virtud de leyes, reglamentos o instrucciones especiales, se requiera reserva; 5. Observar dignidad y respeto en el desempeño de sus puestos hacia el público, los jefes compañeros y subalternos, cuidar de su apariencia personal y tramitar con prontitud, eficiencia e imparcialidad los asuntos de su competencia; 6. Evitar dentro y fuera del servicio la comisión de actos reñidos con la ley, la moral y las buenas costumbres, que



afecten el prestigio de la Administración Pública; 7. Asistir con puntualidad a sus labores; 8. Actuar con lealtad en el desempeño de sus funciones; 9. Aportar su iniciativa e interés en beneficio de la dependencia en la que sirvan y de la Administración Pública en general; 10. Atender los requerimientos y presentar los documentos e informaciones que la Junta o la Oficina Nacional de Servicio Civil les soliciten”.<sup>33</sup>

---

<sup>33</sup> <http://www.onsec.gob.gt/noticias/Boletines/BOLETIN%20INFORMATIVO%20%2050.pdf> (consultado 28-03-2016)

## CAPÍTULO V

**5. La necesidad de reformar la Ley de Servicio Civil (Decreto número 17-48), para que se establezca que el servidor público que haya laborado durante dos años ininterrumpidos en el renglón cero veintidós (022) o cero treinta y uno (031) sea trasladado al renglón cero once (011).**

### **5.1. Presupuesto programado de gastos del Estado**

Para que el Estado pueda satisfacer sus necesidades, necesita obtener ingresos y realizar gastos, el cual deberá de manejar importantes cantidades de dinero, previo a sometimiento de aprobación.

Dice Duverger: “Que en materia financiera, a diferencia de sus otras actividades, los Estados Modernos, tienen una actividad planificada en forma precisa; el conjunto de sus gastos y sus recursos es previsto con adelanto, generalmente un cuadro detallado que tiene carácter obligatorio. En Principio ningún gasto puede ser efectuado, ningún ingreso puede ser percibido fuera de los incluidos en el. Este programa financiero anual es lo que se denomina presupuesto”<sup>34</sup>

---

<sup>34</sup> Villegas, Héctor B. **Curso de finanzas, derecho financiero y tributario**. Pág. 789.

### 5.1.1. Presupuesto público

“Según Bach el presupuesto general de gastos y recursos o simplemente el presupuesto, es un documento que contiene el cálculo de ingresos y gastos previstos para cada periodo fiscal y que, sistemáticamente, debe confeccionar el Poder Ejecutivo de acuerdo con las leyes y prácticas que rigen su preparación, para someterlo después al Congreso, con cuya aprobación se contara con un instrumento de gobierno de importancia básica para el manejo del patrimonio público del país.”<sup>35</sup>

“Griozioti, establece: Presupuesto es el documento jurídico y contable en el que enumeran los ingresos y los gastos del Estado en su cuantía por el periodo de un año, que tiene fuerza de ley por la aprobación del parlamento”<sup>36</sup>

### 5.1.2. Naturaleza jurídica del presupuesto

Se dice que el presupuesto es una ley, y por lo tanto se debe de dar cumplimiento a los requisitos que contemplan la Constitución y las Leyes de cada país.

---

<sup>35</sup> Ossorio, **Op. Cit.**

<sup>36</sup> Rodriguez Garcia, Mefi Eliud. **El presupuesto del Estado y la inobservancia de la Ley.** Pág. 3

Se discute doctrinariamente si el presupuesto es solo una ley formal, sin contenido material, o si se trata por el contrario de una ley perfecta con plenos efectos jurídicos, al igual que todas las leyes materiales. Guatemala adopta la corriente que describe que el presupuesto tiene carácter de una ley formal. Con respecto a los recursos, el presupuesto solo los calcula pero no los crea, ya que están establecidos por otras leyes con total independencia de la ley presupuestaria. En cuanto a los gastos la ley presupuestaria tampoco establece como deberán de realizarse las erogaciones del Estado, pues solo se limita a autorizarlos, tampoco obliga que el Estado deba de realizar todas las erogaciones establecidas, la única limitante es que el Estado no se debe de sobrepasar del límite del presupuesto.<sup>37</sup>

## **5.2. Manual de clasificaciones presupuestarias para el sector público en Guatemala**

El manual de clasificaciones presupuestarias para el sector público de Guatemala, es de mucha importancia porque en el se encuentra parte de las acciones que se registran en las diferentes etapas del Proceso Presupuestario. La aplicación de los clasificadores contenidos en dicho manual, son de uso obligatorio para las entidades del Sector Público, toda vez que para dar cumplimiento al precepto constitucional relativo a la unidad del presupuesto y su estructura programática.<sup>38</sup>

---

<sup>37</sup> Subuyuj Coronado. **Op. Cit.** Pág. 73

<sup>38</sup> Ministerio de Finanzas Públicas. **Manual de clasificaciones presupuestarias del sector público de Guatemala.** 5ta. Edición.

Dicho manual contiene una serie de clasificaciones, las cuales son las siguientes:

- Clasificación Institucional
- Clasificación Geográfica
- Clasificación por Finalidad, Función y División
- Clasificación por Tipo de Gasto
- Clasificación por Fuentes de Financiamiento
- Clasificación de Recursos por Rubros
- Clasificación Económica de los Recursos
- Clasificación por Objeto del Gasto
- Clasificación Económica del Gasto

Para fines de esta tesis explicare un poco sobre lo que es la Clasificación por Objeto del Gasto, ya que esta clasificación es la que contiene la descripción de los Renglonés 011, 022 y 033, que son los renglonés objeto de esta tesis.

La clasificación por objeto del gasto constituye una ordenación sistemática y homogénea de los bienes y servicios, las transferencias y las variaciones de activos y pasivos que el sector público aplica en el desarrollo de su proceso productivo.<sup>39</sup>

En esta Clasificación se encuentra el **grupo “0” servicios personales**, que comprende la retribución de los servicios personales prestados en relación de dependencia o sin ella y a los miembros de comisiones, juntas, consejos, etc. Incluye aportes patronales, servicios extraordinarios, dietas, gastos de representación, asistencia socioeconómica y otras prestaciones relacionadas con salarios. Se incluye además, otras retribuciones por servicios personales.

El grupo “0”, subdivide en tres grupos que son:

- a) **01 Personal en cargos fijos**, en este grupo se encuentran todos los trabajadores que contrata el estado en forma permanente.

En este grupo se encuentra el **renglón 011 (personal permanente)**, este es uno de los renglones que todo trabajador publico anhela estar, ya que el personal que se encuentra contratado bajo este Renglón, tiene todos las garantías que establece la constitución, tiene todas las prestaciones a que tiene derecho un trabajador. Este tipo de contratos son de naturaleza permanente.

---

<sup>39</sup> **Ibíd.**



**b) 02 Personal temporal**, son las personas individuales que ocupan un puesto en la administración pública, en virtud de un contrato, mediante el cual quedan obligados a prestarle sus servicios o a ejecutarle una obra personalmente a cambio de un salario, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata de la propia administración pública.

En este subgrupo se encuentra el **renglón 022 (personal por contrato)**, este personal contempla los egresos por concepto de sueldo base a trabajadores públicos, contratados para servicios, obras y construcciones de carácter temporal, en los cuales en ningún caso los contratos sobrepasarán el período que dura el servicio, proyecto u obra; y, cuando éstos abarquen más de un ejercicio fiscal, los contratos deberán renovarse para el nuevo ejercicio, pero corresponden exclusivamente a unidades administrativas que dentro del Reglamento Orgánico Interno de las instituciones, tienen el rango de dirección o su equivalente. Los salarios que se asignan a esta clase de puestos no se encuentran regulados en el “Plan Anual de Salarios” que rige en el Organismo Ejecutivo, por lo que a dichos puestos no les son aplicables los beneficios relacionados con bonos, complementos personales y gastos de representación; con excepción de aquellos beneficios monetarios que son objeto de pactos colectivos de condiciones de trabajo.<sup>40</sup> Este tipo de trabajadores por ser contratados temporalmente, no tienen las garantías mínimas que la constitución y las leyes laborales les otorgan.

---

<sup>40</sup> Donis Saenz, Claudia Karina. **Análisis jurídico de los servidores públicos contratados con cargo al renglón presupuestario 022 y los trabajadores por planilla del Estado.** Pág. 47.

- c) **03 Personal por jornal y a destajo**, este subgrupo comprende a todo aquel trabajador que recibe una retribución ya sea por trabajo por día o bien por hora, esto se fija por determinada cantidad de trabajo.

Este grupo comprende el **renglón 031 (personal por destajo)** son todos aquellos trabajadores que reciben egresos por concepto de salario diario que se paga a los obreros, operarios y peones, que presten sus servicios con carácter temporal en talleres, principalmente en mantenimiento y similares; así como en la ejecución de proyectos y obras públicas, que no requieren nombramiento por medio de Acuerdo y cuyo pago se hace por medio de planilla y la suscripción del contrato que establece la ley.<sup>41</sup> Para entender un poco que es el trabajo a destajo Manuel Ossorio lo define así: “En Derecho Laboral se entiende por trabajo a destajo el que se realiza a cambio de una retribución calculada sobre la producción efectivamente realizada por el operario. Así, pues, una manifestación del trabajo a destajo es aquella en que el patrono paga un tanto por cada pieza que el trabajador confecciona”.<sup>42</sup>

El sistema de pago de los trabajadores contratados por el renglón 031, es que el trabajador recibe sus ingresos a consecuencia del trabajo realizado, al mismo se le asigna un valor monetaria por cada unidad que trabaja y dependiendo de cuantas unidades trabaja así es el ingreso que perciba, a esta forma de cálculo de salario se le llama a destajo, ya que se multiplica el trabajo realizado por el valor unitario que le asignaron a cada unidad producida. El sistema de pago a destajo se relaciona con los

---

<sup>41</sup> Ministerio de Finanzas Públicas. **Op. Cit.**

<sup>42</sup> Ossorio. **Op. Cit.**

ingresos devengados por el trabajador. Otra de las formas del sistema a destajo es que es por tiempo permitido es decir cada unidad tiene un tiempo asignado permitido y un valor, por lo que la cantidad de unidades producidas por el tiempo permitido y el valor asignado, provoca calcular el salario devengado por un determinado trabajador en un período de tiempo específico.

Un trabajador por planilla según el Artículo 109 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece que un trabajador por planilla será equiparado en salarios, prestaciones y derechos a los otros trabajadores, entonces un trabajador bajo renglón 031, tiene que ser equiparado al igual que el renglón 011, pero aun así el Estado no lo considera trabajador permanente.

### **5.2.1. Diferencias entre los renglones 011, 022 y 031**

#### **Renglón 011**

- Contrato de Forma Permanente
- Tiene todas las garantías mínimas que la Constitución y las leyes laborales les otorga a los trabajadores, como por ejemplo: Aguinaldo, Bono 14, Vacaciones, Bonos extras, etc.
- Gozan de todos los beneficios que los pactos colectivos y convenios otorgan a los trabajadores del Sector Publico
- Sus salarios se encuentra regulados en el “Plan Anual de Salarios”

## **Renglón 022**

- Contrato de carácter temporal, que no debe de sobrepasar un periodo fiscal
- No cuentan con todas las Garantías que la Constitución y las leyes laborales les otorgan a los trabajadores
- Solo cuentan con las garantías monetarias de los pactos colectivos que han suscrito
- Su salario no se encuentra contemplado en el “Plan Anual de Salarios” del Sector Publico
- Su contrato se puede renovar terminando un periodo fiscal y se le llaman prórroga del contrato

## **Renglón 031**

- Es un trabajador por planilla
- Son equiparados, en salarios, prestaciones y derechos que los otros trabajadores del Estado, pero no son considerados permanentes
- Gozan de todos los beneficios que los pactos colectivos y convenios otorgan a los trabajadores del Sector Publico
- Su salario es en base de producción por valor de unidad, y no toma en cuenta el desgaste físico que conlleva.

Definitivamente estos contratos tienen grandes diferencias, ya que por un lado el renglón 011 es el que más beneficios tiene, pero ¿Por qué tantas diferencias? [Bueno en mi experiencia he visto y he oído que las personas que están contratadas bajo los

renglones 022 y 031 en su gran mayoría es por una promesa, y esa promesa es por apoyo político de determinado funcionario, y pues por llevar a realizar dicha promesa les conceden un trabajo pero temporal.

Ahora bien ¿Por qué es necesarios reformar la Ley de Servicio Civil?, para empezar, vemos que los renglones 022 y 033 son aquellos contratos del Sector Publico que a mi criterio tratan de simular una contratación laboral, supuestamente es por un periodo temporal, pero al final esto no se cumple, han pasado personas que han estado bajo esos renglones varios años, y aun se les sigue tratando como trabajadores temporales, y donde quedan lo que establece el Artículo 2 de la Constitución Política de la República de Guatemala “En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y “derechos”.

Si bien es cierto que el Estado necesita de personal por un tiempo temporal para realizar determinada tarea, o bien para realizar todas aquellas actividades que una persona contratada bajo el Renglón 011 no lo puede realizar, ¿por qué dejar que permanezcan varios años en un renglón simulando ser un trabajador temporal?

Cuando un trabajador bajo los renglones 022 y 031, dos periodos fiscales, y al tercer periodo fiscal aun es contratado ¿Se considera Necesario? a simple vista se estima que es necesario que ese trabajador siga laborando, pero ¿Por qué no tratarlo como un trabajador permanente? ¿Dónde queda el derecho de igualdad que el Artículo 2 de la Constitución Política de Guatemala?

Últimamente se ve que en Guatemala, al pasar del tiempo que a las personas se les hace más difícil conseguir un trabajo, las personas toman el trabajo de forma temporal porque necesitan una fuente de ingreso para el sostenimiento de su familia, porque no garantizarles una estabilidad laboral y los derechos mínimos que la Constitución otorga, un trabajador que haya trabajado dos años ininterrumpidamente bajo el Renglón 022 o 031, porque no contratarlo bajo el renglón 011, ya que haber pasado dos periodos fiscales ya se le tendría que considerar como necesarios para el Estado.

Hay dos ejemplos muy grandes en cuanto a que las personas contratadas bajo el Renglón 022 y 031 sean trasladadas al renglón 011, y una de ellas es el pacto colectivo de condiciones de trabajo económico social que se suscribió entre La Municipalidad de Guatemala, Entidad Metropolitana Reguladora de Transporte y Transito del Municipio de Guatemala y sus áreas de influencia Urbana –EMETRA-, Empresa Municipal de Transporte de la Ciudad de Guatemala y sus áreas de influencia urbana –EMT- y Empresa Metropolitana de Vivienda y Desarrollo Urbano y el Sindicato Central de Trabajadores Municipales (S.C.T.M), en su Capítulo VI, artículo 52 literalmente establece: traslado de renglones del grupo “0”: El Empleador se compromete por esta única vez a trasladar al personal que al treinta y uno (31) de diciembre de dos mil trece (2013), este contratado bajo los renglones cero veintidós (022) y cero treinta y uno (031), quienes pasaran a formar el renglón cero once (011) a partir del uno (01) de enero del año dos mil catorce (2014). El otro ejemplo es el pacto colectivo de condiciones de trabajo, negociado por el sindicato de trabajadores de la municipalidad de jalapa y la municipalidad del municipio de jalapa, departamento de jalapa, en su

Artículo 23 que literalmente establece: Ascenso del personal registrado en el renglón 031 al renglón 011. La Municipalidad reconoce que las trabajadoras y trabajadores de la Municipalidad de Jalapa, que han venido laborando en forma permanente registrados en el renglón cero treinta y uno (031) son trabajadoras y trabajadores que han adquirido relación de Dependencia permanente a través de la relación laboral, el tiempo de trabajo ininterrumpido, la costumbre, las resoluciones judiciales, el Pacto Colectivo, la Ley, y las actividades que realizan; conviniendo con el Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad de Jalapa en ascender por ésta única vez a la totalidad que a la fecha se registran en el renglón cero treinta y uno (031) al renglón cero once (011) del Presupuesto de sueldos de la Municipalidad de Jalapa, con excepción de los trabajadores (as) registrados en la Empresa Eléctrica Municipal de Jalapa y la Policía Municipal de Tránsito tal y como lo establece el artículo tres (03) del presente Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo de la Municipalidad de Jalapa; el artículo uno (01) de la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los trabajadores del Estado y su reforma 35-96; el artículo cinco (05) del Convenio noventa y ocho (98) sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva de la OIT y el artículo treinta y ocho (38) del presente Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo. El acuerdo surtirá efecto a partir de la suscripción del presente Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo. Para lo cual se actualizará la relación laboral, con nombramiento por medio de acuerdo. Así mismo, se registrarán en el libro de Acuerdos respectivo, nóminas, planillas de pago de salarios y asignaciones de prestaciones de Ley.

Lo que se puede apreciar de los ejemplos anteriores es que los mismos trabajadores se han dado cuenta de que el trabajo temporal como tal, no existe, ya que durante varios años han estado bajo renglones que aparentan ser trabajos temporales, pero no lo son, ya que solo tiene el nombre de trabajo por contrato o trabajo a destajo, pero en realidad durante años han trabajado sin interrumpir la relación de trabajo, ya que al renovar contrato cada año, han simulado que la relación acaba cuando el contrato vence, pero solo queda en papel, porque en la realidad esa relación de trabajo permanente existe.

Considero necesario que si un trabajador ya laboró dos años ininterrumpidamente bajo el renglón 022 o 031, y lo pretenden contratar para el ejercicio de un tercer año de servicio, esté se debe de trasladar al renglón 011, y este se considere como trabajador permanente, para garantizar ya los derechos que en el transcurso del tiempo de sus labores ha obtenido (aunque realmente toda trabajador se le debe de garantizar sus derechos mínimos).

El Estado debe de garantizar la seguridad e integridad de las personas y al permitir estas simulaciones de contratos, no garantiza el derecho de trabajo de dichas personas contratadas bajo esos renglones, por lo que es necesario que queda plasmada en una norma ese derecho que la persona tiene, y como opción tiene que dicha persona que haya laborado durante dos años ininterrumpidos sea trasladada como trabajador permanente.



Pero ¿Por qué la reforma a la Ley de Servicio Civil?, bueno, esto es porque la Ley de Servicio Civil es la que regula todo lo concerniente a un servidor público, como ya se explicó anteriormente en el capítulo III de la presente tesis. En ella se encuentra inmersa todo lo concerniente a traslados, permutas, nombramientos, etc., de un servidor público.

En la Ley de Servicio Civil, en su Artículo 90 del título XI y capítulo único. Disposiciones Complementarias, establece lo concerniente a Cambio de Clasificación, por lo que considero que se agregaría que a dicho título se le agregaré un Artículo 90 Bis, que establecería el traslado de renglones por transcurso de tiempo laborado, para lo cual propongo lo siguiente:

Artículo 42 BIS. Traslado de renglones por transcurso de tiempo laborado: Cuando el interesado lo solicite o bien cuando se compruebe que una persona contratada bajo los Renglones 022 o 031, durante dos o más periodos fiscales sin interrupción, tendrá el derecho de ser considerado trabajador permanente y ser trasladado al Renglón 011, esta solicitud la deberán de realizar ante la Oficina Nacional del Servicio Civil, quien será la encargada para realizar dichos traslados de renglones presupuestarios y quien deberá de realizar un procedimiento especial para obtener dicho traslado.

Dicha adhesión sería una ventaja merecida a todas aquellas personas que han estado en contratos de tipo temporal o a destajo, y se les estaría reconociendo los derechos mínimos que un trabajador debe de tener.

## CONCLUSIÓN DISCURSIVA

El Artículo 2 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece que es deber del Estado garantizar a los habitantes de la República el desarrollo integral de la persona, y en su Artículo 4 establece que en Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y en derechos.

Pero en la actualidad se ve que el Estado, no cumple estas normas en cuanto a contratación de personal para trabajar en el sector público, vemos una gran desigualdad en cuanto a los renglones 022 y 031, frente al renglón 011, ya que el Estado trata de disfrazar que el renglón 022 y 031, son contratos temporales, pero no es así, porque existen personas que hay sido contratadas bajo estos don renglones por varios años, y aun no se les nombra como trabajadores de tiempo permanente, como lo son aquellos trabajadores contratados bajo el renglón 011.

Desde que se da la prórroga de contratación bajo los renglones 022 y 031, cada año se entiende que entonces ese trabajador para el Estado es necesario, pero el Estado no lo considera así, porque al ser contratado una persona bajo el renglón 022 o bien el renglón 031, no se le otorga las prestaciones mínimas a que tendría derechos como lo son: aguinaldo, bono 14, vacaciones; entonces donde queda el estado de igualdad frente a los trabajadores contratados bajo el renglón 011, ya que ellos gozan de todos los beneficios y más que un trabajador debe de tener. No toma en cuenta el desgaste

físico o mental que un trabajador que es contratado bajo el renglón 022 o bien 031 tiene, ya que no tiene el beneficio de poder obtener sus vacaciones.

Aquellas personas contratadas bajo el renglón 022 o bien el renglón 031, que hayan laborado durante dos años fiscales o más, deben de ser consideradas como trabajadores permanentes, porque ya son necesarios, ya deben de tener todos aquellos beneficios que un trabajador bajo el renglón 011 tiene como tal, y así dejar de simular la contratación temporal no existiendo esta.

El Estado a través de la Oficina Nacional del Servicio Civil, debe de realizar un estudio en la cual establezca qué personas han estado trabajando bajo el renglón 022 o 031, durante dos años o más, para establecer que estos trabajadores sean trasladados al renglón 011.

Pero, para que esto se establezca se debe de establecer una norma en la cual beneficie a este tipos de personas contratados bajo los renglones 022 o 031, y que más que la Ley de Servicio Civil, que es la que regula todo lo concerniente a trabajadores del sector público. Dicha norma debe de ser reformada para mantener un principio de igualdad entre trabajadores del Estado, esta misma debe de proporcionar un beneficio a aquel trabajador que ha trabajado varios años para el Estado y es considerado como trabajador temporal.



## BIBLIOGRAFÍA

BARRERA MÉNDEZ, Dairyn Otilia. **Análisis del contrato administrativo en el renglón presupuestario 029 del Estado de Guatemala y su relación con la legislación laboral guatemalteca.** Tesis de Licenciatura, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 2006.

BÚCARO CHICAS, Yuri David. **Los sistemas de contratación laboral del Estado de Guatemala, en el marco de los derechos humanos.** Tesis de Maestría en Derechos humanos, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad Rafael Landívar, 2009.

ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolando. **Derecho del Trabajo I.** Guatemala, Ed. FORMATEC (s.f.).

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco.** Guatemala, Ed. Inversiones educativas/IUS-ediciones. 3era edición, 2008.

<http://www.monografias.com/trabajos/revfran/revfran.shtml>. **La Revolución Francesa.** (Consultado 15-12-2014).

LEAL SAZO DE TANCHEZ, Irma Judith. **La transgresión al derecho de igualdad del renglón 022 en relación a los demás renglones presupuestarios contemplados en la clasificación presupuestaria del sector público.** Tesis de Licenciatura, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 2009.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Síntesis del derecho del trabajo guatemalteco.** Guatemala, Ed. IUS. (s.f.).



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

MINISTERIO DE FINANZAS PÚBLICAS. **Manual de Clasificaciones Presupuestarias para el Sector Público de Guatemala.** 5ta Edición. Año 2013.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** 3ra Edición actualizada, corregida y ampliada por Guillermo Cabanellas de las cuevas.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** 1ra Edición electrónica.

PRADO, Gerardo. **Teoría del Estado.** Guatemala, Ed. Praxis/división Editorial. Octava edición, 2009.

ROCA RUANO, Carolina; **El servicio civil en Guatemala: elementos para su reforma.** VIII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reformar del Estado y de la Administración Pública, Panamá, 28-32 Octubre 2003.

SALAZAR GUTIÉRREZ, Byron Ismael. **Aplicación en la municipalidad de Guatemala de los contratos con cargo al renglón presupuestario.** Tesis de Licenciatura, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 2011.



SUBUYUJ CORONADO, Hilda Esperanza. **Aplicación indebida de los renglones presupuestarios 011, 022, 029, 183 y 189 utilizados en las contracciones del servicio público.** Tesis de Licenciatura, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 2010.

TEBELÁN CANIL, Roberto. **La necesidad de implementar guarderías y salas cunas en los centros de trabajos, para el efectivo cumplimiento de lactancia.** Tesis de Licenciatura, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 2006.

VÁSQUEZ GONZÁLEZ, Ana Lily. **Análisis jurídico de los contratos laborales de los trabajadores del Estado en el departamento de Guatemala.** Tesis de Licenciatura, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 2005.

VILLAGRÁN REYES, Paola Ernestina. **La necesidad de adecuación legal en base al contenido del convenio diecinueve de la Organización Internacional de Trabajo en cuanto a las condiciones legales en que se encuentran los Trabajadores extranjeros con relación a la indemnización en los accidentes de trabajo.** Tesis de Licenciatura, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 2006.

VILLEGAS, Héctor B. **Curso de Finanzas, Derecho Financiero y Tributario.** 4ta. Edición, Guatemala. Ed. Depalma (s.f.)

## **Legislación**

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



**Código de Trabajo.** Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala. Año 1947.

**Código Civil.** Decreto ley 106. Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala. Año 1964.

**Ley de Servicio Civil.** Decreto 1748 del Congreso de la República de Guatemala. Año 1969.

**Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo Económico Social.** Municipalidad de Guatemala, Entidad Metropolitana Reguladora de Transporte y Transito del Municipio de Guatemala y sus áreas de influencia Urbana –EMETRA-, Empresa Municipal de Transporte de la Ciudad de Guatemala y sus áreas de influencia urbana –EMT- y Empresa Metropolitana de Vivienda y Desarrollo Urbano y el Sindicato Central de Trabajadores Municipales (S.C.T.M). Año 2013.

**Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, negociado por el sindicato de trabajadores de la municipalidad de jalapa y la municipalidad del municipio de jalapa, departamento de jalapa. MUNICIPALIDAD DE JALAPA. AÑO 2012.**