

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



**LOS CONTRATOS BAJO EL RENGLÓN 021 DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN**

**DAYLEEN IMELDA SANDOVAL GARCÍA**

**GUATEMALA, MAYO DE 2019**

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

**LOS CONTRATOS BAJO EL RENGLÓN 021 DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN**



TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**DAYLEEN IMELDA SANDOVAL GARCÍA**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

Y los títulos profesionales de

**ABOGADA Y NOTARIA**

Guatemala, mayo de 2019

**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: Licda. Astrid Jeannette Lemus Rodríguez

VOCAL II: Lic. Henry Manuel Arriaga Contreras

VOCAL III: Lic. Juan José Bolaños Mejía

VOCAL IV: Br. Denis Ernesto Velásquez González

VOCAL V: Br. Abidán Carías Palencia

SECRETARIO: Lic. Fernando Antonio Chacón Urizar

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

Presidente: Lic. César Augusto Conde Rada  
Vocal: Licda. Ninfa Lidia Cruz Oliva  
Secretario: Lic. Carlos Erick Ortiz Gómez

**Segunda Fase:**

Presidente: Lic. Moises Raül de León Catalán  
Vocal: Licda. María Lucrecia García Sicaja  
Secretario: Lic. Luis Emilio Orozco Piloña

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



**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala, 10 de agosto de 2017.**

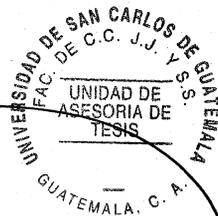
Atentamente pase al (a) Profesional, DOMINGO ALFREDO AJCU TOC  
 \_\_\_\_\_, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante  
DAYLEEN IMELDA SANDOVAL GARCÍA, con carné 200924934,  
 intitulado LOS CONTRATOS BAJO EL RENGLÓN 021 DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN.

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

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

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

**LIC. ROBERTO FREDY ORELLANA MARTÍNEZ**  
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



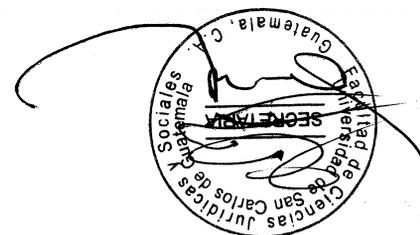
Fecha de recepción 08 / 09 / 2017. f)

Asesor(a)  
 (Firma y Sello)

*Domingo Alfredo Ajcu Toc*  
 Abogado y Notario



Licenciado  
Domingo Alfredo Ajou Joo  
3ra. Calle 11-72 zona 1  
Cel. 54145552



Guatemala 04 de octubre de 2017

Licenciado:

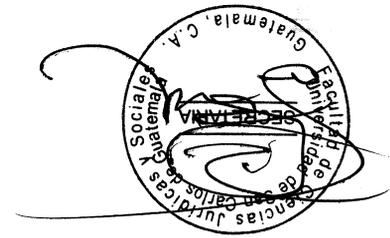
Roberto Fredy Orellana Martínez  
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala



De conformidad con la resolución de fecha diez de agosto de dos mil diecisiete, emitida por la unidad a su cargo, y por medio de la cual fui nombrado asesor de la bachiller DAYLEEN IMELDA SANDOVAL GARCÍA, quien se identifica con carné número: 200924934 en la elaboración de su trabajo de tesis titulado: **Los contratos bajo el reglón 021 del Ministerio de Educación**, declaro expresamente no ser pariente de la estudiante dentro de los grados de ley, por lo que procedo a entregarle el presente dictamen, y realizo las siguientes observaciones:

- a) Respecto a la redacción del trabajo, se considera que la misma es acorde a los fines de la tesis de grado que se presenta, el uso técnico de las normas gramaticales y de términos jurídicos son los apropiados para un trabajo de tesis de grado, así como de la correcta estructuración de los capítulos y subtítulos que permiten desarrollar los temas que posibilitan emprender razones por las cuales cada uno de los fundamentos jurídicos señalados en el capítulo final de tesis son procedentes en cuanto a evidenciar la importancia de predeterminar "los contratos bajo reglón 021 del Ministerio de Educación, lo que facilita el estudio de dicha investigación.
- b) Para la realización de la tesis que se presenta, se consultaron las fuentes bibliográficas adecuadas, lo cual permitió que las afirmaciones científicas presentadas a lo largo del trabajo tuviesen el fundamento y argumentación suficiente, fortaleciendo la tesis presentada por la estudiante.
- c) El contenido científico y técnico del trabajo de tesis elaborado por la estudiante se distribuye en cinco capítulos en los que se expone la doctrina y las disposiciones legales que dan origen a los fundamentos jurídicos que evidencian la importancia de predeterminar "Los contratos bajo el reglón 021 del Ministerio de Educación". La estudiante observó las modificaciones sugeridas al contenido capitular, mismas que fueron realizadas.
- d) Los métodos y técnicas de investigación utilizadas para el desarrollo de la investigación, fueron las correctas, la investigación se basó en un análisis doctrinario y legal, cuyo fin fue determinar "Los contratos bajo el reglón 021 del Ministerio de Educación". Así mismo, se utilizaron correctamente los métodos: analítico, sintético, deductivo, analógico o comparativo, apoyados en la técnica bibliográfica y la documental, lo que permitió el fundamento necesario. De igual manera es importante mencionar que, a lo largo de la exposición del contenido

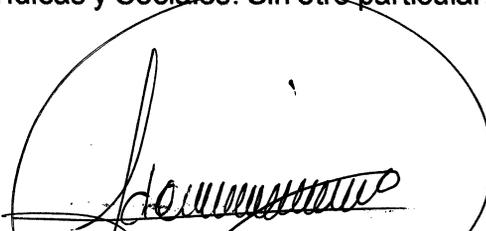
Licenciado  
Domingo Alfredo Ajcu Toc  
3ra. Calle 11-72 zona 1  
Cel. 64145562



capitular, se recomendó a la estudiante la utilización de las referencias bibliográficas en beneficio a la protección de los derechos del autor con el fin de evitar el plagio y ofrecer mayor precisión.

- e) El aporte científico de la bachiller es primordial para el fortalecimiento de la creación y aplicación del derecho en Guatemala cumpliendo con el deber universitario de promover la investigación científica la cual se ha realizado mediante los procedimientos adecuados. Asimismo, es procedente señalar que el contenido de la investigación, se satisfacen los requisitos reglamentarios establecidos; se hizo acopio de información objetiva, clara y concisa respecto al tema tratado.
- f) La conclusión discursiva es correcta, se plantea de forma clara y precisa, acorde al análisis practicado; es una correcta argumentación de la interpretación del contenido del trabajo de tesis, presenta los hallazgos y aportes pertinentes en "Los contratos bajo el reglón 021 del Ministerio de Educación".

De acuerdo con los anterior expuesto, se considera salvo mejor opinión técnica en contrario, que la tesis presentada por la bachiller Dayleen Imelda Sandoval García, cumple con los requisitos pertinentes y exigidos por el Artículo 31 del Normativo de la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, razón por la cual procedo a emitir **DICTAMEN FAVORABLE**, por lo que puede ser trasladado al revisor correspondiente, para su posterior evaluación por el tribunal examinador en el examen público de tesis, previo a optar el grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales. Sin otro particular, me suscribo atentamente.



Lic. Domingo Alfredo Ajcu Toc  
Abogado y Notario  
**Lic. Domingo Alfredo Ajcu Toc**  
Abogado y Notario  
Col.11868



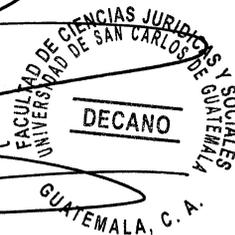
**USAC**  
**TRICENTENARIA**  
 Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 18 de marzo de 2019.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante DAYLEEN IMELDA SANDOVAL GARCÍA, titulado LOS CONTRATOS BAJO EL RENGLÓN 021 DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN. 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/JP.





## DEDICATORIA

- A DIOS:** Por ser mi guía, mi fortaleza, mi fuente de inspiración, y brindarme la sabiduría necesaria para culminar esta etapa de mi vida.
- A MIS PADRES:** Magda Elizabeth García García y William Alfredo Sandoval por su inmenso amor e inculcarme valores y enseñarme a ser una mujer fuerte y decidida para sobrepasar las adversidades.
- A MI HIJO:** Mateo Navas Sandoval, por ser el motor que me impulsa a seguir adelante día a día. Te amo hijo.
- A MI FAMILIA:** Julissa Sandoval, muchas gracias por ser una segunda madre en mi vida y tener fe en mí en todo momento. Mi cuñado José Zetina, por su apoyo y motivación. A Jelver Ruiz por su gran amor y apoyo incondicional en este proceso de culminación de mi carrera. Mis sobrinos, André, Verónica, José Pablo y William por su cariño y ternura que llenan mi vida. Mis tíos y primos por su inmenso amor y por estar para mí en todo momento. A la Familia Ruiz por llenar un lugar importante en mi corazón.
- A MIS AMIGOS:** A los que estuvieron incondicionalmente durante el transcurso de la carrera apoyándome y ayudándome para alcanzar esta gran meta en mi vida: Madeline Recancoj y Noemí Mijangos, así como mis amigos de infancia y compañeros de trabajo a quienes no menciono por nombre, pero que saben que con uno de los momentos compartidos,



han dejado una huella en mi corazón y que en mayor o menor medida, me han impulsado a seguir adelante y que me han mostrado su cariño. A Evelin Franco por ser una gran persona en mi ámbito laboral brindándome su apoyo incondicional.

**A:**

La tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala y en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por ser mi alma máter y brindarme los conocimientos necesarios para la culminación de la carrera y el ejercicio de la profesión con dignidad y a la cual siempre defenderé y representaré con orgullo, por brindarme la oportunidad de superarme profesionalmente.

## PRESENTACIÓN



La investigación consiste en una tesis cualitativa, que se desarrolla en la rama cognoscitiva del derecho laboral, porque se analiza y determina la transgresión de principios, derechos y garantías mínimas que regula la legislación guatemalteca en materia laboral, por parte del Ministerio de Educación de Guatemala en la contratación del personal docente bajo la modalidad del contrato renglón cero veintiuno.

El objeto de estudio es garantizar que el Ministerio de Educación, observe y cumpla, en el desempeño de sus relaciones laborales con los docentes que trabajan para el sector público las garantías mínimas que tanto la Constitución Política de la República de Guatemala, Convenios Internacionales ratificados en nuestro país y demás leyes ordinarias en materia laboral regulan. El sujeto de estudio son los docentes contratados bajo el renglón 021, quienes deben de evitar cualquier abuso y disminución de derechos que por disposición legal les corresponde.

La tesis abarca del año 2012 al año 2017, en el municipio y departamento de Guatemala, que surge por la celebración de contratos denominados renglón cero veintiuno por parte del Ministerio de Educación, que violentan los principios y garantías laborales mínimas que asisten a todo trabajador. Como aporte académico se pretende a su vez que la Oficina Nacional de Servicio Civil vele y supervise en el desarrollo de sus funciones que el Ministerio de Educación cumpla con los principios laborales y realice los procedimientos administrativos pertinentes para evitar cualquier transgresión.



## **HIPÓTESIS**

El Ministerio de Educación al contratar a los docentes bajo el contrato renglón cero veintiuno no cumple con el principio de estabilidad laboral y demás principios consagrados en el ordenamiento jurídico guatemalteco, lo que origina un notable impedimento de promoción y asenso laboral, así como la vulneración del goce y ejercicio de derechos que gozan los maestros de manera permanente.



## COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

La falta de cumplimiento y observancia del principio de estabilidad y demás principios laborales por parte del Ministerio de Educación al contratar a docentes del sector público bajo el contrato renglón cero veintiuno, está dando lugar a una serie de flagelos en los derechos y garantías mínimas e irrenunciables que les otorga el ordenamiento jurídico, generando a su vez un notable impedimento en la promoción y aseso laboral, por lo tanto es imperativo que la Oficina Nacional del Servicio Civil, verifique y supervise la efectividad de dichas contrataciones y realice las diligencias y procedimientos administrativos pertinentes, que permitan constatar el desarrollo y desenvolvimiento de las relaciones laborales dentro del Ministerio de Educación.

La hipótesis fue determinada como cierta, a través de la utilización del método científico, en donde se observó un problema, se formuló una hipótesis y se analizó el problema, utilizando el método sintético referente a la problemática, el deductivo para procesar la información y el deductivo con resultados finales.

# ÍNDICE



**Pág.**

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

## CAPÍTULO I

1. Derecho de trabajo.....	1
1.1. Etimología.....	1
1.2. Antecedentes históricos.....	2
1.3. Contenido .....	4
1.4. Definición.....	6
1.4.1. Doctrinaria .....	6
1.4.2. Legal.....	8
1.5. Denominaciones.....	9
1.6. Naturaleza jurídica del derecho de trabajo .....	11
1.6.1. Tesis privatista del derecho de trabajo .....	12
1.6.2. Tesis unitaria del derecho del trabajo .....	13
1.6.3. Tesis del derecho de trabajo como un derecho social.....	14
1.6.4. Tesis del derecho de trabajo como único en su especie (sui generis).....	14
1.6.5. Tesis publicista del derecho de trabajo.....	15
1.7. Principios informativos del derecho del trabajo o características ideológicas.....	16
1.7.1. Características.....	18
1.7.2. Taxonomía.....	18



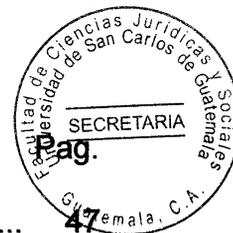
## CAPÍTULO II

Pág.

2.	Principios que ilustran las relaciones laborales de la actividad pública.....	27
2.1.	Definición.....	27
2.2.	Características.....	28
2.3.	Taxonomía.....	29
2.3.3.	Principio de eficiencia.....	31
2.3.4.	Principio de eficacia.....	31
2.3.5.	Principio de igualdad.....	32
2.3.6.	Principio de estabilidad laboral.....	34
2.3.7.	Principio de prestaciones mínimas.....	35

## CAPÍTULO III

3.	El contrato de trabajo.....	37
3.1.	Antecedentes históricos del contrato de trabajo.....	37
3.2.	Definición.....	40
3.2.1.	Doctrinaria.....	41
3.2.2.	Legal.....	42
3.3.	Elementos generales del contrato de trabajo.....	42
3.3.1.	Subordinación.....	43
3.3.2.	Ausencia de riesgo.....	44
3.3.3.	Estabilidad.....	45
3.3.4.	Elementos formales del contrato de trabajo.....	46



3.3.5. Elementos materiales o reales.....	47
3.4. Efectos del contrato de trabajo.....	48
3.5. Características del contrato de trabajo.....	50
3.5.1. Bilateral, de obligaciones recíprocas o sinalagmático.....	50
3.5.2. Consensual.....	51
3.5.3. Oneroso.....	51
3.5.4. Principal.....	51
3.5.5. De tracto sucesivo.....	51
3.6. Clasificación del contrato individual de trabajo.....	52
3.6.1. Contrato por tiempo indefinido.....	52
3.6.2. Contrato a plazo fijo.....	53
3.6.3. Contrato para obra determinada.....	53
3.7. Forma en que pueden celebrarse los contratos.....	54
3.7.1. Contrato escrito.....	54
3.7.2. Contrato verbal.....	55

#### CAPÍTULO IV

4. Servicio Civil y formas de ingreso.....	57
4.1. Servicio Civil.....	57
4.2. Características.....	58
4.3. Objetivos y principios.....	58
4.4. Naturaleza jurídica.....	59
4.5. Sistemas de ingreso al Servicio Civil.....	61



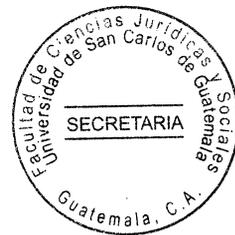
4.6. Organización del Servicio Civil .....	61
4.6.1. Junta Nacional de Servicio Civil.....	62
4.6.2. Oficina Nacional del Servicio Civil .....	62
4.7. Designación de agentes públicos .....	63
4.7.1. Ingreso por elección.....	64
4.7.2. Ingreso por nombramiento.....	64
4.8. Derechos de los servidores públicos.....	65
4.9. Obligaciones de los servidores públicos.....	66
4.10. Prohibiciones generales.....	67
4.11. Prohibiciones especiales.....	68
4.12. Marco legal del servicio civil en Guatemala.....	68

## **CAPÍTULO V**

5. Los contratos bajo el renglón 021 del Ministerio de Educación.....	71
5.1. Simulación en la contratación.....	73
5.2. Análisis de la contratación de docentes por contrato renglón cero veintiuno del Ministerio de Educación.....	74
5.3. Problemática actual.....	81
5.4. Objetivos.....	81
5.4.1. Generales.....	82
5.4.2. Específicos.....	82
5.5. Consecuencias.....	83
5.5.1. Sociales.....	83



5.5.2. Económicas .....	85
5.5.3. Posibles soluciones.....	85
<b>CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....</b>	<b>89</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>91</b>



## INTRODUCCIÓN

La investigación analiza cuáles son las consecuencias de la vulneración de los principios y derechos que les asisten a los docentes del sector público, contratados bajo el renglón cero veintiuno del Ministerio de Educación, por la discriminación de igualdad laboral.

El objetivo de la investigación es desarrollar la necesidad de que la Oficina Nacional del Servicios Civil ejerza un mejor control en el funcionamiento y desarrollo de las relaciones laborales que se suscitan entre el Ministerio de Educación y los docentes del sector público que laboral para el mismo, además de evidenciar la constante transgresión de principios y derechos laborales mínimos por la celebración de contratos renglón cero veintiuno, con el fin de prevenir cualquier abuso, vulneración, coacción y arbitrariedad por parte de dicho Ministerio en contra de los docentes, para prevenir cualquier daño colateral que pueda surgir por dicha modalidad de contratación.

Con la hipótesis formulada se comprobó que el Ministerio de Educación al contrato docentes bajo el contrato renglón cero veintiuno no cumple con el principio de estabilidad laboral y demás principios consagrados en ordenamiento jurídico guatemalteco, lo que conlleva además a la transgresión de derechos y garantías laborales mínimas que por disposición legal le asisten a todo trabajador.

La tesis se divide en cuatro capítulos: capítulo I, Empeña la evolución histórica del derecho de trabajo, los principios que ilustran el derecho del trabajo, aspectos doctrinarios y legales, características que los individualizan y los principios que se derivan del derecho



laboral; capítulo II, Se desarrolla lo referente a los principios que ilustran las relaciones laborales de la actividad pública, especificaciones, características y principios protectores de dicha relación; capítulo III, Explica las formas de contratación laboral en la administración pública, formas de ingreso y las formas de contratación; capítulo IV, Describe los contratos bajo el renglón cero veintiuno del Ministerio de Educación, las condiciones de contratación, derechos que devienen de esa contratación, el principio de estabilidad laboral, la simulación en la contratación y la vulneración de otros principios y derechos de los maestros contratados bajo el renglón cero veintiuno del Ministerio de Educación.

La investigación se sustentó en el método analítico-sintético para la recopilación y utilización de la información planteada, con el inductivo-deductivo fue posible el análisis de la legislación y doctrina tanto nacional como internacional. La recopilación de la información se respalda y se recolectó mediante la técnica bibliográfica. El objeto de la presente investigación es que sea de interés e importancia para el lector, así mismo se pretende que el Ministerio de Educación se enfoque en la protección legal de contratación.



## CAPÍTULO I

### 1. Derecho de trabajo

Para explicar los contratos bajo el renglón cero veintiuno del Ministerio de Educación es necesario explicar cómo se originan las relaciones laborales y que principios las fundamentan, por lo que se tratan a continuación.

#### 1.1. Etimología

Según se sabe el vocablo trabajo proviene del latín tripalium, que literalmente significa tres palos, el cual era un instrumento de tortura formado por tres estacas a las que se amarraba al reo. “Mediante una evolución metonímica, adquirió el sentido de penalidad, molestia, tormento o suceso infeliz.”<sup>1</sup> Es decir, entonces que, el tripalium, vocablo utilizado para designar una herramienta de tortura, paso a ser utilizado para hacer referencia a los efectos del mismo, el cual era el sufrimiento, es por ello que se comprende que si el sufrimiento lleva una retribución económica, se refiere entonces al actual concepto de lo que es el trabajo, porque se dice que el sufrimiento está presente en cualquiera de las actividades con que se gana el pan. Así mismo se dice que la relación de trabajo y dolor también se refleja en la palabra labor, “la cual, en inglés significa trabajar”.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Real Academia Española. **Diccionario de la lengua española**. Pág.778.

<sup>2</sup> <http://etimologias.dechile.net/?trabajo> (Consultado: 18 de junio de 2017).



## 1.2. Antecedentes históricos

Se tiene conocimiento que el trabajo es de reciente creación, pero que el trabajo en sí, no lo es, pues existe desde que el hombre existe, en virtud de que el mismo en pro de satisfacer sus necesidades ha buscado medios para su subsistencia. Sin embargo se afirma que el derecho del trabajo “va cobrando existencia en la medida que se van reconociendo derechos a favor de una clases social que aporta su energía en el intercambio que se da en el sistema productivo, y que además dichos derechos van configurándose en la medida que las obligaciones se hacen de cumplimiento forzoso y son ineludibles para los empleadores”.<sup>3</sup>

Puede decirse que el derecho de trabajo inicia a partir de la etapa histórica en donde los empleadores se van obligando a reconocer derechos de los trabajadores, porque es en esta etapa en donde las reglas que rigen las relaciones de producción adquieren categoría de derecho. Para comprender esta afirmación, sobre el origen del derecho de trabajo es importante considerar que los doctos de las ciencias sociales determinan que las sociedades humanas han pasado por diversas etapas históricas que van desde las comunidades primitivas, sociedades esclavistas, feudalistas, capitalistas y socialistas, en virtud de ello, cada una de estas ha generado su propio sistemas de normas relativa al trabajo y a las relaciones que devenían del mismo; sin embargo se dice que no fue sino hasta la destrucción del sistema de producción feudal en que aparecerá conceptualización y formación de las relaciones del trabajo, es decir que el derecho del

---

<sup>3</sup> Echeverría Morataya, Rolando. **derecho del trabajo**. Pág.1.



trabajo nace propiamente en el sistema capitalista, pues en un sistema esclavista no puede hablarse del derecho de trabajo, pues se estaría hablando de relaciones de imposición incondicional, así mismo en un sistema feudal en donde los campesinos tenían la obligación de compartir la producción de su trabajo, esfuerzo y sacrificio a cambio de una supuesta protección, quedando supeditados a las reglas corporativas, derivado de todo ello es que se planteó una rápida revisión de la estructura de la sociedad feudalista la cual se remonta a la postrimerías de la caída del Imperio Romano en donde aparece la Revolución Industrial a mediados del siglo XVIII y se plantea una modificación al sistema capitalista.

Gracias al crecimiento del comercio entre ciudades, la industrialización, la invención de la máquina y acontecimientos de la Independencia de los Estados Unidos de Norte América, así como la Revolución francesa, ligadas a la revolución industrial y al nuevo orden filosófico mundial que provocaron cambio en lo económico, político e ideológico que conllevaron el sistema capitalista, fueron desapareciendo sociedades de producción testamentaria que se basaban en el reparto de los productos y en la restricción de participación dirigencial y calidad profesional, llegando hasta la normativa de las relaciones de trabajo actuales que deben de responder a "la existencia de una variedad de oficios que generan los servicios que prestan los trabajadores, y a la existencia de un salario como obligación fundamental inmediata del empleador, pero eso no es todo, la armonía de las relaciones trabajador-empleador determina el ámbito social de cada país y su grado de desarrollo económico social. Por lo anterior el derecho del trabajo se



ocupa de regular más allá de las consecuencias de las relaciones de trabajo, adentrándose en las condiciones en que participan los sujetos de la relación jurídica que se da entre patronos y trabajadores; por ello las normas de esta rama jurídica, más que atender una orientación de lógica jurídica tradicional, deben responder al fin de justicia del ámbito de sujetos desiguales por esencia, no por concurrencia en el supuesto jurídico.<sup>4</sup>

### 1.3. Contenido

Para el tratadista español Guillermo Cabanellas, el contenido del Derecho Laboral contiene las siguientes categorías:

- a) "Derecho al trabajador: que se ocupa de las garantías contra el paro obrero las escuelas de aprendizaje, las agencias de colocaciones, la indemnización por despido y la fijación de las causas de este.
- b) Derecho en el trabajo: donde se trata de la reglamentación de condiciones de higiene y de seguridad.
- c) Derecho del trabajo: referente al salario, al contrato de trabajo, limitación de la libertad contractual y relación de trabajo.

---

<sup>4</sup> **Ibíd.** Pág.5.



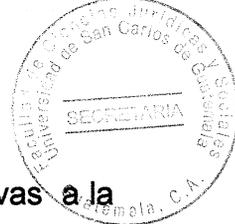
- d) Derecho después del trabajo: incluye la previsión social, jubilaciones o pensiones, las vacaciones pagadas, el descanso semana, empleo de tiempo libre e indemnizaciones por accidentes o enfermedades profesionales.
- e) Derecho colectivo del trabajo: Comprensivo de los sindicatos profesionales, convenidos o pactos colectivos de condiciones de trabajo y colisiones o conflictos, así como lo relativo a la conciliación y al arbitraje.”<sup>5</sup>

Sin embargo tradicionalmente basados en la legislación laboral, el derecho del trabajo para efectos didácticos se divide en tres, siendo ellos los siguientes:

- a) Derecho individual del trabajo, que abarca la parte general, es decir, principios, garantías, facultades y limitaciones sobre la contratación laboral, así como la naturaleza y la fuente generadora de este cuerpo de normas; y la parte especial referente a los derechos, obligaciones y prohibiciones para trabajadores y empleadores.
- b) Derecho colectivo del trabajo, constituido por el estudio de sus instituciones, como lo son la coalición de trabajadores, asociaciones profesionales, huelga, paro, y los cuerpos normativos que nacen con motivo de la aplicación del Derecho Colectivo del Trabajo.

---

<sup>5</sup> Cabanellas, Guillermo. **Tratado de política laboral y social**. Pág.578.



c) Derecho procesal del trabajo, referente a las normas procesales relativas a la resolución de conflictos que surgen con ocasión del trabajo y las instituciones que pueden cobrar vida con base a dichas relaciones laborales.

#### **1.4. Definición**

Para poder establecer una definición del derecho del trabajo, deben tomarse en cuenta todos sus elementos, haciendo resaltar la trascendencia y aspectos más relevantes del mismo, por lo que para comprender mejor el término se hace necesario establecer su concepción desde un punto de vista tanto doctrinario como legal.

##### **1.4.1. Doctrinaria**

El tratadista Walker Linares, citado por Guillermo Cabanellas, manifiesta que el derecho del trabajo es: “el conjunto de teorías, normas y leyes destinadas a mejorar la condición económico social de los trabajadores de toda índole”.<sup>6</sup> Es decir las clases débiles de la sociedad.

Por su parte el Tratadista Guillermo Cabanellas establece que el derecho del trabajo es “aquel que tiene por contenido principal, la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y unos y otros con el Estado, en lo referente a trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los

---

<sup>6</sup> *Ibíd.* Pág.7.



servicios, también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente.”<sup>7</sup>

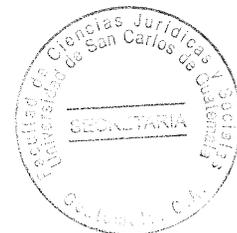
Otra definición que se le da al derecho del trabajo es, que “se considera como parte de la ciencia del derecho, que estudia los principios, teorías, doctrinas, instituciones y normas que regulan y resuelven las relaciones entre patrono y trabajador, entre patrono (s), sindicatos de patronos y sindicatos de trabajadores y trabajadores, entre el Administrador (Estado) y el Administrado (ciudadano) y entre el ente obligado y el cotizante y/o beneficiario.”<sup>8</sup>

Varias son las definiciones con respecto a lo que es el derecho de trabajo; sin embargo a criterio propio considero que puede definirse como una rama del derecho público, conformado por el conjunto de instituciones, doctrinas, principios y normas jurídicas, que regulan las relaciones entre patronos y trabajadores, que dan seguridad contractual, permitiendo mejorar las condiciones de la clase trabajadora, por medio de la negociación de condiciones de trabajo, además de determinar los derechos, obligaciones y prohibiciones que deben observar las partes de la relación laboral, cuyo cumplimiento es obligatorio y que pueden ser exigibles en cualquier momento, por los propios sujetos de dicha relación laboral y contractual o por las propias instituciones encargadas de dirimir cualquier tipo de conflicto que se pueda dar con ocasión del trabajo.

---

<sup>7</sup> **Ibíd.** 7.

<sup>8</sup> Garnica Enrique, Omar Francisco y Ricardo Alvarado Sandoval. **La fase pública del examen técnico profesional.** Pág.39.



### 1.4.2. Legal

Aunque no existe una cita legal específica que establezca directamente lo que es el derecho laboral, si se puede extraer del mismo articulado de la ley una definición propia del mismo, por lo que, basado en ello la Constitución Política de la República de Guatemala, como norma suprema, establece en el Artículo 101 “Derecho al trabajo. El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral de país debe organizarse conforme a principios de justicia social.” Por su parte el Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala Código de Trabajo, establece en el Artículo uno que “el derecho de trabajo o derecho laboral regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo, y crea instituciones para resolver sus conflictos.”

Es por lo anteriormente expuesto que se determina que para obtener una definición legal de lo que es el derecho de trabajo, es necesaria la integración de normas, por lo que al realizar dicha integración se determina que el derecho de trabajo es aquel que tiene objeto establecer los derechos y obligaciones de los patronos, regulando las relaciones laborales de las partes que intervienen en las mismas, a través de una serie de normas, reglas, principios e instituciones creadas para resolver los diversos conflictos que devengan con ocasión de las relaciones de trabajo.

## 1.5. Denominaciones

Existe diversidad de denominaciones con las cuales ha sido reconocido el derecho del trabajo y ello se deriva de las distintas etapas históricas por las cuales ha pasado, entre las más reconocidas encontramos las siguientes:

- a) “Derecho industrial, usado en Francia, porque fue en las industrias donde se originaron las primeras reivindicaciones y leyes obreras.”<sup>9</sup> Sin embargo actualmente se considera que fue una denominación no acertada, en virtud que el campo de lo industrial abarca lo referente a las marcas, patentes.
- b) “Derecho obrero, se fundamentó en el origen de las protestas de la clase trabajadora, que tenían por objeto mejorar sus condiciones de trabajo.”<sup>10</sup> Sin embargo tampoco se considera que haya sido el término más acertado, pues el actual Derecho del Trabajo no solo regula lo concerniente a los derechos y obligaciones laborales de los trabajadores, sino también de los patronos, por lo cual esta denominación era unilateralista.
- c) Derecho social, denominado así en virtud de que al trabajo se le da un enfoque social, que se acerca más a la corriente sociológica marxista, que más luchó por la reivindicación de los derechos de los trabajadores, involucrando los aspectos sociales.

---

<sup>9</sup> Echeverría Morataya. **Op. Cit.** Pag. 8.

<sup>10</sup> **Ibíd.** Pág. 8



- d) Nuevo Derecho, denominación que sería bien aceptada, sino surgieran a diario nuevas figuras y aspectos susceptibles de regulación, además de mencionar que no es una de las ramas más novedosas.
- e) Derecho económico, “denominación bastante amplia pero imprecisa, y que por otra parte presenta la dificultad de incluir en esa denominación las instituciones de tipo sindical que no reflejan una vinculación económica directa, y que bien podrían considerarse factores, del aspecto económico del Estado, pero no entes económicos.”<sup>11</sup>
- f) Derecho profesional, “deviene en una denominación desatinada por es el derecho una función que se desarrolla y no siempre el derecho va a ser el desarrollo de una profesión, además que la regulación del trabajo no contempla el ejercicio de las profesiones liberales que es lo profesional por excelencia”.<sup>12</sup>
- g) Derecho de los trabajadores, “denominación que podría parecer apropiada por la proveniencia de esta reglamentación, pero adolece de las inconveniencias referidas a la denominación de derecho obrero, pues esta regulación no abarca solo derechos de los trabajadores, sino que abarca solo derechos de los trabajadores, sino que abarca también derechos de los patronos”.<sup>13</sup>

---

<sup>11</sup> **Ibíd.**

<sup>12</sup> **Ibíd.**

<sup>13</sup> **Ibíd.**



Existe otra diversidad de denominaciones que se le han dado al derecho del trabajo, dentro de las que encontramos: derecho económico social, derecho de economía organizada, derecho de contrato de trabajo, sin embargo son las menos conocidas o citadas, pues por los contenidos y especificaciones de las mismas, tales no han prosperado.

En Guatemala desde que existe el Código de Trabajo de 1947, se ha utilizado la denominación del derecho del trabajo, el cual a su vez contempla el conjunto de principios, derechos y garantías laborales mínimas e irrenunciables.

#### **1.6. Naturaleza jurídica del derecho de trabajo**

La clasificación de la naturaleza jurídica de cualquier rama del derecho, deviene de los criterios, origen, objeto y finalidad que persiga cada una, por lo que se dice que pertenece al derecho público o al derecho privado, pues se estudia el ¿por qué? y el ¿para qué? de cada norma que la integra.

Sin embargo; al hablar de la naturaleza Jurídica del derecho de trabajo, existen otros tipos de naturaleza jurídica que se le atribuyen, por lo que se tratan a continuación, para establecer cuál es la postura adecuada.



### 1.6.1. Tesis privatista del derecho de trabajo

“La calificación privada que eventualmente podría darse al Derecho del Trabajo, proviene de detalles que están presentes en la normativa del trabajo y los actos jurídicos que producen esa normativa.”<sup>14</sup> Estos detalles no son nada más y nada menos que constitutivos de lo que es el contrato, que es a partir del cual se crean de manera formal los derechos y obligaciones laborales, el cual es suficiente para establecer que el derecho del trabajo es de orden privado, sumado a esto también se dice que es de carácter privatista en virtud de que su origen parte propiamente del derecho civil, las relaciones que regula son entre particulares o partes que actúan en calidad de particulares y porque las normas de trabajo son voluntarias y espontáneas.

Sin embargo es importante resaltar, que por sus orígenes y dada esta naturaleza pues da mucha amplitud a las voluntades de las partes, puede ocasionar contrataciones fraudulentas en donde se otorgan a los trabajadores derechos inferiores a los que establece la legislación en materia laboral, y que la única participación estatal sería en cuanto a lo que es la higiene y seguridad laboral, pues no permite la existencia de instituciones estatales que verifique y diriman las controversias que surjan con ocasión al trabajo.

---

<sup>14</sup> Echeverría Morataya. **Op. Cit.** Pág.33.



## 1.6.2. Tesis unitaria del derecho del trabajo

Se dice que el derecho de trabajo es de naturaleza unitaria en virtud de que según el profesor de derecho del trabajo Francisco Walker Linares establece que “el derecho de trabajo cuenta con las siguientes características que le dan una fisonomía propia: a) Es un derecho nuevo, no tradicional; b) Es autónomo y difiere del derecho Civil y otras disciplinas jurídicas; c) Es realista, adaptable a condiciones económicas variables; d) No es formalista, siendo sencillo y claro, sin tecnicismos ni rigideces en su terminología; d) Es una rama del derecho público; f) Es de orden público, no pudiendo renunciarse los derechos que otorgan sus leyes; g) Es un derecho de clase en sentido moral de justicia, por cuanto vela por la protección de los débiles; h) es universal, pues va imponiéndose en las leyes de muchos Estados, en forma más o menos uniforme.”<sup>15</sup>

El tratadista Paul Pic por su parte manifiesta que el derecho del trabajo pertenece al Derecho Público “porque organiza una especie de tutela administrativa sobre los trabajadores, pero al mismo tiempo agrega que depende del Derecho Privado cuando estatuye sobre los contratos industriales.

Por su parte Sincheiner, plantea una situación concreta de la rama jurídica que nos ocupa: El derecho del trabajo es un derecho unitario y comprende normas de derecho público y de derecho privado.”<sup>16</sup>

---

<sup>15</sup> De la Cueva, Mario. **Nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág. 71.

<sup>16</sup> **Ibíd.** Pág. 35.



“El tratadista Mario de la Cueva, por su parte, sin partir de un análisis de la publicidad o privacidad del derecho del trabajo presenta esta rama jurídica como un estatuto unitario en el que como aspiración suma, prevalece su aplicación, refiriendo que el derecho del trabajo ha devenido en un estatuto unitario con principios que proceden de un mismo fundamento, cuya finalidad es la justicia social, que ama para los trabajadores una existencia digna de la persona humana.”<sup>17</sup>

### **1.6.3. Tesis del derecho de trabajo como un derecho social**

Esta tesis establece que el derecho del trabajo es un derecho social en virtud de que se necesita la creación, implementación y funcionamiento de un instrumento que proteja a la parte mayoritaria y más débil de las relaciones laborales, es decir la clase trabajadora, el cual vele y responda por el efectivo cumplimiento y respeto de los derechos sociales. Pese a lo anterior, el hecho de que las sociedades vayan evolucionando, no justifican la creación de una nueva categoría jurídica.

### **1.6.4. Tesis del derecho de trabajo como único en su especie (sui generis)**

Esta tesis establece que el derecho del trabajo tiene su propia fisonomía, con características especiales, partiendo de que su origen radica en la clase socialmente oprimida, la clase trabajadora, nace del derecho común, tiene un sentido social que coadyuva el desarrollo integral del trabajador, para que estos accedan a mejores

---

<sup>17</sup> DI la Cueva. **Op. Cit.** Pág. 71.



condiciones de vida, no solo en su aspecto económico, sino de educación, seguridad, jornadas de trabajo razonables, salubridad, seguridad y supervivencia.

### **1.1.1. Tesis publicista del derecho de trabajo**

Según el Licenciado Rolando Echeverría para poder llegar a la determinación de que el Derecho del Trabajo es de naturaleza pública es necesario tomar de base fundamental las siguientes consideraciones:

- a) “En la reglamentación del Derecho del Trabajo, el interés en juego es el de la colectividad que constituida por los trabajadores representa una parte mayoritaria del Estado;
- b) La presencia del Estado si bien no es directa en todos los casos, aparece implícita en el establecimiento de un estatuto protector del trabajador, irrenunciable para el trabajador, e imperativo en su aplicación aún en contravención del principio de autonomía de la voluntad, propio del derecho común;
- c) Existen asimismo disposiciones especiales que regulan la participación del Estado como un ente fiscalizador y con un virtual actor procesal en los casos de inobservancia de preceptos en favor de los trabajadores, lo cual corresponde a su obligación de vigilar el bienestar de la colectividad;



d) Los principios que orientan su aplicación lo proveen de una concepción propia de las ramas del derecho público;

e) La legislación guatemalteca contempla una disposición expresa en la calificación de la rama jurídica que nos ocupa, y esa tesis es internacionalmente aceptada.”<sup>18</sup>

Basada en la última literal, efectivamente y por disposición legal es que el derecho del trabajo es de naturaleza pública, pues en el cuarto considerando literal “e” del Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala Código de Trabajo, establece que “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”.

Además su naturaleza encuadra más en el ámbito público en virtud de la tutela estatal que se necesita para su protección, mediante la creación de instituciones que protejan que se hagan efectivos todos aquellos principios, deberes, garantías y normas jurídicas que regulan las relaciones laborales.

### **1.7. Principios informativos del derecho del trabajo o características ideológicas**

previo a adentrarnos en la temática que se aborda, es necesario hacer mención de que se especifica que son principios o bien características ideológicas, pues al igual que en cuanto a la determinación y ubicación de la naturaleza jurídica del derecho del trabajo,

---

<sup>18</sup> Echeverría Morataya. **Op. Cit.** Pág. 34.



existen diversidad de teorías y posturas expuestas por varios estudiosos y doctos del derecho que han abordado su ubicación, determinando que ambos términos son sinónimos, sin embargo; a criterio propio considero que no se trata de sinónimos o no se refieren a lo mismo, pues el mismo Código de Trabajo establece en el tercer considerando, que se trata exclusivamente de características ideológicas que inspiran el derecho laboral, sin embargo como no es el tema central del presente estudio y respetando el buen criterio de los estudiosos de la materia, se aborda el tema con cualquiera de las dos denominaciones.

Dicho lo anterior, los principios se conciben de manera general como el conjunto de valores, creencias, normas, que orientan y regulan la vida de las organizaciones, cuyos principios se manifiestan y se hacen realidad en nuestra cultura y forma de conducirnos, es por ello que se encuentran inmersos en cada una de las ramas del derecho y del ordenamiento jurídico, como lo es el caso del derecho laboral, que persigue la protección de los principios de justicia social, igualdad, estabilidad en el trabajo, entre otros.

En la disciplina que se estudia, el conocimiento, comprensión, interpretación y aplicación de los derechos laborales es importante pues de ello depende el adecuado manejo y aplicación de la legislación guatemalteca en materia laboral.



### **1.7.1. Características**

Dentro de las características más relevantes de los principios del derecho de trabajo, las que sobresalen son las siguientes:

- a) Sirven de fundamentación para la construcción y establecimiento de una estructura jurídico-laboral.
- b) La mayoría de principios laborales se diferencian del resto de principios de otras ramas del derecho, pero es menester aclarar que no por ello sean exclusivos, aunque es necesario aclarar, que algunos solo pueden ser de aplicación a esta rama.
- c) Existe un vínculo entre los diversos principios, es por ello; que mediante la realización de algún acto jurídico o situación que transgreda de manera notable y evidente un principio, pueda conllevar a la vulneración de otros, e inclusive de derechos y garantías mínimas e irrenunciables del trabajador.

### **1.7.2. Taxonomía**

Como ya se manifestó anteriormente el derecho del trabajo tiene sus principios, que han de aplicarse en el desenvolvimiento de toda actividad que se dé dentro de esta



rama, con el objeto de lograr la armonía en las relaciones entre trabajadores y patronos, dentro de los principios que informan al derecho del trabajo, se detalla los siguientes:

a) Principio tutelar de los trabajadores

Este principio se enuncia diciendo que el derecho del trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, y el fin que persigue es proteger la parte más débil, por lo que busca el otorgamiento de una protección jurídica preferente al trabajador, y con ello no quiere decir que el derecho del trabajo, o el principio tutelar se aplique de manera desigualitaria, sino que es de conocimiento general que desde tiempos remotos existe una situación de desventaja en relación al patrono, siendo la principal la situación económica, por lo que protege a través de la legislación a la parte más débil de las relaciones laborales, siendo esta el trabajador.

Resumidamente esta protección jurídica preferente se expresa en la inserción de normas en el contenido de la legislación en materia laboral, dirigidas exclusivamente a proteger de manera preferente al trabajador como la parte económicamente más débil de toda relación laboral.

b) Garantías mínimas

“Este principio se explica relacionando que todos los derechos que derivan de las leyes de trabajo a favor de los trabajadores constituyen parámetros o puntos de partida que solo puedan amentarse o mejorarse a favor del trabajador más no reducirse, pues para



ello se les dota de un carácter irrenunciable que impide la celebración del contrato de trabajo en condiciones inferiores a las dispuestas por la ley y que genera en el caso de que así se celebre la nulidad ipso jure del contrato o de aquellas condiciones contractuales así pactadas. Este principio origina la restricción del principio de la autonomía de la voluntad.”<sup>19</sup>

Por otro lado, se debe tener en cuenta que estas garantías son los mínimos que puede gozar el trabajador, se enfocan a la protección de este y por lo tanto son irrenunciables únicamente para este.

Se dice que son garantías sociales de carácter mínimo, porque constituyen lo menos que el Estado garantiza a los trabajadores, compensando de tal manera su labor.

#### c) Necesidad e imperatividad

El tratadista Mario de la Cueva señala: "Toda norma jurídica es un imperativo, pues es una regla de conducta cuya observancia se encuentra garantizada por el Estado. Una parte importante de la doctrina sostiene, con justificación plena, 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 del orden jurídico es susceptible de ser reparada directa o indirectamente mediante la intervención del poder coactivo del Estado y este es disuasivo. Si esta posibilidad no existiera, las normas

---

<sup>19</sup> Franco López, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Pág.51.



jurídicas pasarían a la categoría de preceptos morales o de convencionalismos sociales. Ahora bien, no todas las normas jurídicas tienen la misma pretensión de imperatividad. Por otra parte, la naturaleza imperativa del derecho del trabajo se hace sentir en la misión que desempeña el estatuto laboral en la vida general de los hombres y produce efectos particulares en la formación y en el contenido de las relaciones de trabajo”.<sup>20</sup>

“La justificación de la imperatividad del derecho del trabajo resulta de la naturaleza misma de las relaciones económicas de producción: las relaciones entre el capital y el trabajo, son necesarias, pues no puede concebirse que el capital se negara a utilizar el trabajo, ni éste a aquél, y la más elemental justicia exige que se fijen los derechos mínimos de uno y otro, que fundamentalmente son, respeto al trabajo, un determinado nivel social para cada trabajador y la defensa de su salud y de su vida y para el capital el respeto a la propiedad privada y el derecho a percibir una utilidad razonable.”<sup>21</sup>

Entonces al hablar de los principios de necesidad e imperatividad, es necesario comprender que se refiere a que es imprescindible la existencia de límites legales que regulen las relaciones de trabajo, tomando como base los diversos factores y desigualdades económicas-sociales entre patronos y trabajadores y que tales disposiciones sean imperativas para garantizar así la observancia y cumplimiento de las mismas, permitiendo de tal manera que no solo se trate de justificar la existencia

---

<sup>20</sup> De la Cueva, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. Pág. 54.

<sup>21</sup> **Ibíd.** Pág. 255.



de una norma, sino de hacer efectiva y obligatoria su observancia, cumplimiento y aplicación.

#### d) Irrenunciabilidad

El derecho del trabajo otorga un mínimo de garantías que debe gozar toda trabajador, las cuales son irrenunciables, tal como lo establece el Artículo 12 del Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala Código de Trabajo, "son 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, el presente código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera." Dicho esto, ningún patrono puede obligar a ningún trabajador a renunciar o gozar de derechos inferiores a los que otorga el ordenamiento jurídico, independientemente de que exista algún documento o contrato en que exista consentimiento de ambas partes, pues es de recordarse que en el caso del derecho del trabajo la autonomía de la voluntad queda limitada y lo único que permite la ley es otorgar mejores ventajas laborales, que las que establecen las leyes ordinaria o leyes especiales.



e) Derecho realista y objetivo

Según lo establece el inciso “d” del cuarto considerando del Código de Trabajo, el derecho del trabajo es realista, “porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar, ante todo, la posición económica de las partes, y lo segundo porque es 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.

Este principio hace referencia entonces que todas las disposiciones contenidas en el Código de Trabajo se encuentran adaptadas a la realidad social del trabajador, es por ellos que se encuentran inmersas regulaciones especiales como lo son el trabajo de los menores, de las mujeres embarazadas, entre otras, y que al momento de estudiar o decidir sobre un caso en particular las autoridades deben analizar el contrato que le dio origen al mismo, la realidad en que se funda esa relación y como lo dice el considerando ya citado resolver equitativamente.

f) Conciliatorio

Este principio considero que se refiere a dirimir las controversias que puedan surgir entre los sujetos de la relación laboral, pero evitando un litigio, buscando por lo tanto



resolver las mismas, mediante medidas conciliatoria, con el objeto de lograr la armonía entre patronos y trabajadores.

Sin embargo, pese a que el objetivo principal es conciliar los intereses que existen entre patronos y trabajadores, podría manifestarse que tal principio no se da del todo, pues por la marcada diferencia que existe entre dichos intereses, al momento de darse una conciliación entre quienes forman parte de la relación laboral, los resultados son mayor y regularmente más desventajosos para los trabajadores.

Al respecto Larrave, manifiesta que “si en un criterio inflexible se creyera que los trabajadores en ningún caso pueden ceder en sus reclamaciones, toda la etapa del avenimiento conciliatorio no tendría ninguna razón de existir, y ya dije cuanta es la importancia que tiene esta fase en nuestra disciplina, lo que ocurre es que el juez debe hacer la debida distinción entre los derechos del trabajador reconocidos o establecidos y las simples pretensiones de derecho cuya existencia y determinación será materia del debate. Claro está que las pretensiones si pueden ser equitativamente modificadas y disminuidas de acuerdo a las circunstancias del caso concreto.”<sup>22</sup>

#### g) Democrático

Según los establece el inciso “f” del cuarto considerando del Código de trabajo el Derecho del Trabajo busca la retribución equitativa que deben tener los trabajadores, de acuerdo al desempeño de su trabajo realizado, para que tengan acceso a un nivel

---

<sup>22</sup> López Larrave, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo**. Pág. 27.



de vida adecuado y el respeto que debe existir entre patronos y trabajadores, satisfaciendo los intereses justos de ambas partes.

#### h) Rama del derecho público

Este principio o característica ideológica ya se expuso anteriormente por lo que no se ahondara en la misma, únicamente se manifiesta que el derecho del trabajo es de naturaleza pública porque existe una intervención estatal, que tutela los derechos de la mayoría de la población, es decir; los trabajadores, además de mencionar que existe una autonomía de la voluntad limitada, pues los derechos, principios y garantías de las cuales gozan los trabajadores están establecidas en la legislación ordinaria y especial, por lo cual no se puede pretender disminuir, tergiversar o contrariar dichas disposiciones con el objeto de otorgar condiciones inferiores a las ya establecidas, además de mencionar que el Estado a través de sus instituciones es el encargado de velar y verificar el estricto cumplimiento de las relaciones laborales y cumplimiento de la ley.

#### i) Estabilidad laboral

El tratadista Mario de la Cueva, expresa que “la estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del



incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación”.<sup>23</sup>

Dicho lo anterior se determina que la estabilidad laboral es un derecho del trabajador y una obligación del empleador, y que persigue fundamentalmente que las relaciones laborales sean duraderas, cuya estabilidad únicamente puede interrumpirse por la existencia de las causales establecidas en la ley.

Este principio es muy importante, pues se desarrolla en la legislación a través de instituciones legales como los son: el contrato de trabajo por tiempo indefinido, la garantía de subsistencia de los derechos de los trabajadores en los casos en que suceda sustitución del patrono y la suspensión de los contratos de trabajo por razones de fuerza mayor o caso fortuito, con el objeto de mantener la relación laboral, pues actualmente más que el cobro de indemnizaciones, para el trabajador es más importante la estabilidad laboral.

Para concluir, se considera que es necesario reconocer la importancia que tiene el derecho del trabajo, así como los principios y derechos laborales consagrados tanto el ordenamiento jurídico guatemalteco como los contenidos en los tratados y convenios internacionales ratificados por Guatemala, pues en ellos se encuentran reguladas un grupo de condiciones favorables para los trabajadores, otorgándoles mayor consistencia y permanencia, así como garantizar su cumplimiento y aplicación.

---

<sup>23</sup> De la Cueva. **Op. Cit.** Pág. 219.



## CAPÍTULO II

### **2. Principios que ilustran las relaciones laborales de la actividad pública**

Para exponer lo referente a los contratos renglón cero veintiuno del Ministerio de Educación es menester ahondar acerca de los principios laborales que rigen la actividad pública, por lo que en el presente capítulo se desarrollará lo referente a la concepción teórica, características y taxonomía de los mismos.

#### **2.1. Definición**

Los principios de la administración pública es el conjunto de valores, creencias y normas que orientan y regulan la vida de las organizaciones, manifestándose y haciéndose realidad, para conducir de manera justa y equitativa el desarrollo de las actividades que se dan dentro de las instituciones públicas.

El conocimiento, comprensión, interpretación y aplicación de estos principios es importante pues de ello depende la adecuada observancia, manejo, aplicación y respeto de los derechos, garantías y obligaciones que le asiste a todo trabajador del sector público y que regula la legislación guatemalteca en materia laboral, garantizando el correcto, efectivo y eficaz desenvolvimiento de las actividades dentro de las instituciones públicas.



## **2.2. Características**

En base a lo que establece la legislación en materia laboral, dentro de las características de los principios que ilustran las relaciones laborales de la actividad pública, sobresalen las siguientes:

- a) Sirven de fundamentación para la construcción de una estructura jurídico-laboral.
- b) Sirven de complemento a los principios generales del derecho laboral, para que conjuntamente se desarrollen los principios contenidos en la Constitución de la República de Guatemala y regule a su vez la administración pública con respecto a sus trabajadores y las relaciones laborales existentes entre ambos.
- c) Buscan garantizar el efectivo desempeño y labor de los trabajadores dentro de las instituciones públicas favoreciendo de tal manera a todos los sectores de la población.
- d) Buscan alcanzar y garantizar a la población una eficiente operación de los servicios públicos.
- e) Persiguen proteger la dignidad y respeto de los derechos de los trabajadores del Estado.



## **2.3. Taxonomía**

Como ya se manifestó anteriormente el derecho del trabajo tiene sus principios generales, los cuales se aplican en el desenvolvimiento de toda actividad laboral, para guardar la armonía de las relaciones entre trabajadores y patronos, sin embargo existen otros principios propios de la administración pública, que operan conjuntamente con los generales.

Los principios propios y fundamentales que ilustran las relaciones laborales de la administración pública y sus empleados se encuentran regulados en el Decreto Número 1748 del Congreso de la República de Guatemala Ley de Servicio Civil, dentro de estos principios encontramos los siguientes.

### **2.3.1. Principio de libertad de optar a un cargo público**

Este se encuentra regulado en el Artículo uno, numeral tres de la Ley del Servicio Civil y este establece que “todos los ciudadanos guatemaltecos tienen derecho a optar a los cargos públicos y a ninguno puede impedírsele el ejercicio de ese derecho, si reúne los requisitos y calidades que las leyes exigen. Dichos cargos deben otorgarse atendiendo únicamente a méritos de capacidad, preparación, eficiencia y honradez”.

Este principio va orientado a garantizarle a todo ciudadano el acceso a un empleo dentro de la administración pública, tomando como base su capacidad intelectual,



física, y sus méritos académicos, estableciendo que dichos ciudadanos además de cumplir con esos requisitos, deben cumplir con otros que la ley establece, dependiendo del cargo que aspiren desempeñar.

### **2.3.2. Principio de no discriminación**

Principio regulado en el Artículo tres numeral dos de la Ley del Servicio Civil establece que “para el otorgamiento de los cargos públicos no debe hacerse ninguna discriminación por motiva de raza, sexo, estado civil, religión, nacimiento, posición social o económica u opiniones políticas. El defecto físico o dolencia de tipo psiconeurótico no es óbice para ocupar un cargo público, siempre que estos estados no interfieran con la capacidad de trabajo al cual sea destinado el solicitando a juicio de la Junta Nacional del Servicio Civil”.

Al hacer referencia al principio de no discriminación, se habla de manera general, englobando todos los aspectos, en el ámbito laboral entrarían entonces todos aquellos referentes a que toda persona tiene derecho a optar a un cargo público no importando su condición, siempre y cuando reúna los requisitos establecidos en ley; el derecho a recibir una pago de manera equitativa, tomando en consideración la capacidad física y el esfuerzo del trabajo que se desempeñe, en ese sentido cabría mencionar el derecho que tiene todo trabajador del sector público de gozar de las mismas prestaciones, derechos y beneficios en cuanto a la celebración de contratos, por lo cual todos los contratos que celebra la administración pública con los trabajadores deberían ser de



una sola denominación y no implementar contratos que disminuyan derechos, garantías, principios y condiciones laborales mínimas. Cabe mencionar que el caso de discriminación en el trabajo puede ser constitutivo de infracción con multa, además de ser constitutiva de delito.

### **2.3.3. Principio de eficiencia**

El Artículo tres, numeral cuarto de la Ley del Servicio Civil establece que “el servicio civil debe fomentar la eficiencia de la Administración pública y dar garantías a sus servidores para el ejercicio y defensa de sus derechos.

En este sentido lo ideal sería que las instituciones públicas otorgaran a sus trabajadores beneficios que les permitan el acceso a mejores niveles y condiciones de vida, que les permitan el desarrollo pleno e integral de los mismos, así como de sus familiares, para que en el desempeño de las labores que les correspondan estos los desarrollen adecuadamente, cumpliendo con los objetivos establecidos.

### **2.3.4. Principio de eficacia**

El numeral cuarto del Artículo tres de la Ley del Servicio Civil establece que “los puestos de la Administración Pública deben adjudicarse con base en la capacidad, preparación y honradez de los aspirantes, por lo tanto es necesario establecer un procedimiento de oposición para el otorgamiento de los mismos, instituyendo la carrera



administrativa. Los puestos que para su naturaleza y fines deban quedar fuera del proceso de oposición, deben ser señalados por la ley.”

Este principio hace referencia a algo muy importante que es en cuanto a que la adjudicación de un puesto de trabajo dentro de una institución pública debe otorgarse en base a la capacidad, preparación y honradez, motivo por el cual existe un procedimiento por oposición para quienes aspiren a ocupar un puesto, es decir que los mismos no deben ser otorgados a personas basados por cuestiones de amistad, familiares, políticas u otra índole, sino que se debe de garantizar que quienes vayan a ocupar los puestos dentro de las instituciones públicas sean personas capaces, que tengan conocimientos y experiencia en el puesto que aspiran, con el objetivo de que se alcancen las metas o fines del puesto que se desempeñe, en pro de la institución en donde se desarrolle.

### **2.3.5. Principio de igualdad**

La Declaración de Filadelfia de la Organización Internacional del Trabajo establece que: “Todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo, o sexo, tienen el derecho de perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y de igualdad de oportunidades.

La igualdad constituye uno de los presupuestos básicos de la justicia, Aristóteles sostenía que: “será justo lo que es conforme a la ley y a la igualdad, e injusto lo



contrario a aquélla y lo desigual”<sup>24</sup>.

El derecho a ser tratado igual en las relaciones laborales encuentra su punto de partida en la preservación de la dignidad de las personas y se caracteriza por la desigualdad existente entre las partes, desigualdad que se vislumbra en aquellos casos en que el empleador se encuentra en facultad de imponer su voluntad sobre el trabajador, en el ejercicio de facultades del poder de dirección en donde los trabajadores encuentran supeditados a las órdenes del empleador, sin embargo el derecho de trabajo a través de sus principios y sus normas, limita la autonomía de voluntad de las partes, con el fin de equiparar las prestaciones y preservar la dignidad del trabajador.

Según los establece el numeral cinco del Artículo tres de la Ley del Servicio Civil establece que “a igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad, corresponderá igual salario; en consecuencia, los cargos de la Administración Pública deben ordenarse en un plan de clasificación y evaluación que tome en cuenta los deberes, responsabilidades y requisitos de cada puestos, asignándoles una escala de salarios equitativa y uniforme”.

En ese sentido como obligación de previsión, el deber de tratar igual contribuye a preservar la dignidad del trabajador, en tanto impone al empleador la obligación de adecuar su conducta a la preservación de las personas y bienes del trabajador. El principio de igualdad se encuentra inmerso tanto dentro de las leyes ordinarias,

---

<sup>24</sup> López Justo, Norberto Centeno. **Ley de contrato comentada**. Pág. 162.

especiales como internacionales y consagra al mismo como uno de los rectores o bases sobre las que se asienta el Derecho del Trabajo.

Es por este principio que en la modalidad de cualquier contrato que celebren las instituciones públicas del Estado con los particulares, deben de establecer lineamientos para garantizar los mismos derechos, principios, garantías y condiciones al trabajo realizado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad, pues de lo contrario se estaría vulnerando el mismo.

### **2.3.6. Principio de estabilidad laboral**

El Artículo 3 numeral sexto de la Ley del Servicio Civil establece que “Los trabajadores de la administración pública deben estar garantizados contra despidos que no tengan como fundamento una causa legal. También deben estar sujetos a normas adecuadas de disciplina y recibir justas prestaciones económicas y sociales”:

El autor Pérez Leñero afirma que: “el principio de estabilidad es aquel que consagra la permanencia en el empleo, en la categoría y en el lugar de trabajo, lo que constituye la base de la vida económica del trabajador y su familia.”<sup>25</sup>

Como ya se dijo con anterioridad este principio es uno de los fundamentales y principales del derecho laboral, pues más que el pago de indemnizaciones el trabajador lo que busca es una estabilidad laboral, sin embargo a lo largo de la historia este

---

<sup>25</sup> Pérez Leñero, José. *Teoría general del derecho español del trabajo*. Pág. 223.

principio ha estado siendo vulnerado una y otra vez por parte del Estado en virtud de que se han creado una serie de contratos que disminuyen ciertos derechos a los trabajadores, pero sobre todo limitan al trabajador a gozar de una estabilidad, pues aunque la legislación laboral de manera general establezca que el contrato de trabajo es por tiempo indefinido, las instituciones estatales han violado dicho precepto legal, celebrando contratos a ciertos plazos, lo cual conlleva a la vulneración de otros principios laborales además de derechos, como lo son la jubilación, la indemnización por tiempo de servicio, la promoción y ascenso, entre otros, además de mencionar que por la modalidad de los contratos que son a criterio propio una simulación, se denigra el nivel académico de muchos profesionales.

En fin este principio persigue mantener relaciones estables entre patronos y trabajadores, garantizando la inamovilidad de los trabajadores dentro de las instituciones públicas.

### **2.3.7. Principio de prestaciones mínimas**

El derecho de trabajo constituye un mínimo de prestaciones que son irrenunciables para el trabajador, consideradas como mínimas pues son aquellas que el Estado considera que son las necesarias y pertinentes para el desarrollo de las actividades de todo trabajador.

Al hablar que son irrenunciables para el trabajador, se refiere a que los trabajadores no pueden renunciar a las prestaciones ya establecidas en ley, pues su cumplimiento es forzoso, lo que si se puede hacer es otorgar mejores beneficios a los trabajadores a través de contrataciones individuales, colectivas o bien pactos colectivos de condiciones de trabajo.

Por lo anteriormente establecido se establece como la Ley del Servicio Civil complementa la legislación laboral guatemalteca, regulando las relaciones de la Administración Pública de y en pro de sus trabajadores, pues la misma establece los principios mínimos que le asisten a los trabajadores y que a pesar de ser el Estado a través de sus respectivas instituciones quienes crean y otorgan empleos a los trabajadores, en ningún caso pueden abusar o usar arbitrariamente la ley o sus facultades para impedir o disminuir el goce de derechos, prestaciones y garantías mínimas laborales.

A su vez se considera que es menester conocer los principios generales bajo los cuales se rige la Administración Pública en cuanto a materia laboral se trata pues de ello depende el respeto de los derechos y garantías que le asiste al trabajador dentro de las instituciones estatales, además de mencionar que sirven de lineamiento para estipular condiciones contractuales que beneficien a los trabajadores y no que restrinjan, disminuyan o tergiversen derechos que por disposición legal les corresponde, evitando la creación o simulación de contratos fraudulentos que pretendan evadir el pago de prestaciones, beneficios y estabilidad que por ley le corresponde a todo trabajador.



## CAPÍTULO III

### 3. El contrato de trabajo

Previo a entrar a conocer la modalidad y normas de contratación laboral en la administración pública es necesario conocer cuáles son los antecedentes primigenios del contrato de trabajo, elementos, características y formalidades que lo fundamentan, con el objeto de analizar mejor los contratos bajo el renglón cero veintiuno del ministerio de educación y establecer en el capítulo final que consecuencias trae la implementación de ese tipo de contratos dentro de la administración pública.

#### 3.1. Antecedentes históricos del contrato de trabajo

Según se investigó se tiene conocimiento que la historia de los contratos se inicia en el derecho romano pues se consideraba que el contrato de trabajo era una variedad de locación y arrendamiento que se dividía en dos especies, la locatio operare o dicho en castellano, el arrendamiento de obra y por otra parte la locatio operis, o arrendamiento de servicios.

En estos contratos una de las características que operaba era que eran consensuales y a través del cual una de las partes era obligada a realizar una obra o prestar un servicio determinado, por encargo de otra y ésta a pagar un precio por ella.

Posteriormente con la Ley Le Chapelier de 1791 propuesta por el diputado de ese nombre, "se prohíben las asociaciones de patronos y obreros en virtud de que el

maquinismo necesita hombres libres y iguales ante la ley y con una autonomía absoluta para poder negociar un contrato de trabajo con el dueño de la empresa”<sup>26</sup> y ello conlleva a que pese a existir esa supuesta libertad de contratación se dieran una explotación sin misericordia, lo que conlleva a una serie de movimientos por parte de los trabajadores para exigir el respeto de sus derechos.

En la edad moderna, gracias a los teóricos del derecho natural, se admiten la voluntad como fuente de obligaciones y a Hugo Grocio, quien en su obra *De iure bello a.c. pacis* fundó todo su sistema en “la necesidad de cumplir las propias promesas”.<sup>27</sup> Y con ello aparece el contrato con la idea fundamental de la simple voluntad de obligarse y el contrato se convierte en una institución muy valorada, tanto así que en el Código de Napoleón (1894), afirmaba que “las convenciones formuladas conforme a las exigencia de la legalidad adquieren fuerza de ley entre las partes”, que además de que otorgaba grandes virtudes, rompía obstáculos de contratación y favorecía a la clase en ascenso y coadyuvando al desarrollo industrial, además de hacer notar que dicha definición tiene relación con la definición actual de contrato.

En el caso de Guatemala, durante la época colonial se puede deducir que no existió el contrato de trabajo, en virtud de la marcada explotación del trabajo de los nativos guatemaltecos, a través de la encomienda y el repartimiento. Luego se habla de la época independiente, que se dividió en tres etapas:

---

<sup>26</sup> Machicado, Jorge. **Historia del derecho del trabajo**. Pág. 4, 5.

<sup>27</sup> Grocio, Hugo. **De iure bello a.c.pacis**. Pág. 24.

a) Predominio liberal: En esta etapa el General Justo Rufino Barrios estaba en el poder, derivado de la Revolución Reformista que operaba en esa época, se dio paso a la codificación sin embargo pese a ello, el trabajador campesino y la clase trabajadora queda desamparada pues las leyes que se dictaban eran leyes esclavistas que aseguraban la mano de obra mal pagada y en el peor de los casos mano de obra gratuita, pues incluso en el caso de arrendamiento por servicios regulado en el Código Civil de 1877 se le reconocían únicamente derechos al patrono.

Durante esta misma etapa, en el año de 1920 con el derrocamiento de la dictadura del Presidente Estrada Cabrera, se contemplan por primera vez disposiciones relativas al trabajo, dentro de las cuales se encontraban: la fijación de jornadas máximas de trabajo, descanso semanal, responsabilidad del patrono por accidentes que surgieran con ocasión del trabajo y el derecho de huelga, sin embargo en el año de 1931 se pierden tales derechos por el régimen dictatorial del General Jorge Ubico, pues se reprimieron e ignoraron los derechos de los trabajadores.

b) Época Revolucionaria: Inicia con la Revolución del 20 de octubre de 1944, y que gracias al Doctor Juan José Arévalo, se regulan los contratos de trabajo individuales y colectivos en forma obligatoria, además de mencionar que durante esta etapa se da paso a la creación del Código de Trabajo de 1947, la Ley de Reforma Agraria, la promulgación de la Constitución Política de la República de Guatemala de 1945.

c) En la tercera etapa bajo el poder de Carlos Castillo Armas en el año de 1954 se derogan las reformas progresistas del Código de Trabajo y de la Constitución Política de la República de Guatemala y con ello dan paso a la emisión de los Decretos Número 570 y 584 del Presidente de la República, que conlleva a la inmersión de reformas que favorecen a los patronos y empresarios frente a los trabajadores, sin embargo posteriormente bajo la administración del presidente Miguel Idígoras Fuentes, se emite el Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala que viene a derogar muchas disposiciones del Decreto Presidencias Número 570.

Dicho lo anterior, bien se sabe que la figura del contrato de trabajo sigue vigente en la actualidad, sin embargo en el devenir del tiempo se han ido creando diversidad de contratos en masas, forzosos, normados y que muchas veces a través de los mismos son violentados diversidad de principios, derechos y garantías mínimas laborales, limitando la autonomía contractual donde sólo uno de los sujetos de la relación laboral dicta el contenido de los mismos, anulando o vulnerando en la mayoría de las diferentes modalidades de la contratación, la autonomía de la voluntad.

### **3.2. Definición**

En relación a la forma de definir el contrato de trabajo, existe diversidad de criterios y concepciones tanto legales como doctrinarias, en virtud de ello se exponen a continuación:

### 3.2.1. Doctrinaria

Según manifiesta el autor Manuel Ossorio “el contrato de trabajo es el que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados, de carácter económico y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa, a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otro.”<sup>28</sup>

De Litala estima que es “en general, el acuerdo entre aquel que presta el trabajo y aquel que lo recibe, dirigido a constituir un vínculo jurídico que consiste, para el primero, en la obligación de trabajar y para el segundo en la obligación de pagar la merced”.<sup>29</sup>

Finalmente Krostoschin estima que “es el contrato por el cual una persona (trabajador) entra en relación de dependencia con otra (patrono), poniendo a disposición de esta su capacidad de trabajo, y la otra se compromete a pagar una remuneración y a cuidar de que el trabajador no sufra daño a causa de su estado de dependencia”<sup>30</sup>

El contrato de trabajo a criterio personal, es entonces, una institución del derecho laboral que resalta la importancia de la situación de trabajo, relación entre patrono y trabajador, así como remuneración y estabilidad laboral.

---

<sup>28</sup> Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 237.

<sup>29</sup> Echeverría Morataya. **Op. Cit.** Pág. 78.

<sup>30</sup> **Ibíd.**



### **3.2.2. Legal**

El Artículo 18 del Código de Trabajo establece que el contrato de trabajo debe comprenderse “como el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de ésta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.”

En virtud de las concepciones doctrinarias y legales que ya se establecieron anteriormente se deduce que el contrato de trabajo es una institución jurídica fundamental en el Derecho de Trabajo, pues engloba dos elementos importantes como lo son la suscripción de un documento que respalde el inicio del vínculo económico-jurídico de la relación laboral, para garantizar el cumplimiento de derechos y obligaciones laborales de los sujetos que intervienen en ella, así como el respeto y observancia de lo establecido en ley; y por otra parte reconoce la subordinación del patrono sobre el trabajador y que como consecuencia de la misma y las relaciones laborales, el patrono quede obligado a garantizar una prestación económica al trabajador.

### **3.3. Elementos generales del contrato de trabajo**

Al hacer un análisis del contrato de trabajo pueden extraerse una serie de elementos

que integran el mismo, sin embargo a continuación se presentan algunos de los cuales se considera que son los más esenciales:

### 3.3.1. Subordinación

“El infinitivo subordinar deriva del latín: SUB, bajo y ORDINARE; ordenar, con lo cual nos da una idea de autoridad a que está sometida una persona, de viniendo esa autoridad de un vínculo determinado, que en el caso del Derecho del Trabajo, va a estar ligado precisamente al contrato de trabajo.”<sup>31</sup>

La subordinación tiene ciertos elementos dentro de los cuales encontramos:

- a) “El trabajador pone a disposición del patrono su fuerza o energía de trabajo y por esta razón está sujeto a la organización de la empresa;
- b) El patrono adquiere el derecho de dirigir el trabajo y de dar órdenes sustituyendo la voluntad del trabajador en la ejecución de las tareas que realiza;
- c) La correlativa obligación del trabajador de acatar órdenes e instrucciones del patrono, que facultan a este último para establecer tiempo, lugar y métodos empleados en el trabajo;

---

<sup>31</sup> **Ibíd.**

- d) La fiscalización del patrono por medio de la supervisión y control de la forma en que el trabajador desempeña sus labores;
- e) La subordinación debe surgir de una relación jurídica continuada de cierta duración o periodicidad, es decir, las labores que se realizan no debe ser accidentales;
- f) El servicio que se presta es por cuenta ajena, en beneficio del empleador, para los fines económicos del patrono, por lo tanto, el trabajador es ajeno por los riesgos y pérdidas de la empresa.”<sup>32</sup>

Actualmente la subordinación de trabajo difiere de épocas anteriores, ya que anteriormente estas relaciones subordinadas se basaban en el ejercicio del poder de manera arbitraria, sin embargo en épocas actuales, la subordinación se refiere al vínculo que existe entre las partes que conforman la relación laboral, en base a la dignidad y derechos que le asisten a todo trabajador, esta subordinación es la que determina la existencia del contrato de trabajo, pues fija la existencia de las relaciones de trabajo, basadas en relaciones de dependencia entre patronos y trabajadores.

### **3.3.2. Ausencia de riesgo**

En primer lugar se establece que riesgo es toda posibilidad de sufrir un daño, peligro, pérdida o cualquier otra situación determinada. En ese sentido, cuando se habla de la ausencia de riesgo en materia laboral hay que dejar en claro que se caracteriza por que

---

<sup>32</sup> *Ibíd.*

la incidencia de riesgo en el caso de trabajos subordinados le son imputables al patrono, más no al trabajador, es por ello que se manifiesta que la subordinación y la ausencia de riesgo se integran y se justifican mutuamente en las relaciones económico-jurídica del contrato de trabajo.

### **3.3.3. Estabilidad**

Este además de ser un elemento, es uno de los principios fundamentales del derecho de trabajo, y es tan importante como el elemento de subordinación y de ausencia de riesgo, pues se basa en otorgarle al trabajador una seguridad en cuanto a la conservación indefinida de su relación laboral.

El mismo autor Guillermo Cabanellas manifestaba que para que una relación de trabajo fuera jurídicamente protegida debiera existir la estabilidad del empleo como elemento propio del contrato, el cual debe garantizarle al trabajador una relación estable de trabajo.

Esta estabilidad en el trabajo es importante en el contrato de trabajo, pues proporciona seguridad al trabajador, evitando todo capricho o arbitrariedad por parte del patrono, para garantizar la subsistencia, desempeño y desarrollo del trabajador, pues de lo contrario fácil sería para el empleador mover a su gusto y antojo a los trabajadores que se encuentren bajo su subordinación.

Es por ello y para ello, que la legislación laboral guatemalteca contempla que todo contrato de trabajo debe ser considerado por tiempo indefinido, salvo los casos que la ley establece, y señala a su vez que aunque dentro del contrato se establezca un plazo para la finalización del mismo, se considerará que es por tiempo indefinido siempre que el puesto o cargo para el cual fue contratado, siga vigente.

### **3.3.4. Elementos formales del contrato de trabajo**

Los elementos formales del Contrato de Trabajo se encuentran regulados en el Artículo 29 del Código de Trabajo, y estos elementos son los siguientes:

- a) Datos de identificación personal de los contratantes.
- b) Fecha de inicio de la relación de trabajo.
- c) Indicación de los servicios que el trabajador se obliga a prestar o la naturaleza de obra que va a ejecutar, especificando características y condiciones.
- d) Lugar o lugares en que se ejecutará el trabajo.
- e) Designación del lugar donde viva el trabajador cuando el trabajo se desarrolla en lugar distinto al lugar de su vivienda.
- f) Especificación si es contrato por tiempo indefinido, a plazo fijo, o para obra determinada.



- g) Determinación de la clase de jornada y horas en que debe prestarse.
- h) Salario, clase, forma de cálculo, período y lugar de pago.
- i) Otras estipulaciones convenidas por las partes.
- j) Lugar y fecha de celebración del contrato.
- k) Firma de los contratantes y en su caso impresión digital y número de cédula de vecindad, en el caso actual documento personal de identificación.

En el caso que la forma de contratación se haga de manera verbal el patrono debe suministrar al trabajador una tarjeta que debe contener fecha de inicio de relación de trabajo, salario estipulado y vencimiento de cada periodo de pago, así como la indicación de la jornada laborada o trabajo realizado, según sea el caso.

### **3.3.5. Elementos materiales o reales**

Dentro de estos elementos se hace referencia a dos:

- a) El pago del salario como obligación principal dentro de toda relación del trabajo, cuya obligación le compete al patrono en virtud de la prestación de servicios obtenidos por parte del trabajador.

b) La prestación de servicios como obligación principal del trabajador dentro de la relación de trabajo, vinculado en virtud un contrato de trabajo. Dentro de la prestación de servicios se encuentran inmersas ciertas condiciones o elementos como lo son: la materia u objeto; la forma o modo de su desempeño; el tiempo de su realización; el lugar de su ejecución; las retribuciones a que está obligado el patrono.

### **3.4. Efectos del contrato de trabajo**

Como bien es de conocimiento general, toda institución genera ciertos efectos, siendo el contrato de trabajo una institución jurídica genera los siguientes efectos:

a) Según los establece el Artículo 18 último párrafo del Código de Trabajo “La circunstancia de que el contrato de trabajo se ajustare en un mismo documento con otro contrato de índole diferente o en concurrencia con otro u otros, no le hace perder su naturaleza y por lo tanto a la respectiva relación le son aplicables las disposiciones de este Código”.

En virtud de ello se dice que independientemente de cómo es que se den las relaciones de trabajo o el propio contrato de trabajo y que circunstancias ajenas ya sea consciente o inconscientemente se hubieran sustraído algunas de las formalidades del contrato de trabajo, la relación laboral se va a seguir rigiendo por las disposiciones del Código de Trabajo.

- b) El Artículo 19 del Código de Trabajo establece que: “Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfecciones, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de servicios o de la ejecución de la obra...”

En base a este Artículo queda en manifiesto que independientemente que exista o no contrato, las partes quedan obligadas a la prestación de servicios, ejecución de obras, y pago de remuneraciones, en el momento que inicie la relación laboral, este mismo Artículo protege al trabajador en el momento de un despido injustificado, cuando el contrato se realizó de manera verbal, pues basta con que se establezca el inicio de la relación laboral, para que las partes que intervienen en el mismo queden obligadas a responder de sus obligaciones y derechos.

- c) Continuando con el Artículo citado en la literal anterior, en el segundo párrafo se establece que “siempre que se celebre un contrato individual de trabajo y alguna de las partes incumpla sus términos antes que se inicie la relación de trabajo, el caso se debe resolver de acuerdo con los principios civiles que obligan al que ha incumplido a pagar los daños y perjuicios que haya causado la otra parte, pero el juicio respectivo s de competencia de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, los que deben aplicar sus propios procedimientos.”.

- d) El contrato individual de trabajo según lo establece el Artículo 20, “además de obligar a lo que se establece en el mismo obliga a la observancia de las obligaciones y derechos que el Código de Trabajo o Convenios internacionales

ratificados por Guatemala, determinen para la partes de la relación laboral y a las consecuencias que del propio contrato se deriven según la buena fe, la equidad, el uso o costumbres locales o a la ley.”

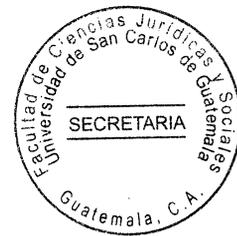
- e) Las condiciones establecidas en el contrato de trabajo o relación laboral, no pueden alterarse, salvo que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social lo autorice y siempre y cuando justifique la situación económica de la empresa.
- f) Si el contrato de trabajo no establece claramente las labores a desempeñarse, el trabajador únicamente queda obligado a realizar aquellas compatibles a su fuerza aptitud, estado o condición física y que sea del mismo género de los que formen el objeto del negocio o actividad a que se dedique el patrono.

### **3.5. Características del contrato de trabajo**

Dentro de las características fundamentales del contrato de trabajo se encuentran las siguientes:

#### **3.5.1. Bilateral, de obligaciones recíprocas o sinalagmático**

Se dice que el contrato de trabajo es bilateral en virtud que las obligaciones principales que devienen del mismo se originan para las partes que intervienen en la relación laboral, en donde uno de los sujetos queda obligado a la prestación de servicios y el otro al pago de un salario o retribución por el servicio prestado.



### **3.5.2. Consensual**

Se dice que es consensual en virtud de que a diferencia de un contrato real, se necesita entrega de la cosa, sin embargo en lo laboral, basta con que ambas partes den su consentimiento y con ello se perfecciona el contrato.

### **3.5.3. Oneroso**

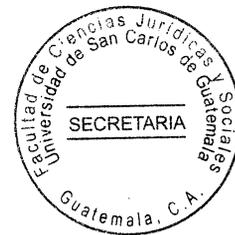
El contrato de trabajo es oneroso en virtud que las partes que conforman la relación laboral quedan obligadas a una prestación económica. El patrono queda obligado al pago de un salario y el trabajador a la prestación de sus servicios.

### **3.5.4. Principal**

Se dice que el contrato de trabajo es principal, en virtud de que para su validez no necesita de ningún otro contrato.

### **3.5.5. De tracto sucesivo**

El contrato de trabajo es de tracto sucesivo en virtud de que sus obligaciones se efectúan en etapas sucesivas, no se agota con el cumplimiento de determinadas prestaciones.



### **3.6. Clasificación del contrato individual de trabajo**

Según lo establece el Código de Trabajo en el Artículo 25 los contratos de trabajo se clasifican de la siguiente manera:

#### **3.6.1. Contrato por tiempo indefinido**

Este contrato, es el contrato por excelencia, según establece el Artículo 26 del Código de Trabajo “todo contrato de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario”.

En virtud de lo anterior cabe sacar a colación nuevamente que uno de los principios fundamentales del derecho de trabajo es el principio de estabilidad, por lo que la misma legislación laboral ha establecido normas que garanticen la posibilidad de que la duración de las relaciones de trabajo se mantengan por tiempo indefinido, garantizando a su vez que aunque se hayan celebrado contratos a plazo fijo o para obra determinada, si a la terminación de los mismos las actividades que realiza la empresa o institución que los celebros es de naturaleza permanente o continuada, se considere que los contratos subsiste porque la causa que les dio origen también subsisten.



### **3.6.2. Contrato a plazo fijo**

También es conocido por contrato a tiempo determinado y es aquel en el cual se especifica fecha de terminación del mismo, debe de tomarse en cuenta que por la naturaleza de este contrato, únicamente se debiera celebrar en aquellas casos en que se provee el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra que forzosamente ponga término a la relación de trabajo.

### **3.6.3. Contrato para obra determinada**

Este contrato al igual que el anterior tiene carácter de excepción y solo pueden celebrarse en los casos que así lo exija la naturaleza del servicio que se ha de prestar o ejecutar, en cuya modalidad contractual son las parte quienes establece el precio de servicios del trabajador, desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan.

Se determina entonces que el contrato de trabajo por regla general debe ser por tiempo indefinido y para demostrar tal aseveración se citan algunos Artículos que aluden al mismo:

1. Todo contrato que no establezca o especifique la fecha para su terminación debe comprenderse que es un contrato por tiempo indefinido, Artículo 25 literal "a" Código de Trabajo.

2. Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido. Artículo 26 primer párrafo del Código de Trabajo.
  
3. Todo contrato debe tenerse como celebrada por tiempo indefinido aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada, siempre que las actividades que le den origen sean de naturaleza permanente o continuada y cuando subsistan las causas que la hayan dado origen. Artículo 26 segundo párrafo del Código de Trabajo.

### **3.7. Forma en que pueden celebrarse los contratos**

De manera general se tiene la noción que todo contrato debe celebrarse por escrito, y efectivamente en la mayoría de las ramas del derecho como lo son la civil, la mercantil, la notarial, los contratos deben de plasmarse por escritos, por ser ramas eminentemente formalistas, sin embargo en el caso del derecho laboral permite cierta informalidad en cuanto a algunas relaciones de trabajo, de ello se establece que existen dos modalidades de contratos de trabajo dentro de las cuales se encuentran:

#### **3.7.1. Contrato escrito**

El Código de Trabajo en el Artículo 28 establece que “el contrato individual de trabajo debe extenderse por escrito, en tres ejemplares...” de cuyo contrato el patrono queda obligado a remitirlo al Ministerio de Trabajo dentro de los 15 días posteriores a su

celebración, modificación o novación. Aunado a esto el Artículo 30 del mismo cuerpo legal ya citado establece que la ausencia de este le es imputable al patrono.

### **3.7.2. Contrato verbal**

Por regla general, por seguridad y certeza jurídica la mayoría de contratos se celebran de manera escrita, sin embargo dado el poco formalismo del derecho de trabajo, este permite que los contratos dentro de su ámbito se celebren de manera verbal, haciendo las salvedades de los casos en que se puede celebrar el mismos, tal como señala el Artículo 27 del Código de Trabajo: “El contrato individual de trabajo puede ser verbal cuando se refiera: a) a las labores agrícolas o ganaderas; b) Al servicio doméstico; c) A los trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días; y d) A la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de ésta no exceda de cien quetzales y si se hubiere señalado plazo para la entrega, siempre que éste no sea mayor de sesenta días.”

Además de las condiciones establecidas anteriormente, para la celebración de este contrato el patrono queda obligado a suministrar al trabajador una tarjeta o constancia con los requisitos establecidos en ley, pues la misma sirve para probar la relación laboral de un contrato oral.

Para culminar con el presente capítulo, se hace necesario mencionar la importancia que tiene el contrato de trabajo, pues en él se pacta las formalidades, derechos,



obligaciones y normas que deben regir las relaciones laborales entre patronos y trabajadores, con el objeto de salvaguardar el fiel cumplimiento de los que establece la legislación en materia laboral y permitir que ambas partes gocen de los derechos, principios y garantías mínimas laborales sin detrimento.

✓

## CAPÍTULO IV



### 4. Servicio civil y formas de ingreso

En virtud de que el enfoque principal del presente trabajo de tesis es analizar los contratos renglón cero veintiuno del Ministerio de Educación, se hace menester entrar a conocer que es el Servicio Civil, sus características, naturaleza y demás elementos ya que es la institución encargada de la contratación laboral en la administración pública.

#### 4.1. Servicio civil

También conocido como relación funcional y se concibe como: “el vínculo jurídico-laboral que une al Estado con los particulares que pasan a formar parte del servicio civil desde el momento que inician en el ejercicio del cargo, hasta la entrega del mismo.”<sup>33</sup>

Por lo tanto; se puede decir entonces que el Servicio Civil es la institución estatal encargada de regir las relaciones laborales que se dan entre el Estado y los particulares, desde que ingresan al sistema a través de las distintas modalidades de ingreso, hasta la finalización de los cargos que desempeñan, ya sea por jubilación, renuncia, despido en los casos que conforme la ley proceda, entre otros.

---

<sup>33</sup> Calderón Morales, Hugo Haroldo. **Teoría general del derecho administrativo**. Pág. 254.



## 4.2. Características

“El Servicio Civil, tiene algunas características especiales, las que se pueden resumir de la siguiente forma:

1. De conformidad con la teoría bilateral tiene por su parte un acto administrativo de nombramiento o investidura;
2. Concurren la voluntad del Estado que decide el nombramiento y la voluntad del particular que acepta el cargo;
3. La relación funcional genera efectos jurídicos entre el Estado y el particular nombrado, derechos y obligaciones.”<sup>34</sup>

## 4.3. Objetivos y principios

Según se encuentra contenido en el tercer considerando del Decreto Número 1748 del Congreso de la República de Guatemala el Servicio Civil debe: “garantizar a la Nación la eficiente operación de los servicios públicos, afirmar y proteger la dignidad de los trabajadores del Estado; remunerar el correcto desempeño de cada cargo público en forma justa y decorosa; establecer que a igual trabajo desempeñado en igual salario, estabilizar el desempeño de los distintos puestos de la administración pública mediante la eliminación de factores de preferencia puramente personal de los respectivos

---

<sup>34</sup> *Ibíd.* Pág. 252.

nombramientos, ascensos y despidos; proporcionar que la Administración Pública invierta sus recursos económicos en forma ordenada y cuidadosa en el pago de servicios personales, mantenimiento estos gastos dentro del mínimo compatible con las necesidades del país, y en especial reconocer que la relación de trabajo de los empleados del Estado constituye una función pública, cuyo acertado desempeño es fuente de deberes y de derechos especiales.

#### **4.4. Naturaleza jurídica**

Existen diferentes posturas acerca de la naturaleza del servicio civil, unas que sostienen que es un acto unilateral del Estado, otras que afirman que es un acto contractual y otros que es un acto condición.

Entre quienes sostienen que es acto unilateral del Estado, pues más allá de que se requiera el consentimiento del particular, es una obligación que el estado de forma imperativa le impone al mismo.

Quienes manifiestan que es un acto contractual en virtud que para el ingreso al servicio civil el particular debe firmar un contrato celebrado con el Estado es donde se fijan las estipulaciones y el rol que debe desempeñar cada parte.

Al respecto, el autor Fraga manifiesta que existen dos teorías en cuanto a la relación

funcional: “la primera la teoría del derecho privado y la segunda la teoría del derecho público, expresa: Que las teorías del derecho privado, encontrado que de ambas partes se exige la capacidad y el consentimiento y que además existen prestaciones recíprocas al proporcionar el empleado sus servicios a cambio de la compensación pecuniaria que recibe del Estado, pretenden encajar las relaciones que surjan de la función pública dentro de los moldes del derecho civil tradicional y consideran que o se trata de un contrato de locación de obra o de un contrato de mandato, según se trate de prestación de servicios materiales o de realizar en nombre y representación del Estado los actos jurídicos.”<sup>35</sup>

Manifestado lo anterior se considera que la teoría más adecuada es la teoría bilateral que establece que la naturaleza jurídica de la relación funcional tiene dos momentos diferentes: “ en primer lugar, un acto administrativo de nombramiento o de investidura (es unilateral y concreto), en donde concurren la voluntad del Estado que decid; en segundo lugar, la del particular que acepta el cargo, generando efectos jurídicos entre ambos de conformidad con los derechos y obligaciones previamente establecidos en la ley y el propósito de servicio a la colectividad y el fiel cumplimiento de las atribuciones plenamente establecidas en el ordenamiento jurídicos establecido.”<sup>36</sup>

En conclusión la naturaleza jurídica del servicio civil o relación funcional es entonces bilateral, ya que por una parte engloba el acto administrativo, es decir una declaración

---

<sup>35</sup> Fraga, Garbino. **Derecho administrativo**. Pág. 130.

<sup>36</sup> Morales Calderón. **Op. Cit.** Pág. 253.

unilateral y concreta y por otra parte un contrato en donde el Estado y el particular plasman una declaración de voluntad.

#### **4.5. Sistemas de ingreso al servicio civil**

Según lo establece el Artículo 113 de la Constitución Política de la República de Guatemala: “Los guatemaltecos tienen derecho a optar a empleos o cargos públicos y para su otorgamiento no se atenderá más que a razones fundadas en méritos de capacidad, idoneidad y honradez” En ese sentido dentro de los sistemas de ingreso al servicios civil se encuentran los siguientes:

1. “Ingreso libre: esto significa que cualquier ciudadano puede ingresar al servicios civil.
2. Ingreso por selección: sistema por el cual se ingresa al servicio civil a través del examen de oposición
3. Ingreso mixto: todos los ciudadanos tienen el derecho de ingresar al servicio civil, siempre y cuando demuestres sus capacidades para el ejercicio del cargo, mediante examen.”<sup>37</sup>

---

<sup>37</sup> **Ibíd.** Pág. 254.



#### **4.6. Organización del servicio civil**

El servicio civil cuenta con una autoridad suprema que es el Presidente de la República, dentro de sus órganos superiores encontramos la Junta Nacional del Servicio Civil y la Oficina Nacional del servicio Civil, cuyos órganos se detallarán a continuación:

##### **4.6.1. Junta nacional de servicio civil**

Según lo establece el Artículo 11 se integra:” con tres miembros titulares y dos suplentes, designados por el Presidente de la República para un periodo de tres años.”

Los designados que integran la Junta Nacional del Servicio Civil deben ser ciudadanos guatemaltecos, mayores de 30 años, uno de sus miembros debe ser abogado colegiado, deben tener conocimientos de administración de personal y experiencia en administración pública.

##### **4.6.2. Oficina nacional del servicio civil**

Según lo establece el Artículo 21 de la Ley del Servicio Civil “es el órgano ejecutivo encargado de la aplicación de esta ley. Debe estar integrada por un director y un subdirector y por el demás personal indispensable para su funcionamiento y ejecutividad en todo el territorio de la República. Puede, a juicio del Presidente de la República; crearse oficinas regionales dependientes de la oficina.”

Para poder ser miembro de la Oficina Nacional del Servicio Civil se requiere se persona de reconocida honorabilidad, ser guatemalteco, mayor de 30 años de edad y ciudadano en ejercicio de sus derechos, acreditar conocimientos técnicos en administración de personal o experiencia en administración pública y de preferencia poseer título universitario.

#### **4.7. Designación de agentes públicos**

Antes de entrar a conocer la forma de designación de agentes públicos es imperativo señalar que es un agente público, para poder comprender la temática que se desarrolla.

La doctrina brasileña, especialmente es donde a los servidores públicos se les cataloga como agentes públicos, al respecto el autor Celso Antonio Bandeira de Mello, manifiesta que: "los servidores públicos son una especie dentro del género "agentes públicos":<sup>38</sup>

El mismo autor manifiesta que agentes públicos en un sentido stricto sensu "se puede concebir para designar genérica e indistintamente a los sujetos que sirven al poder público como instrumentos expresivos de su voluntad o acción, aún cuando lo hagan apenas ocasional o episódicamente."<sup>39</sup>

Con base a esta postura se considera entonces que agente público es tanto el superior

---

<sup>38</sup> Bandeira de Mello, Celso Antonio. **Curso de derecho administrativo**. Pág. 203.

<sup>39</sup> **Ibíd.** Pág. 203.

jerárquico del Organismo Ejecutivo, diputados, concejales municipales o quienes ocupan cargos o empleos en la administración directa de los tres poderes del Estado, así como a los servidores de las entidades descentralizadas, autónomas, sociedades, fundaciones gubernamentales, entre otras.

Manifestado lo anterior y establecido a través de ello que debe comprenderse como agente público, a continuación se desarrollan los sistemas de designación de agentes públicos:

#### **4.7.1. Ingreso por elección**

Esta forma de ingreso, se refiere a que quienes van a desempeñar determinados cargos como lo son el de Presidente y Vicepresidente de la República, Alcaldes, entre otros, deben en primer lugar cumplir y observar las prohibiciones que las leyes establecen para desempeñar dichos cargos y posteriormente deben ser electos democrática y popularmente.

#### **4.7.2. Ingreso por nombramiento**

Esta modalidad de ingreso al servicio civil se da cuando el superior jerárquico de un órgano administrativo tiene la facultad de nombrar a sus subordinados y en este caso existen varias modalidades, dentro de las cuales se encuentran las siguientes:

1. “Nombramiento discrecional: Cuando el superior jerárquico puede hacer el nombramiento, observando más que los requisitos que deben cumplir.
2. Nombramiento condicionado: Normalmente quedan a condición a una persona entre varios candidatos.
3. Nombramiento reservado: Toma en cuenta la carrera administrativa y el sometimiento obligatorio al examen de oposición.
4. Ingreso por contrato: Este se verifica normalmente para las consultorías, generalmente profesionales técnicos, por tiempo definido o por trabajos específicos y al finalizar el tiempo o concluido el trabajo para los que fueron contratados el contrato finaliza y se contrata a base de honorarios profesionales. En esta clase de contrato hay que tomar en cuenta la experiencia del contratado en consultoría o por medio de examen de oposición.”<sup>40</sup>

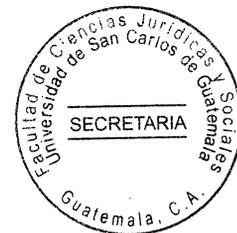
#### **4.8. Derechos de los servidores públicos**

Los derechos de los servidores públicos se encuentran regulados en el Artículo 61 de la Ley del Servicio Civil, a continuación se detallan de manera sintetizada.

- a) Derecho a estabilidad laboral.
- b) Derecho de vacaciones remuneradas.

---

<sup>40</sup> Morales Calderón. **Op. Cit.**. Págs. 254, 255.



- c) Derecho de licencias con o sin goce de salario.
- d) Derecho a conocer calificaciones de sus servicios.
- e) Derecho al aguinaldo.
- f) Derecho a indemnización.
- g) Derecho de jubilación.
- h) Derecho a subsidios familiares.
- i) Derecho de ascenso de jerarquía y sueldo.
- j) Derecho a descansos pre y post natales en el caso de las mujeres.
- k) Derecho de asociación.

#### **4.9. Obligaciones de los servidores públicos**

Estas se encuentran reguladas en el Artículo 64 de la Ley de servicio Civil, sin embargo a continuación se especifican las mismas de manera breve:

- a) El respeto y defensa de la Constitución Política de la República de Guatemala.



- b) Velar y ver que se cumpla la Ley del Servicio Civil.
- c) Respeto y obediencia al superior jerárquico.
- d) Ejercitar personalmente la competencia.
- e) El cumplimiento de sus funciones como es debido y con dedicación.
- f) Fidelidad del agente público.
- g) Ser imparcial.
- h) Contribución de seguridad pública.
- i) Oposición de órdenes ilegales.
- j) Ser puntual.
- k) Actuar con lealtad en el ejercicio de sus funciones.

#### **4.10. Prohibiciones generales**

Estas se encuentran reguladas en el Artículo 65 de la Ley del Servicio Civil, y de manera clara establece que queda prohibido a cualquier funcionario público ejercer todo

tipo de discriminación en el ejercicio de sus funciones que perjudique o favorezcan a servidores públicos o aspirantes que pretendan ingresar al sistema, así como ejercer sus funciones con abuso de autoridad y dedicarse a actividades políticas siendo servidores públicos.

#### **4.11. Prohibiciones especiales**

Estas se encuentra reguladas en el Artículo 66 de la Ley del Servicio Civil y establece que queda prohibido a todo servidor público, recibir o dar dádivas, ejecutar actos con el fin de obtener beneficios como nombramientos u otras ventajas, solicitar o recoger directa o indirectamente contribuciones, suscripciones entre otros, ejercer actividades de propaganda política en el lugar donde desempeñen sus labores, tomar en cuenta filiaciones políticas para favorecer a terceros o perjudicarlos, coartar la libertad de sufragio, ejercer más de un cargo público remunerado.

#### **4.12. Marco legal del servicio civil en Guatemala**

La Constitución Política de la República de Guatemala establece en el Artículo 107 que: “los trabajadores del Estado están al servicio de la administración pública...” Además en el Artículo 108 establece que: “las relaciones del Estado y sus entidades descentralizadas o autónomas con sus trabajadores se rigen por la Ley del Servicio Civil, con excepción de aquellas que se rijan por leyes o disposiciones propias de dichas entidades. Los trabajadores del Estado o de sus entidades descentralizadas y

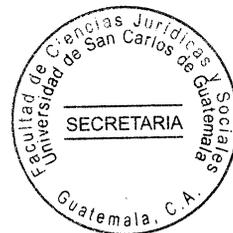
autónomas que por ley o por costumbre reciban prestaciones que supere a las establecidas en la Ley de Servicio Civil, conservarán ese trato.”

Manifestado lo anterior se establece que la relación entre particulares y el Estado comienza desde el momento en que la persona individual queda ligada a un cargo público, lo acepta y toma posesión, momento en el cual le son aplicables todos los derechos, obligaciones y prohibiciones que establecen las leyes, dentro de las cuales podemos citar Ley del Servicio Civil, Ley Orgánica del Presupuesto, Ley de Aguinaldos, Ley de Bonificaciones, Ley de Sindicalización y Huelga, y por el tema objeto de la presente tesis también abarca la Ley de Dignificación y Promoción del Magisterio, Ley del Ministerio de Educación, además de reglamentos internos de dicha institución.

El fin de la Ley del Servicio Civil es entonces, regular las relaciones que se dan entre la administración pública, con el objetivo de garantizar su eficiencia, asegurar los derechos que le asisten a todo trabajador y prevenir cualquier vulneración a los derechos y garantías mínimas de los trabajadores del sector público, lo que es muy importante recalcar, ya que en la actualidad el Estado a través de sus instituciones ha creado un sinnúmero de modalidades de contratación con el único objeto de evadir sus responsabilidades, vulnerando y transgrediendo con gran aberración las leyes en materia laboral, ya que limita a los trabajadores a obtener beneficios económicos correspondientes a la labor que desempeñan, a gozar de indemnizaciones por tiempo de servicio y a gozar de una estabilidad laboral, lo que perjudica no solo al trabajador, y a su familia, sino a la población en general, pues muchos de los contratos



que se celebran entre la administración pública y los particulares son fijados por el plazo máximo de un año, y según se tiene conocimiento quizás un 20 por ciento de esos contratos son renovados, pero el 80 por ciento de los mismos no, lo que viene a constituir y a incrementar la tasa de desempleo que existe en la sociedad guatemalteca.



## CAPÍTULO V

### 5. Los contratos bajo el renglón 021 del Ministerio de Educación

Las relaciones laborales entre patronos y trabajadores tanto del sector público como del sector privado, siempre han sido un tema en discordia, y motivo de una serie de conflictos, derivado de la transgresión de las normas que tanto la Constitución Política de la República de Guatemala, Convenios internacionales, leyes ordinarias y especiales en materia laboral consagran, lo cual conlleva a crear una desestabilidad laboral.

Con respecto al tema que se desarrolla en la presente tesis, se determina que estos abusos de los cuales se tienen conocimiento que existen desde tiempos remotos, siguen ocasionándose en la actualidad y es precisamente por parte del Estado y de las instituciones que coadyuvan al funcionamiento del mismo, en contra de los trabajadores que laboran las mismas, derivado de la inobservancia e incumplimiento de las normas laborales, así como la aplicación arbitraria de las mismas.

En ese sentido, se sabe que tanto la Constitución Política de la República de Guatemala, como la Ley del Servicio Civil que ya se trataron en el capítulo anterior, como leyes de orden público, consignan las garantías mínimas e irrenunciables para los servidores públicos, asegurando a los mismos justicia y estímulo en su trabajo, estableciendo de tal manera que los trabajadores de la administración pública deben estar garantizados contra despidos que no tengan como fundamento una causa legal,

es decir; que gozan de estabilidad laboral, independientemente de que tipo de contrato se celebre para la prestación de servicios de un trabajador, con el fin de prevenir, cualquier disminución de sus derechos, garantías y principios laborales mínimos establecidos en el ordenamiento jurídico.

En consonancia con la norma anterior la Ley de Educación Nacional establece que todo educador tiene derecho a mantenerse en el goce y disfrute de los derechos establecidos en la Ley de Dignificación y Catalogación del Magisterio Nacional, así como optar a cargos dentro del sistema educativo. Aunado a esto, el Protocolo de San Salvador, establece que en virtud del derecho que le asiste a toda persona a tener un trabajo que le permita la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa, dicho derecho supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, por lo cual; debe de asegurarse la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones.

Sin embargo, pese a que los trabajadores del Estado están protegidos por la estabilidad en el empleo que es un derecho mínimo e irrenunciable de estos, el Ministerio de Educación desde hace muchos años ha contratado al personal docente bajo el renglón presupuestario cero veintiuno, cuyo contrato es específicamente para servicios temporales y específicamente de servicios técnicos, cuya naturaleza no corresponde al servicio docente, por lo cual a través de esta contratación anómala, el Ministerio de Educación se ampara para despedir o no renovar contratos de los docentes que de una

u otra manera no encuadran en las políticas del mismo, sin que esta sea una causa que justifique la terminación de dichos contratos.

### **5.1. Simulación en la contratación**

Se dice que existe simulación contractual “cuando voluntariamente, y con el fin de eludir a posibles acreedores o de evitar alguna de las obligaciones ligadas al verdadero contrato, un mismo negocio jurídico se ha convenido por los intervinientes mediante duplicidad de contratos; uno de ellos aparente (contrato simulado) y otro no aparente (contrato disimulado), siendo este último el verdadero y por ello el que debe prevalecer, aunque el negocio hay sido revestido con la apariencia del contrato formalizado sólo para enmascarar el verdadero negocio.”<sup>41</sup>

Por su parte Manuel Ossorio manifiesta que hay simulación contractual cuando un contrato encubre el carácter jurídico bajo la apariencia de otro o cuando contienen cláusulas que no son sinceras, fechas que no son verdaderas o cuando se transmiten a personas interpuestas.

Manifestado lo anterior se dice que la simulación se basa en aparentar algo que no existe u ocultar algo real. En ese sentido se sabe que todo contrato surge mediante la manifestación de la voluntad de las partes, en el caso del derecho de trabajo una vez manifestada la voluntad y se inicia la relación laboral se entiende que el trabajador tiene un mínimo de derechos y garantías que son irrenunciables únicamente, sin embargo

---

<sup>41</sup> [https://es.wikipedia.org/wiki/Simulaci%C3%B3n\\_contractual](https://es.wikipedia.org/wiki/Simulaci%C3%B3n_contractual) (Consultado: 12 de agosto de 2017).

pese a ello los patronos incumplen con las mismas como lo vemos en el caso del contrato renglón cero veintiuno del Ministerio de Educación, que denota una burda simulación contractual por las siguientes circunstancias:

- a) El contrato renglón cero veintiuno contrata a los docentes por un plazo de un año, sabiendo que dicho puesto es de naturaleza indefinida, por lo cual este tipo de contrato no debería tener un plazo de finalización.
- b) Esta modalidad de contrato es específicamente para auxiliares técnicos, y la profesión de maestro no es un servicio técnico, es un servicio profesional, por lo cual no debería aplicarse para contratar docentes del sector público.
- c) Mediante este contrato lo que persiguen es evadir el cumplimiento de ciertos derechos y garantías laborales mínimas, negándoles a los docentes el derecho de ascenso y promoción escalafonaria, derecho de jubilación, derechos de pago de indemnización por tiempo de servicio.

## **5.2. Análisis de la contratación de docentes por contrato renglón cero veintiuno del Ministerio de Educación**

Al analizar el contenido, aplicación y celebración del contrato renglón cero veintiuno del Ministerio de Educación, caemos en cuenta que pese a existir normas que regulan los derechos y garantías mínimas de los derechos de los trabajadores, el Ministerio de Educación de Guatemala conjuntamente con el Ministerio de Finanzas públicas, omite o

vulnera las mismas mediante la emisión y celebración de contratos específicamente en este caso el denominado renglón cero veintiuno, que disminuyen estos derechos y garantías y vulneran el principio de igualdad laboral para los docentes que laboran para dicha institución como consecuencia de la celebración de dichos contratos, por lo que incurre en:

- a) Inobservancia de las obligaciones y derechos que la legislación nacional e internacional (Convenios 111 y 95 de la OIT) determinan para las partes de la relación laboral, pues en lugar de la superación de las garantías mínimas a que tienen derecho por disposición legal, las omiten.
- b) En la celebración de la referida modalidad de contratación se puede resaltar que no existe la buena fe, la equidad o la aplicación de la ley pues dentro del mismo contrato resalta la exclusión casi en su totalidad, de las garantías y derechos que tanto la Constitución Política de la República de Guatemala y los convenios en materia laboral ratificados por Guatemala, específicamente el número 95 y el 111.

Por lo anteriormente expuesto, se dice que esta modalidad de contratación laboral es utilizada únicamente como una simulación de contratación laboral para restringir los derechos laborales de los trabajadores, a través de la restricción por optar a plazas fijas.

Por lo que se deduce que se vulnera de gran manera la Estabilidad laboral, pues la Ley del Servicio Civil por su parte en el Artículo 3, numeral seis establece que “los trabajadores de la Administración pública deben estar garantizados contra despidos que no tengan como fundamento una causa legal”.

En el mismo sentido puede agregarse lo establecido en el segundo párrafo del Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala que establece que “son nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que implique 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 relativos al trabajo, sin embargo y pese a ello vemos como el Ministerio de Educación parece no observar y respetar estos derechos pues como consecuencia de la creación y celebración del contrato renglón cero veintiuno, interrumpe o anula totalmente la estabilidad laboral derivado de que la plaza que se adquiere no es una plaza fija, pues son contratos temporales y dentro del mismo se establece la fecha de inicio y fecha de duración, circunstancia que no debería darse pues la naturaleza del trabajo de enseñanza-aprendizaje es permanente y continuada y aun cuando estos contratos supuestamente pierden su vigencia, la causa que les dio origen subsiste.

Además como ya se dijo anteriormente no se le identifica al docente como maestro sino como Técnico Auxiliar I y II tomando una base legal en la que se fundamenta el

presupuesto público, con el apoyo del Ministerio de Finanzas, con el único fin de que el Ministerio de Educación pueda excusarse por la celebración de contratos temporales, pues dicha identificación se hace para contratar al docente por servicios temporales, para marcar su fecha de inicio y de finalización y evadir cualquier responsabilidad por la celebración de esa modalidad de contratos.

Aunado a lo anterior no se establecen jornadas específicas de trabajo, pues según se manifiesta es el director de cada establecimiento el que los fija, además que para poder optar a una recontractación su desempeño debe ser evaluado, para lo cual debe extender y recibir un finiquitito y cualquier docente que este sujeto al contrato Renglón cero veintiuno son obligados a firmarlo en el mes de octubre ya que si no existe la amenaza de que no se le pague su respectivo salario, violando así el principio de todo trabajo debe ser remunerado establecido en la Constitución Política de Guatemala, Artículo 102 literal b.

Se determina que existe una connotada vulneración al principio de igualdad salarial establecido en el Artículo 102 literal "C" de la Constitución Política de la República de Guatemala, pues el sueldo que reciben los maestros es inferior al del primer nivel de escalafón de los maestros con plaza fija y que aunque gozan de aguinaldo y bono 14 no tienen derecho a indemnización por tiempo de servicio, ni jubilación pues sus contratos vencen cada año y que aunque gozan de aumentos salariales contemplados en el pacto colectivo, no permite que el sueldo aumente con los años de servicio por no poder escalafonarse, beneficiándose de esta manera únicamente el Ministerio de

Educación y de Finanzas Públicas pues se ahorran una buena cantidad de dinero y con ellos vulneran el principio de indemnización por tiempo de servicio y el derecho de jubilación de los trabajadores.

Aunado a lo anterior el Protocolo del Salvador establece por su parte que el derecho de trabajo es un derecho de toda persona y que el mismo debe ser desempeñado justa, equitativa y satisfactoriamente, mediante el cumplimiento del principio de estabilidad de los trabajadores en sus empleos y estableciendo a su vez que en caso de que exista y concurren todas las circunstancias necesarias para despedir justificadamente a un trabajador, este tiene derecho a una indemnización o a la readmisión del empleo. Sin embargo con el contrato renglón cero veintiuno del Ministerio de Educación, los trabajadores docentes no tienen garantizada esas estabilidad laboral en virtud de que los contratos son para el plazo específico de un año, teniéndose que renovar cada año, lo cual es una situación preocupante para este tipo de trabajadores en virtud de que no tienen garantizado un trabajo por tiempo indefinido, además de que por la modalidad es un despido injusto el que se hace año con año a cientos de trabajadores y una violación a sus derechos en virtud de que no reciben una indemnización por su tiempo de servicio.

Así mismo se transgrede lo regulado en el Artículo 26 del Código de Trabajo en virtud de que este de manera clara y precisa establece que: "Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario. Deben tenerse siempre como contratos a plazo indefinido,

aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada, los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen. En consecuencia, los contratos a plazo fijo y para obra determinada tiene carácter de excepción y sólo pueden celebrarse en los casos que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va ejecutar”.

Por su parte la Ley de Servicio Civil en el Artículo tres numeral seis establece que. “Los trabajadores de la administración pública deben estar garantizado contra despidos que no tengan como fundamento una causa legal.” Por lo que el Ministerio de Educación al celebrar este tipo de contratos que es en sí para servicios temporales viola expresamente esta normativa, en virtud de que el trabajo de maestros es en forma continuada, como queda probado con una gran mayoría de docentes que tiene que renovar contratos cada año, a menos que sean removidos o despedidos por favoritismos políticos de manera injusta o por arbitrariedad de los directores de los centros educativos públicos ya que a estos es a quienes les corresponde la proposición de los docentes para continuar con el ejercicio de su profesión y labor para el año siguiente.

La Ley de Educación Nacional a su vez establece que todo educador tiene derecho de mantenerse en el goce y disfrute de los derechos establecidos en la Ley de Dignificación y Catalogación Nacional, en la leyes laborales del país, Constitución Política de la República de Guatemala y Convenios Internacionales, sin embargo pese

a existir una larga y clara regulación en cuanto a estos derechos el Ministerio de Educación incumple con los mismos, ya que por la modalidad de contrato que se viene tratando, los docentes contratados bajo el mismo no gozan de ninguno de los derechos y garantías mínimas, quedando vedados, a la promoción de un salario digno que satisfaga sus intereses personales y familiares y le permitan acceder a un nivel de vida digno, como tampoco a los demás beneficios laborales consagrados en el ordenamiento jurídico laboral, además de que se denigra la profesión del docente.

Es imperativo mencionar a su vez que podría estarse cometiendo además de una transgresión a las garantías, derechos y principios laborales mínimos, un delito, en virtud de que se está discriminando un sector del grupo de docentes y se les denigra con un salario y oportunidades laborales inferiores a la del resto de trabajadores que laboran para la ya referida institución bajo el contrato renglón cero once que cumple con todos los derechos y garantías laborales y que otorgan mejores condiciones laborales a quienes se les ha favorecido con ese tipo de contrato.

Es inminentemente marcada la transgresión de derechos laborales, vulneración de garantías mínimas, discriminación y coacción llevada a cabo por el Ministerio de Educación, pues dada la necesidad del trabajador docente por satisfacer sus necesidades básicas y suplir cargas familiares, se ve obligado a aceptar este tipo de contratación, que no solo denigra su nivel académico, sino su nivel económico pues con el retraso de los pagos, los mismos deben pasar penurias.

Es por todo lo anteriormente expuesto que se hace necesario establecer la importancia que tiene el control y supervisión de la creación y realización de los contratos que celebra el Ministerio de Educación, para evitar que se sigan cometiendo abusos y coacciones a los trabajadores docentes del sector público y lograr el establecimiento de un plan efectivo y unificado para que todos puedan tener acceso a una contratación digna, mejorar el sistema educativo y fortalecer el respeto, observancia y cumplimiento de los derechos, principios y garantías en materia laboral, aplicables al sector público.

### **5.3. Problemática actual**

El problema de la diversidad salarial que opera dentro del Ministerio de Educación radica en la mala política de dicha institución, pues promueve, crea y convoca a miembros docentes para otorgar plazas derivado de la creciente sobrepoblación y demanda en la educación, sin crear planes efectivos y verificar la capacidad estructural, económica y presupuestaria, sin tener la capacidad de cumplir a cabalidad con las obligaciones y atribuciones que por ley le corresponde, lo cual incide en la depreciación del pago para la prestación de servicios docentes.

Aunado a lo anterior cabe resaltar que pese a saber que mediante este tipo de contrataciones se transgreden los derechos, garantías y principios laborales mínimos, la comunidad docente accede a trabajar bajo dicho renglón en virtud de que el docente no es ajeno a la pobreza y tiene necesidades personales y familiares que cumplir, por lo cual no le queda más que conformarse con un salario mediocre que le ayude a



subsistir, aunque no le garantice alcanzar un nivel de vida digno.

#### **5.4. Objetivos**

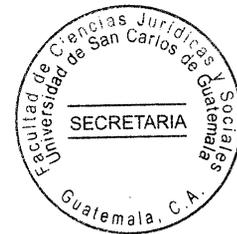
Un objetivo es “el fin último al que se dirige una acción u operación.”<sup>42</sup> Se dice también que es una meta o un propósito para alcanzar algo, manifestado esto y con respecto a la problemática objeto de la tesis intitulada los contratos renglón cero veintiuno del Ministerio de Educación, se describen a continuación los objetivos generales y específicos como propuesta de alguna de las soluciones factibles a dicha problemática.

##### **5.4.1. Generales**

Como objetivos general se encuentra el de determinar la necesidad del ejercicio del control de la vulneración al principio de igualdad y estabilidad en materia laboral para los trabajadores contratados bajo el renglón cero veintiuno del Ministerio de Educación de Guatemala, con el objeto de garantizar que todos los trabajadores gocen de iguales condiciones de trabajo, prestaciones, derechos y garantías mínimas y lograr a su vez que permanezcan en sus puestos de trabajo de manera indefinida, mientras que subsistan las causas que les dieron origen a los mismos.

---

<sup>42</sup> <http://conceptodefinicion.de/objetivo/> (Consultado: 12 de agosto de 2017).



### **5.4.2. Específicos**

Analizar la legislación vigente con respecto al tipo de contratación y validez de los contratos celebrados entre el Ministerio de Educación y los docentes contratados bajo el renglón cero veintiuno.

En consideración de lo anteriormente expuesto, cabe resaltar que al obviar los derechos, principios y garantías mínimas establecidas en el ordenamiento jurídico en material laboral, el Ministerio de Educación y de Finanzas Públicas, así como la Oficina Nacional del Servicio Civil, pudieron haber incurrido en varios delitos entre los que podría mencionar por ejemplo, discriminación y abuso de autoridad, sin embargo y por la naturaleza de la investigación no se ahonda sobre los mismos, pues lo que se persigue es reiterar que previo a la contratación y celebración de cualquier tipo de contratación pública, se toma en cuenta a demás de los derechos y garantías laborales mínimas, las necesidades de la población trabajadora y en especial las del sector docente, para garantizar y lograr que accedan a mejores condiciones de vida.

### **5.5. Consecuencias**

Se concibe como consecuencia “todo efecto, resultado, hecho, suceso, acontecimiento que deriva de otro de una causa.”<sup>43</sup>

---

<sup>43</sup> Ossorio. **Op. Cit.** Pág.156.

Como se estableció con anterioridad existen varias deficiencias en cuanto al cumplimiento de los derechos, principios y garantías laborales mínimas establecidos en el ordenamiento jurídico guatemalteco por parte del Ministerio de Educación y el Ministerio de Finanzas Públicas, por la falta de observancia y cumplimiento de los establecido en las leyes, impidiendo a los trabajadores docentes acceder a mejores condiciones de vida.

### **5.5.1. Sociales**

Se considera que son consecuencias sociales aquellas acciones encaminadas a impedir el desarrollo integral de un sector, población o comunidad y cuyas acciones para solucionar las mismas son competencia del Estado.

En el tema específico que nos ocupa la creación y celebración de los contratos renglón cero veintiuno del Ministerio de Educación con los trabajadores docentes es considerada una violación a todo derecho, principio y garantía laboral mínima y por ende una consecuencia social.

Así mismo y en ese sentido pueden incluirse también otros derechos como el de la salud, en donde dado los ingresos, inestabilidad laboral el nivel de salud se ve generalmente reducida, se restringe el derecho a acceder a mejores condiciones de vida, entre otros, derivados de la restricción a derechos mínimos e irrenunciables garantizados en el ordenamiento jurídico guatemalteco.

También puede hacerse referencia a aquellas personas que derivado de la duración del contrato, se quedan sin empleo y viene a repercutir en su plan de vida, planificación familiar, imposibilidad de acceso a la vivienda y de creación de una unidad familiar con ingresos estables, lo que conlleva a un incremento en las peleas y un retraimiento de la vida social, además de mencionar el daño emocional que se vuelve común como la apatía, desesperación y depresión.

### **5.5.2. Económicas**

Se conciben como todos aquellos acontecimientos previstos o imprevistos que afectan el patrimonio de una persona, población o sector.

Dentro de estas consecuencias está el desempleo que se genera cada año por la terminación de los contratos renglón cero veintiuno, que no afecta únicamente al desempleado y su familia, sino que a la sociedad en general, puesto que se producen menos bienes y servicios, por el salario percibido bajo esta modalidad no permite el incremento de ingresos económicos, que conlleva a reducir el presupuesto familiar y no satisfacer todas las necesidades.

### **5.5.3. Posibles soluciones**

Se piensa que habiendo determinado en el desarrollo de este trabajo los problemas derivados de la creación y contratación de contratos renglón cero veintiuno del

Ministerio de Educación, en la búsqueda de soluciones y basada en el derecho de petición que me asiste la Constitución Política de la República de Guatemala, se solicita que se haga un estudio y análisis del sistema de contratación de dicho Ministerio y se involucre al sector docente para futuras oportunidades y tomando en cuenta que estos contratos ya llevan algunos años de aplicación y vigencia, respetando el buen criterio de las personas y profesionales expertos en la materia, con el fin de coadyuvar en algo que alivie la problemática existe se describen algunas recomendaciones para que sean de utilidad y beneficios colectivo siendo estas las siguientes:

- a) Capacitar de mejor forma a los funcionarios y servidores públicos de las instituciones encargadas del estudio, creación y autorización de las distintas modalidades de contratación.
- b) Ejercer un control de creación ya probación de contratos laborales del sector educativo, velando porque garantice los derechos y garantías mínimas tuteladas por el ordenamiento jurídico en materia laboral.
- c) Instruir a la población guatemalteca trabajadora acerca de las atribuciones que le corresponde a cada órgano estatal y haciendo de su conocimiento cuáles son los derechos que por ley les corresponden al iniciar una relación laboral, así como los límites que fija la ley, con el objeto de evitar flagelos y arbitrariedades en el ejercicio de sus derechos laborales.

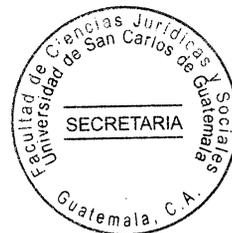
- d) Establecer mecanismos de control por parte del Servicio Civil para que vele y supervise que en cualquier tipo de contratación por parte de las instituciones estatales y en este caso específico, se respete en primer lugar el principio de igualdad y estabilidad laboral frente a los demás trabajadores del Estado para que todos tengan iguales condiciones laborales.

Para concluir acompañado de las acciones anteriores, implementar otras medidas orientadas a mejorar las condiciones laborales de la clase trabajadora del sector educativo.

Por lo tanto; y tomando en cuenta, de que los abusos en contra de los trabajadores en cuanto a la negativa de percibir íntegramente su salario, por parte de dichas instituciones se han ido dando desde años anteriores, pues se vuelve a hacer énfasis en solicitar al Ministerio de Trabajo que cumpla con las funciones y atribuciones que en ley le corresponden y a los patronos de las distintas instituciones bancarias autorizadas para funcionar en el territorio de la República de Guatemala, que si no se puede llevar a cabo el reintegro de los salarios descontados por concepto de billetes de rifas no vendidos, de forma personal y respetando el buen criterio de las personas o profesionales en la materia con el fin de coadyuvar a solventar la problemática e impedir que se siga dando, además de las acciones anteriores se solicita implementar otras soluciones orientadas a respetar los derechos, principios y garantías mínimas laborales, y hacer efectivas las sanciones para quienes incumplen con la observancia y respeto de tales derechos.



## CONCLUSIÓN DISCURSIVA



La falta de observancia y cumplimiento de los derechos, principios y garantías mínimas en materia laboral, establecidos en el ordenamiento jurídico guatemalteco, por parte de algunas de las instituciones del Estado como lo son en este caso el Ministerio de Educación, Ministerio de Finanzas Públicas y Oficina Nacional del Servicio Civil, ha provocado grandes consecuencias económicas y sociales que afectan a los trabajadores, los miembros que integran el núcleo familiar y personas que dependen económicamente de estos, derivado de la celebración de contratos renglón cero veintiuno que disminuye los derechos y garantías mínimas que asisten a los trabajadores docentes.

A pesar que Guatemala posee un ordenamiento jurídico amplio, refleja la necesidad de velar y supervisar por el cumplimiento del mismo, para garantizar el respeto y bienestar de los trabajadores que laboran para las distintas instituciones estatales, con el objeto de que las mismas mediante los diferentes tipos de contrataciones garanticen a sus trabajadores el goce y libre ejercicio de sus derechos laborales, así como garantizarles igualdad y estabilidad laboral frente a los demás trabajadores del sector público. Le compete solucionar el problema al Ministerio de Educación, porque es el que debe velar por el bienestar de sus trabajadores y coordinar con Oficina Nacional del Servicio Civil y el Ministerio de Finanzas Públicas, para establecer lineamientos de contratación sin ningún tipo de discriminación laboral para los docentes bajo el reglón cero veintiuno.





## BIBLIOGRAFÍA

- BANDEIRA DE MELLO, Celso Antonio. **Curso de derecho administrativo**. México, Editorial PORRUA, 2016.
- CALDERÓN MORALES, Hugo Haroldo. **Teoría general del derecho administrativo**. Guatemala: Ed. MR Libros, 2011.
- CELIS, Juan Carlos. **Lecturas clásicas actuales del trabajo**. Colombia: Escuela Ed. Nacional Sindical, 2003.
- DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo. Tomo II**. México: Ed. Porrúa. 1949.
- DE LA CUEVA, Mario. **Nuevo Derecho mexicano del trabajo**. México: Ed. Porrúa, 2015.
- ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolando. **Derecho del trabajo II**. 3ª ed. Guatemala: Ed. Digital impresos, 2004.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. 2ª ed. Guatemala: Ed. Inversiones educativa/IUS. 2007.
- GARNICA ENRÍQUEZ, Omar Francisco, Ricardo Alvarado Sandoval. **La fase pública del examen técnico profesional**. 2ª ed. Guatemala: Ed. Fenix. 2004.
- GÓMEZ BRAVO, Oscar. **Historia de los salarios**. Colombia: (s.l.i), (s.p).
- [http://es.wikipedia.org/wiki/salario#cite\\_note2](http://es.wikipedia.org/wiki/salario#cite_note2) (Consultado: 15 de mayo de 2017).
- <http://prezi.com/dctf8lfphjey/historia-del-derecho-laboral> (Consultado: 13 de mayo de 2017).
- <http://salario1.blogspot.com/> (Consultado: 15 de mayo de 2017).
- <http://www.monografias.com/trabajos27/derecho-laboralshtml>. (Consultado: 11 de mayo de 2017).
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Guatemala: Ed: Fenix. 2007.
- LOPEZ AGUILAR, Santiago. **Introducción al estudio del derecho I**. 11ª ed. Guatemala: Ed. Fenix, 2009.
- LÓPEZ JUSTO, Norberto Centeno. **Ley de contrato comentada**. (s.l.i.), Ediciones Contabilidad Moderna, 1987

**LÓPEZ LARRAVE, Mario. Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo.**  
Ed: Universitaria de Guatemala: 1984.

**MACHICADO, JORGE. Historia del derecho del trabajo.** Bolivia: Universidad San Francisco Xavier, 2010.

**PÉREZ LEÑERO, José. Teoría general del derecho español del trabajo.** Madrid: Espasa-Calpe, (s. E.). 1948.

**GROCIO, Hugo. De iure belli ac pacis.** Países Bajos: (s.E.) 1583.

**OSSORIO, Manuel. Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Argentina: Ed. Heliasta S.R.L. 1981.

Real Academia Española. **Diccionario de la lengua española.** 23<sup>a</sup> ed, España: (s.E.) 2014.

#### **Legislación:**

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

**Declaración Universal de los Derechos Humanos.** Asamblea General de Naciones Unidas, París, 1948.

**Convenio Número 100 sobre la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina.** Asamblea General de la Organización Internacional de Trabajo, 1961.

**Convenio Número 101 sobre las vacaciones pagadas en agricultura.** Asamblea General de la Organización Internacional de Trabajo, 1961.

**Convenio Número 103 sobre la protección de la maternidad.** Asamblea General de la Organización Internacional de Trabajo, 1989.

**Convenio Número 131 sobre la fijación de salarios mínimos.** Asamblea General de la Organización Internacional de Trabajo, 1988.

**Convenio Número 26 Sobre los Métodos para la fijación de salarios mínimos.** Asamblea General de la Organización Internacional de Trabajo, 1960.

**Convenio Número 94 Sobre las cláusulas de trabajo.** Asamblea General de la Organización Internacional de Trabajo, 1952.

**Convenio Número 95 Sobre la protección del salario.** Asamblea General de la Organización Internacional de Trabajo, 1952.



**Convenio Número 99 Sobre los Métodos para la fijación de salarios mínimos en agricultura.** Asamblea General de la Organización Internacional de Trabajo, 1961.

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

**Código de Trabajo.** Decreto 1441, Congreso de la República de Guatemala.