

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



**ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO DE LOS CONTRATOS POR SERVICIOS
TÉCNICOS O PROFESIONALES EN EL ESTADO DE GUATEMALA**

JOSELINNE YESENIA GARCÍA GRANADOS

GUATEMALA, SEPTIEMBRE DE 2017

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

**ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO DE LOS CONTRATOS POR SERVICIOS
TÉCNICOS O PROFESIONALES EN EL ESTADO DE GUATEMALA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

JOSELINNE YESENIA GARCÍA GRANADOS

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, septiembre de 2017

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

DECANO:	Lic.	Gustavo Bonilla
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.	Fernando Antonio Chacón Urizar

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic.	Héctor Rene Granados Figueroa
Secretario:	Lic.	Gamaliel Sentés Luna
Vocal:	Lic.	Ignacio Blanco Ardon

Segunda Fase:

Presidente:	Lic.	Marta Eugenia Valenzuela Bonilla
Secretaria:	Lic.	María Lesbia leal Chávez
Vocal:	Licda.	Miriam Lili Rivera Álvarez

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

Ciudad Universitaria, zona 12
GUATEMALA, C.A.

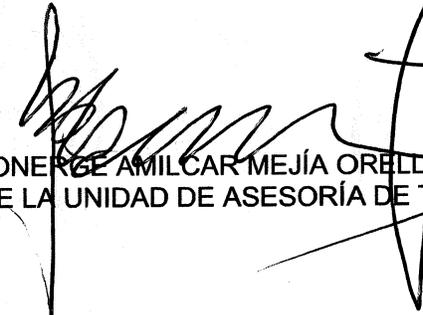


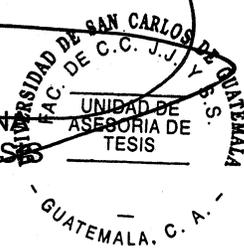
UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.
Guatemala, 01 de abril de 2013.

ASUNTO: JOSELINNE YESENIA GARCÍA GRANADOS, CARNÉ No. 200118844, solicita que para la elaboración de su tesis de grado, se le apruebe el tema que propone, expediente No. 20121481.

TEMA: "ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO DE LOS CONTRATOS POR SERVICIOS TÉCNICOS O PROFESIONALES EN EL ESTADO DE GUATEMALA".

Con base en el dictamen emitido por el (la) consejero (a) designado (a) para evaluar el plan de investigación y el tema propuestos, quien opina que se satisfacen los requisitos establecidos en el Normativo respectivo, se aprueba el tema indicado y se acepta como asesor de tesis al Licenciado DOUGLAS JOSEPH LAINFIESTA FLORES, Abogado y Notario, colegiado No. 8554.


DR. BONERICE AMILCAR MEJÍA ORELLANA
JEFE DE LA UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS



Adjunto: Nombramiento de Asesor
cc.Unidad de Tesis
BAMO/yr.



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



Guatemala, 01 de abril de 2013.

Licenciado
DOUGLAS JOSEPH LAINFIESTA FLORES
Ciudad de Guatemala

Licenciado DOUGLAS JOSEPH LAINFIESTA FLORES:

Atentamente me dirijo a usted para hacer de su conocimiento que recibí el dictamen del (de la) Consejero (a) - Docente de la Unidad de Asesoría de Tesis de esta Facultad, en el cual hace constar que el plan de investigación y el tema propuesto por la estudiante: JOSELINNE YESENIA GARCÍA GRANADOS, CARNÉ No. 200118844, intitulado "ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO DE LOS CONTRATOS POR SERVICIOS TÉCNICOS O PROFESIONALES EN EL ESTADO DE GUATEMALA" reúne los requisitos contenidos en el Normativo respectivo.

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

"IDY ENSEÑAD A TODOS"

DR. BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA
Jefe de la Unidad Asesoría de Tesis



cc.Unidad de Tesis, interesado y archivo



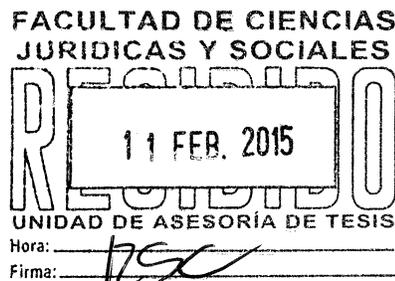
Bufete Jurídico

*Lic. Douglas J. Lainfiesta
Abogado y Notario*



Guatemala, 11 de septiembre 2014.

Señor Jefe
De la Unidad de Tesis
Dr. Bonerge Amílcar Mejía Orellana
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su despacho.



Respetable Licenciado Mejía:

En atención al nombramiento de fecha uno de abril del año dos mil trece, en donde se me designa como ASESOR de tesis, de la estudiante **JOSELINNE YESENIA GARCÍA GRANADOS** respecto a su trabajo de tesis intitulado **"ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO DE LOS CONTRATOS POR SERVICIOS TÉCNICOS O PROFESIONALES EN EL ESTADO DE GUATEMALA"**, con el objeto de informar sobre mi labor y oportunamente emitir dictamen respectivo:

- A. El contenido científico y técnico de la investigación realizada en el campo del derecho laboral, Los Contratos de Trabajo es una institución de mayor actividad práctica en el medio guatemalteco y que es utilizado tanto por las instituciones públicas como privadas, teniendo su regulación en el Código de Trabajo y el contenido se presenta realizando el análisis doctrinario, jurídico y práctico, principalmente de la naturaleza jurídica del mismo.
- B. Con respecto a la metodología y técnicas utilizadas, estas se determinan en el contenido íntegro de la investigación, ya que el aporte que representa el método analítico es fundamental tomando en cuenta la diversidad de información obtenida, misma que fue necesaria no solo la selección sino el análisis de su contenido. Con respecto a la técnica utilizada esta fue la bibliográfica para clasificar los puntos de vista de autores nacionales y extranjeros con relación a Los Contratos por Servicios Técnicos y profesionales.
- C. En cuanto a la redacción del contenido íntegro de la presente investigación, esta es acorde en cuanto a la redacción, ortografía y puntuación; acorde a los lineamientos establecidos por la Real Academia Española.
- D. La contribución científica, de la contratación de servicios técnicos y profesionales

4ª calle 7-53 zona 9, Edificio Torre Azul, 2º nivel, oficina 202, Ciudad Capital.

Tels: 5396-8546 y 5510-0792

e-mail: licfiesta2004@yahoo.com.mx



Bufete Jurídico

*Lic. Douglas J. Lainfiesta
Abogado y Notario*



específicamente en la importancia jurídica los requisitos esenciales y los principios fundamentales para su eficacia y la consideración como contratación de tipo civil y no laboral.

- E. Las conclusiones y recomendaciones, son afines al contenido íntegro de cada uno de los capítulos y para el efecto se consideran de gran utilidad en la investigación.
- F. La bibliografía utilizada, se considera que fue la más oportuna estableciendo, que en materia de derecho laboral hay abundantes textos de autores nacionales y extranjeros mismos que se encuentran en el apartado correspondiente de la presente investigación jurídica.

Por lo que considero que cumple con los requisitos, que para el efecto establece el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen Público, por lo anteriormente indicado procedo a emitir el presente dictamen de Asesor en forma FAVORABLE, para que pueda continuar con el trámite correspondiente, para su posterior evaluación por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar el grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales y los títulos profesionales de Abogado y Notario.

Sin otro particular me suscribo de usted,


Lic. Douglas Joseph Lainfiesta Flores
Abogado y Notario
Colegiado Activo No.8, 554

Licenciado
DOUGLAS JOSEPH LAINFIESTA FLORES
Abogado y Notario



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.
Guatemala, 11 de febrero de 2015.

Atentamente, pase a el LICENCIADO MARIO ANTONIO GUERRA LEÓN , para que proceda a revisar el trabajo de tesis de la estudiante JOSELINNE YESENIA GARCÍA GRANADOS, intitulado: "ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO DE LOS CONTRATOS POR SERVICIOS TÉCNICOS O PROFESIONALES EN EL ESTADO DE GUATEMALA".

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


DR. BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc.Unidad de Tesis
BAMO/iy.



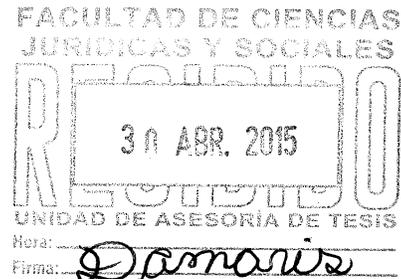


Bufete Jurídico
Lic. Mario Antonio Guerra León
Abogado y Notario



Guatemala 04 de marzo de 2015

Licenciado
Dr. Bonerge Amílcar Mejía Orellana
Jefe de la Unidad de Tesis
Facultad de Derecho
Universidad de San Carlos de Guatemala



Respetable Doctor Mejía:

De manera atenta me dirijo, deseándole éxitos en sus actividades cotidianas y profesionales, a la vez informarle que en base a la resolución de fecha once de Febrero del año en curso en la cual fui nombrado como Revisor del trabajo de tesis de la Bachiller **JOSELINNE YESENIA GARCÍA GRANADOS** denominado: **“ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO DE LOS CONTRATOS POR SERVICIOS TÉCNICOS O PROFESIONALES EN EL ESTADO DE GUATEMALA”**. Para lo cual procedí a revisar y asesorando a la estudiante en cuanto a las modificaciones que se estimaron pertinentes en base en lo siguiente:

El contenido objeto de desarrollo y análisis en el presente trabajo de investigación de tesis está fundamentado en el derecho sustantivo de trabajo en base a los principios legales y doctrinarios del Derecho Laboral con vista en la necesidad existente que se cumpla y se respete la legislación vigente correspondiente.

La metodología aplicada en este trabajo fue de tipo analítico y sintético, así como la aplicación del método lógico-deductivo e inductivo ya que permitió que en la investigación se pudiera determinar los diferentes tipos de contratación laboral existentes en Guatemala; siendo el punto central los Contratos por Servicios Profesionales establecidos en el Código Civil decreto ley 106, y los Contratos de tipo Laboral cumpliendo con su marco legal el cual se encuentra establecido en el Código de Trabajo decreto 1441. Y el ámbito doctrinario del Derecho Laboral.

Se puedo verificar el contenido científico y técnico en la elaboración del tema, su método y técnicas de investigación las cuales fueron las indicadas; así como la correcta redacción del tema. Las conclusiones y recomendaciones son congruentes con el trabajo de investigación y fueran buscando lo esencial del tema tratado, las acepciones propias del estudiante.





Bufete Jurídico
Lic. Mario Antonio Guerra León
Abogado y Notario



La bibliografía utilizada, se constató que en el desarrollo y culminación del informe de tesis final, se utilizó la doctrina de autores nacionales y extranjeros, así mismo fue analizada la legislación interna como de otros países, para el estudio del derecho comparado por lo que a mi criterio son adecuados.

En base a lo anterior se puede establecer que el trabajo de investigación se efectuó según las exigencias de la asesoría prestada, habiéndose realizado las modificaciones tanto de fondo y forma, cumpliendo con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen Público General.

Por lo expuesto en mi calidad de Revisor concluyo que el trabajo de tesis de la Bachiller **JOSELINNE YESENIA GARCÍA GRANADOS** cumple satisfactoriamente con el normativo establecido por lo que me permito aprobar el presente trabajo de investigación de tesis emitiendo **DICTAMEN FAVORABLE**, en cuanto a la fase de revisión.

Sin otro particular me suscribo de usted,

Lic. Mario Antonio Guerra León
ABOGADO Y NOTARIO

Lic. Mario Antonio Guerra León
Abogado y Notario
colegiado activo No. 7,012

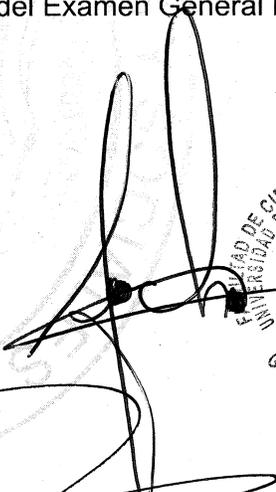




DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 25 de julio de 2017.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante JOSELINNE YESENIA GARCÍA GRANADOS, titulado ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO DE LOS CONTRATOS POR SERVICIOS TÉCNICOS O PROFESIONALES EN EL ESTADO DE GUATEMALA. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

RFOM/srrs.




SECRETARIO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
GUATEMALA, C. A.

DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
GUATEMALA, C. A.





DEDICATORIA

A DIOS:

Gracias Padre Amado por haberme dado la fuerza, la sabiduría y la fortaleza para poder alcanzar este triunfo y llegar a la tan anhelada meta, gracias por ser fiel, por darme tu amor y tu fortaleza, sin ti yo no hubiera podido alcanzarlo, gracias mi Dios.

A MIMADRE:

Lorena Granados, a quien amo y quien ha sido ejemplo en mi vida, una mujer admirable fuerte sin temor a la vida, a la que le debo lo que soy; gracias mami, por haberme dado lo mejor de ti sin pedirme nada a cambio, gracias por tus consejos, por tu apoyo incondicional, este triunfo es parte de ti.

A MI ESPOSO:

Nelson Franco, por tu amor, tu paciencia, por tu apoyo incondicional, por motivarme día con día para alcanzar la meta trazada, gracias por tu compañía y por tus cuidados, le doy gracias a Dios por haberte puesto en mi camino, te amo cielo.

A MIS HIJOS:

Nelson David, Pablo Josué y María Andrea, por ser la fuente que da fuerza a mi vida, gracias por darme tanto amor y alegría; son los tres amores más grandes de mi vida.

A MIS HERMANOS:

Wendy, Antonio y Lesly por el amor y apoyo incondicional que siempre me han brindado, por estar a mi lado fortaleciéndome cuando las fuerzas me hacían falta.



A MIS SOBRINOS:

Jeremy, Jesús Antonio, Oscar, Estefanía, y Adriana por todo su amor y confianza en mí y motivarme siempre.

A MIS AMIGAS:

Gabriela Zaldaña, Marcela Ventura, Karen y Refugio Bautista, por su apoyo y su amistad durante todos los años de la carrera por acompañarme y apoyarme.

A:

La Universidad de San Carlos de Guatemala, en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales; que me albergó en sus aulas y me concedió el gran honor de haber culminado mi carrera, siendo un orgullo ser egresada de esta casa de estudios.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i
CAPÍTULO I	
1. Derecho laboral guatemalteco.....	1
1.1. Principios del derecho laboral	1
1.1.1. Función de los principios laborales.....	2
1.1.2. Principio de tutelaridad.....	3
1.1.3. Garantías mínimas.....	5
1.1.4. Principio de irrenunciabilidad.....	6
1.1.5. Necesario e imperativo.....	7
1.1.6. Principio in dubio pro operario.....	8
1.1.7. Principio de realidad y objetividad.....	9
1.1.8. Principio de derecho público.....	10
1.1.9. Democrático.....	10
1.1.10. Conciliatorio.....	11
1.2. Antecedentes históricos del derecho laboral.....	11
1.2.1. La esclavitud.....	12
1.2.2. El feudalismo.....	12
1.2.3. El comunismo.....	13
1.2.4. La Revolución Industrial.....	14
1.2.5. Época Pre-Colonial en Guatemala.....	15
1.2.6. Época Colonial.....	16



Pág.

1.2.7. Leyes de Indias.....	16
1.2.8. Época Independiente.....	17
1.3. El contrato de trabajo.....	25
1.3.1. Los contratos de trabajo según el Código de Trabajo.....	26
1.4. Origen del contrato de trabajo.....	29
1.5. Elementos del contrato de trabajo.....	30
1.5.1. Elementos generales.....	31
1.5.2. Elementos constitutivos del contrato de trabajo.....	32

CAPÍTULO II

2. Las relaciones laborales de los servidores públicos en Guatemala.....	35
2.1. Generalidades.....	35
2.2. Antecedentes históricos.....	36
2.3. Regulación legal.....	36
2.4. Leyes complementarias.....	38
2.5. Relación funcional en el servicio civil.....	39
2.6. Clasificación de los servidores públicos.....	42
2.6.1. Naturaleza jurídica de la relación funcional.....	43
2.6.2. Sistema de ingreso al servicio civil.....	45
2.6.3. Sistema de designación de funcionario públicos.....	46
2.6.4. Análisis de la regulación legal del servicio civil en Guatemala.....	48

CAPÍTULO III

3. Los contratos bajo el renglón 029.....	51
---	----



3.1. Antecedentes históricos de la contratación bajo el renglón 029.....	51
3.2. Características de los contratos bajo el renglón 029 del Estado.....	52
3.2.1. Condiciones de ingreso.....	52
3.2.2. Período de prueba.....	53
3.3. Beneficios a los que tiene derecho el trabajador del Estado.....	56
3.4. Contratos por servicios profesionales o técnicos.....	60
3.5. Opiniones de la Corte de Constitucionalidad de Guatemala en sentencias relacionadas con el renglón 029.....	65

CAPÍTULO IV

4. Contratos técnicos o profesionales en el derecho comparado.....	67
4.1. Características.....	68
4.2. Elementos.....	70
4.3. Terminación.....	70
4.4. Clasificación.....	71
4.5. Naturaleza.....	71
4.6. Análisis comparativo de su aplicación por parte de los Estados con respecto a Guatemala.....	72

CAPÍTULO V

5. Análisis comparativo sobre la contratación de personal en el servicio civil y su diferencia con relación a la contratación bajo el renglón presupuestario 029.....	77
5.1. Periodos de contratación bajo el renglón 029 en Guatemala.....	78



Pág.

5.2. Aplicación del derecho laboral de las prestaciones laborales en las contrataciones bajo el renglón 029 en Guatemala.....	79
5.3. Obligaciones derivadas de la suscripción de un contrato por servicios técnicos o profesionales bajo el renglón 029.....	81
5.4. Análisis de la contratación 029.....	82
CONCLUSIONES.....	87
RECOMENDACIONES.....	89
BIBLIOGRAFÍA.....	91



INTRODUCCION

En la legislación guatemalteca existen varios tipos de contratación laboral; en la Ley del Servicio Civil se encuentran regulados los principios filosóficos del sistema administrativo de la relación laboral.

Por mandato constitucional, se determina que las relaciones entre el Estado y las entidades descentralizadas y autónomas, se deberán regir por la Ley del Servicio Civil, contenida en el Decreto 1748 del Congreso de la Republica, dicha normativa, regula los principios filosóficos del sistema, normas básicas y estructura técnico administrativa de dichas relaciones laborales.

Los trabajadores según el Manual de Clasificaciones Presupuestaria hace una clasificación designándolos por categorías en la cual existe la categoría presupuestaria 011 que son contrataciones que están sujetas al proceso de selección existiendo personal permanente en distintas áreas y cuya relación está garantizada con el pago de prestaciones y un fondo de retiro. Además existen otras categorías presupuestaria como la categoría 022, en este el trabajador tiene la desventaja que el estado puede rescindir el contrato de trabajo en cualquier momento, la categoría presupuestaria 029 que es el tipo de contratación que se desarrolla en este estudio se caracteriza por contratar personal calificado, profesional y técnico para labores específicas, por no tener categoría de empleados públicos; es decir no crean relación laboral sin embargo, el trabajador rinde informe periódico de los servicios o avances logrados, reservándose el Estado el derecho de renovación del contrato, lo cual ha generado una expansión no solo al sector público, sino también al sector privado, ya que últimamente han celebrado contratos técnicos y profesionales con el evidente animo de simular relaciones laborales, con el propósito de evadir el pago de prestaciones reguladas en la normativa laboral guatemalteca.

El objetivo general y esencial de la investigación es determinar las causas y efectos que generan para los trabajadores que prestan servicios técnicos o profesionales tener este tipo de contratación; estos contratos teniendo al estado como parte patronal



los considera como un contrato civil y no laboral, dándole otro valor y negando así el pago de prestaciones irrenunciables a las que tendrían derecho como trabajadores.

La problemática anterior surge como única respuesta el siguiente planteamiento: Ante la utilización de los contratos por servicios técnicos o profesionales bajo el renglón 029, no tienen los mismos derechos que los empleados permanentes, recibiendo exclusivamente lo que se ha denominado honorarios a cambio de la prestación de sus servicios, omitiéndose el cumplimiento de principios laborales así como, los beneficios sociales y económicos establecidos en el Código de Trabajo.

En el presente trabajo de investigación fue necesario dividir la información recopilada en cinco capítulos, el primero de ellos describe el derecho laboral guatemalteco, principios y antecedentes históricos del derecho laboral en Guatemala así como el contrato de trabajo, su origen y sus elementos; en el segundo capítulo se analiza las relaciones laborales de los servidores públicos en Guatemala, la relación funcional en el servicio civil, la clasificación de los servidores públicos y la normativa que rige las contrataciones; el tercer capítulo parte central de la investigación, analiza los contratos bajo el renglón 029 del Estado de Guatemala, sus antecedentes históricos así como opinión de la Corte de Constitucionalidad de Guatemala en sentencias relacionadas con el renglón 029; el cuarto capítulo examina los contratos técnicos o profesionales en el derecho comparado, características, elementos y su clasificación; por último en el quinto capítulo un análisis comparativo entre las diferentes contrataciones laborales.

Los métodos utilizados junto con el científico, sirvieron de base para llevar a cabo la investigación para darle un enfoque adecuado y llegar las conclusiones que permitieron entender de mejor forma el tema; el método jurídico sirvió para analizar el sistema judicial guatemalteco y comprender de mejor manera lo relativo a los contratos laborales en Guatemala. La técnica utilizada fue la bibliográfica, para la recopilación de documentos relacionados al tema en los libros de texto, disposiciones legales, tanto de autores nacionales como de extranjeros.



CAPÍTULO I

1. Derecho laboral guatemalteco

Es un conjunto de normas, principios y doctrinas que regulan la actividad humana intelectual y/o material encaminada a producir los elementos necesarios para satisfacer necesidades con el objetivo de transformar el mundo exterior, y mediante la cual obtiene los medios materiales o bienes económicos para su subsistencia.

1.1. Principios del derecho laboral

Los principios del derecho del trabajo son aquellas ideas fundamentales o líneas directrices, propias o exclusivas de esta rama del derecho, normas de interpretación o de suplencia de la ley que informan e inspiran directa o indirectamente las normas laborales.

El derecho laboral, fue formulado con un fin específico, el cual es mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quien da su trabajo y quien se beneficia de él.

Para el logro de este fin, el derecho laboral necesita inspirarse en principios que deben dar forma a su estructura, en congruencia con su razón de ser. El Licenciado Fernández Molina menciona que en algunos casos los principios pueden ser denominados de diferentes formas: "Aquí les llamo principios; se les podría llamar



también condiciones básicas, conceptos elementales u otras expresiones, pero, el término principios lo considero adecuado.”¹

O bien, como los llama el tratadista Walker Linares: “Principios fundamentales que informan el derecho de trabajo (a los cuales se les podría llamar principios generales)”.²

Guatemala cuenta con un Código de Trabajo promulgado en 1947, que con reformas se ha mantenido vigente hasta el día de hoy. Es de alguna forma un instrumento bien concebido; aunque varias reformas se han dado a través de decretos legislativos y decretos ley, las cuales han variado su contenido y orientación dependiendo del momento histórico de su promulgación.

1.1.1. Función de los principios laborales.

Los principios laborales desempeñan una triple función las cuales son la **función Informativa** la que orienta el contenido de las normas jurídicas laborales, es decir cuando influyen en su creación y modificación. Cuando se habla de los principios del derecho en su función informadora se denominan características ideológicas, principios ideológicos, o principios políticos.

Función Interpretativa ya que permite asignarle un significado a las normas jurídicas laborales y por último la **función normativa** las cuales se encuentran consagradas en el ordenamiento jurídico guatemalteco, como normas jurídicas. En este caso los

¹ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 17.

² Walker Linares, Federico. **Derecho de trabajo**. Pág. 50.



principios cumplen una función normativa, es decir son reglas de observancia obligatoria para todas las personas en la integración y aplicación del derecho laboral. Cuando se refiere a los principios del derecho de trabajo en su función normativa se denominan principios técnicos, Principios normativos, principios dogmáticos o garantías.

Entre los principios fundamentales del derecho de trabajo que inspiran a la legislación guatemalteca pueden enumerarse los siguientes:

1.1.2. Principio de tutelaridad

El inciso a, del cuarto considerando del Código de Trabajo establece: “El derecho de trabajo es tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente”. Consiste este principio en la protección jurídica preferente que el derecho laboral otorga a los trabajadores para compensar la desigualdad económica que estos tienen con respecto a sus patronos. El principio de tutelaridad se presenta en los casos en que existen suficientes elementos de juicio para considerar que por situaciones materiales del hecho, una de las partes, en este caso el trabajador, está en desventaja para negociar o establecer formas contractuales o procedimentales equívocas, siendo necesario promulgar disposiciones legales pertinentes que compensen esa desigualdad, conceptuándose este principio como un instrumento compensatorio de la desigualdad económica.



Puede afirmarse entonces, que atendiendo a elementos materiales del hecho, en que presumiendo una determinada situación desfavorable al trabajador, el legislador otorga una protección jurídica preferente al mismo.

Walker Linares sostiene que: “La definición de tutelaridad no está asociada a que en todos los casos el derecho de trabajo sea protector, porque entonces no podríamos precisar en qué momento está presente, de esta suerte la tutelaridad está presente cuando el factor económico es adverso al trabajador al grado que su uso puede producir una injusticia, va a darse pues, por medio de esa protección jurídica preferente, para hacer iguales a los desiguales”.³

Por otro lado se debe tener en cuenta que el principio de tutelaridad es perfectamente compatible con el principio de igualdad consagrado en el Artículo 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala, ya que dicho principio establece que todos los seres humanos son iguales en dignidad y derechos, y la Corte de Constitucionalidad ha expresado en diversas sentencias que dicha igualdad se debe entender cómo tratar igual a las personas que se encuentran en la misma situación pero que no es violatorio de la igualdad tratar distinto a personas que están en situaciones distintas, siempre que la diferenciación tenga un fundamento racional.

³Walker Linares, Federico. **Ob. Cit.** Pág. 25.



1.1.3. Garantías mínimas

El derecho de trabajo constituye un conjunto de garantías sociales, las cuales tienen las siguientes características:

- a. Mínimas.
- b. Protectoras del trabajador.
- c. Irrenunciable únicamente para el trabajador.

Estos derechos se consideran de carácter mínimo porque el Estado en cumplimiento de su función es lo menos que considera que debe garantizarse a los trabajadores en el desarrollo de sus actividades; como por ejemplo el salario mínimo el cual representa la menor cantidad de dinero que el patrono puede pagarle y con la cual el trabajador podrá cumplir sus obligaciones como jefe de familia.

Mazariegos Vásquez explica que: “Se llega también al principio que la regulación imperativa considerada por la ley como mínimo de garantías sociales, que pueden ser reemplazadas por otra más favorable al trabajador. De manera que las normas laborales en cuanto a jusdispositivum sólo rigen de manera subsidiaria cuando han sido objeto de mejoramiento a través de la contratación”.⁴

La literal b) del cuarto considerando del Código de Trabajo establece: “El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador,

⁴ Mazariegos Vásquez, Edilmar. **Creación Del Instituto Guatemalteco de Defensa Laboral**. Pág.11-12.



irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo”.

La Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 102 instituye: “Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades.”

De lo anterior se desprende que los derechos contenidos en la legislación, no son sólo capital y trabajo, de manera que al permitirlo las circunstancias, pueden aumentarse en beneficio del trabajador. “Las garantías mínimas constituyen una pared de la cual los trabajadores no pueden retroceder, sino que señala el punto de partida hacia delante”.⁵

1.1.4. Principio de irrenunciabilidad

La irrenunciabilidad consiste en la imposibilidad jurídica en la que se encuentran los trabajadores de privarse voluntariamente de uno o más derechos otorgados por el derecho laboral en su favor. El grado de aplicación del proteccionismo es tan marcado, que se impone aun frente o en contra del mismo trabajador, lo cual se encuentra consignado en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, el llamado principio de irrenunciabilidad: “Son nulas todas las estipulaciones que

⁵ Méndez Salazar, Libertad Emérita. **Aplicación de las normas laborales en Guatemala, en atención a las fuentes del derecho.** Pág. 21.



impliquen disminución o tergiversación de los derechos de los trabajadores aunque se expresen en un convenio o contrato de trabajo o en cualquier otro documento.”

El principio se implementa con el fin de asegurar los mínimos que establece la ley y evitar que el trabajador renuncie a esos mínimos, ya sea por presiones, engaños o cualquier otro motivo, lo que implica que la tutelaridad se impone aun frente a acciones del mismo trabajador.

1.1.5. Necesario e imperativo

El cuarto considerando literal c) del Código de Trabajo enuncia el principio que “El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social”.

Como es sabido en el derecho común no rige el principio de la autonomía de la voluntad, es decir que las partes de todo contrato, dentro de los límites de la ley, como exigencia del derecho civil, pueden acordar determinadas condiciones en una negociación. En el caso del derecho de trabajo no es posible contratar en condiciones inferiores a las establecidas en la ley, toda vez que estas normas son de forzoso



cumplimiento, pues se estima que configuran un contenido mínimo de beneficio para los trabajadores.

Mario de la Cueva, cuando se refiere al principio dice: “Toda norma jurídica es un imperativo, pues es una regla de conducta cuya observancia se encuentra garantizada por el Estado”, una parte de la doctrina sostiene, que la característica de todo orden jurídico es la coacción, no porque todas las normas se realicen coactivamente, toda vez que en una alta proporción, los hombres cumplen voluntariamente las normas, sino porque cada violación de orden jurídico es susceptible de ser reparada, directa o indirectamente, mediante la intervención del poder coactivo del Estado. Si esta posibilidad no existiera las normas jurídicas pasarían a la categoría de preceptos morales o de convencionalismos sociales”.⁶

Concluyendo que, el principio surge de la injusticia y desigualdad social, que sin la existencia de las normas laborales, los patronos se aprovecharían de la necesidad económica de los trabajadores para obligarlos a aceptar condiciones de trabajo notoriamente desfavorables a ellos, e incluso inhumanas, las cuales tendrían que ser aceptadas por los trabajadores en virtud de la gran necesidad económica que tienen.

1.1.6. Principio in dubio pro operario

Uno de los más importantes principios del derecho laboral es el de in dubio pro operario (en caso de duda se debe favorecer al trabajador); consiste que en caso de duda sobre la interpretación o alcance de disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en

⁶ De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo volumen 1.** Pág. 278.



materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores, El principio se halla en la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 106 segundo párrafo además en el Código de Trabajo en el Artículo 16 el cual establece “en caso de conflicto entre las leyes de trabajo o de Previsión social con las de cualquier otra índole deben predominar las primeras”.

1.1.7. Principio de realidad y objetividad

El principio está concebido por la legislación guatemalteca en el cuarto considerando, literal d., del Código de Trabajo, en el sentido de que el derecho de trabajo es realista "porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar, ante todo, la posición económica de las partes". Y, es objetivo, de acuerdo al precitado instrumento legal, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

Américo Plá Rodríguez, al abordar el Principio de la Primacía de la Realidad, distingue las siguientes ideas: "para pretender la protección del derecho del trabajo no basta el contrato, sino que se requiere la prestación efectiva de la tarea, y que ésta determina aquella protección aunque el contrato fuera nulo o no existiera (además) que en materia laboral ha de prevalecer siempre la verdad de los hechos por encima de los acuerdos formales. Esta segunda significación queda de manifiesto especialmente en la frase que considera erróneo pretender juzgar la naturaleza de una relación de



acuerdo con lo que las partes hubieran pactado, ya que si las estipulaciones consignadas no corresponden a la realidad, carecerán de todo valor”.⁷

Y además porque en las leyes laborales se debe atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Es por ello que en el derecho laboral siempre debe imperar la realidad sobre la formalidad.

1.1.8. Principio de derecho público

La literal e) del cuarto considerando del Código de Trabajo, establece, “El derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo”.

El Artículo 14 del Código de Trabajo, preceptúa: “El presente Código y sus reglamentos son normas legales de orden público y a sus disposiciones se deben sujetar todas las empresas de cualquier naturaleza que sean, existentes lo que en lo futuro se establezcan en Guatemala.” El principio expresa que la naturaleza jurídica del derecho de trabajo es de derecho público, ya que el interés general debe prevalecer sobre el interés particular. Cumple esencialmente una función informadora.

1.1.9. Democrático

La literal f) del cuarto considerando del Código de Trabajo indica que “El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la

⁷Plá Rodríguez, Américo. **Los principios del derecho de trabajo**. Pág. 11.



dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos”.

El principio se orienta a obtener la dignificación tanto económica como moral de los trabajadores, reivindicando todos los derechos de los trabajadores frente a los patronos buscando así la armonía social. Todo derecho debe ser la expresión real de la democracia.

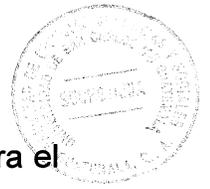
1.1.10. Conciliatorio

El principio implica que dentro de una relación jurídica laboral las dos partes de la relación, sacrifiquen parte de sus intereses para llegar a un arreglo, en un diferendo determinado, sin violar otros principios que favorecen a los trabajadores.

1.2. Antecedentes históricos del derecho laboral

Surgió de la necesidad de proteger a la clase trabajadora en vista de la inmisericorde explotación a la cual fue sometida al presentarse el sistema capitalista. Lucha de los obreros (minas y canteras) en Inglaterra al ser sometidos a jornadas de trabajo de hasta de 18 horas, sin buena paga ni prestaciones, arriesgando inclusive su vida.

Claramente se puede ver que a medida que evolucionan los sistemas económicos en el mundo lo hace a la par el derecho laboral y es con la aparición de sistemas como el feudalismo, capitalismo, comunismo en los que el derecho laboral tiene como tarea



defender al trabajador. Por lo que se describe cada uno de los estadios que sufriera el derecho laboral desde que tiene aparición la subordinación entre trabajador y patrono.

1.2.1. La esclavitud

Se puede afirmar que tiene origen desde el momento en el que el ser humano se relaciona con otros seres de su misma especie, se conoce como la servidumbre involuntaria más completa y resultaba del producto de las guerras en donde los pueblos más débiles tenían que someterse a los más fuertes.

Los esclavos no eran personas libres, sino propiedad de una familia según plantea el derecho romano, se podía nacer esclavo o llegar a ser esclavo; como por ejemplo los hijos de una mujer esclava nacían esclavos o una persona libre pasaba a ser esclavo si se convertía en prisionero de guerra. Los esclavos constituían una importante fuerza de trabajo en la agricultura y el servicio doméstico.

1.2.2. El feudalismo

El feudalismo tiene sus orígenes tras la caída del imperio carolingio a causa de las luchas entre los sucesores de Carlomagno y la llegada de pueblos invasores, como los vikingos, magiares y normando. Fue una época de gran inseguridad.

Los reyes eran incapaces de defender sus posesiones por que los ejércitos eran escasos, y tampoco tenían medios suficientes para que su autoridad alcanzara todos los rincones del reino. Solo un reducido grupo de juristas, eclesiásticos y guerreros los ayudaban en su gobierno. Este grupo constituía la corte.



Por eso, los reyes repartían tierras entre los principales nobles y monasterios y, en ellas, estos se encargaban de la defensa, impartían justicia y cobraban impuestos a los campesinos. Estas tierras recibían el nombre de feudo o señorío, y en esta época está el origen del feudalismo.

La apertura comercial del mediterráneo después de las cruzadas favoreció el desarrollo de algunos puertos, como Génova, Venecia y Barcelona; era creciente la actividad de la industria manufacturera en otras poblaciones al igual que la fabricación de armas y la minería en Europa constituyeron el campo de acción preferido de una clase social cuyo ascenso era evidente, la burguesía, se afianzo progresivamente la economía monetaria, al tiempo que las necesidades de capital agruparon a los mercaderes en compañías privadas lo que produjo una etapa conocida como el mercantilismo que evoluciono y posteriormente se convirtió en una economía capitalista.

1.2.3. El comunismo

Es el gobierno ejercido por un solo partido que representa al pueblo y que administra todos los bienes de producción (empresas, fabricas, herramientas, etc.) ejerciendo un control estricto sobre las actividades sociales, económicas y políticas de la sociedad.

A este gobierno se le llama comunista porque centra su poder en la comunidad; el partido único tiene como misión la coordinación de todo un grupo para obtener resultados en comunidad. Las personas que pertenecen al partido político no deben tener ninguna clase de privilegios en particular.



Se puede rastrear el nacimiento del comunismo en los albores de la revolución industrial, ello debido al surgimiento de movimientos obreros que reclamaban seguridad laboral y salarial estos movimientos, en algunos casos, fueron violentos (destrucción de máquinas y producción) y en otros casos constituyeron uniones de trabajadores que estuvieron por mucho tiempo prohibidas ante la ley.

1.2.4. La revolución industrial

La revolución industrial dio origen a nuevas relaciones de trabajo pues los trabajadores pasaron a desempeñarse en los establecimientos de propiedad de sus empleadores en lugar de hacerlo en sus domicilios, sometidos a exigencias de orden y coordinación con las máquinas y con sus compañeros de labor hasta el momento desconocidas. A esto se agregaba que la introducción de la máquina hacía posible el trabajo de niños y mujeres que ingresaban al mercado de trabajo en competencia con los adultos varones, lo que sumado a la mayor productividad alcanzada por las máquinas ocasionaba la existencia de enormes contingentes de trabajadores desocupados cuya condición era aún más mísera, y que podían sustituir a cualquier asalariado que protestara por sus condiciones de trabajo. Esta nueva organización del trabajo los sometía a condiciones de esfuerzo, horario, riesgos de accidentes, enfermedades profesionales, falta de descanso y remuneración ínfima.

Fueron surgiendo en forma espontánea y esporádica diversos tipos de protestas, como las manifestaciones, la huelga, la ocupación de fábricas y el sabotaje, que precedieron a la formación de organizaciones de trabajadores (los sindicatos).



El ejercicio del poder político por representantes de los sectores sociales beneficiarios de esta situación aseguraba su mantenimiento. En nombre de la libertad individual se sostenía que los Estados no debían legislar interfiriendo en la libre contratación entre empleadores y trabajadores. La intervención del Estado en los conflictos laborales se limitó durante mucho tiempo a la represión de las protestas, consideradas ilícitas, mediante la acción policial o militar.

1.2.5. Época pre-colonial en Guatemala

Los españoles durante la conquista encontraron que los indígenas practicaban la esclavitud para aprovechamiento de la fuerza humana en el trabajo. No existía el trabajo asalariado; por consiguiente, no pudo darse un derecho laboral ni siquiera alguna reglamentación que reconociera derechos y garantías del trabajador o que atenuara la obligación de prestar su actividad laboral gratuitamente y contra su voluntad; el derecho laboral era imposible que existiera en esas condiciones.

1.2.6. Época colonial

El gobierno español organizó el trabajo de los hombres a su servicio en tiempo de la colonia, de dos maneras: a) en el campo reglamentándolo por medio de las Leyes de Indias y b) en la ciudad organizándolos en gremios.

Las Leyes de Indias estaban dedicadas a los indígenas que trabajaban gratuitamente en las fincas de los españoles y sus descendientes y tributando para la corona, obligados legalmente, por las instituciones del repartimiento y la encomienda y el nuevo repartimiento y la nueva encomienda. La corporación gremial era una manera de



controlar la actividad de los hombres evitando la protesta contra el régimen colonial, evitando que se organizaran y lucharan restringiendo la libertad de trabajo; era pues un instrumento político antes que una organización de índole laboral, se pretendía en suma, asegurar y mantener el sojuzgamiento; de modo que los reglamentos emitidos por el gobierno real y por el municipal para organizar los gremios, y los estatutos emitidos por los; (maestros de taller, los patronos) que protegían los intereses suyos y nunca la de los oficiales y aprendices, no pueden considerarse antecedentes el derecho del trabajo ya que tutela al trabajador brindándole una protección jurídica preferente para compensar su desigualdad económica.

1.2.7. Leyes de Indias

Las Leyes de Indias son un gran esfuerzo por proteger a los indígenas de los múltiples abusos de sus conquistadores, no sólo por ello estrictamente hablando. Las leyes de indias contenían las siguientes disposiciones: a) Ordenaban la fijación de salarios justos y suficientes, b) Determinaban la fijación de tales salarios por personas entendidas, c) El trabajo solamente podía ser diurno aunque los indígenas estuvieran anuentes a trabajar de noche, d) Mandaban la fijación de precios a los artículos de primera necesidad los cuales eran vendidos en proveedurías fiscales, e) Se creaban hospitales, sostenidos con subvenciones oficiales y cotizaciones de patronos y obreros, para obreros enfermos, f) Establecían el pago de medio salario durante la curación de los trabajadores accidentados, g) Había prohibición de ocupar a menores de dieciocho años en los obrajes, h) Debía pagarse el salario cada semana, sin deducciones que excedieran de su cuarta parte; i) Reglamentaban el trabajo a destajo, de manera que



hubiera intervención de la autoridad y los patronos no pudieran pactarlo atendiendo solo a su voluntad e interés; j) Obligaban a pagar el salario en dinero efectivo, k) Regulaban las licencias con goce de salario en los obrajes, l) No permitían ocupar mujeres y niños en las estancias e ingenios, sin embargo si era a título de aprendizaje podía emplearse el trabajo de niños varones, m) Fijaban como obligatorios los descansos en días domingos y días de fiestas de guardar, n) Los pleitos entre indios, o con ellos, según las leyes de indias, debían dirimirse sumariamente y determinarse a verdad sabida.

1.2.8. Época independiente

El período liberal se caracteriza por la no aplicación en la realidad de las leyes que regulaban las relaciones de trabajo, a pesar de que eran escasas.

En Guatemala se da el mismo fenómeno conocido en toda Iberoamérica desde el advenimiento de la independencia política, en el sentido de que se alternan en el gobierno los partidos conservador y liberal, que para el caso tienen un desafortunado rasgo en común; su despreocupación por dictar una legislación social justa y por cumplir con las escasas normas laborales existentes. Como en el resto de América, la legislación de indias no tuvo en Guatemala ningún sustituto después de 1821 y el trabajador sobre todo indígena quedó en el más absoluto desamparo.

Al alcanzar la independencia no se emite ninguna legislación dedicada a proteger a los trabajadores, tampoco se les aplica ninguna otra. Permanecen abandonados hasta 1871 en que la llamada revolución liberal emitió el Código Civil aplicable al trabajo.



Luego del abandono que dejaron las Leyes de Indias al lograrse independizar políticamente de España, con la revolución de 1871 se emite por primera vez el Código Civil aplicado a las relaciones de trabajo, al igual que en Europa con motivo del apogeo mercantilista, el liberalismo que suponía en igualdad al patrono y al trabajador, era la filosofía individualista, producto del triunfo de ese sistema filosófico-económico con la revolución francesa de 1789.

El Código Civil de 1877 estaba inspirado en la legislación española; las primeras normas de carácter laboral que hubo en Guatemala a partir de la revolución de 1871, fueron de índole liberal e individualista; todos los vicios que se manifestaron en la realidad europea por haber dejado a las partes en completa libertad para contratar sus servicios, se produjeron en Guatemala, pero en forma mucho más grave, no sólo por la diversidad del medio sino por haber sido favorecidas por las dictaduras que han gobernado.

El contrato de trabajo se estimó como una variedad del arrendamiento, y se definió como el convenio en virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra su servicio de trabajo personal, durante un tiempo determinado y por cierta renta convenida. De 1871 en adelante se dicta un cúmulo de leyes, reglamentos y circulares que contienen distintas modalidades esclavistas de trabajo que aseguran la mano de obra gratuita o precariamente pagada, en trabajos forzados de caminos, obras públicas, agricultura, etc.



Entre las principales leyes propiamente del trabajo que se dictan están las siguientes:

Reformas a la Constitución de 1876, emitidas en 1920.

a. La Ley de Trabajadores Rurales, que regulaba el trabajo de los colonos de las fincas.

b. La Ley Protectora de Obreros, de 1906.

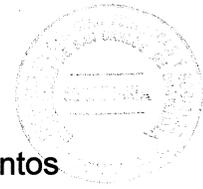
c. Ley del Trabajo, contenida en el Decreto Legislativo 1434 del 30 de abril de 1926, del gobierno de José María Orellana, es el primer antecedente importante del Código de Trabajo y del sindicalismo, limitaba la libertad de las partes en la contratación, así mismo establece por primera vez los Comités de Conciliación y los Tribunales de Arbitraje.

d. La Constitución Política de Centroamérica de 1921 Decreto 40, que contiene normas de trabajo y previsión social.

e. La Convención Centro Americana para unificar las Leyes Protectoras de Obreros y Trabajadores, aprobada en Guatemala el 14 de mayo de 1925 por el Decreto Legislativo 1385.

f. La Ley de Accidentes, emitida por Ubico, regula la forma de hacer efectiva las indemnizaciones por accidentes ocurridos en cualquier medio de transporte.

López Larrave afirma que: “Durante la época comprendida entre la caída de la dictadura de Manuel Estrada Cabrera (1920) y el advenimiento de la dictadura de Jorge Ubico (1931), nació el movimiento sindicalista guatemalteco habiéndose constituido



numerosos sindicatos y las primeras centrales obreras, con diferentes lineamientos ideológicos. Como consecuencia de ello, se plantearon los primeros conflictos colectivos de carácter económico y social en Guatemala, ejerciéndose por primera vez los derechos laborales”.⁸

En la década de 1920 a 1930 se constituye la primera etapa del sindicalismo, siendo una interesantísima etapa en la historia del movimiento obrero guatemalteco comprendiendo los gobiernos de Carlos Herrera (1920-21), del general José María Orellana (1921-26) y del general Lázaro Chacón (1926-30).

Esas organizaciones superan el carácter mutualista constituyendo los primeros sindicatos. Consecuentemente, los fines que se proponen son claramente reivindicativos, planteando con toda firmeza la lucha de clase.”⁹

En el año de 1931 llega al poder el general Jorge Ubico lo cual conlleva el desmoronamiento del movimiento sindical guatemalteco por espacio de catorce años, durante esta época las palabras sindicato, huelga, derechos laborales desaparecen, volviendo a imperar el trabajo forzado, salarios bajos, etc.

El período revolucionario comprende 10 años, del 30 de junio de 1944 con la caída del gobierno de Ubico, al 27 de junio de 1954 cuando es derrocado el presidente Jacobo Árbenz Guzmán. “Efectivamente, la revolución de 1944 es un genuino contenido popular y, su obra, realizada en los 10 años benefició directamente al pueblo, pues por

⁸López Larrave, Mario. **Breve historia del derecho laboral guatemalteco**. Pág. 12.

⁹ Sandoval Cardona, Mario René. **Apuntes críticos sobre la historia del trabajo y la historia del derecho laboral**. Pág. 73.



primera vez en la historia política de Guatemala las masas desposeídas conocen la justicia social a través de una efectiva protección y defensa de los intereses de la clase trabajadora (por medio de la legislación laboral); por la seguridad social para los trabajadores urbanos y sus familias (por medio de la creación del seguro social); por la tierra y asistencia técnica y crediticia que recibieron los campesinos y trabajadores rurales para ser cultivada en provecho suyo y sus familias (por medio de la Ley de Reforma Agraria y su rápida y cumplida aplicación)".¹⁰

Es justificado mencionar que con la revolución de 1944 nace el derecho laboral en Guatemala, con sentido tutelar de los trabajadores, brindándoles protección jurídica Preferente frente al capital, para compensar su desigualdad económica, inspirada en las doctrinas más avanzadas de la época, identificadas con la clase trabajadora.

Es una legislación que integra un conjunto de derechos y garantías para los trabajadores, que antes no había existido en Guatemala con esa orientación y contenido y que fundamentalmente se cumple por primera vez debido a los órganos e instrumentos administrativos y por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social creados. El derecho del trabajo creado por la revolución está contenido en las siguientes leyes.

a. La Constitución de la República, (en vigor el 15 de marzo de 1945) López Larrave manifiesta que: "Siguiendo el ejemplo de la Constitución mexicana de 1917, la Constitución de 1945 incluyó en su parte dogmática todo un capítulo dedicado a las

¹⁰ Sandoval Cardona, Mario René. **Ob. Cit.** Pág. 74.



llamadas “Garantías Sociales”, y en cuya primera sección trazó los principios matrices sobre los cuales debería desarrollarse el derecho laboral guatemalteco; y en su sección segunda dio las directrices para desarrollar la legislación que normaría las relaciones entre el Estado y sus servidores, por medio del estatuto del empleado público”.¹¹

Del Artículo 55 al 71 la Constitución de 1945 reglamentaba todo lo relativo al capital y al trabajo, el contrato individual y colectivo, el trabajo doméstico y a domicilio, fijación periódica del salario mínimo y obligación del patrono a pagarlo en moneda de curso legal, el establecimiento de la jornada de trabajo máxima de 8 horas diarias y de 48 a la semana; vacaciones anuales remuneradas, reconoce el derecho de libre sindicalización y huelga, creó el seguro social obligatorio que debía cubrir los riesgos por lo menos de accidentes de trabajo, muerte, enfermedad, invalidez y vejez, protección especial para mujeres y menores de edad trabajadores, brindaba protección jurídica preferente al trabajador frente al patrono, es decir establecía el principio de tutelaridad así como otros principios.

b. Decreto 64 del Congreso de la República de Guatemala (9 de abril de 1945). Regula el sometimiento de los conflictos de carácter económico, los procedimientos de conciliación y arbitraje obligatorios y prohibía el derecho de huelga en tanto no se ponía en vigencia el Código de Trabajo; aunque la constitucionalidad de tal derecho era discutible.

¹¹ López Larrave, Mario. **Ob. Cit.** Pág. 12 y 13.



c. Ley Provisional de Sindicalización (26 de marzo de 1947). Sandoval Cardona indica que la Ley Provisional de Sindicalización: “Reglamentó el precepto constitucional que se refería a la organización, funcionamiento y registro de sindicatos, en tanto se ponía en vigor el Código de Trabajo, en materia de asociaciones profesionales es el antecedente inmediato del Código mencionado, que en términos generales recogió los mismos principios en cuanto a la libertad sindical (positiva y negativa).”¹²

d. Código de Trabajo. Entró en vigor el 1º de mayo de 1947, en conmemoración al día internacional del trabajo, contenido en el Decreto 330 del Congreso de la República de Guatemala, recoge y desarrolla los principios y lineamientos contenidos en la Constitución de 1945 sobre materia laboral, e incorpora muchos más.

Se le creyó novedoso pero muchas de sus instituciones ya estaban en práctica en muchos países como en Europa central, así mismo se inspiró en la legislación mexicana y en el Código de Trabajo de Costa Rica. Contenía a la vez parte sustantiva y procesal. Los principios ideológicos eran democráticos y en general tendían a proteger al trabajador, para compensar su desigualdad frente al patrono.

e. Decretos 526, 623 y 915, emitidos por el Congreso de la República de Guatemala de 1947 a 1953 los que introducen reformas al Código de Trabajo en beneficio de los trabajadores entre las que podemos mencionar el instituir la reinstalación robusteciendo la estabilidad en el trabajo y el abolir el trato discriminatorio a los sindicatos campesinos.

¹²Sandoval Cardona. **Ob. Cit.** Pág. 78.



El período contra revolucionario se inicia el 27 de junio de 1954 con la caída del presidente Árbenz, frustrándose las grandes transformaciones económicas y sociales que la revolución estaba llevando a cabo a favor de las clases populares, se abrogó la Constitución de 1945 y en su lugar se dicta la del 2 de febrero de 1956. Conserva el capítulo de las garantías sociales pero desmejora la posición de los trabajadores, da énfasis al principio de conciliación sobre el titular, prohíbe expresamente la participación en política de los sindicatos, suprime la lista abierta de derechos y beneficios derivados de justicia social.

Pero es al sector burocrático al que castiga más severamente; le suprime los derechos y beneficios comunes con los trabajadores particulares; le veda el derecho a sindicalizarse, proscribida indiscriminadamente el derecho de huelga en los burócratas, amplía la posibilidad de militarizar los servicios públicos y le niega la aplicación supletoria del Código de Trabajo, remitiendo a un estatuto especial, que se tradujo en el desafortunado Decreto 584 del Presidente de la República. El 16 de agosto de 1961 entra en vigor el Código de Trabajo contenido en el Decreto 1441 del Congreso de la República y reformado por el Decreto 1448, el cual contiene reformas al Código anterior Decreto 330 de la revolución y al Decreto 570 de Castillo Armas, el cual no introduce modificaciones sustanciales, aunque si beneficia precariamente a los trabajadores. López Larrave explica que: "Las causales de despido siguen aumentadas y no se atreven a incluir la reinstalación derogada como garantía de estabilidad. Sigue vigente la aplicación para que se reelijan los miembros de los comités ejecutivos de los sindicatos y otras interferencias y el derecho de huelga prácticamente se restringe a un



arbitraje obligatorio, pues conforme a la ley las huelgas no pueden durar indefinidamente una vez que cualquiera de las partes pida al tribunal que se resuelva sobre la justicia o injusticia, resolución que debe dictarse dentro del plazo de quince días”.¹³

En el año de 1966 entra en vigor una nueva Constitución, la cual reproduce casi todos los principios fundamentales contenidos en las garantías sociales de la Constitución de 1945 que protegen a los trabajadores. En ésta se incorpora el aguinaldo, reconoce el derecho a sindicalizarse a trabajadores y patronos, así como la huelga y el paro, prohíben la huelga para los burócratas y establece la posibilidad de militarizar los servicios públicos, sólo por el derecho genérico de asociación, permite el sindicato de los trabajadores del Estado y de las instituciones descentralizadas que se mantengan con fondos públicos establece que deben regirse por una ley específica (actual Ley del Servicio Civil), no permite que se les aplique el Código de Trabajo como en la Constitución.

1.3. El contrato de trabajo

Habitualmente se define el contrato de trabajo como un acuerdo entre el empresario y el trabajador, por el cual el trabajador se compromete voluntariamente a prestar sus servicios personales al empresario, actuando bajo su dirección, a cambio de un salario, la legislación lo define más extensamente con todos los elementos generales y esenciales en el Artículo 18 del Código de Trabajo, pues lo define el “como el vínculo

¹³ López Larrave, Mario. **Breve historia del movimiento sindical.** Pág. 70.



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 ésta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma”.

La definición anterior, es sin lugar a dudas la más acertada a la figura del contrato individual de trabajo, al incluir inicialmente, dos elementos preponderantes en la relación de trabajo que son: a) El aspecto meramente jurídico, connotado con la suscripción del documento; porque en virtud del enlace que existe entre ambas partes surgen ciertos derechos y obligaciones recíprocas, que en caso de incumplimiento se puede exigir judicialmente ese cumplimiento; b) El aspecto económico, el cual consiste en que el patrono y trabajador están entrelazados en virtud de que cada uno de ellos puede exigirle al otro una contraprestación que le representa un beneficio económico.

1.3.1. Los contratos de trabajo según el Código de Trabajo

En la legislación guatemalteca se puede encontrar varias clasificaciones sobre contratos laborales entre los cuales existe la siguiente clasificación:

a) Por la cantidad de relaciones contractuales

Existen dos clases de contratos por la cantidad de relaciones contractuales y los sujetos que intervienen entre los cuales están a) contratos individuales; que es vínculo económico jurídico por el cual una persona llamada trabajador se obliga ante otro llamado patrono a prestar sus servicios o ejecutar una obra, personalmente, bajo la dirección inmediata o delegada a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.



Contratos Colectivos; este contrato se caracteriza por celebrarse entre uno o varios sindicatos de patronos o bien de trabajadores en el cual se comprometen bajo su responsabilidad a que algunos o todos sus miembros ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración la cual será ajustada individualmente y pagada en la misma forma para todos.

b) Por la forma de los contratos

El contrato individual de trabajo debe celebrarse por escrito en tres ejemplares, uno de los ejemplares se entrega al patrono, uno al trabajador y el tercer ejemplar es obligación del patrono remitirlo a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social dentro de los quince días siguientes a su celebración pero aun su omisión no invalida el contrato de trabajo, ya que el mismo se considera que existe y se ha perfeccionado desde el momento mismo en que la relación laboral inicia, es decir, cuando el trabajador empieza a prestar sus servicios de forma subordinada.

Aun así el mismo Código en el Artículo 27 indica que el contrato individual de trabajo puede ser verbal cuando se refiera a labores agrícolas y ganaderas, servicios domésticos, o trabajos accidentales o temporales. Este contrato constituye una excepción a la regla general, este tipo de contrato se puede probar mediante los medios generales de prueba.



c) Por la modalidad en cuanto al plazo

De conformidad con el Artículo 25 del Código de Trabajo los contratos se clasifican en:

- a) Por tiempo indefinido; que es el contrato de tipo o regla general, dentro de la legislación laboral guatemalteca, pues en virtud de él se entiende que todas las relaciones de trabajo, son de naturaleza continuada y en consecuencia solo quedan excluidas aquellas actividades de naturaleza muy especial que no sean incluidas por este tipo de contrato.

- b) A plazo fijo; en este contrato podemos determinar que tiene un carácter excepcional para su determinación no basta con que dentro del documento se haya establecido fecha de terminación del mismo, sino que además de la actividad para la que se haya celebrado, no sea de naturaleza continua, y en virtud de ello no subsista al vencimiento del plazo previsto.

- c) Para obra determinada; este contrato también es de carácter excepcional y solo podrá celebrarse en el caso en que se pueda prever el acaecimiento de un hecho o circunstancia que le ponga fin, como sería la entrega de la obra para la que fue contratado. Este contrato se caracteriza porque el pago es en forma global por el total de la obra.



1.4. Origen del contrato de trabajo

En la época de la Roma imperial los primeros contratos fueron sólo de palabra y en vez de acuerdos sellados con una firma como es hoy, las partes se daban un buen apretón de manos.

Eran otros tiempos, cuando ese sólo gesto era muestra de confianza y cuando los tamaños de los mercados eran pequeños, con vendedores y consumidores vinculados por la amistad, los lazos familiares o el vecindario.

Con el crecimiento de las ciudades y de las economías, aumentaron los mercados y aparecieron nuevos negocios haciendo cada vez más difícil el cumplimiento de los acuerdos. Ya no bastaban los yo te dije o tú me dijiste. Por ello, se hizo necesario dejar por escrito todas las condiciones que se establecen cuando hay uno que contrata y otro que es contratado. Así nacieron los contratos, con reglas y obligaciones para las partes, desde pagar un pasaje de micro hasta comprar un auto o una vivienda.

La voluntad colectiva exige una reglamentación general que siempre debe de imponerse a la voluntad general, luego el Garriguet citado por Cabanellas, menciona cuatro opiniones emitidas sobre la naturaleza jurídica del contrato de trabajo: "a) Es un contrato de arrendamiento, es decir, un contrato por el cual una persona (el arrendador), mediante un precio se obliga a poner cierto tiempo su actividad al servicio de otra persona (el arrendatario), que se obliga a pagarle el arriendo, el alquiler, el salario. Es lo que el Código Civil francés llama arrendamiento de servicios y el Código Civil argentino define como locación de servicios. b) Es un contrato de venta, el cual



consiste en una conversión por la cual uno se obliga a entregar una cosa o transmitir la propiedad de ella a otra, que por su parte se compromete a pagarla. c) Es un contrato de los llamados innominados por el derecho romano; contrato ut facias si se le considera con relación al patrono, y Facio ut des si se le considera respecto al obrero. d) Es un contrato de sociedad en el que el patrono y los obreros, colocados en condiciones de igualdad y tratando en cierto modo de potencia a potencia, ponen en común el uno sus capitales y su experiencia y los otros su fuerza de trabajo para producir utilidades económicas que serán propiedad de todos, y cuyo precio deberá distribuirse a prorrata en relación con la parte que cada uno haya puesto en la producción”¹⁴

1.5. Elementos del contrato de trabajo

En una relación trabajador empresa resulta de gran importancia tener absolutamente claros los elementos esenciales de un contrato de trabajo.

Tener claridad sobre los elementos que conforman un contrato de trabajo, es importante para el trabajador pues le permite tener el conocimiento suficiente para evitar ser víctima de cualquier abuso por parte del empleador.

Es también de gran importancia para el empleador tener conciencia clara sobre los elementos propios del contrato de trabajo, porque eso le evitará posteriores litigios con sus empleados que por lo general pierde, debiendo pagar importantes sumas de dinero.

¹⁴ Cabanellas, Guillermo. **El derecho del trabajo y sus contratos**. Pág. 267.



No siempre el empleador actúa conscientemente cuando utilizan figuras de contratación diferentes al contrato de trabajo, pues algunos por desconocimiento, de buena fe contratan a un empleado sin recurrir para ello al contrato laboral, sufriendo después las consecuencias de tal decisión. Según se identifica existen elementos generales y elementos que deben ser tomados en el contrato de trabajo y los especiales que constitutivos del contrato individual de trabajo.

1.5.1. Elementos generales

Objeto lícito

El objeto esencial del contrato de trabajo, como lo expresa su nombre, es la prestación consciente y voluntaria de la actividad humana, en forma dependiente y retribuida para la producción de bienes o servicios la actividad no debe estar prohibida por la ley.

Capacidad

La capacidad es la aptitud que el derecho reconoce a las personas para poder adquirir derechos y contraer obligaciones.

En el derecho se reconocen básicamente dos clases de capacidad a) capacidad de goce; que es la capacidad en que la persona puede adquirir derechos y contraer obligaciones, pero no los puede hacer por sí mismo, sino que lo realiza a través de su representante legal. b) capacidad de ejercicio; que es la capacidad en que la persona puede adquirir derechos y contraer obligaciones por sí mismo.



Esta capacidad la adquieren las personas al cumplir la edad de dieciocho años según el código civil. Sin embargo hay que tomar en cuenta que los menores de edad que ya han cumplido catorce años o más tienen capacidad de ejercicio para ciertos actos expresamente determinados en la ley (contraer matrimonio, reconocer hijos y contratar su trabajo) a lo cual se le conoce como capacidad relativa.

Consentimiento

El Artículo 19 del Código de Trabajo define el consentimiento así: Basta que se inicie la relación de trabajo, es decir que jurídicamente en el momento que se inicia la relación laboral debemos considerar que ya existe un contrato individual de trabajo, aunque patrono y trabajador no hayan pactado ninguna de las condiciones que regirán dicha relación laboral, en este caso deben regir las condiciones mínimas que establece la legislación laboral para los trabajadores.

1.5.2. Elementos constitutivos del contrato de trabajo

Estabilidad

“Este elemento, persigue garantizar la durabilidad de los contratos de trabajo, y su presencia en el contrato, determina la existencia del principio de definitividad”.¹⁵

La estabilidad, también es un principio ideológico del derecho del trabajo, y además de encontrarse presente en el contrato individual de trabajo, también la encontraremos en los institutos de la sustitución patronal, y de la suspensión de los contratos de trabajo.

¹⁵ Díaz Hernández, Boris Ernesto. **El contrato individual de trabajo y su extinción**. Pág. 64.



Subordinación

A este elemento se debe que el Código de Trabajo guatemalteco, regule únicamente relaciones de trabajo subordinado. Llamado dirección o dependencia, es el que determina la existencia del contrato de trabajo, pues a él se debe que exista una línea de mando, que cree la necesaria relación de dependencia entre trabajador y patrono.

Ausencia de riesgo

Este elemento permite separar al trabajador de la responsabilidad que implica la ejecución de las labores, pues es mediante la ausencia de riesgo, que se exonera al trabajador del resultado del trabajo, pues es el patrono por ser el trabajo una relación subordinada, quien orienta, ordena y fiscaliza las labores, por lo tanto es a él a quien corresponde asumir el riesgo producto de la ejecución del trabajo.

Profesionalidad

El elemento de profesionalidad tiene como finalidad la tecnificación de la mano de obra del trabajador, con el propósito de lograr mejorar stands de calificación de la mano de obra en el mercado. En lo que respecta a Guatemala, su presencia es casi desapercibida, pues no existe tecnificación de la mano de obra, lo que hace muy difícil su aparición dentro de contrato.



El pago del salario

Configura la obligación principal que dentro de la relación de trabajo, tiene el patrono, de entregar como contraprestación de servicio, el pago de la remuneración salarial al trabajo.

La prestación de los servicios

Este elemento, configura la obligación principal que tiene el trabajador, dentro de la relación de trabajo, como es el prestar el servicio.



CAPÍTULO II

2. Las relaciones laborales de los servidores públicos en Guatemala

2.1. Generalidades

Por mandato constitucional se determina que las relaciones entre el Estado y las entidades descentralizadas y autónomas, se deberán regir por la Ley del Servicio Civil, contenida en el Decreto 1748 del Congreso de la República de Guatemala, el que regula los principios filosóficos del sistema, normas básicas y estructura técnico administrativa de dichas relaciones laborales. Además, los servidores públicos se clasifican según la categoría presupuestaria tal como los empleados permanentes asignados a la categoría presupuestaria 011 contrataciones que están sujetas a proceso de selección, existiendo personal permanente en distintas aéreas, cuya relación se garantiza con el pago de algunas prestaciones y un fondo de retiro.

Existe además otra categoría, que contiene a los empleados por contrato, por lo general son considerados trabajadores temporales, pues así lo determina el contrato suscrito, por consiguiente, estos empleados asignados en la categoría presupuestaria 022, también se encuentra el renglón 029 que permite la contratación de personal calificado, profesional y técnico para labores específicas caracterizándose por no tener categoría de empleados públicos.



2.2. Antecedentes históricos

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). La Ley de Servicio Civil es por medio de la cual se crea la Oficina Nacional de Servicio Civil -ONSEC- como ente responsable de velar por su adecuada aplicación.

2.3. Regulación legal

En el VIII Congreso Internacional del Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD), sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública,



existen dos grupos de leyes que rigen el sistema del Servicio Civil Guatemalteco, Las leyes básicas y generales; las que regulan aspectos referentes a diversas acciones de personal; y otras leyes relacionadas.

Las principales leyes que rigen el servicio civil en Guatemala se encuentra: a) Constitución Política de la República de Guatemala. Artículos 107-117. En ella se establece que los trabajadores del Estado están al servicio de la administración pública y nunca de partido político, grupo u organización. Establece que las entidades descentralizadas regirían sus relaciones de trabajo con el personal a su servicio por las leyes laborales comunes. b) Ley de Servicio Civil, Decreto 1748 del Congreso de la República de Guatemala. Regula lo referente a la organización y las funciones de los órganos Directores del Servicio Civil guatemalteco. En esta ley se establece lo referente a la clasificación del servidor público, establece las bases de selección del personal, los derechos y obligaciones y prohibiciones de los servidores públicos. c) Ley de Salarios de la Administración Pública. Decreto No. 11-73, del Congreso de la República de Guatemala, entró en vigencia a partir del 1 de enero de 1974. Su objetivo es establecer un sistema de remuneración justa y decorosa para los servidores públicos. d) Ley de Clases Pasivas Civiles del Estado. Decreto No. 63-88 del Congreso de la República de Guatemala, en vigencia a partir del 1 de enero de 1989. Su objetivo es crear y mantener un sistema provisional para trabajadores civiles del Estado. e) Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula los derechos de patronos y trabajadores. En esta ley se establecen las normas legales referentes a la contratación de personal incluyendo: contratos, salarios,



jornadas de trabajo, contratación de personal extranjero, prestaciones y beneficios, obligaciones del patrono y lo relativo a los sindicatos. La principal obligación del patrono es retribuir al empleado un sueldo en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación laboral vigente. El patrono también debe asegurarse de establecer condiciones de trabajo adecuadas en la empresa y ser equitativo en la remuneración de los empleados. El patrono debe llevar libros y controles de planillas del personal separando los salarios ordinarios y extraordinarios. f) Ley de Probidad y Responsabilidades de Funcionarios Públicos y Empleados Públicos. Decreto Número 8-97 del Congreso de la República de Guatemala. Con esta ley quedan obligados todos los funcionarios y empleados del Estado a presentar a la Contraloría de Cuentas la declaración de todos sus bienes y deudas.

2.4. Leyes complementarias

De acuerdo con la legislación guatemalteca serían: a) Reglamento de la Ley del Servicio Civil. Acuerdo Gubernativo 18-98 de la Presidencia de la República. b) Normas y procedimientos de administración de personal, Acuerdo Gubernativo No. 1222-88, publicado el 20 de enero de 1989. c) Plan de Clasificación de Puestos, Acuerdo Gubernativo No. 9-91, modificado el Acuerdo Gubernativo No. 682-92, publicado el 21 de agosto de 1992 d) Escala de salarios, Acuerdo Gubernativo No. 598-92, en vigencia des del 1 de julio de 1992. e) Ley de Consolidación salarial, Decreto Número 59-95 del Congreso de la República. f) Bonificación profesional. Fijada en 1995 y modificada mediante Acuerdo Gubernativo No.741-92, en vigor desde el 1 de julio de 1992.



2.5. Relación funcional en el servicio civil

El Estado de Guatemala cuenta con toda una organización la cual está compuesta de territorio, financiamiento, fundamentos legales, fines bien desarrollados, tecnología y muchos otros elementos importantes para llevar a cabo la administración del estado pero el elemento principal de este organismo es el elemento personal o humano, sin el cual no sería posible llevar a cabo todos los programas y fines con eficiencia y eficacia lo cual solamente las personas pueden desarrollar.

Para que la administración pública sea realmente efectiva, es necesario que cuente con el elemento humano, y que éste llene ciertos requisitos, como por ejemplo: las personas que componen el órgano administrativo u otras entidades del Estado autónomas, semiautónomas, centralizadas o descentralizadas, deben ser personas que tengan sus valores bien arraigados, como la honestidad, la transparencia, la iniciativa, la responsabilidad, la puntualidad, el ser colaborador, y poseer los conocimientos necesarios para el desarrollo de sus labores, todo esto hace que una persona sea apta para formar parte del servicio civil.

Hugo Calderón define la relación funcional así: “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”.¹⁶

Tradicionalmente se denomina funcionario público, a la persona que tiene a su cargo un puesto superior en la administración del Estado, por elección o por nombramiento.

¹⁶ Calderón, Hugo. *Derecho administrativo I*. Pág. 135.



Quienes coordinan las actividades o ejecutan bajo supervisión se les denomina burócratas, empleados o trabajadores públicos. A todos se les ha llamado servidores públicos, de allí que a todo el conjunto de personas que trabajan para el estado, en puestos de administración pública se les denomina servicio civil.¹⁷

A. Definición de servidor público

Para los efectos de la Ley del Servicio Civil, en el Artículo 4 se considera servidor público, a la persona individual que ocupe un puesto en la Administración Pública en virtud de nombramiento, contrato o cualquier vínculo legalmente establecido, mediante el cual queda obligado a prestarle sus servicios o a ejecutarle una obra personalmente a cambio de un salario, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata de la propia Administración Pública.

B. Comparación de servidor público en otros países

Haciendo una comparación de la definición que se le da en otros países sobre los servidores públicos se puede mencionar México y Nicaragua, con relación a Guatemala.

La Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, en el artículo 18 define como: “servidor público a toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la administración pública Federal o en el Distrito Federal, así como, a los servidores del Instituto Federal Electoral, quienes son responsables por los

¹⁷Godínez Bolaños, Rafael. *La relación funcional*. Pág. 1.



actos u omisiones en que puedan incurrir en el desempeño de sus respectivas funciones”.

La Ley del Servicio Civil y de la Carrera Administrativa de Nicaragua en los artículos 7 y 8 por su parte, establece: “Al servidor público como la persona natural que por disposición de la Constitución o las leyes, por elección, por nombramiento de autoridad, o por haber sido contratado de conformidad con la Ley y que a nombre o al servicio de la Administración del Estado participa en el ejercicio de la función pública”.

En este mismo cuerpo legal se encuentra la definición de funcionario público, como toda persona natural, que dirige la función pública por nombramiento para desarrollar carrera o por contratación temporal, que ocupan puestos de nivel de jerarquía correspondiente al servicio directivo. Los funcionarios públicos principalmente electos directa o indirectamente no forman parte del Servicio Civil.

Por último en Nicaragua se define como Empleado Público a las personas naturales que ejecutan la función pública en virtud de una contratación indeterminada para desarrollar carrera o por contratación temporal.

Por otra parte el Reglamento de la Ley del Servicio Civil de Nicaragua establece una clasificación de servidor público, determinando que en esta categoría se encuentran los Funcionarios como los Empleados Públicos, haciendo una definición para cada uno de ellos.

Define al Funcionario como 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 y representación de carácter oficial de la dependencia o entidad estatal correspondiente.

Al hacer una comparación entre la legislación mexicana y la guatemalteca se determina que la primera es mucho más amplia ya que no contempla una división entre servidor público y funcionario o empleado público, pues se refiere a estos en el mismo concepto y a cualquier persona a la que el Estado le haya conferido un cargo o una comisión de cualquier índole, entre los que se ubican aquellos individuos que son designados como funcionarios electorales, o bien para el levantamiento de los censos de población del país.

En el caso de la legislación nicaragüense el servidor público es aquel que ejerce función pública mientras que en la legislación guatemalteca es el que presta sus servicios, ejecuta obra personalmente, a cambio de un salario bajo la dependencia y dirección inmediata de la administración pública.

2.6. Clasificación de los servidores públicos

Se pueden clasificar por el orden de importancia de las funciones que tienen a su cargo:

Funcionarios públicos superiores a quienes ejercen el poder público como gobernantes y toman decisiones en nombre del estado, unos son electos y otros nombrados.

Funcionarios públicos intermedios a quienes coordinan y controlan la ejecución de los planes de gobierno y su presupuesto, deben tener conocimientos especiales y pueden



llegar al puesto mediante oposición, por carrera administrativa, cuando son ascendidos o por nombramiento de confianza.

Funcionarios públicos menores a los ejecutores intelectuales o manuales de las tareas de administración, son nombrados mediante examen de oposición y hacen carrera administrativa, solo pueden ser removidos por causa justificada y se rigen por la ley del servicio civil. También en esta clase se ubica a los trabajadores por planilla que no hacen carrera administrativa y no tienen mayores prestaciones laborales.

Los funcionarios superiores y los intermedios, representan al Estado y dirigen a los órganos del organismo ejecutivo o de las entidades públicas oficiales y salvo que sean funcionarios electos, pueden ser destituidos en cualquier momento por tratarse de funcionarios exentos de la aplicación de las normas reguladoras de la carrera administrativa.

A partir del momento que una persona toma posesión del cargo público, o de haber sido nombrado o ya bien por elección se inicia la relación funcional equivalente a las relaciones laborales propias del derecho de trabajo lo que produce efectos jurídicos en forma de derechos y obligaciones para el Estado como patrono y para el Funcionario como trabajador oficial o estatal.

2.6.1. Naturaleza jurídica de la relación funcional

Existen diversas teorías acerca de la naturaleza jurídica de la relación funcional en la cual Fraga citado por Hugo Calderón, establece dos teorías en cuanto a la relación



funcional, la teoría del derecho privado y la teoría del derecho público, expresa el autor acerca de la teoría del derecho privado.¹⁸

Godínez explica que en la naturaleza jurídica de la relación funcional existen dos teorías más modernas la teoría unilateral y la teoría bilateral que es la que según se define es la aceptada por nuestro ordenamiento jurídico.¹⁹

Teoría unilateral: Explica que la relación funcional nace de un acto de soberanía del Estado que fija las condiciones de orden público, para que se desarrollen este tipo de vínculo jurídico. Las condiciones son plasmadas en leyes que solo pueden ser modificadas por leyes posteriores.

Teoría bilateral: Afirma que la relación funcional se produce a partir del acto de investidura o de nombramiento, en donde concurren la voluntad del Estado que decide reconocer la elección o emitir el nombramiento y el funcionario que acepta el puesto, generando derechos y obligaciones para ambos, según lo establecido en la ley y el propósito de servicio a la colectividad.

Las condiciones pueden ser fijadas por la ley, pero también pueden ser modificadas a favor del trabajador cuando el Estado acepta la validez y aplicación de tratados y convenios internacionales o la suscripción de pactos o convenios con sus trabajadores. La Constitución Política de la República de Guatemala (Art. 107 al 117) acepta la segunda teoría y la Ley Reguladores del Derecho de Sindicalización y Huelga de los

¹⁸Calderón H. **Ob. Cit.** Pág. 135.

¹⁹Godínez Bolaños, Rafael. **Ob. Cit.** Pág. 2.



trabajadores del Estado, establece el procedimiento para la negociación colectiva en el servicio civil.²⁰

2.6.2. Sistema de ingreso al servicio civil

Existen varias formas de ingresar al sistema civil en Guatemala las cuales son:

- a) Ingreso libre: Cualquier ciudadano puede ingresar a la carrera administrativa. El servicio exento es aquel en el cual el servidor público no está sujeto a las disposiciones de la Ley del Servicio Civil o su reglamento. Dentro de esta categoría está el personal directamente nombrado por el Presidente de la República para ocupar el cargo de Ministro o Secretario de Gobierno, el personal que nombran los Ministros o Secretarios de Estado, para que colaboren directamente en su gestión, cuyo número no puede ser mayor de diez personas, el personal de seguridad que desempeña su trabajo en la Dirección General de la Policía Nacional Civil como en la Dirección General del Sistema Penitenciario y sus respectivas dependencias entre otros.
- b) Ingreso por selección: se refiere a toda persona que desee ingresar a un puesto en la administración ya sea como funcionario o empleado público, para lo cual debe someterse y aprobar satisfactoriamente el proceso de oposición que establece la ley y superar satisfactoriamente su período de prueba, previo a optar al cargo, así como cumplir con las obligaciones que impone la ley o de lo contrario queda sujeto a un

²⁰ Godínez Bolaños, Rafael. **Ob. Cit.** Pág. 2.



proceso de despido, el cual debe guardar todas las garantías que la ley específica preceptúa. solo ingresan los que gana el examen de oposición.

- c) Ingreso mixto: Todos los ciudadanos que comprueben tener capacidades técnicas para desempeñar el puesto mediante exámenes de oposición, pueden ingresar al servicio civil. Se trata del servidor público contratado por el Estado del cual no se requiere un proceso de selección o de despido, como lo establece la ley, pero que si cuenta con derechos como gozar de un período anual de vacaciones remuneradas, licencias con o sin goce de sueldo, la obligación de acatar lo que establece la Constitución Política de la República, las ordenes e instrucciones que le impartan sus superiores o la prohibición de hacer cualquier tipo de discriminación con los empleados.

2.6.3. Sistema de designación de funcionario públicos

El sistema de ingreso a la carrera administrativa, permite a la mayoría de los funcionarios menores e intermedios hacerlo mediante el concurso de oposición; cuando se trata de funcionarios superiores y de funcionarios intermedios que están exentos de examen de oposición, así como los profesionales que dan asesoría o consultoría a la administración y cuya estancia es relativamente corta en el servicio civil, ingresan a través de los siguientes sistemas:

Ingreso por elección: La población es la encargada de elegir al funcionario o cierto sector de la misma o bien el Congreso de la Republica eligen, para el desempeño de



un cargo público, por un periodo determinado. (Presidente, Vicepresidente, Alcaldes, Diputados estos son por elección popular; Jefe del Ministerio Público, Contralor General de Cuentas, Procurador de los Derechos Humanos entre otros cargos son electos por una Comisión de Postulación según cada caso como lo indica la Constitución de la República de Guatemala.

Ingreso por nombramiento: La autoridad superior es la que designa al funcionario, ejemplo: Ministros Viceministros, Directores Generales, Gobernadores.

Dentro de esta misma forma de ingreso a la administración pública están otras modalidades como no lo explica el Licenciado Rafael Godínez las cuales son:²¹

Nombramiento discrecional: La autoridad nominadora nombra libremente entre las personas que llenan los requisitos mínimos exigidos por la ley.

Nombramiento condicionado: Consiste en nombrar a una persona entre varios candidatos que reúnen las mismas calidades.

Nombramiento reservado: Se nombra a la persona que gana por el mejor puntaje en el examen de oposición, entre varios funcionarios que ya se encuentran dentro de la carrera administrativa.

Ingreso por contrato: Es el tipo de ingreso a la administración pública que nos interesa tratar ya que por esta vía profesionales y técnicos son contratados para asesoría,

²¹ Godínez Bolaños, Rafael. **Ob. Cit.** Pág. 3.



consultoría, supervisión, control o fiscalización y planificación sin necesidad de oposición.

El contrato es por plazo determinado y perciben honorarios, sin otro tipo de prestación pues no se les considera como trabajadores permanentes del estado. En algunos casos estos contratos se producen por un sistema de selección entre varios candidatos en base en su expediente personal y experiencia o también por un examen de oposición.

2.6.4. Análisis de la regulación legal del servicio civil en Guatemala

En Guatemala existen varias normas legales que regulan la relación jurídica entre el estado y los trabajadores o funcionarios Civiles: a) Constitución Política de la República de Guatemala, en la sección Novena del Artículo 107 al 117 establece las condiciones de los funcionarios que ingresan a la administración pública la cual en el artículo 108 estipula que sus trabajadores se rigen por la ley del Servicio Civil. b) Decreto Número 1748 del Congreso de la República de Guatemala Ley del Servicio Civil en el Artículo 1 establece: “es de orden público y los derechos que consignan son garantías mínimas irrenunciables para los servidores públicos, susceptibles de ser mejoradas conforme las necesidades y posibilidades del estado. De consiguiente son nulas ipso jure, todos los actos y disposiciones que impliquen renuncia, y disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución establece, de los que esta señala y de todos los adquiridos con anterioridad”.



Existen una diversidad de leyes que contradicen está provocando que dicha ley sea reformada varias veces. c) Ley de Salarios, Orgánica del Presupuesto, de Clases Pasivas, de Aguinaldos, de Bonificaciones, de Sindicalización y Huelga, estatutos y reglamentos propios.





CAPÍTULO III

3. Los contratos bajo el renglón 029

Es una categoría de contrataciones del Estado, creada para permitir la contratación de personal calificado, profesional y técnico, para productos definidos y temporales sin las limitaciones impuestas por los reglamentos de la Ley del Servicio Civil y sin tener la categoría de empleados públicos. En la actualidad es imposible determinar la cantidad de personal que se encuentra bajo esta contratación ya que no existe una base de control que pueda determinar la necesidad de estos contratos en cada dependencia del Estado.

3.1. Antecedentes históricos de la contratación bajo el renglón 029

En Guatemala durante la última parte del siglo pasado se promulgó y desarrolló la Ley del Servicio Civil y su Reglamento y aunque a la presente fecha existen varias propuestas para reformarla o crear una nueva, la misma se encuentra vigente y ha servido de base para la selección, creación de puestos, así como para la disciplina y despido del servidor público. Debido al incremento demográfico de la población el Estado se vio en la necesidad de incrementar sus dependencias así como los puestos de trabajo para lograr cumplir con las metas establecidas, lo cual provocó una inflación en el Presupuesto General de la Nación por el pago de salarios así como pasivos laborales a sus trabajadores por lo que en el presupuesto del año de 1992 se crea la modalidad de contrataciones de personal técnico o profesional bajo el renglón 029 para cubrir dichas plazas sin ver afectado el presupuesto dándole la variante de una



negociación entre las entidades del sector público como lo refiere el Artículo 2 de la Ley de Contrataciones del Estado, lo que dio libertad de contratación por excepción.

3.2. Características de los contratos bajo el renglón 029 del Estado

La primera característica de estos contratos está considerada según la ley de contrataciones del estado como casos de excepción según lo indica el Artículo 44 numeral 1.9 de la referida ley.

Al designarlos casos de excepción se dejan de llevar a cabo los procesos que se dan en los contratos por oposición los cuales llevan un procedimiento el cual está indicado en la Ley del Servicio Civil y su reglamento.

3.2.1. Condiciones de ingreso

Todo guatemalteco tiene derecho a optar a un cargo público pero antes debe llenar ciertos requisitos establecidos como lo son poseer aptitud moral, intelectual y física propias para el desempeño de un puesto, satisfacer requisitos mínimos pero que son esenciales para que pueda desempeñar el puesto del que se trate demostrar que es una persona idónea realizar una serie de exámenes los cuales son elaborados por la ONSEC (Oficina Nacional del Servicio Civil), pero esto a través de haberse llevado a cabo una convocatoria.

La convocatoria la realiza la ONSEC con quince días de anticipación a que se llegue a la fecha en la cual se realizara el examen de admisión y los resultados se dan a



conocer a través de una publicación en el Diario Oficial y en otro diario de mayor circulación del país.

Dicha convocatoria debe indicar el título del puesto vacante, su ubicación, los deberes y atribuciones del mismo, el lugar donde se va a realizar el trabajo, salario por devengar, jornada laboral, haciendo la especificación si se trata de una jornada, diurna, nocturna o mixta, los requisitos académicos y la experiencia laboral, así como la fecha, lugar y hora de celebración del examen.

Los candidatos que presenten su solicitud serán sometidos a un examen de admisión que determinará la preparación y experiencia necesaria para ocupar el puesto. Los aspirantes que aprueben el curso pasan a formar parte del registro de la ONSEC y ministerios, en el orden descendente de acuerdo a los resultados obtenidos.

El o los candidatos elegidos serán nombrados por la Unidad de Recursos humanos del Ministerio o Dependencia respectiva emitiendo así el nombramiento en el Formulario oficial de Movimiento de personal, luego esta enviará copia a la Dirección de Contabilidad del Estado para que los funcionarios nombrados sean incluidos dentro de la nómina de pago.

3.2.2. Período de prueba

De toda persona nombrada en un puesto dentro del servicio por oposición se inscribe su nombre en un registro en el cual es sometido a un período de prueba práctica para determinar el desempeño del puesto al que fue asignado. Dicho período de prueba



tiene una duración de seis meses luego se le practica una evaluación de desempeño y rendimiento laboral y con esto puede ser considerado como empleado regular.

Segunda característica del contrato por servicios profesionales es la modalidad del contrato en que no pueden ser los profesionales contratados por más de un año y no son considerados servidores públicos con lo que le niegan derechos que la ley reconoce para los servidores públicos contratados en el servicio por oposición. Además, según la Ley de Contrataciones del Estado dichas personas no gozan de un salario debido a que no son considerados trabajadores o funcionarios de la administración pública teniendo que presentar factura por servicios prestados u honorarios para así poder recibir el pago de su servicio.

Todo servidor ya sea funcionario o empleado público, tiene derecho a percibir prestaciones, las cuales se encuentran contenidos en la Constitución Política de la República de Guatemala, en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento, como en los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo suscritos por cada dependencia, así como cumplir con las obligaciones y prohibiciones contenidas en dichos pactos y reglamentos.

Entre los derechos que menciona la Constitución Política de la República de Guatemala el derecho a una indemnización al ser despedido sin causa justificada, por el equivalente a un mes de salario por cada año de servicio, el cual en ningún caso puede ser mayor de diez años. Si se trata de un despido justificado el trabajador pierde en beneficio del Estado su indemnización no importando el tiempo que estuvo prestando sus servicios, a la cobertura gratuita del Instituto Guatemalteco de Seguridad



Social, teniendo a su vez derecho a jubilación, pensión o montepío del Estado, al derecho de huelga siempre que no afecte la atención de los servicios públicos esenciales.

Entre los derechos que enmarca la Ley del Servicio Civil y su Reglamento que no se encuentran contenidos en la Constitución Política de la República de Guatemala de no ser removido de su puesto a menos que incurra en las causales del despido debidamente comprobadas, a gozar de un período anual de vacaciones remuneradas, a una licencia con o sin goce de sueldo, por enfermedad, gravidez, estudios, adiestramiento, a recibir aguinaldo que se pagará anualmente y el cual consiste en un salario extra, a un bono que se pagará a mitad de año.

Al gozar del régimen de jubilaciones, pensiones y montepío de conformidad con la ley, a la oportunidad de un ascenso mediante la comprobación de méritos, a un subsidio familiar que le permita una existencia decorosa, al derecho de asociación para fines profesionales, cooperativos, mutualistas sociales o culturales.

En el caso de las madres gozan de un descanso forzoso pre y postnatal de treinta días antes del parto y cuarenta días después del mismo con goce de sueldo.



3.3. Beneficios a los que tiene derecho el trabajador del Estado

a. Salario inicial

Todo servidor público tiene derecho a que el Estado como patrono le retribuya con un salario el desempeño de su trabajo. Por un período de tiempo determinado el cual puede ser de un mes calendario o quince días.

b. Complemento al salario inicial

Esto corresponde a una retribución extra que recibe un trabajador cuando se efectúan cambios en el sistema de clasificación, la clase de puestos que ocupa disminuye de valor o asignación en el salario inicial, fijándosele la diferencia entre el anterior salario (más alto) y el nuevo (más bajo) como complemento, el cual perderá cuando ascienda a una clase o categoría salarial superior y quien ocupe su puesto ya no tendrá derecho al mismo.

c. Bonificaciones

Corresponde a la ONSEC, asignar, modificar o dejar sin efecto la aplicación de bonos y cualquier otro beneficio monetario. Las bonificaciones de complemento al salario inicial se conocen como complemento personal y bonos monetarios.

d. Bonificación de emergencia

Es el ingreso mensual adicional que perciben todos los empleados públicos de acuerdo con las leyes vigentes.



e. Bonificación profesional

Esta bonificación corresponde al profesional que ocupe un puesto en el que se le exige esa calidad y ser colegiado activo. El monto está establecido en las leyes vigentes.

f. Bono por antigüedad

Lo reciben empleados que ocupan puestos en los cuales llevan un largo record y que no requieren ser profesionales universitarios para su desempeño. Su monto se establece en las disposiciones correspondientes.

g. Escalafón

Salario por escalafón solamente gozan de este privilegio los empleados públicos del magisterio nacional el cual fue establecido desde 1961 y su monto se determina aplicando el porcentaje que corresponda al sueldo base o salario inicial del puesto docente, en los niveles de educación preprimaria, primaria y media para los que lleven de 25 a 30 años.

h. Bono vacacional

Generalmente se paga en noviembre para maestros y en diciembre para el resto de empleados públicos. Los empleados cubiertos por regímenes propios tienen bonos vacacionales con montos más altos.



i. Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para Trabajadores del Estado

Constituye otro sueldo del servidor público; su monto se calcula al equivalente del sueldo ordinario mensual, pagándose un 50% en la segunda quince del mes de diciembre y el resto en la segunda quincena del mes de enero del año siguiente.

j. Bonificación anual para trabajadores del sector público y privado

Contenida en el Decreto Numero 42-92 del Congreso de la República de Guatemala, también conocido como Bono 14, su monto será equivalente al cien por ciento (100%) del salario o sueldo ordinario devengado por el trabajador en un mes el cual se toma de base el promedio de los sueldos o salarios ordinarios devengados por el trabajador en el año, el cual termina en el mes de junio de cada año. Si la duración de la relación laboral fuere menor de un año, la prestación será proporcional al tiempo laborado. Deberá pagarse durante la primera quincena de julio de cada año.

k. Bonificación cuerpos de seguridad

Los agentes de policía, guardias de hacienda y guardias de presidios perciben una bonificación mensual extra, fijada por el Decreto Ley de Presupuesto No. 117-82.

l. Bonificación de riesgo

El Acuerdo Gubernativo No. 540-94 publicado el 31 de agosto de 1994, exclusivamente al personal que integre la Fuerza de Reacción Inmediata en la Policía Nacional Civil.



En todas las dependencias del estado existen otros beneficios que se les otorga a los trabajadores cubiertos bajo la Ley del Servicio Civil, como horas extras, viáticos gastos de representación y dietas estas últimas son: “la remuneración que paguen o acrediten empresas o entidades domiciliadas en el país, a miembros de directorios, consejeros empleados, socios o consejeros de sociedades anónimas, o administradores de sociedades en comandita por acciones, que sean sus principales accionistas. y otros organismos directivos que actúen en el exterior”.

Otra característica de los profesionales asignados bajo este contrato es que debido a no ser considerados funcionarios públicos, no pueden por ningún motivo manejar fondos públicos del estado como lo explica el Informe Independiente de Seguimiento a la Implementación de la Convención Interamericana Contra la Corrupción En Guatemala.

Según la interpretación de la Contraloría General de Cuentas, el personal contratado bajo el renglón presupuestario 029, carece de la calidad de servidor público y/o funcionario público, por lo que no les son aplicables las normas contenidas en el Decreto 89-2002 del Congreso de la República de Guatemala Ley de Probidad y Responsabilidades de Funcionarios y Empleados Públicos y su Reglamento y en consecuencia no están afectos ni obligados a la presentación de la declaración jurada patrimonial.

En virtud de lo anterior la misma Contraloría General de Cuentas creó una norma que prohíbe a dichos empleados el manejo de fondos públicos, autorizar pagos, ejercer funciones de dirección, decisión y ejecución que únicamente competen al personal que



comprende los renglones presupuestarios 011, 021 y 022. La entrada en vigor de dicha normativa estaba planificada luego de transcurridos treinta días de su publicación; seguidamente, ante la dificultad de su cumplimiento por parte de las instituciones públicas, su entrada en vigor se aplazó de forma indefinida, dicha norma entro en vigencia a partir del 1 de abril del 2007.

3.4. Contratos por servicios profesionales o técnicos

El 30 de Diciembre del 2004 el Ministerio de Finanzas Pública crea el Acuerdo Ministerial Número 215-2004, Manual de Clasificación Presupuestaria para el Sector Público de Guatemala que entra en vigencia el 1 de enero del 2005.

El manual establece las condiciones presupuestarias de los empleados públicos para ser contratados por el Estado, quedando definidos por grupos, subgrupos y renglones de gastos, estableciéndose en la presente investigación, solo el grupo 0 donde se ubica el personal que labora en el Estado, así como la ubicación del personal técnico y profesional.

Dentro del grupo 0 que comprende los servicios personales prestados en relación de dependencia o sin ella tenemos los siguientes grupos:

Personal en cargos fijos

Personal temporal

Servicios extraordinarios



Personal en cargos fijos

El grupo 01 determina al personal en cargos fijos o permanentes en concepto de retribuciones al cargo dentro de los que se encuentra el renglón 011.

011. Personal permanente

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

En Guatemala, los empleados permanentes están asignados a la categoría presupuestaria 011. Así mismo el renglón comprende otros complementos que no se refieren a la contratación de personal.

Personal temporal

El subgrupo 02 comprende las erogaciones que por concepto de retribuciones al puesto se haga al personal que ocupa puestos temporales. Dentro del personal que contempla este subgrupo tenemos los renglones 022 y 029.

022. Personal por Contrato

Comprende el personal por contrato, que contempla los egresos por concepto de sueldo base a trabajadores públicos, contratados para servicios, obra 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.

Las categorías 011 y 022, representan la mayor parte de los empleos gubernamentales y son las categorías para las cuales existe la mayor cantidad de información confiable, ya que el pago de los salarios de estas categorías se encuentran descritos en el Manual de Clasificación Presupuestaria para el Sector Público de Guatemala, Acuerdo Ministerial Número 215-2004, de fecha 30 de diciembre del 2004.

Procesada en el Ministerio de Finanzas, donde se centraliza la emisión de la nómina del Organismo Ejecutivo.

Otras remuneraciones de personal temporal

El renglón incluye honorarios por servicios técnicos y profesionales prestados por personal sin relación de dependencia, asignados al servicio de una unidad ejecutora del Estado y que pueden ser dotados de los enseres y/o equipos necesarios para la realizar sus actividades, en períodos que no excedan un ejercicio fiscal.

Esta clase de profesionales son contratados durante períodos hasta de un año con fondos asignados en el presupuesto en una partida global. Cada ministerio procesa los contratos y solicita los pagos correspondientes sin intervención de la oficina de Servicio Civil, como si se realizan en el caso de los empleados bajo los renglones 011y 022. Los contratos pueden ser renovados siempre y cuando exista asignación de fondos.



La categoría 029 fue creada para permitir la contratación de personal calificado, profesional y técnico, para productos definidos y temporales sin las limitaciones impuestas por la ley y el reglamento del Servicio Civil, para que no tuvieran la categoría de empleados públicos, es decir que el Estado tuviera la oportunidad de ofertar remuneraciones tan competitivas como las que proporciona la iniciativa privada.

Sin embargo la contratación bajo este renglón se ha distorsionado, sufriendo del abuso y arbitrariedad en la celebración de los contratos, en virtud de que el personal contratado por este renglón, es contratado a discreción de la autoridad superior, lo que trae como consecuencia que muchas de las personas no llenan los requisitos de profesional técnico, convirtiéndose en un mecanismo para contratar personal por amistad, compadrazgo, relaciones políticas, familiares, aun cuando la actividad no sea esencial para la entidad.

Por otra parte no existe un perfil previamente establecido que permita seleccionar al profesional que va a ser contratado, lo cual hace que se ocupen por personal incapaz o sin preparación académica, lo cual no era el objetivo original. Y por no contar con la categoría de funcionario público no pueden ser sancionados por el incumplimiento o inobservancia de las normas establecidas, en materia administrativa, civil o penal, conforme las disposiciones del ordenamiento jurídico vigente del país ya que no aplican en el concepto de funcionario público, de acuerdo a lo que establecen los artículos 3 y 4 de la Ley del Servicio Civil.

En la práctica estos profesionales desarrollan trabajos en las mismas condiciones de los trabajadores contratados bajo los renglones 011 o 022, ya que están sujetos a



horarios de trabajo, se encuentran bajo la dependencia inmediata de su jefe, ejercen actividades administrativas que le corresponden exclusivamente a un trabajador permanente, los servicios no los pueden delegar en terceras personas ya que son ellos los que prestan el servicio con exclusividad, sus contratos se renuevan por muchos años, lo que demuestra que el puesto que desempeñan es de carácter permanente y necesario.

Ello no significa que el Estado se encuentre incapacitado de contratar profesionales bajo el renglón 029 sin contraer la obligación de pagar sus prestaciones al momento de terminar el contrato, por lo que debe evitar designarle al profesional atribuciones que le corresponden a un trabajador permanente para evitar un vínculo económico jurídico, pues el Código de Trabajo es claro cuando establece que si una persona presta sus servicios personales o ejecuta una obra personalmente, bajo la dependencia continuada y la dirección inmediata o delegada de su jefe, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma, se encuentra bajo la figura de un contrato individual de trabajo y en estos casos para que la relación se perfeccione basta con que se inicie la ejecución de los servicios.

Si se presentan estas circunstancias el contrato realizado entre el profesional y el Estado es nulo de pleno derecho y no obliga a los contratantes a reconocer cualquier cláusula que implique renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, su reglamento y las demás leyes y disposiciones le otorguen, aunque se expresen en un contrato bajo la denominación de servicios profesionales.



3.5. Opiniones de la Corte de Constitucionalidad de Guatemala en sentencias relacionadas con el contrato 029

La Corte de Constitucionalidad ha emitido varios fallos relativos a ese tipo de contratación estimando y tomando en cuenta varios aspectos que se dan en el contrato individual de trabajo como los es la temporalidad, la continuidad de los contratos aspectos que son claves para determinar el tipo de contratación que hay ya que las entidades del Estado han disfrazado las contrataciones estimándolas como contratos por servicios técnicos y profesionales.

En el expediente 4868-2012 la Corte de Constitucionalidad examinó la Sentencia dictada por la Corte Suprema de Justicia en la cual condena al Estado de Guatemala a pago de prestaciones, bono catorce, aguinaldo, vacaciones, a favor de la demandante porque las pruebas presentadas por la parte actora consideran que se dio lugar a la continuidad laboral al reanudar el contrato por siete años consecutivos con lo que se prueba que si existió una relación de tipo laboral y no civil y como la parte demandante hace constar la inexistencia de la relación de trabajo por tiempo indefinido, falta de sustentación legal para reclamar indemnización.

Al respecto la Corte de Constitucionalidad declara que aunque haya contrato firmado por la actora en el cual renuncia expresamente a los derechos que conforman el orden público laboral tienen estos categoría de irrenunciables según lo establece el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala y el Artículo 12 del Código de Trabajo, que determinan “ serán nulas ipso Jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o



tergiversación de los derechos que la Constitución de la República, leyes y demás reglamentos otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera.” Ante tal circunstancia se encuadra una simulación de carácter laboral, porque con dicho actuar se pretendía encubrir la verdadera naturaleza dependiente de la relación laboral bajo el ropaje de figuras extra laborales, prestación de servicios técnicos o como en el caso la suscripción de un contrato de servicios técnicos bajo el renglón presupuestario 029. Confirma la Sentencia emitida por la Corte Suprema de Justicia, y sin lugar el Recurso de Apelación interpuesto por el Estado de Guatemala.

En igual condición otra de las Sentencias emitidas por la Corte de Constitucionalidad en el Expediente 1761-2012 en el cual se le niega al Estado de Guatemala la acción de amparo interpuesta ya que según la Corte carece de sustentación. Con esto se puede apreciar que en Guatemala existe jurisprudencia al respecto a este tema.



CAPÍTULO IV

4. Contratos técnicos o profesionales en el derecho comparado

Los contratos técnicos o profesionales que encontramos descritos en la Ley de Contrataciones del Estado en el derecho comparado son denominados contratos de servicios compararlo con el contrato de servicios profesionales regulado en el Código Civil en el Artículo 2027 el cual establece que “los profesionales que presten sus servicios y los que los soliciten, son libres para contratar sobre honorarios y condiciones de pago”.

Zamora y Valencia define el contrato de servicios profesionales como “aquel en virtud del cual una persona llamada profesional o profesor se obliga a prestar un servicio técnico a favor de otra llamada cliente, a cambio de una retribución llamada honorario”²².

El contrato de servicios profesionales se opone al contrato de trabajo, precisamente en la independencia que, en todo sentido, caracteriza la prestación del profesional. No existe en el contrato de servicios profesionales una relación de dependencia, ni de sujeción a la dirección del cliente, sino precisamente una relación contractual civil, entre dos partes económicamente iguales, en donde el derecho no tiene que tutelar a una de ellas, ni establecer garantías mínimas irrenunciables y en donde rige la libre contratación.

²²Zamora y Valencia, Miguel Ángel. **Contratos civiles**. Pág. 417.



4.1. Características

Bilateral: Ambas partes se obligan recíprocamente. El profesional asume la obligación de prestar sus servicios y el cliente, la de pagar los honorarios correspondientes según lo establece el Artículo 1587 del Código Civil.

Consensual: Basta el consentimiento de las partes para que el contrato se perfeccione. El cumplimiento de las prestaciones de las partes, no es condición de validez o existencia del contrato, sino el contrato nace y existe por el mero hecho de que cada parte asuma la obligación de vincularse y cumplir su prestación.

Oneroso: Se estipulan provechos y gravámenes recíprocos o en otras palabras, ambas partes obtienen provechos de cumplimiento del contrato.

Conmutativo: Normalmente las prestaciones de las partes son ciertas desde que se celebra el contrato, de modo que ellas pueden apreciar el beneficio o la pérdida derivada del mismo sin embargo, si la remuneración del profesional, mediante convenio expreso, se sujeta al resultado del asunto pacto de *quotalitis*, el contrato sería aleatorio, pues la prestación debida al profesional, depende de un acontecimiento incierto.

Intuito personae: El profesional es elegido por el cliente por sus cualidades personales, por lo cual no puede delegar su cargo y el contrato termina por muerte o incapacidad del profesional.



De tracto sucesivo: No agota la finalidad que persiguen las partes con su simple celebración, sino que es un medio para obtener los resultados que en definitiva pretenden las partes y las obligaciones que genera.

Principal: la existencia y validez del contrato no depende de la existencia o validez de otro contrato, subsisten por si solos.

Contratos típicos y contratos atípicos: La legislación guatemalteca no regula taxativamente las palabras contratos típicos y atípicos, no obstante, la doctrina mercantil y civil consideran a los contratos típicos, aquellos que están regulados específicamente en la ley. Es decir, tiene una norma que sirve de asidero jurídico al mismo. El contrato del Estado es un contrato, como se señaló, claramente de naturaleza civil.

Es por ello que el Licenciado Hugo Calderón señala: “La administración pública se ve en la necesidad de contratar con los particulares, contratos que son de la misma naturaleza que los contratos civiles.”²³

Por otro lado, el contrato atípico es el contrato que no se encuentra regulado en ley. Por esta razón, la contratación atípica, es aquella que surge de relación social y que debido a que su fin, forma y características son lícitas, entonces el contrato deviene completamente válido, legal y legítimo.

²³ Calderón, Hugo. **Ob. Cit.**, Pág. 221.



El contrato es típico, cuando la ley lo estructura en sus elementos esenciales: aparece en el listado de la ley. Los contratos atípicos son aquellos que no están regulados ni denominados por la ley.

Entre los contratos típicos se pueden mencionar todos los que contiene la ley, sean de materia mercantil, civil, laboral, administrativa, etc., por lo que entre los contratos atípicos especialmente para el tema que nos compete, está el contrato del renglón 029.

4.2. Elementos

Elemento Personal: El profesional y el cliente.

Elementos Reales: El servicio Profesional, es el trabajo realizado y el Honorario, que es la remuneración a que el profesional tiene derecho, por la prestación del servicio al cliente.

Elementos Formales: Es consensual, opuesto a solemne o forma y se rige en consecuencia, por las normas generales de contratación.

4.3. Terminación

- a) Renuncia del profesional
- b) Derecho de revocar o desistir
- c) Muerte o incapacidad del profesional



4.4. Clasificación

Se pueden tener como contratos de partidas presupuestarias, a los contratos 011, 022 o 029.

4.5. Naturaleza

La naturaleza de los contratos contenidos en los renglones del presupuesto del Estado, es ser una partida presupuestaria. No obstante, se puede afirmar que un contrato por servicios profesionales tiene una naturaleza civil, toda vez que no genera pasivo laboral,²⁴

En este tipo de contrato lo que se da es una simulación como una alteración aparente de la causa, la índole o el objeto verdadero de un acto o contrato.

Es un retroceso en la evolución del derecho, debido a las inoperantes leyes civiles es que se creó leyes laborales en el sistema capitalista que protegieran al trabajador. En ocasiones el empleador, público o privado, puede celebrar un contrato de servicios profesionales y denominarlo como servicios técnicos o administrativos sin cumplir lo estipulado por el Código civil, en el cual la persona contratada debe ser un profesional.

La simulación de los actos jurídicos tiene lugar cuando se encubre uno con la apariencia de otro, cuando contiene cláusulas que no son sinceras o fechas inexactas, o cuando por el acto se constituyen o transmiten derechos a personas interpuestas,

²⁴ Barrera Méndez Dayrin Otilia. **Análisis del contrato administrativo en el renglón presupuestario 029 del Estado de Guatemala.** Pág. 60.



que no son aquellas para quienes en realidad se constituyen o transmiten. De esa definición se desprende que la simulación puede tener una de dos finalidades: aparentar un acto inexistente u ocultar otro real.

4.6. Análisis comparativo de su aplicación por parte de los Estados con respecto a Guatemala

En el contexto de la globalización si el gobierno de un país como Guatemala, impulsa una estrategia de crecimiento y desarrollo económico vinculado a la economía internacional debe, necesariamente, definir una estrategia de inserción en las cadenas de valor que rigen los procesos de acumulación económica. Estas cadenas de valor funcionan y son controladas por las empresas transnacionales.

La transformación del mercado de trabajo que resulta del proceso de globalización constituye el escenario bajo el cual se realizan, muchas veces con la justificación de generar empleo, la contratación de supuestos trabajadores independientes bajo formas de contrato mercantil.

En principio el fraude de la utilización de los contratos mercantiles como forma de simulación de la relación laboral es de la misma naturaleza que el que se comete con los contratos civiles. El contrato de suministro periódico de servicios es una de las maneras comunes de disfrazar la relación laboral con un contrato mercantil. En estos casos una persona que se ha constituido como comerciante aparentemente vende servicios de carácter personal a otra persona.



El fraude en orden a la titularidad de la relación de trabajo, como empleador favorece en algunos casos el suministro de mano de obra, mediante las agencias de trabajo temporal, legalizadas en varios países. En estos casos, la deslaboralización es para la empresa que recibe los trabajadores y aunque nominalmente pueda mantenerse un empleador sujeto a la legislación laboral, lo cierto es que este modelo, que tiende a extenderse de hecho y de derecho, supone una disminución sensible de la intensidad y eficacia proteccionista de las normas de trabajo, así como de la posibilidad de exigir con seguridad las responsabilidades pecuniarias.

Las consecuencias de la simulación de los contratos bajo el renglón 029 son varias en las que se puede mencionar:

Defraudación laboral (desprotección del trabajador), anulando las garantías sociales corresponden a toda persona contratada para trabajar en condiciones de dependencia o subordinación. De esta forma se establecen condiciones de empleo precario que afectan el bienestar del trabajador y de su familia.

Defraudación al seguro social, el pago de las cuotas patronales y del trabajador al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social IGSS. En este caso la defraudación es responsabilidad del empleador ya que es éste el obligado de declarar en el IGSS a las personas que haya contratado dentro de una relación de trabajo.

Defraudación fiscal debido que al realizar una contratación por servicios profesionales como lo establece el Código Civil el empleador solicita una factura contable al



trabajador cada vez que le paga la retribución convenida por la prestación de sus servicios personales.

Otra de las consecuencias de esta práctica es la competencia desleal el primer aspecto que perjudica a los empleadores para la competencia debido a que los empleadores que realizan este fraude obtienen una ventaja competitiva desleal ante los que no lo realizan.

Al generalizarse la realización de este fraude y al prosperar las acciones de los trabajadores en contra de la desprotección que éste provoca entonces se genera una situación de inseguridad jurídica en el sentido que los empleadores pierden la certeza de contratar con seguridad servicios personales verdaderamente independientes sin el riesgo de que posteriormente sean considerados como trabajadores asalariados.

También puede producirse un problema de disminución de productividad en el sentido de que los trabajadores tienden a profundizar un sentimiento de desapego a la empresa con la consiguiente disminución de su productividad.

Lo anterior significa que es muy poco probable o no es posible alcanzar el crecimiento y desarrollo de un país enajenando su economía nacional de los efectos de la globalización.

Al establecer una estrategia de inserción en la economía mundial los efectos de la globalización se harán sentir en diferentes escenarios de la vida económica, social y cultural. Uno de los escenarios más sensibles a este tipo de efectos es, precisamente,



el mercado de trabajo han transformado el modelo en que se organiza el trabajo y las relaciones laborales.

Por la globalización en la economía varios países como México, Nicaragua, El Salvador y otros se han visto obligados a crear nuevas formas de contratación laboral y con esto dar un nuevo crecimiento económico en sus respectivos países al igual que Guatemala, este tipo de simulación es realizado por el empleador con el objeto de evitar los costos de la contratación laboral. A través del uso inadecuado de las disposiciones legales de carácter civil o mercantil se aseguran la evasión de muchas obligaciones sociales que implican costos. Pero a lo largo de los años esto no ha sido una solución eficaz.

Sino por el contrario ha dado un desgaste en las instituciones del Estado. En Guatemala hay varios casos en los Tribunales de Justicia en el cual se trata de resolver si hubo o no simulación en un contrato laboral provocando desgaste de recursos.





CAPÍTULO V

5. Análisis comparativo sobre la contratación de personal en el servicio civil y su diferencia con relación a la contratación bajo el renglón presupuestario 029

Como se trató en el capítulo III de este estudio se puede llegar a determinar que la diferencia del personal permanente contratado bajo la Ley del Servicio Civil y la Oficina Nacional del Servicio Civil en Guatemala son muchas en cuanto a beneficios en favor del personal acogidas bajo el régimen laboral con mejores prestaciones y programas de seguro social.

Dándoles así una mejor oportunidad que las personas contratadas bajo los renglones presupuestarios 029 esta categoría fue creada para permitir la contratación de personal calificado, profesional y técnico, para productos definidos y temporales sin las limitaciones impuestas por los reglamentos del servicio civil y sin tener categoría de empleados públicos.

Además, rinde informes periódicos de los avances de los servicios encomendados, reservándose el Estado el derecho de renovación del contrato. Sin embargo, por el tipo de contrato de que se trata, existe libertad de asignación de honorarios y evaluación de servicios la que realiza con base a resultados parciales o finales de su gestión. Los empleados contratados en esta categoría duran en sus puestos hasta un año con fondos presupuestarios de una partida global.

Cada dependencia estatal procesa los contratos y solicita los pagos correspondientes sin intervención de la oficina nacional de servicio civil. EL pago dependiendo la plaza,



de tipo técnico los honorarios oscilan entre los Q.3000.00 a Q.4000.00 y para los profesionales Q.7000.00 a Q.8000.00, según el criterio para compensar la desigualdad que hay en las prestaciones debido a que carecen de toda prestación laboral y ninguna protección social mínima y, además, su forma de pago es en honorarios por medio de la presentación de una factura y un informe de los servicios prestados mensualmente; por lo que dicho personal se le solicita su inscripción en la Superintendencia de Administración Tributaria, SAT, debiendo la persona contratada hacer efectivo el pago de los impuestos derivados de su contratación pudiendo obtener así tener el pago de sus servicios.

Si se compara en base al trabajo que desempeñan se puede decir que realizan en muchas ocasiones los mismos trabajos que las personas contratadas como bajo el renglón 011 y 022; igualmente están sometidos a una autoridad superior, con dirección inmediata y con un horario establecido. Los servicios no los pueden delegar en terceras personas, son ellos los que prestan el servicio con exclusividad, sus contratos se renuevan consecutivamente por varios años, lo que demuestra que el puesto que desempeñan es de carácter permanente y necesario para la dependencia del cual no pueden prescindir bajo ninguna circunstancia.

5.1. Períodos de contratación bajo el renglón 029 en Guatemala

En Guatemala la contratación del renglón 029 cada vez en cada gobierno de turno, se hace más común conforme al Manual de Clasificación Presupuestaria para el Sector Público de Guatemala, Acuerdo Ministerial Número 215-2004. Contempla los servicios personales, refiriéndose a los miembros de comisiones, juntas, consejos, etc.,



Incluyendo aportes patronales, servicios extraordinarios, gastos de representación, asistencias económicas y otras prestaciones relacionadas con salarios, además, otras retribuciones por servicios personales, los que se dividen en sub grupos y en renglones donde se indica que los renglones presupuestarios 029 no pueden ser por más de un ejercicio fiscal, (o sea un año). Cosa que en la práctica no se da ya que muchos de estos contratos los reanudan varias veces no dando así por terminada la relación por lo que se vuelve laboral.

5.2. Aplicación del derecho laboral de las prestaciones laborales en las contrataciones bajo el renglón 029 en Guatemala

Los contratos de servicios profesionales bajo el régimen presupuestario 029 en Guatemala son considerados como un contrato civil debido a que no crea ninguna relación laboral entre las partes, no produce prestaciones laborales; es decir, obligaciones económicas para el patrono porque la retribución acordada por los servicios prestados no es para ningún puesto, empleo o cargo público, de acuerdo a lo previsto en los Artículos 2027 y 2028 del Código Civil.

El contrato por servicios técnicos o profesionales bajo el renglón 029, debe ser aprobado por la autoridad superior de la institución que contrata dichos servicios, de acuerdo a lo regulado por el Artículo 9 del Decreto No. 57-92 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de Contrataciones del Estado, y se encuentra también su fundamento legal en el Artículo 44 de la referida ley.



No requiere el proceso de selección determinado en la Ley del Servicio Civil. Este personal al celebrar dichos contratos se le niega todo tipo de garantías como consecuencia de que la relación de trabajo es una garantía constitucional instituida y protegida por el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, norma que establece la tutelaridad de los derechos de todo trabajador como una obligación del Estado guatemalteco.

El personal contratado bajo el renglón 029 no deben ser considerados menos que una relación laboral, puesto que el sujeto tiene un jefe inmediato superior, lo cual supone el elemento de subordinación de dicha relación, al momento de darse la contratación se le dan todos los instrumentos o medios para la ejecución o realización del servicio, y por otro lado, el elemento de imponerle al profesional un horario fijo de trabajo en determinados días de la semana cuando no durante toda esta, cumpliendo con el elemento de prestación continua del servicio, u obra continuativa como le llama la doctrina italiana, al punto de que algunos trabajadores en estos casos incluso deben marcar tarjeta al ingresar al lugar de trabajo y al salir de este. Por ello es evidente, que se trata de una relación de trabajo y no de ninguna otra.

Indudablemente habrá relaciones que si cumplen con ser de naturaleza funcional o en todo caso distintas a la relación de trabajo. Tal el caso de aquellas en las que el profesional contratado, únicamente labora durante contadas horas a la semana, sin horario restringido y con la mayor cantidad de elementos de todo contrato concebido y ejecutado como contrato bajo partida presupuestaria región 029.



No obstante no se puede considerar dentro de este aquellas relaciones que por su naturaleza, su prestación y su ejecución sean más bien, relación de trabajo, puesto que cuando esto acontece, debe cumplirse con todos los efectos económicos y sociales.

5.3. Obligaciones derivadas de la suscripción de un contrato por servicios técnicos o profesionales bajo el renglón 029.

Prestar el servicio en el tiempo lugar y forma convenidos, avisar al cliente cuando no pueda continuar prestando sus servicios, responder por su negligencia o dolo.

Según lo estipula el Código Civil, el profesional está obligado a prestar sus servicios con toda dedicación y diligencia y con apego a las condiciones pactadas para la realización del servicio requerido, y si el profesional ya no puede seguir prestando sus servicios deberá hacerlo con la debida anticipación, a la persona que lo contrato dejando a otra persona competente que los sustituya.

La persona debe hacer un resumen mensual del desarrollo de las actividades encomendadas para el pago de sus honorarios.

El contratado bajo el renglón 029 debe entregar fianza de cumplimiento de contrato esta consiste en determinada cantidad que debe entregar a la institución que trabaja para el caso que se dé el incumplimiento del contrato.

Ser responsable de daños o perjuicios que se ocasionen al contratante por dolo, culpa o negligencia por parte del trabajador, se obliga a no ceder los derechos que le obliga



el contrato quedando estipulado que él es responsable de prestar el servicio y no subrogado por terceras personas.

En ningún caso puede develar información a terceras personas a la institución contratante los resultados de los trabajos confiados sin previa autorización.

El profesional debe tener título facultativo y ser colegiado activo este es uno de los requisitos que refieren la Ley de Contrataciones del Estado y si la calidad es de técnico debe tener título que confiera calidad.

Para el contratante las obligaciones que conllevan este tipo de contratos son el pago del trabajo y los gastos efectuados por la realización de dicho trabajo, no importando el resultado del negocio.

5.4. Análisis de la contratación 029

De acuerdo con la Constitución Política de la República de Guatemala las relaciones del Estado y sus entidades descentralizadas o autónomas con sus trabajadores están establecidas en la Ley del Servicio Civil, y las disposiciones especiales contenidas en leyes propias y específicas.

El Manual de Clasificaciones Presupuestarias para el Sector Público de Guatemala, contiene la clasificación por objeto de gasto, el cual define al personal y establece los siguientes renglones presupuestarios: 011 Personal Permanente; 022 Personal por Contrato; 029 Personal Temporal sin Relación de Dependencia y 041 Personal Temporal de Servicios Extraordinarios.



En lo referente al renglón 029, El Manual de Clasificaciones Presupuestarias para el Sector Público de Guatemala lo define como los honorarios por servicios técnicos y profesionales prestados por personal sin relación de dependencia, asignados al servicio de una entidad del Estado. A los cuales se les proporciona equipos para la realización de sus actividades, en períodos que no excedan un ejercicio fiscal.

Este se refiere a gastos en concepto de honorarios por servicios técnicos profesionales, consultoría y asesoría relacionados con estudios, investigaciones, análisis, auditorías, servicios de traducción simultánea, actualizaciones artísticas y deportivas, capacitación y sistemas computarizados, prestados al Estado con carácter estrictamente temporal y sin relación de dependencia.

Según el estudio realizado por Yuri David Búcaro se llegó a la conclusión que existen dos opiniones encontradas con respecto a los derechos de los trabajadores del Estado al finalizar una relación del trabajo.

“En el primero se puede determinar que la relación de trabajo que origina la contratación de un contrato 029, en ningún caso puede generar relación de naturaleza laboral, debido a que si se analizan los artículos del Código de Trabajo y particularmente los Artículos 18 que establece la denominación del contrato individual de trabajo y 19 que establece el perfeccionamiento del contrato, no son aplicables supletoriamente a la contratación de los 029, porque estos artículos se refieren a los trabajadores del Estado que reciben salario y ejercen su labor bajo subordinación y dependencia.



De igual manera este criterio sostiene que existen suficientes disposiciones legales en las que se determina que las personas que perciben honorarios no son trabajadores del estado por lo que no tienen la calidad de servidores públicos, por lo cual no le corresponde ningún tipo de prestación establecidas en las leyes laborales.

La segunda opinión argumenta que el profesional contratado bajo el renglón 029 es coartado en todos sus derechos laborales, ya que el que sea un profesional no es una limitante para establecer una relación laboral de tipo dependiente; ni es impedimento para que rijan las disposiciones del Artículo 19 del código de trabajo”.²⁵

En esta prevalece la idea que el ejercicio de una profesión no es obstáculo para que se perfeccione un contrato si las tareas son habituales y continuas.

Existen en Guatemala variadas formas de contratación las cuales es importante su estudio e investigación para fortalecer el estado de derecho, pero mientras se siga dando la contratación de personal bajo el renglón 029 y estos realicen sus labores en iguales condiciones o características de los contratados bajo el renglón 011 se estará incumpliendo con las leyes de tipo constitucional, laboral, y de derechos humanos, las cuales su esencia es proteger siempre los derechos de los trabajadores y no sacar el mayor provecho del trabajo de las personas sin garantizarles sus derechos mínimos

En este sentido, el artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala y el artículo 12 del Código de Trabajo, determinan que “...serán nulas ipso

²⁵Búcaro Chivas, Yuri David. **Los sistemas de contratación en el Estado de Guatemala en el marco de los derechos humanos.** Pág. 94.



jure y no obligan a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato que impliquen renuncia, disminución tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo”.

Por lo anterior la Corte de Constitucionalidad ha señalado que si tales circunstancias se produjeran, se estaría ante una simulación, porque con dicho accionar se pretende eludir la verdadera naturaleza dependiente de la relación bajo el ropaje de figuras extralaborales (locación de servicios, prestación de servicios profesionales, prestación de servicios técnicos o como en el tema de análisis. Por medio de la suscripción de un contrato a plazo fijo, cuando la naturaleza de la función que se va desempeñar obliga a que exista continuidad en la prestación). Todo en detrimento de los derechos del trabajador, a quien se le niega los beneficios que la legislación laboral establece a su favor.

Pero no solo en las instituciones del Estado se dan violaciones a las leyes laborales sino también en la iniciativa Privada en la cual utilizan con frecuencia contrataciones de tipo civil y mercantil, contratos con la figura de Servicios Profesionales, regulada en el Código Civil; en la cual el que presta el servicio es un técnico o un profesional al cual su remuneración es a base de honorarios, para disfrazar así la relación laboral existente sin que las instituciones encargadas de velar por que se cumplan y se respeten los derechos de los trabajadores al igual las leyes del país, intervengan haciendo que los patronos cumplan con brindarle a sus trabajadores todos los



beneficios, derechos y garantías sociales establecidas así como los a que tienen derecho por ley, instituciones que han sido enmarcadas en nuestra legislación a través de la historia.



CONCLUSIONES

1. La legislación guatemalteca está integrada por principios fundamentales que protegen los derechos de los trabajadores, el Manual de Clasificación Presupuestaria hace la diferencia entre trabajadores bajo el renglón 011 y trabajadores bajo renglón 029, sin embargo en la práctica los trabajadores temporales realizan labores en idénticas condiciones que los trabajadores permanentes.
2. Los trabajadores permanentes se encuentran bajo el amparo de la Ley del Servicio Civil y los trabajadores temporales se rigen por la Ley de Contrataciones del Estado, encontrándose estos últimos en desventaja; con lo que violenta sus derechos al tratar de desvirtuar o disfrazar contratos que al momento de hacer el análisis de sus elementos son indudablemente contratos de trabajo, simulando contratos de servicios profesionales.
3. El Estado es el principal responsable en garantizar el efectivo cumplimiento de la ley, pero lo que denota en sus acciones es una deficiente administración en los recursos financieros del Estado; dando como a la utilización del contrato 029 para suplir el personal necesario para las distintas instituciones.



4. La contratación por medio del renglón 029 desvirtúa la relación laboral, pues el ente patronal, o sea el Estado, deja de cumplir con el pago de prestaciones, y el programa de seguridad social que le corresponderían al trabajador.

5. El Estado no tiene un método de control para determinar qué cantidad de personal se encuentran bajo las circunstancias de contratación bajo el renglón 029, debido a que la Ley de Contrataciones del Estado da libertad de contratar bajo ese régimen sin tener necesidad de justificar las contrataciones.



RECOMENDACIONES

1. El Estado de Guatemala debe fortalecer a la Inspección General de Trabajo para que realice las inspecciones necesarias en aquellos sectores donde se abusa del trabajador llevando a cabo contrataciones fraudulentas por medio del renglón 029.
2. Es indispensable que el Estado establezca métodos de control dentro de la Administración Pública para poder determinar qué plazas de trabajo son indispensables y cuánto personal necesitan contratar bajo el régimen presupuestario 029 y para trabajos determinados en que no se necesita que sea por tiempo indefinido.
3. La Oficina Nacional del Servicio Civil, como institución encargada de supervisar la relación laboral entre el Estado y sus trabajadores, ha de crear una unidad que supervise la forma y las condiciones en que prestan sus servicios los profesionales y técnicos temporales contratados por el renglón 029.



4. Profesionalizar a los tribunales de justicia del país, a pesar de que existe suficiente jurisprudencia emitida por la Corte de Constitucionalidad al respecto de la contratación por renglón 029 que se encuentra simulada o encubierta como relación laboral existente entre trabajador y patrono, pues se tiene la tendencia de emitir fallos arbitrariamente sin tomar en cuenta el principio de primacía de la realidad, ya que solamente toman en cuenta los documentos y no los hechos.

5. La forma de desembolso o pago de los trabajadores bajo el renglón 029 utilizado en las diferentes dependencias del Estado, sea a través de una partida presupuestaria no desembolsado del presupuesto asignado a cada institución centralizada o descentralizada del Estado.



BIBLIOGRAFÍA

- BARRERA MÉNDEZ, Dairyn Otilia. **Análisis del contrato administrativo en el renglón presupuestario 029 del Estado de Guatemala.** Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala, 1998.
- BÚCARO CHICAS, Yuri David. **Los sistemas de contratación en el estado de Guatemala en el marco de los derechos humanos.** Guatemala, Universidad Rafael Landívar, 2013.
- CABANELLAS, Guillermo. **El derecho de trabajo y sus contratos.** Buenos Aires Argentina: Ed. Heliasta, 1972.
- CALDERÓN, Hugo. **Derecho administrativo.** Guatemala: Ediciones Mayte 1995.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano de trabajo.** México, Vol. 1; 9ª ed.; Ed. Porrúa, 1984.
- DÍAZ HERNÁNDEZ, Boris Ernesto. **El contrato individual de trabajo y su extinción.** Guatemala: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 1988.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco.** Guatemala, Ed. Inversiones Educativas, 2005.
- GODÍNEZ BOLAÑOS, Rafael. **La relación funcional.** Temas de Derecho Administrativo, Universidad de San Carlos de Guatemala 1990.
- <http://old.clad.org/congresos/congresos-antteriores/viii-panama-2003>.(Consultado: 15 de enero de 2015).
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Breve historia del derecho laboral guatemalteco.** Guatemala: Ed. Municipal, 1974.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Breve historia del movimiento sindical.** Guatemala: Ed. Universitaria 1979.
- MAZARIEGOS VÁSQUEZ, Edilmar. **Creación del Instituto Guatemalteco de Defensa Laboral.** Guatemala: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales Universidad de San Carlos de Guatemala, 2013.



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

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Los principios del derecho de trabajo.** Montevideo Uruguay 3^a. ed.; Ed. Depalma 1978.

SANDOVAL CARDONA, Mario René. **Apuntes críticos sobre la historia de trabajo y la historia del derecho laboral.** Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales Universidad de San Carlos de Guatemala 1976.

WALKER LINARES, Federico. **Derecho de trabajo.** Guatemala, Editorial Impresos D & M, S.A., 2001.

ZAMORA Y VALENCIA, Miguel Ángel. **Contratos civiles.** México, Ed. Porrúa, 2007.

Legislación

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

Código de Trabajo, Decreto No. 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

Código Civil. Decreto Ley No. 106 del Jefe de Gobierno de la República de Guatemala.

Ley de Contrataciones del Estado. Decreto No. 57-92 del Congreso de la República de Guatemala.

Ley del Servicio Civil. Decreto No. 1748 del Congreso de la República de Guatemala.

Ley Orgánica del Presupuesto. Decreto No. 101-97 del Congreso de la República de Guatemala.

Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Estado. Decreto No. 74-78 del Congreso de la República de Guatemala.

Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público. Decreto No. 42-92 del Congreso de la República de Guatemala.

Manual de Clasificaciones Presupuestarias para el Sector Público de Guatemala. Ministerio de Finanzas Públicas de Guatemala.



Constitución de los Estados Unidos Mexicanos. 1917.

Ley del Servicio Civil y de la Carrera Administrativa de Nicaragua. 2004