

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



LUIS ALBERTO GARCIA COLINDRES

GUATEMALA, MARZO DE 2023

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

**VULNERACIÓN DEL ESTADO, AL DERECHO CONSTITUCIONAL DEL TRABAJO;
AL OTORGARSE DE MANERA DESIGUAL, CON PREDOMINANCIA DE
INFLUENCIAS Y NO DE CAPACIDAD ESPECIALIZADA; REQUIRIENDO DE GASTO
EXTRA DEL ERARIO PÚBLICO, EN CONTRATOS PARA SU ASESORAMIENTO**



ABOGADO Y NOTARIO

GUATEMALA, MARZO DE 2023

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

DECANO:	MSc.	Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL I:	Licda.	Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
VOCAL II:	Lic.	Rodolfo Barahona Jácome
VOCAL III:	Lic.	Helmer Rolando Reyes García
VOCAL IV:	Br.	Javier Eduardo Sarmiento Cabrera
VOCAL V:	Br.	Gustavo Adolfo Oroxom Aguilar
SECRETARIA:	Licda.	Evelyn Johanna Chevez Juárez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic.	Roberto Fredy Orellana Martínez
Vocal:	Licda.	Nidia Graciela Ajú Tezaguic
Secretaria:	Licda.	Maida Elizabeth López Ochoa

Segunda Fase:

Presidente:	Licda.	Doris de María Sandoval Acosta
Vocal:	Lic.	Victor Enrique Noj Vásquez
Secretario:	Lic.	Jorge Vidal Díaz Alvarado

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



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS
PRIMER NIVEL EDIFICIO S-5

REPOSICIÓN POR: Corrección de datos
FECHA DE REPOSICIÓN: 21/02/2022



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. veintinueve de mayo de dos mil veinte

Atentamente pase al (a) profesional **MANUEL ALBERTO SUC TILOM**, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante **LUIS ALBERTO GARCIA COLINDRES**, con carné **201112934** intitulado **VULNERACIÓN DEL ESTADO, AL DERECHO CONSTITUCIONAL DEL TRABAJO; AL OTORGARSE DE MANERA DESIGUAL, CON PREDOMINANCIA DE INFLUENCIAS Y NO DE CAPACIDAD ESPECIALIZADA; REQUIRIENDO DE GASTO EXTRA DEL ERARIO PÚBLICO, EN CONTRATOS PARA SU ASESORAMIENTO**. Hago de su conocimiento que está facultado (a) para recomendar al (a) estudiante, la modificación del bosquejo preliminar de temas, las fuentes de consulta originalmente contempladas; así como, el título de tesis propuesto.

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

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.



Dr. Carlos Ebertito Herrera Recinos
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis

Fecha de recepción: 29 / 05 / 2020

LICENCIADO
Asesor(a)
MANUEL ALBERTO SUC TILOM
BOGADO Y NOTARIO



Licenciado Manuel Alberto Suc Tilom
Abogado y Notario
Colegiado: No. 13711
12 calle 2-25, zona 1, 2do. Nivel
Oficina 2-D, de esta Ciudad.
Cel.: 59581556
Correo electrónico: licmanuelsuc@hotmail.com

Guatemala, 23 de junio del 2020

Licenciado:

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



Distinguido Licenciado Orellana:

Atentamente me dirijo a usted para darle cumplimiento a la providencia de fecha veintinueve de mayo de dos mil veinte, por medio de la cual fui nombrado ASESOR de Tesis del bachiller Luis Alberto Garcia Colindres, titulada: "VULNERACIÓN DEL ESTADO, AL DERECHO CONSTITUCIONAL DEL TRABAJO; AL OTORGARSE DE MANERA DESIGUAL, CON PREDOMINANCIA DE INFLUENCIAS Y NO DE CAPACIDAD ESPECIALIZADA; REQUIRIENDO DE GASTO EXTRA DEL ERARIO PÚBLICO, EN CONTRATOS PARA SU ASESORAMIENTO".

En cumplimiento de esta designación, he brindado la orientación requerida y se ha asesorado el tema con la debida acuciosidad, dando como resultado que: el desarrollo del trabajo de tesis, denota una investigación y estudios completos, su contenido científico y técnico de tesis, cumple con los requisitos del método científico de las ciencias sociales; a través de éste, se hacen observaciones; en cuanto a las técnicas empleadas, éstas tienen como objetivo exponer propuestas que se realizaron para llegar a resolver el problema a través de los pasos establecidos previamente, utilizando la recolección de datos, tales como: libros, diccionarios, la exposición de doctrina en páginas Web y ejerciendo el cronograma de actividades planteado en el plan de investigación.

La metodología y las técnicas de investigación que se han utilizado, se desarrollaron a través de un análisis crítico y descriptivo del contenido de la presente tesis y la realización de síntesis



y deducciones para generar la conclusión discursiva; de manera que se utilizó el análisis de diversas leyes, doctrinas y la información de páginas de internet, que se relacionan con el tema investigado; todo ello, con el fin de llegar a la conclusión discursiva de que se deben buscar soluciones al problema señalado.

La redacción utilizada por el estudiante, es la correcta; apeándose a los requisitos de las normas mínimas establecidas en el Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, y del Examen General Público.

La contribución científica de las ciencias sociales, son las normas, principios, fuentes y doctrinas; en donde el bachiller hace sus propias aportaciones, para comprobar y llegar a cumplir con los objetivos planteados. La conclusión discursiva, resume los resultados obtenidos y sugerencias; en la cual se da la importancia del estudio sobre algo tan valioso como lo es la solución al problema; dándole la consideración que amerita al ser estudiada, haciendo notar la necesidad de que se controle el problema señalado. La bibliografía consultada se extrajo de fuentes de autores nacionales e internacionales, así como páginas del internet.

En síntesis, el contenido del trabajo de tesis se ajusta a las exigencias científicas y técnicas que se deben cumplir, de conformidad con la normativa respectiva; la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, la conclusión discursiva, bibliografía utilizada son congruentes con los temas desarrollados dentro de la investigación.

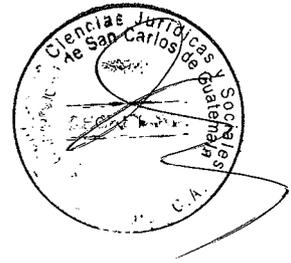
Indico que, no me une parentesco alguno con el bachiller Luis Alberto Garcia Colindres. En tal virtud emito DICTAMEN FAVORABLE al referido trabajo de tesis, a efecto de que continúe con el trámite respectivo, ya que el estudio desarrollado cumple con los requisitos establecidos en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis y de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

Atentamente,


Lic. Manuel Alberto Súc Tilóm
Colegiado No. 13711
LICENCIADO
MANUEL ALBERTO SÚC TILÓM
ABOGADO Y NOTARIO



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



Guatemala, 30 de octubre de 2021.

Doctor
Carlos Ebertito Herrera Recinos
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala.



Estimado Dr Herrera.

De manera atenta le informo que fui consejero de estilo de la tesis titulada: VULNERACIÓN DEL ESTADO, AL DERECHO CONSTITUCIONAL DEL TRABAJO; AL OTORGARSE DE MANERA DESIGUAL, CON PREDOMINANCIA DE INFLUENCIAS Y NO DE CAPACIDAD ESPECIALIZADA; REQUIRIENDO DE GASTO EXTRA DEL ERARIO PÚBLICO, EN CONTRATOS PARA SU ASESORAMIENTO, realizada por el bachiller: LUIS ALBERTO GARCIA COLINDRES, para obtener el grado académico de licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

El alumno cumplió con todas las observaciones que le hiciera, por lo cual dictamino de manera FAVORABLE, para que el trámite de orden de impresión continúe.

ID Y ENSEÑAD A TODOS

Lic. Roberto Fredy Orellana Martínez
Consejero de Comisión de Estilo

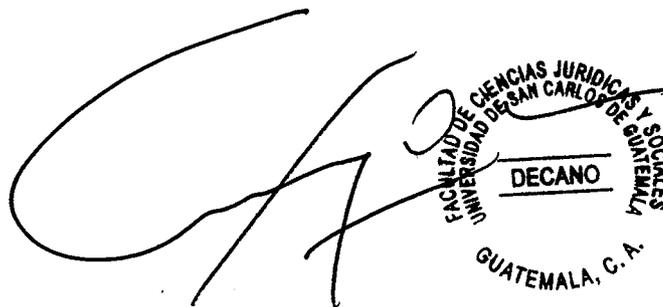
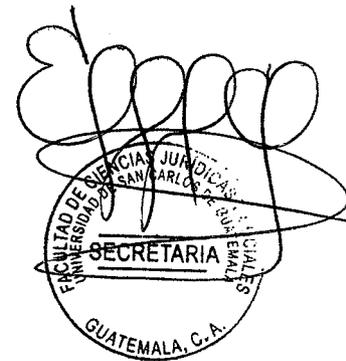




Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Ciudad de Guatemala, treinta de noviembre de dos mil veintidós.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante LUIS ALBERTO GARCIA COLINDRES, titulado VULNERACIÓN DEL ESTADO, AL DERECHO CONSTITUCIONAL DEL TRABAJO; AL OTORGARSE DE MANERA DESIGUAL, CON PREDOMINANCIA DE INFLUENCIAS Y NO DE CAPACIDAD ESPECIALIZADA; REQUIRIENDO DE GASTO EXTRA DEL ERARIO PÚBLICO EN CONTRATOS PARA SU ASESORAMIENTO. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

CEHR/SAQO





DEDICATORIA

A DIOS:

Por guiarme a lo largo de mi existencia, ser el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y de debilidad.

A MI QUERIDO PADRE:

Luis Antonio Garcia Rodríguez, por haber estado presente en toda esta trayectoria, porque gracias a sus consejos, a los valores que inculcó en mí y a sus palabras de aliento he logrado hasta el día de hoy las metas que me he propuesto.

A MI QUERIDA MADRE:

Magda Evelyn Colindres Roche, por haberme forjado como la persona que soy en la actualidad, porque siempre me apoyo en todo momento de forma incondicional y sin todo ese apoyo nada de esto hubiera sido posible.

A MIS HERMANAS:

Evelyn Susana y Jennifer Verenice, quienes me han apoyado a lo largo de toda mi carrera universitaria y a lo largo de mi vida.

A TODOS MIS FAMILIARES:

A mis tíos, tías, primos y primas; por sus por sus



palabras de aliento a seguir adelante con mis propósitos.

A MIS AMIGOS:

En general; por el apoyo brindado y sus buenos deseos.

A:

Guatemala, mi patria; a la que podré contribuir en su desarrollo y prosperidad.

A:

La Tricentennial Universidad de San Carlos De Guatemala, a esta casa de estudios por abrirme sus puertas y permitirme iniciar mi formación como profesional, también por ser la sede de muchas emociones en el trayecto de mi carrera universitaria y por el conocimiento que me brindaron en estos años.

A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales; por darme los conocimientos y las herramientas necesarias para poder crecer día a día como persona y como profesional a lo largo de mi carrera universitaria.

PRESENTACIÓN



Guatemala es un país que a nivel mundial se percibe con un alto índice de corrupción, lo que se hace más evidente, al tener personal que no cumple con las habilidades y conocimientos necesarios para desempeñar un cargo, dentro de alguna institución del Estado; sobre todo en puestos claves, pues no son capaces de tomar decisiones por sí mismos y necesitan el apoyo de asesores o personal extra, sin importar el gasto que esto represente, para poder desempeñar se puede decir de forma mediocre sus funciones.

Este estudio corresponde a las ramas del derecho: laboral y administrativo. El período en que se desarrolla la investigación es de abril a octubre de 2021. Es de tipo cualitativa y se desarrolla en la ciudad de Guatemala. El sujeto de estudio son los cargos públicos; y, el objeto; la vulneración del Estado al derecho constitucional del trabajo, al otorgarse de manera desigual, con predominancia de influencias y no de capacidad especializada, requiriendo de gasto extra del erario público en contratos para su asesoramiento.

Para concluir el aporte académico es evidenciar la necesidad de eliminar la corrupción que tanto está frenando la posibilidad de tener un Estado que realmente se preocupe por resolver los problemas del país, con personal capacitado para lograrlo, personal que sí existe en Guatemala, pero debido a la forma corrupta de repartir las plazas, no es posible que llegue el desarrollo que tanto necesita la nación, como toda la sociedad guatemalteca.

HIPÓTESIS



La hipótesis planteada para este trabajo fue, la vulneración del Estado, al derecho constitucional del trabajo, al otorgarse de manera desigual, con predominancia de influencias y no de capacidad especializada, requiriendo de gasto extra del erario público en contratos para su asesoramiento; en virtud de que, en Guatemala existe la costumbre de pagar favores y fondos recibidos en campañas proselitistas, con plazas dentro de las instituciones del Estado. Por lo anterior, se incurre en gastos extras, de parte del Estado, para intentar compensar la falta de conocimiento y habilidades de las personas nombradas para desempeñar cargos públicos, por medio de la contratación de asesores que les apoyen, vulnerando los derechos de la población guatemalteca que sí cuenta con la capacidad necesaria para desempeñar un cargo; y, de la mejor forma.

COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS



En el desarrollo de esta investigación se comprobó la premisa hipotética establecida de que, en Guatemala la vulneración del Estado, al derecho constitucional del trabajo, al otorgarse de manera desigual, con predominancia de influencias y no de capacidad especializada, requiriendo de gasto extra del erario público en contratos para su asesoramiento. Este problema surge de la corrupción que afecta al Estado, por el hecho de que el gobierno de turno, lo primero que hace es pagar favores con fondos del Estado, a las personas que les apoyaron para llegar al poder, a cambio de brindar plazas laborales disponibles, a personas que tengan el privilegio de ser recomendadas por estas agrupaciones. Entre los métodos que se emplearon para la validación de la hipótesis, están: el analítico, el sintético, deductivo e inductivo y el dialéctico. Asimismo, las técnicas de investigación bibliográfica, documental y de campo.

ÍNDICE



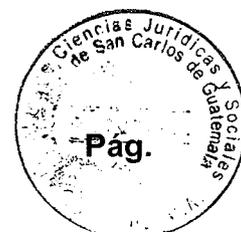
Introducción	i
--------------------	---

CAPÍTULO I

1. Sujetos de la relación laboral	1
1.1. Definición de patrono o empleador	1
1.2. Obligaciones del patrono	2
1.2.1. Obligaciones por su contenido	2
1.2.2. Obligaciones por su origen	3
1.3. Obligaciones de carácter contractual	3
1.4. Obligaciones del patrono establecidas en el Código de Trabajo	3
1.5. Definición de trabajador o empleado	7
1.6. Obligaciones de los trabajadores	9
1.7. Los trabajos sujetos a los regímenes especiales	11
1.7.1. Trabajo agrícola o ganadero	11
1.7.2. Trabajo de mujeres	12
1.7.3. Trabajo de menores de edad	15
1.7.4. Trabajo doméstico	17
1.7.5. Trabajo a domicilio	18
1.7.6. Trabajo de transporte	18
1.7.7. Trabajador intermediario	19

CAPÍTULO II

2. Contratos laborales	21
2.1. Clasificación de contratos	22
2.2. Elementos de los contratos	24
2.3. Contratos regulados en el Código Civil	25
2.4. Contratos en el Código de Trabajo	26



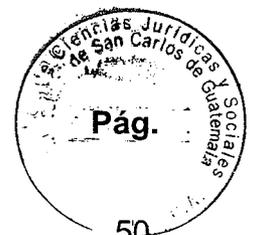
2.5.	Simulación laboral	27
2.5.1.	Simulación del contrato laboral	28
2.5.2.	Reglas dependientes del trabajador	29
2.6.	Relación laboral	31
2.7.	Efectos derivados de la relación laboral	32

CAPÍTULO III

3.	Modelos de contratación en Guatemala	37
3.1.	Antecedentes de la contratación laboral	37
3.2.	Modelos de contratación en Guatemala	37
3.3.	Personal en cargos fijos	38
3.4.	Personal temporal.....	39
3.4.1.	Personal por contrato renglón 022.....	39
3.4.2.	Otras remuneraciones de personal temporal 029.....	39
3.5.	Servicios extraordinarios	41
3.5.1.	Servicios extraordinarios.....	41
3.5.2.	Servicios técnicos o profesionales	42
3.6.	Leyes de regulación de la contratación pública en Guatemala	43
3.6.1.	Leyes básicas	43
3.6.2.	Leyes complementarias	45
3.6.3.	Otras leyes	46

CAPÍTULO IV

4.	Vulneración del Estado, al derecho constitucional del trabajo, al otorgarse de manera desigual, con predominancia de influencias y no de capacidad especializada, requiriendo de gasto extra del erario público en contratos para su asesoramiento	49
4.1.	Trabajadores del Estado.....	49



4.2.	Derecho a optar a empleos o cargos públicos	50
4.3.	Derechos de los servidores públicos	51
4.4.	Contrato por servicios técnicos.....	51
4.4.1.	Elementos del contrato laboral por servicios técnicos o profesionales.....	53
4.4.2.	Características del contrato de trabajo por servicios técnicos	54
4.4.3.	Requisitos que se deben cumplir en los contratos de servicios técnicos o profesionales.....	54
4.5.	Diferencias entre el contrato de servicios técnicos y el de trabajo ..	55
4.6.	Vulneración al derecho laboral por parte del Estado.....	56
4.7.	Grupos de poder.....	57
4.7.1	Familias poderosas	58
4.7.2	Diputados al Congreso de la República de Guatemala	60
4.7.3	Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financieras	61
4.7.3	Financistas de campañas electorales	61
4.8	Vulneración al derecho constitucional del trabajo	57
4.9.	Otorgamiento de empleos con predominancia de influencias y no de capacidad especializada.....	62
	CONCLUSIÓN DISCURSIVA	65
	BIBLIOGRAFÍA.....	67

INTRODUCCIÓN



La elección del tema: vulneración del Estado, al derecho constitucional del trabajo, al otorgarse de manera desigual, con predominancia de influencias y no de capacidad especializada, requiriendo de gasto extra del erario público en contratos para su asesoramiento; se justifica con la necesidad de evidenciar la existencia de grupos de poder, que negocian plazas por medio de financiamientos electorales; que quitan oportunidades a guatemaltecos que no son influyentes.

De los influyentes, con más frecuencia para solicitar plazas de trabajo en el Estado, son los diputados; quienes hacen valer su poder para instalar a las personas que les son allegadas o que les ayudaron, de alguna forma, en la campaña proselitista para llegar al Congreso.

Por muchos años, el Estado ha sido afectado por la corrupción, que prevalece en el país, sobre todo en la forma en cómo se eligen los gobiernos de turno, quienes llegan al poder por apoyo económico de personas que tienen interés de cobrar el apoyo brindado en campaña, a través de contrataciones en puestos claves del Estado, aunque la persona no cuente con las habilidades y conocimientos necesarios para desempeñar tal función.

Por las anteriores razones, es evidente que la población guatemalteca ha sido vulnerada por mucho tiempo, en su derecho a participar en una convocatoria a una plaza, de forma real, y no sólo como requisito, sabiendo quién la obtendrá; en virtud de que es conocido que el gobierno de turno, llegará a entregar los cargos a personas que no tienen la habilidad para desempeñarlos, aunque se tenga que recurrir a contratar asesores extras y gastar más del presupuesto, para que brinde apoyo a la persona nombrada que carece de los conocimientos necesarios; evitando con esto, que las personas que sí están realmente preparadas para dichos cargos, no tengan la oportunidad si quiera de ser tomados en cuenta en un proceso de selección, lo que se convierte en un grave retraso para el Estado, en virtud de que jamás llegará a tener personal capacitado que se

preocupe por buscar soluciones para lograr un cambio radical dentro de las instituciones del Estado; y, por lo tanto, frena el desarrollo de la población guatemalteca.



Para este informe se plantearon los siguientes objetivos: Como general, evidenciar que en la población guatemalteca existe discriminación para optar a un cargo público o a una plaza de trabajo, dentro de una institución del Estado. Como específico: analizar la forma en que se vulnera el derecho laboral en Guatemala, al brindar oportunidad de obtener una plaza laboral, solo a personas que, aunque no tengan los conocimientos, son contratadas para pagar favores de campaña. Los anteriores objetivos se alcanzaron, al realizar un estudio de la predominancia del tráfico de influencia que tiene lugar en las instituciones del Estado.

Esta tesis está integrada por cuatro capítulos, los cuales se detallan a continuación: en el primero se desarrolla el tema de los sujetos de la relación laboral; el segundo trata de contratos laborales; el tercero contiene el tema, modelos de contratación en Guatemala; el cuarto capítulo enfatiza en el tema, vulneración del Estado, al derecho constitucional del trabajo, al otorgarse de manera desigual, con predominancia de influencias y no de capacidad especializada, requiriendo de gasto extra del erario público en contratos para su asesoramiento.

Cabe indicar que, los métodos utilizados en la elaboración de esta tesis fueron: el analítico, el sintético, el deductivo e inductivo. Las técnicas utilizadas fueron: la documental y las fichas bibliográficas, con las cuales se recolectó información suficiente y de actualidad.

Se espera sea de utilidad este trabajo de investigación para que, se prevean soluciones a problemas como los manifestados en este informe, logrando que el reconocimiento por parte del Estado, a través de sus instituciones de la importancia de contratar personal idóneo para desempeñar los diferentes cargos en la administración pública.



CAPÍTULO I

1. Sujetos de la relación laboral

Los sujetos que conforman la relación de trabajo, son personas físicas individuales, como el trabajador y el patrono, mismos que dan vida a la relación laboral, ésto es que de acuerdo a su capacidad llevan a cabo un contrato de trabajo, el cual forman parte de la relación laboral, le dan vida a dicha relación.

1.1. Definición de patrono o empleador

En el Artículo 2 del Código de Trabajo, indica que patrono o empleador, es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo.

Cabe señalar que, patrono es todo aquel sujeto, persona individual o jurídica, que tiene la capacidad de contratar los servicios, de una o más personas los mismos pueden ser físicos o intelectuales, con voluntad de parte del trabajador, quienes pactan condiciones a través de un contrato laboral, en el mismo van reflejadas las acciones que debe desempeñar, con base a sus intereses, varios sinónimos de patrono son empleador, empresario, dador de empleo.

Por lo tanto, como al patrono se le denomina que es una persona jurídica, y en el Artículo 16 del Código Civil, establece que la persona jurídica forma una entidad civil distinta de



sus miembros individualmente considerados; pueden ejercitar todos los derechos y contraer obligaciones que sean necesarias para realizar sus fines y serán representados por la persona u órgano que designe la ley.

Cabe resaltar que, el patrono tiene derechos pero tiene más obligaciones al contratar un trabajador, ya que debe pagar, acorde a lo establecido en la ley, como salarios, prestaciones, bonificaciones, indemnizaciones, dar vacaciones, algo muy importante que eso no aplica solo para el sector privado, sino también para el sector público.

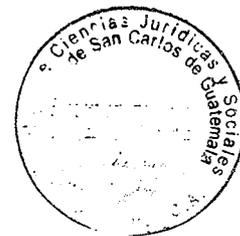
1.2. Obligaciones del patrono

El patrono como tal tiene obligaciones, las cuales son a favor del trabajador, hay dos tipos de obligaciones que se contemplan tanto en la ley como en la doctrina, éstas pueden contraer sanciones con multas en caso de incumplimiento, éstas son:

- a. Por su contenido
- b. Por su origen

1.2.1. Obligaciones por su contenido

Se refieren a las obligaciones, en las cuales el patrono debe brindarle en todo momento el respeto al trabajador, no discriminar, no dar malos tratos, debe tener buena relación interpersonal con el trabajador, mostrar respeto entre sí, de lo contrario el patrono puede recibir las siguientes sanciones:



- a. Obligaciones de forma contractual
- b. Obligaciones de carácter administrativo
- c. Responsabilidad sindical

1.2.2. Obligaciones por su origen

Éstas son las obligaciones, nacidas tanto en la ley, como en los contratos laborales, que son celebrados entre patrono y trabajador, cabe señalar que las obligaciones para el patrono contenidas en la ley, éstas son ineludibles para el patrono, por lo tanto debe darse cumplimiento.

1.3. Obligaciones de carácter contractual

Éstas obligaciones, con las que nacen los contratos, de acuerdo a sus propias voluntades, entre el patrono y el trabajador, son de conformidad a los acuerdos colectivos, pactos colectivos, convenios y contratos de trabajo individuales o colectivos.

1.4. Obligaciones del patrono establecidas en el Código de Trabajo

En el Artículo 61 del Código de Trabajo, se establecen las obligaciones que tiene el patrono, a continuación se mencionarán:

- a. Enviar dentro del improrrogable plazo de dos primeros meses de cada año a la



dependencia administrativa correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, directamente o por medio de las autoridades de trabajo del lugar donde se encuentra la respectiva empresa, un informe que por lo menos debe contener éstos datos:

1. Egresos totales que hayan tenido por concepto de salarios, bonificaciones y cualquier otra prestación económica durante el año anterior, con la debida separación de las salidas por jornadas ordinarias y extraordinarias.
2. Nombres y apellidos de sus trabajadores con expresión de la edad aproximada, nacionalidad, sexo, ocupación, número de días que haya trabajado cada uno y el salario que individualmente les haya correspondido durante dicho año.

Las autoridades administrativas de trabajo deben dar toda clase de facilidades para cumplir la obligación que impone éste inciso, sea mandando a imprimir los formularios que estimen convenientes, auxiliando a los pequeños patronos o a los que carezcan de instrucción para llenar dichos formularios correctamente, o de alguna otra manera.

- b. Preferir, en igualdad de circunstancias, a los guatemaltecos sobre quienes no lo son y a los que les hayan servido bien con anterioridad respecto de quienes no estén en ese caso.
- c. Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra.
- d. Dar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios



para ejecutar el trabajo convenido, debiendo suministrarlos de buena calidad y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que el patrono haya convenido en que aquéllos no usen herramienta propia.

- e. Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles del trabajador, cuando éstos necesariamente deban mantenerse en el lugar donde se presten los servicios. En éste caso, el registro de herramientas debe hacerse siempre que el trabajador lo solicite.
- f. Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su empresa para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del Código de Trabajo, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, y dar a aquéllas los informes indispensables que con ese objeto les soliciten. En éste caso, los patronos pueden exigir a dichas autoridades que les muestren sus respectivas credenciales. Durante el acto de inspección los trabajadores podrán hacerse representar por uno o dos compañeros de trabajo.
- g. Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono.
- h. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares, sin reducción del salario.
- i. Deducir del salario del trabajador las cuotas ordinarias y extraordinarias que le corresponda pagar a su respectivo sindicato o cooperativa, siempre que lo solicite el propio interesado a la respectiva organización legalmente constituida. En éste caso, el sindicato o cooperativa debe de comprobar su personalidad jurídica por una sola vez y realizar tal cobro en talonarios autorizados por el Dirección General de Trabajo, demostrando al propio tiempo, que las cuotas cuyo descuento pida son las autorizadas



por sus estatutos o, en el caso de las extraordinarias, por la asamblea general.

- j. Procurar por todos los medios a su alcance la alfabetización de sus trabajadores que lo necesiten.
- k. Mantener en los establecimientos comerciales o industriales donde la naturaleza del trabajo lo permita, un número suficiente de sillas destinadas al descanso de los trabajadores durante el tiempo compatible con las funciones de éstos.
- l. Proporcionar a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en la finca donde trabajan, la leña indispensable para su consumo doméstico, siempre que la finca de que se trate la produzca en cantidad superior a la que el patrono necesite para la atención normal de la respectiva empresa. En éste caso deben cumplirse las leyes forestales y el patrono puede elegir entre dar la leña cortada o indicar a los trabajadores campesinos dónde pueden cortarla y con qué cuidados deben hacerlo, a fin de evitar daños a las personas, cultivos o árboles.
- m. Permitir a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en terrenos de la empresa donde trabajan, que tomen de las presas, estanque, fuentes u ojos de agua, la que necesiten para sus usos domésticos y los de los animales que tengan, que aprovechen los pastos naturales de la finca para la alimentación de los animales, que de acuerdo con el contrato de trabajo se les autorice a mantener, que mantengan cerdos amarrados o enchiquerados y aves de corral dentro del recinto en que esté instalada la vivienda que se les haya suministrado en la finca.

Siempre que no causen daños o perjuicios dichos animales o que las autoridades de trabajo o sanitarias no dicten disposiciones en contrario, y que aprovechen las frutas no cultivadas que haya en la finca de que se trate y que no costumbre aprovechar el patrono, siempre que el trabajador se limite a recoger la cantidad que puedan consumir



personalmente él y sus familiares que vivan en su compañía.

- n. Permitir a los trabajadores campesinos que aprovechen los frutos y productos de las parcelas de tierra que les concedan, y
- o. Conceder licencia con goce de sueldo a los trabajadores en los siguientes casos:
 1. Cuando ocurriere el fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unida de hecho el trabajador, o de los padres o hijos, tres días.
 2. Cuando contrajera matrimonio, cinco días.
 3. Por nacimiento de hijo, dos días.
 4. Cuando el empleador autorice expresamente otros permisos o licencias y haya indicado que éstos serán también retribuidos.
 5. Para responder a citaciones judiciales por el tiempo que tome la comparecencia y siempre que no exceda de medio día dentro de la jurisdicción y un día fuera del departamento de que se trate.
 6. Por desempeño de una función sindical, siempre que ésta se limite a los miembros del comité ejecutivo y no exceda de seis días en el mismo mes calendario, para cada uno de ellos. No obstante lo anterior, el patrono deberá conceder licencia sin goce de salarios a los miembros del referido comité ejecutivo que así lo soliciten, por el tiempo necesario para atender las atribuciones de su cargo.
 7. En todos los demás casos específicamente previstos en el convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo.

1.5. Definición de trabajador o empleado

Ésta es la persona física, que realiza un trabajo a cambio de un salario o una



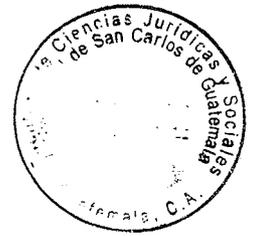
remuneración, Ésta puede estar vinculada con un patrono, institución, empresa o una organización, su relación es por medio de un contrato de trabajo en donde se estipulan derechos, deberes y obligaciones para los trabajadores, con la finalidad de recibir a cambio un pago.

En el Artículo 3 del Código de Trabajo se encuentra la definición legal de trabajador, la cual dice que, es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo o relación de trabajo.

También se le denomina empleador o trabajador, a la persona que realiza un trabajo bajo el mando o acatamiento de un patrono, la misma es pacta en un contrato que puede ser verbal o escrito, y a cambio de ese servicio o trabajo es remunerada, cumpliendo las garantías que la ley protege.

A continuación se detallarán los dos tipos de trabajadores, que según la doctrina son sujetos a un régimen en especial

- a. Trabajador temporal, es la persona que labora un tiempo establecido o fijado en una temporada, es decir que el trabajo lo realiza únicamente porque ya sea un proyecto, un servicio, Éste no tiene relación laboral estable con determinado patrono o empresa.
- b. Trabajador de confianza, se refiere a los que poseen la confianza del patrono, el patrono siempre contara con él y le otorgara puestos altos en dicha empresa, el trabajo desempeñado será siempre a favor del patrono, también se les llama así porque desempeñan grandes cargos, que son de total seguridad por ejemplo, inspección, fiscalización, auditorias, supervisiones, etc.



1.6. Obligaciones de los trabajadores

Así como el patrono tiene sus obligaciones, también el trabajador, ya que éste debe cumplir con las obligaciones y deberes que hayan sido pactados en el momento de llevar al efecto el contrato laboral, ya que éste está comprometido a realizar una determinada obra, una prestación de servicio a cambio de un pago, es por tal razón que los trabajadores deben cumplir con la obligaciones pactadas o acordadas.

En el Artículo 63 del Código de Trabajo, están establecidas las obligaciones que tiene el trabajador y las cuales debe cumplir, de conformidad con el mencionado código:

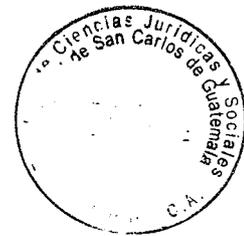
- a. “Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo.
- b. Ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos.
- c. Restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les faciliten para el trabajo. Es entendido que no son responsables por el deterioro normal ni por el que se ocasione por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción.
- d. Observar buenas costumbres durante el trabajo.
- e. Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro, sin derecho a remuneración adicional.
- f. Someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante



éste, a solicitud del patrono, para comprobar que no padecen alguna incapacidad permanente o alguna enfermedad profesional, contagiosa o incurable, o petición del instituto guatemalteco de seguridad social, con cualquier motivo.

- g. Guardar los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, con tanta más fidelidad cuanto más alto sea el cargo del trabajador o la responsabilidad que tenga de guardarlos por razón de la ocupación que desempeña, así como los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la empresa.
- h. Observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos, para seguridad y protección personal de ellos o de sus compañeros de labores, o de los lugares donde trabajan.
- i. Desocupar dentro de un término de treinta días, contados desde la fecha en que se termine el contrato de trabajo, la vivienda que les hayan facilitado los patronos, sin necesidad de los trámites del juicio de desahucio. Pasado dicho término, el juez a requerimiento de éstos últimos, ordenará el lanzamiento, debiéndose tramitar el asunto en forma de incidente. Sin embargo, si el trabajador consigue nuevo trabajo antes del vencimiento del plazo estipulado en éste inciso, el juez de trabajo, en la forma indicada, ordenará el lanzamiento”.

Cabe mencionar que, los trabajadores deben de cumplir con las obligaciones que establece el Código de Trabajo, ya que éstas lo único que requieren es el cumplimiento del trabajo, con total lealtad, dedicación y respeto al trabajo a realizar, siempre debe existir buena relación entre compañeros, en virtud que en el mencionado código no se establece ninguna sanción por infringir alguna de las obligaciones reguladas.



1.7. Los trabajos sujetos a los regímenes especiales

En el Título Cuarto del Código de Trabajo se regulan los trabajos de régimen especial, lo cual significa las normativas reguladas en las relaciones laborales entre empleador y empleado, por lo que éste prevé las condiciones propias especiales, que son de importancia pactarlas en el contrato laboral.

1.7.1. Trabajo agrícola o ganadero

Éste tipo de trabajo es el que se realiza con mano de obra campesina, actualmente en Guatemala hay un gran porcentaje de personas se dedican a éste sector, cabe mencionar que la mayor parte de la población carece de recursos y por lo tanto se dedican al sector agrícola.

En la doctrina se menciona que, éste tipo de trabajo tiene “factores que quebrantan en la actividad laboral, como lo es la caída del precio de café, en las fincas que operan los despidos masivos, la falta de coordinación entre los consulados mexicano y guatemalteco para tutelar los derechos de los trabajadores que emigran a Chiapas, México y poca probabilidad de reimplantar un ordenamiento legal acorde a las necesidades del sector agrícola y ganadero”.¹

El Artículo 138, del Código de Trabajo, establece que los trabajadores campesinos son

¹ Sacalxot Valdez, Carlos Borromeo. **Lecciones de derecho individual de trabajo**. Pág. 134



los peones, mozos, jornaleros, ganaderos, cuadrilleros, y otros análogos que realizan en una empresa, agrícola o ganadera los trabajos propios y habituales de ésta.

Cabe indicar que, dicho artículo regula respecto a los empleos en el sector agrícola o ganadero, por lo tanto los mozos y peones, son los que laboran en actividades del cultivo y la vigilancia de la finca, por lo cual se descarta al sector intelectual, mismos que son encargados del manejo de personal y de negociación de los cultivos que se cosecharan en dichas tierras.

En el Artículo 139, del mismo cuerpo legal, se establece el trabajo agrícola o ganadero, cuando éste es desempeñado por mujeres o menores de edad, con anuencia del patrono, da el carácter a aquellas o a éstos de trabajadores campesinos, aunque a dicho trabajo se atribuya la calidad de coadyuvante o complementario de las labores que ejecute el trabajador campesino jefe de familia.

Por lo tanto, éste trabajo es considerado a conveniencia, ya que las mujeres o menores de edad, realizan un trabajo independiente, al del jefe de familia, sin embargo, éstos obtienen los mismos derechos que los demás trabajadores, aunque éstos sean a una misma familia, realizan por medio de familias éste tipo de trabajo y con ello poder generar aumento en ingresos al hogar.

1.7.2. Trabajo de mujeres

Durante mucho tiempo, las mujeres en el ámbito laboral han sido discriminadas, por el



simple hecho de ser mujeres, éstas han sido consideradas incapaces, al ejercer trabajos que desempeñan los hombres, cabe mencionar que durante años ha existido una lucha por la igualdad de derechos en el sector laboral, conforme el tiempo ésta ha ido tomando espacio, sin embargo, a la mujer es considera débil y por lo tanto la ley la protege, según su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral.

En el Artículo 151, del Código de Trabajo, se establece las prohibiciones del patrono:

- a) Anunciar por cualquier medio, sus ofertas de empleo, especificando como requisito para llenar las plazas el sexo, raza, etnia y estado civil de la persona, excepto que por la naturaleza propia del empleo, éste requiera de una persona con determinadas características. En éste caso el patrono deberá solicitar autorización ante la Inspección General de Trabajo y la oficina nacional de la mujer.
- b) Hacer diferencia entre mujeres solteras, casadas o con responsabilidades familiares, para los efectos del trabajo.
- c) Despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o período de lactancia, quienes gozan de inamovilidad. Salvo que por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 177 de éste Código. En éste caso, el patrono debe gestionar el despido ante los tribunales de trabajo para lo cual deberá comprobar la falta y no podrá hacer efectivo el mismo hasta no tener la autorización expresa y por escrito del Tribunal. En caso el patrono no cumpliera con la disposición anterior, la trabajadora podrá concurrir a los tribunales a ejercitar su derecho de reinstalación en el trabajo que venía desempeñando y tendrá derecho a que se le paguen los salarios dejados de devengar

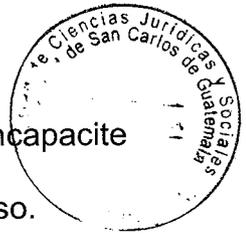


durante el tiempo que estuvo sin laborar.

- d) Para gozar de la protección relacionada con el inciso que antecede, la trabajadora deberá darle aviso de su estado al empleador, quedando desde ese momento provisionalmente protegida y dentro de los dos meses siguientes deberá aportar certificación médica de su estado de embarazo para su protección definitiva.
- e) Exigir a las mujeres embarazadas que ejecuten trabajos que requieren esfuerzo físico considerable durante los tres meses anteriores al alumbramiento”.

Sin embargo, las mujeres tienen mayores beneficios en cuanto a sus derechos, ya que el Código de Trabajo, otorga derechos especiales, tal como se establece en el Artículo 152, que la madre trabajadora gozará de un descanso retribuido con el 100%, de su salario durante los 30 días, que precedan al parto y los 54 días siguientes, de tal manera que la madre trabajadora goce de 84 días efectivos de descanso durante ese período, siempre y cuando cumpla con los requisitos:

- a. La interesada solo puede abandonar el trabajo presentando un certificado médico en que conste que el parto se va a producir probablemente dentro de cinco semanas contadas a partir de la fecha de su expedición o contadas hacia atrás de la fecha aproximada que para el alumbramiento se señale.
- b. La mujer a quien se haya concedido el descanso tiene derecho a que su patrono le pague su salario, salvo que esté acogida a los beneficios del instituto guatemalteco de seguridad social.
- c. Si se trata de aborto no intencional o de parto prematuro no viable, los descansos remunerados que indica el inciso a) de éste artículo se deben reducir a la mitad. Salvo



que un certificado médico deba su origen al embarazo o al parto, y que la incapacite para trabajar, ella conserva derecho a las prestaciones que determina el inciso.

- d. Los días de asueto y de descanso semanal y las vacaciones que coincidan dentro de los descansos que ordena éste artículo deben pagarse en la forma que indica el capítulo cuarto del título tercero, pero el patrono queda relevado, durante el tiempo que satisfaga dichas prestaciones, de pagar lo que determina el inciso b), que precede.
- e. El pago del salario durante los días de descanso anteriores y posteriores al parto se subordina al reposo de la trabajadora y debe suspenderse si el instituto guatemalteco de seguridad social o la Inspección General de Trabajo, a solicitud del patrono, comprueba que dicha trabajadora se dedica a otras labores remuneradas.
- f. La trabajadora que adopte a un menor de edad, tendrá derecho a la licencia post parto para que ambos gocen de un periodo de adaptación, la licencia se iniciará a partir del día inmediato siguiente a aquel en que se le haga entrega del o la menor. Para gozar de ese derecho la trabajadora deberá presentar los documentos correspondientes en que se haga constar el trámite de adopción.

Un derecho por importante para la mujer embarazada, es que no puede ser despedida ya que goza de inamovilidad en el sector laboral.

1.7.3. Trabajo de menores de edad

Según la doctrina, cuando se refiere al trabajo de los menores de edad, éstos deben cumplir con algunos requisitos, por lo cual se indica que:



- a. "Al emplear a menores, ésto puede afectar la educación, condición y formación espiritual del menor.
- b. Por razones pedagógicas, o por impedir o dificultar la formación cultural de los adolescentes.
- c. Por ciertas causas impuestas por una acertada política social con el fin de evitar la explotación del trabajo.
- d. Por razones de protección de la familia, como institución básica para la protección de la familia".²

Cabe señalar que en el Artículo 148, del Código de Trabajo, indica las prohibiciones de los trabajadores cuando son menores de edad:

- a. El trabajo en lugares insalubres y peligrosos para varones, mujeres y menores de edad, según la determinación que de unos y otros debe hacer el reglamento, o en su defecto la Inspección General de Trabajo.
- b. Se suprime.
- c. El trabajo nocturno y la jornada extraordinaria de los menores de edad.
- d. El trabajo diurno de los menores de edad en cantinas u otros establecimientos análogos en que se expendan bebidas alcohólicas destinadas al consumo inmediato,
y
- e. El trabajo de los menores de catorce años.

² Sacalxot Valdez, Carlos Borromeo. **Op. Cit.** Pág. 112



Por lo tanto, según las limitaciones para que laboren los menores de edad, deben tomarse en cuenta las jornadas laborales, evitar ponerlos en riesgo, para que un menor de edad pueda laborar debe cumplir con los requisitos, y las autorizaciones, según el convenio 138 de la OIT, éste hace referencia que la edad mínima para adquirir un empleo de los menores de edad es de 14 años, siempre y cuando los trabajos cumplan con las condiciones necesarias y no poner en peligro al menor de edad.

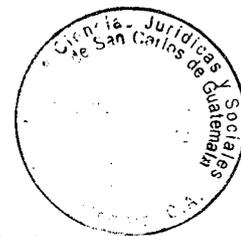
1.7.4. Trabajo doméstico

Éste tipo de trabajo se considera como que, una persona ofrece sus servicios de trabajo con base a los quehaceres del hogar, bajo el mando de un patrono, dicho trabajo puede prestarse por mes, por semana o por día, según como sea la forma de contratación.

En el Código de Trabajo se establece en el Artículo 161, que trabajadores domésticos son los que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseo, asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el patrono.

Cabe mencionar que dicho código, no establece la cantidad de pago por éste tipo de laborar, sin embargo, ésta debe devengar un salario mínimo, según la doctrina indica que éste trabajo tiene, cierto “problema al momento de contabilizar las prestaciones, es que debería de establecer la ley, sin embargo, existen lagunas legales respecto al tema, no se cuenta con un horario fijo ni de salario establecidos, lo cual puede generar desventaja para el empleado doméstico”.³

³ **Ibíd.** Pág. 122



1.7.5. Trabajo a domicilio

Según el Artículo 156 del Código de Trabajo, se establece que, los trabajadores a domicilio son los que elaboran insumos en su hogar o en otro sitio elegido libremente por ellos sin la vigilancia o dirección inmediata del patrono o del representante de éste. La venta que haga el patrono al trabajador de materiales con el objeto de que éste los transforme en artículos determinados y a su vez se los venda a aquél, o cualquier otro caso análogo de simulación constituye contrato de trabajo a domicilio.

Cabe indicar que, éste trabajador debe pactar con el patrono, el lugar de trabajo, el cual puede ser la casa u otro establecimiento que, mismo que no sea lugar de trabajo del patrono, éste tipo de trabajo es fijado para determinado tiempo y cantidad, y no se cuenta con la representación de ningún supervisor, el horario que se trabaje, dependerá de lo que se realice, no necesita tener al patrono allí presente pues éste tiene la responsabilidad de entregar su trabajo.

1.7.6. Trabajo de transporte

Una definición doctrinaria indica que, “el trabajo de transporte es el contrato celebrado entre patrono y trabajador mediante el cual éste último se compromete a guiar o conducir el medio de transporte de carga o pasajeros a cambio de una retribución, pactada por viaje, semana o mes”.⁴

⁴ **Ibíd.** Pág. 120



Éste tipo de trabajo se da entre los conductores de buses o transporte pesado, el pago será por mes o viaje, según sea el uso del transporte, por lo tanto el transporte debe cumplir con las condiciones necesarias para poder transportar a las personas o valores que se le indique, el chofer debe conocer sobre mecánica por si en algún momento se sufre de algún desperfecto, y trabaja en horarios indeterminados.

Por tal razón éste trabajo tiene una laguna legal, ya que su horario dura más de 12 horas, su pago será acorde a lo pactado antes de utilizar el servicio.

1.7.7. Trabajador intermediario

Se considera intermediario a quien por medio de un patrono, se realiza contrataciones una o más personas, el cual indica el tiempo y las prestaciones que corresponden, es decir que tomará acciones que el patrono determine que realice.

En el Artículo 5 del Código de Trabajo se establece, que el trabajador intermediario es, toda persona que contrate en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono.

En conclusión, éstos tipos de trabajos tienen regímenes especiales, en virtud que aunque están normados en la ley, existen ciertas lagunas sobre dichos trabajos, por lo tanto, siempre el empleo se dará entre los dos sujetos, patrono y trabajador, otro dato muy importante es que éste tipo de trabajo, el contrato se puede dar de forma oral o por escrito, por lo que se debe precisar cuáles son los efectos jurídicos que produce dicho contrato.





CAPÍTULO II

2. Contratos laborales

Un contrato es un acuerdo de voluntades, es decir, es un acuerdo, entre dos personas en el cual una denominada patrono requiere los servicios de una persona denominada trabajador, en el mismo van plasmadas todas las condiciones sobre el trabajo o servicio a realizar, éstos pueden ser tanto del sector público como del sector privado.

Se define en la doctrina como, “un acuerdo directo de voluntades, que persigue fines distintos, adecuados a la ley y a las buenas costumbres, generalmente consensual y excepcionalmente formal, para la creación y transmisión inmediata, diferida y condicionada, temporal o permanentemente, de derechos y obligaciones de contenido patrimonial”.⁵

Cabe mencionar que, los contratos que se celebran es porque anteriormente han llegado a un acuerdo, entre dos o más personas, el cual crea un lazo jurídico, también puede llamarse como convenio entre las partes, los contratos pueden ser por medio oral o por escrito, cabe resaltar que las dos partes deben cumplir tanto con sus obligaciones, como lo que indica el contrato, ya que los contratos son creadores de derechos y obligaciones entre sí.

⁵ De Buen Lozano, Néstor, **La decadencia del contrato**. Pág. 205.



2.1. Clasificación de contratos

Según la doctrina, los contratos se clasifican, por la negociación o por la adhesión, los cuales tienen sus elementos con los que se determinan.

- a. Contrato por negociación, éste surge cuando las dos partes constadas, tienen condiciones para llevar a cabo un contrato, éste se lleva a cabo cuando el proceso de negociación es llegar a un acuerdo sobre un asunto en específico, en donde cada una de las partes buscan llegar a un punto de acuerdo aceptable por ambos.
- b. Contrato por adhesión, éste surge cuando ya se tienen elaborados los contratos, tienen establecidas las condiciones para cada una de las partes, en las cuales ya no se puede modificar o discutir al momento de contratar.

Éstos dos contratos anteriores tienen dos características importantes que lo hacen que el mismo sea formal.

- a. Consensual, ésta característica, es parte del consentimiento en el cual se perfecciona, para llevar a cabo el contrato por medio, la aprobación de las dos partes.
- b. Reales, son los que muy aparte del consentimiento, se entrega a cambio una cosa, lo cual hará que el mismo sea de manera más formal.

También los contratos por su finalidad pueden ser gratuitos u onerosos:

- a. Son gratuitos, cuando ante el enriquecimiento de una parte la otra acude al



empobrecimiento, ya que se dan con base a la generosidad de decisión.

- b. Son onerosos, cuando está de por medio lo económico, es decir que éstos tienen un carácter patrimonial, se da el intercambio de prestaciones.

Según la regulación formal de los contratos éstos pueden ser típicos o atípicos:

- a. Son típicos, cuando están previstos y regulados dentro de la legislación.
- b. Son atípicos, cuando surgen del principio de la autonomía, por la libertad o voluntad, de los que no están regulados en la ley.

Los contratos también nacen de las obligaciones que deben cumplirse, los cuales pueden ser:

- a. Unilateral, cuando solo recae en una persona la obligación la de las partes.
- b. Bilateral, cuando sus obligaciones son entre dos personas, o las obligaciones son para sí mismos.

También se dice que éstos contratos requieren de un acontecimiento para que los mismos surtan efecto, éstos son:

- a. Conmutativos, se les conoce de ésta manera cuando, llevan a cabo el intercambio de prestaciones y que ambas partes son beneficiadas.
- b. Aleatorio, son los cuales, al momento que surjan su resultado puede ser incierto, según lo que pueda suceder al momento de que uno ejecute una prestación, como lo es en los juegos de azar.



2.2. Elementos de los contratos

Cabe mencionar, que los elementos son los que forman parte de los requisitos con los cuales un contrato debe surtir efecto, los cuales son de carácter legal, éstos son:

- a. Esenciales, se refiere a que éstos son principales, y sin éstos no puede existir el contrato.
- b. Naturales, esto permite que los contratos sean de forma constante, y que pueden ser omitidos, por el acuerdo de las partes, y subsistir jurídicamente.
- c. Accidentales, éstos se le agregan al instrumento cuando las partes quieren agregar algo más al contrato.

A continuación, se desarrollarán los elementos que los contratos deben reunir, éstos elementos que son importantes, principales e imprescindibles:

- a. El consentimiento, es derivado de la voluntad entre de las partes, éste consentimiento es de carácter principal, por lo tanto, ninguna persona puede obligar a otra a celebrar un negocio jurídico si no está de acuerdo.
- b. La capacidad, es una facultad, la cual es otorgada por la ley, ya que las dos partes deben tener la capacidad para contraer derechos y cumplir con sus obligaciones.
- c. Objeto del contrato, necesita un requerimiento esencialmente, para que el contrato tenga legalidad, y forme parte del negocio jurídico, ya que su objetivo es que lleve y cumpla con lo requerido o permitido por la ley.



d. Aptitud jurídica de las partes, éste surge, porque los contratantes tienen la capacidad para dar su aprobación y no tienen prohibición alguna para celebrar el contrato deseado.

Cabe indicar que éstos elementos deben ser cumplidos y no pueden ser sustituidos, ya que éstos surten efectos por las partes, los cuales requieren cumplir los requisitos que son mínimos, pero que deben ser intervenidos en la celebración de contratos, según lo que exige la ley.

2.3. Contratos regulados en el Código Civil

En el Código Civil, están regulados los contratos, las formalidades, así como las obligaciones que éste emanan, por lo tanto en el Artículo 1517, se establece que hay contrato cuando dos o más personas convienen en crear, modificar o extinguir una obligación.

Cabe señalar que en dicho código, se establecen las formalidades, que son esenciales para que los contratos, cumplan con los requisitos, por lo tanto al analizar la misma, se puede indicar que éstos contratos pueden ser por objeto de bienes, alguna prestación tanto de servicio o de alguna valoración económica.

Por lo tanto, para comprender éstas regulaciones de los contratos, en el Código Civil el Artículo 1251, se establece que un negocio jurídico para que adquiera validez requiere la capacidad legal de la persona, y que el mismo declare su voluntad y que el



consentimiento que no adolezca de vicio, por lo que si no se cumple con los requisitos de mencionado Artículo, éste negocio jurídico es declarado, nulo, y se procederá a la devolución de las cosas de forma inmediata o en el plazo establecido por el juez.

2.4. Contratos en el Código de Trabajo

El Artículo 18 del Código de Trabajo, establece que el contrato individual de trabajo es el vínculo económico jurídico, en el que una persona denominada trabajador, queda obligada a prestar a otra llamada patrono, sus servicios personales, ejecución de una obra ya sea personalmente, o bajo la dependencia de una empresa, mismas que son a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

Éstos tipos de contratos, se derivan de un beneficio de especie económica, al momento de convertir el negocio jurídico, es de carácter imperativo, cabe resaltar que unos de los tipos en éstos contratos laborales, es la dependencia que tiene el trabajador con el patrono, mismo que está sujeto a indicaciones, sobre cuáles son sus funciones dentro de determinada empresa.

Éstos tipos de contratos, constituyen una relación laboral, de forma exclusiva, ya que ésta se rige por la celebración del acuerdo de voluntades en la que se establecen, las obligaciones que se deben cumplir o los deberes sobre el que hacer en el puesto o lugar de trabajo, asimismo los contratos laborales se deben basar en cuanto a las disposiciones del Código de Trabajo.



Por lo tanto, en el Código de Trabajo se regula que al momento de celebrar un contrato individual de trabajo, éste inicia una relación laboral, en la cual se deben de resolver, los acuerdos, principios civiles que obligan al que ha incumplido a pagar los daños y perjuicios que haya causado a la otra parte, pero el juicio respectivo es de competencia de los tribunales de trabajo y previsión social, los cuales deben aplicar sus propios procedimientos.

2.5. Simulación laboral

Cabe mencionar que el negocio jurídico, se realiza con base a un contrato, éste es una declaración de voluntades, sin embargo, aunque éste cumpla con los requisitos establecidos, éste puede ser viciado por error, dolo simulación o violencia, no sería por lo tanto éste no sería real.

En la doctrina se menciona que los vicios de la declaración de voluntad, se “dan con en el consentimiento se ha otorgado, la voluntad, pero ésta puede encontrarse viciada; para ser plenamente eficaz la voluntad debe ser libre y consciente; deja de ser libre, si el consentimiento de una de las partes se obtuvo por violencia; asimismo cesa de ser consciente si ésta voluntad se decidió por error; cuando el error es fortuito, se le deja el nombre de error, pero cuando es resultado de un engaño se dice que hay dolo; el dolo, el error y la violencia, son las tres causas que vician la declaración de voluntad, habitualmente se denominan vicios del consentimiento; ésta expresión es sinónimo de vicios de voluntad, ya que éstos vicios se encuentran también en los actos unilaterales”.⁶

⁶ Planiol, Marcel, Ripert, Georges. **Derecho civil**. Pág. 41.



En el Artículo 1257 del Código Civil, se establece que, si se adhiere un vicio, es anulable el negocio jurídico, cuando la declaración de voluntad emane de error, de dolo, de simulación o de violencia; la nulidad no puede pedirla o demandarla la parte que hubiere causado el vicio, al concurrir éstos elementos se torna ineficaz el negocio jurídico que se haya podido celebrar, ésta ineficacia puede ser total o parcial.

Por lo tanto cabe mencionar, que de acuerdo con el Código Civil, la simulación da lugar, cuando ésta se encubra de carácter jurídico y se da la apariencia de otro de distinta naturaleza, cuando declaran algo que es falso, ésta puede ser causa que alguna de las partes, quieran desviar acerca o sobre la información sobre dicho contrato.

2.5.1. Simulación del contrato laboral

Por lo tanto al referir, acerca de lo que es la simulación en el contrato laboral, éste se entiende que puede producirse, la contratación del trabajador, cuando el patrono quiere engañar o simular sobre determinadas cosas de la relación laboral, no importando su naturaleza.

“El encubrimiento más radical consiste en hacer aparecer una relación de trabajo con el aspecto de una relación de naturaleza diferente, sea civil, comercial, cooperativa, de base familiar, o cualquier otra”.⁷

Cabe resaltar que, un trabajador es dependiente del patrono, se le conoce como

⁷ Organización Internacional del Trabajo. **El ámbito de la relación de trabajo**. Pág. 27

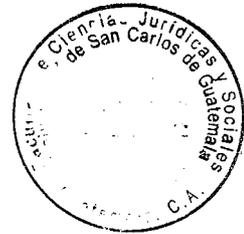


empleado o trabajador, en cambio, un trabajador que no sea dependiente, éste no estará sujeto a un horario, sino tendrá el propio, y será por su cuenta y riesgo, ya que no goza de beneficios del Código de Trabajo.

2.5.2. Reglas dependientes del trabajador

En la doctrina se establece que, “los trabajadores dependientes o empleados, por regla general, son considerados de ésta manera, a la persona que:

- a. Se encuentre bajo el control de otra persona, por la cual recibe órdenes acerca de cómo, cuándo y dónde debe llevarse a cabo un trabajo.
- b. Aportación sólo de su trabajo.
- c. Recibe un salario fijo, determinado por hora, semana o mes.
- d. No aporta sus propios materiales para realizar el trabajo.
- e. No se expone personalmente a ningún riesgo financiero por el hecho de realizar el trabajo.
- f. No asume ninguna responsabilidad por concepto de inversiones o gestión del negocio.
- g. Carece de oportunidades para beneficiarse pecuniariamente de la correcta gestión y programación de los trabajos encargados al empleador o de la ejecución de las labores abarcadas por tales trabajos.
- h. Trabajar conforme al horario que se haya establecido o con arreglo a determinado número de horas por semana o por mes.
- i. Trabajar por el servicio de una persona o de un negocio y
- j. Tiene derecho al pago de horas extraordinarias o a la concesión de un descanso



compensatorio por ese concepto”.⁸

Por lo tanto los trabajadores no dependientes, son los que trabajan por su propia cuenta y riesgo, en la doctrina “las reglas generales, a éste trabajo son las personas que:

- a. Es propietario de su propio negocio.
- b. Está expuesto a riesgos financieros por el hecho de que debe soportar el costo de rehacer todo trabajo mal hecho o de inferior calidad realizado en virtud de un contrato.
- c. Asume toda la responsabilidad por las inversiones y la gestión de la empresa.
- d. Se beneficia pecuniariamente de la bondad de la gestión, programación y correcta realización de los trabajos que se le hayan encomendado.
- e. Ejerce el control sobre los trabajos que hay que realizar y sobre cuándo y cómo se llevan a cabo, y determina si debe intervenir personalmente en tales cometidos
- f. Tiene la libertad para contratar más personal, con arreglo a condiciones fijadas por ella misma, para realizar trabajos a cuya realización se haya comprometido.
- g. Ejecuta trabajos o servicios de la misma índole para más de una persona o negocio simultáneamente.
- h. Proporciona los materiales necesarios para realizar el trabajo.
- i. Tiene el equipo y las máquinas necesarias para realizar el trabajo, con excepción de pequeñas herramientas y equipo propios del oficio que se trate.
- j. Dispone de locales fijos donde funcione su razón social y donde pueda depositar materiales y equipo y otros pertrechos.

⁸ De Ferrari, Francisco, **Derecho del trabajo**. Pág. 74



- k. Calcula el costo del trabajo y fije el precio.
- l. Ejerce control sobre las horas de trabajo realizadas para llevar a cabo el cometido”.⁹

Se dice que, “el contrato, a nuestro derecho le interesa el trabajo como hecho, como relación y que la idea de relación del trabajo, encarada como una cosa independiente del contrato”.¹⁰

Por lo tanto, con base a los criterios anteriormente citados, éstos pertenecen a los trabajadores tanto dependientes como los no dependientes, y que por cualquier forma que sea, puede llegar a darse una simulación de un contrato, la cual puede darse de carácter civil o laboral, mismos que pueden anularse.

Cabe resaltar que aunque se busque la igualdad, de derechos y condiciones en el ámbito laboral, puede llegar a pasar que el trabajador a quien se le ha asignado un contrato, sea subordinado y el mismo no ha perdido sus garantías que establece el Código de Trabajo.

2.6. Relación laboral

La relación laboral o de trabajo se deriva al momento de sintetizar el patrono, con el trabajador, inicia la relación laboral, puesto a que habrán pactado, sobre las relaciones laborales que éstos determinen, según el contrato laboral, donde indicará el que hacer del trabajador, sus derechos y obligaciones.

⁹ De Ferrari, Francisco, **Op. Cit.** Pág. 75

¹⁰ **Ibíd.** Pág. 80



Cabe señalar que, en el Código de Trabajo, se encuentra regulada la relación laboral, entre patrono y trabajador, y algo importante que está establecido, es que no específicamente debe existir un contrato laboral, para que tengan en cuenta las condiciones que tienen que cumplir durante la relación laboral.

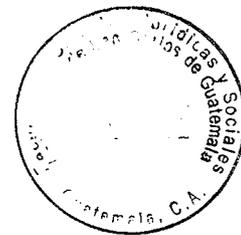
En la doctrina, se define que los “contractualistas, son los que le dan mayor énfasis al contrato en sí, porque éste es un acuerdo de voluntades en que son pactan las condiciones y estipulaciones de la prestación del trabajo y consideran que el derecho laboral se introduce en la esfera particular, y también los anticontractualistas le dan la importancia al hecho de que una persona trabaje, siendo la relación laboral, que se da bajo la subordinación de un patrono, en la que las partes no pueden pactar libremente las condiciones de trabajo”.¹¹

2.7. Efectos derivados de la relación laboral

Éstos surten efecto, al momento de celebrar un contrato laboral, ya que a través de éste se contempla la celebración de un contrato verbal o por escrito, en el cual, pueden llegarse a pactar las siguientes condiciones.

a. Indemnización, en el Artículo 82 del Código de Trabajo, es en donde establecen las garantías que son otorgadas al trabajador, la forma de pago sobre la indemnización, y si el trabajador ha cumplido con el trabajo continuo o no y de ésta manera será

¹¹ De Buen Lozano, **Op. Cit.** Pág. 156.



proporcional su pago.

En la doctrina se expresa que “la indemnización es, el resarcimiento que se otorga por un daño con perjuicio derivado de la relación de trabajo, que sufren las partes de una relación de trabajo de modo principal el trabajador.”¹²

b. Vacaciones, éstas se dan en un tiempo, en el cual el trabajador, se ausenta de su lugar de trabajo, toma éste tiempo con goce de salario, siempre y cuando el trabajador haya cumplido con sesenta días de trabajo continuo, el trabajador debe tener una constancia brindada por el patrono, en donde éste le otorga sus vacaciones.

En la doctrina se define como “la temporada, que durante algunos días o varios meses, en que se aleja el trabajador de su trabajo habitual, de los negocios, estudios, servicios, procesos y demás actividades, a fin de disponer de tiempo para un descanso reparador para entregarse a ocupaciones personales necesarias o a distracciones por la necesidad de la recuperación de energías, dedicadas a tareas corporales o de esfuerzo fisiológico preponderante y a la de descargar la atención o la mente en los que se realizan trabajos de aplicación intelectual, en el tecnicismo laboral las vacaciones anuales retribuidas son definidas como el derecho al descanso ininterrumpido, variable de unos días hasta más de un mes”.¹³

c. Aguinaldo, éste es un pago que se realiza al trabajador, durante el tiempo de

¹² Ossorio, Manuel, **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 374.

¹³ Cabanellas, Guillermo, **Compendio de Derecho Laboral**. Pág. 553.

diciembre, con la finalidad que el trabajador se ayude durante las fiestas decembrinas.



En la doctrina se define como “la recompensa en metálico que los patronos daban voluntariamente a sus empleados en ocasión de ciertas actividades como las navideñas y el año nuevo modernamente es una prestación obligatoria que se impone al empleador de pagar a todos los dependientes de la doceava parte del total de las retribuciones percibidas por éstos en el curso del año calendario. Legalmente se establece que todo patrono queda obligado a otorgar a sus trabajadores anualmente en concepto de aguinaldo, el equivalente al cien por ciento, del sueldo salario ordinario mensual que éstos devenguen por un año de servicios continuos o la parte proporcional correspondiente”.¹⁴

d. Bonificación Anual del Sector Público y Privado, a ésta bonificación para los trabajadores es llamada, Bono 14, en la cual los trabajadores de las dos iniciativas, reciben el pago de un salario, por un año de trabajo, éste se da de forma proporcional, éste derecho a los trabajadores quedo contemplado en el Decreto 42-92 de la Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Público y Privado.

e. Hora extra, ésta es la que se labora aparte de la cantidad de horas establecidas dentro de las jornadas diurna, nocturna y mixta, también “son las horas trabajadas sobre las normales de una jornada, y que ha de ser pagadas con un sobre precio sobre la retribución normal de la hora del obrero o un empleado”.¹⁵

f. Salario mínimo, éste debe ser cumplido, puesto que debe devengar un salario mínimo, el cual debe cumplir las necesidades del trabajador, éste debe ser con base al valor

¹⁴ Ossorio, Manuel, **Op. Cit.** Pág. 774

¹⁵ Cabanellas, Guillermo. **Op. Cit.** Pág. 533



de la canasta básica.

- g. Bonificación de incentivo, ésta es una prestación, que fue otorgada a los trabajadores de la iniciativa privada, en donde se debe hacer el pago de doscientos quetzales, en pago a los beneficios que tiene el trabajador.

En conclusión, en los contratos dentro de la relación laboral, deben establecerse las condiciones sobre las cuales debe cumplir todo contrato laboral, por lo que se deben basar los patronos de acuerdo con lo requerido en el Código de Trabajo, en virtud que es donde se establecen las condiciones, la forma sobre cómo debe ser el contrato y lo que debe de cumplir.





CAPÍTULO III

3. Modelos de contratación en Guatemala

A través del tiempo, Guatemala ha tenido varios procesos, en cuanto a los modelos de contratación, ya que éste posee la forma de vinculación de un trabajador a una determinada empresa, su forma va evolucionando, tanto en el sector público, como en el sector privado.

3.1. Antecedentes de la contratación laboral

En Guatemala después de su independencia, surge el sistema constitucionalista el cual se ve reflejado por corrientes europeas y norte americanas, cabe mencionar que durante los años las formas de contratación han ido variando, según las políticas de los gobiernos actuales, según la historia, el trabajador solía ser utilizado como un objeto, no tenía protección laboral.

Cabe resaltar, durante la revolución de octubre, las Naciones Unidas en 1948, firmaron una carta, la cual contenía las normas que protegían al trabajador del Estado, fue desde entonces donde surgieron garantías que protegían a los trabajadores.

3.2. Modelos de contratación en Guatemala

El Ministerio de Finanzas Públicas, creo el Acuerdo número 215-2004, el 30 de diciembre



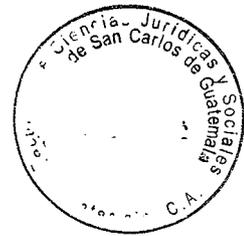
del año 2004, el cual contiene la clasificación presupuestaria del sector público, en ese acuerdo están plasmadas, las condiciones presupuestarias, para los empleados públicos, también están definidos los grupos, subgrupos y renglones de gastos, para los empleados del sector público, es decir el personal que labora en el Estado, asimismo el personal técnico y profesional, a continuación se presentan los grupos que tienen relación de dependencia o sin independencia, los cuales son:

- a. Personal en cargos fijos
- b. Personal temporal
- c. Servicios extraordinarios

3.3. Personal en cargos fijos

Éste tipo de personal, son funcionarios, empleados y trabajadores públicos que tienen distintos presupuestos, es decir que sus trabajos son cargos fijos o permanentes en concepto de retribuciones al cargo, son presupuestados en el renglón 011, de éste se desprende:

- a. Personal permanente, éste es un empleado o funcionario público, que su cargo aparece de forma detallada, en los diferentes presupuestos, actualmente en Guatemala a éstos empleados se les asigna la clase presupuestaria 011, por lo que ésta clase tiene todos los complementos de la contratación de personal.



3.4. Personal temporal

En Guatemala éste grupo se divide en dos renglones, los cuales son 022 y 029, éstos son contenidos por las remuneraciones al puesto, éstos son de carácter temporal, es decir que son contratos por tiempo determinado.

3.4.1. Personal por contrato renglón 022

Éste tipo de contrato, “el personal es por contrato, éste tiene el sueldo base a trabajadores públicos, los mismos son contratos de servicios, obra y construcciones, docentes, etcétera, cabe mencionar que, éstos son de carácter temporal, y su duración es únicamente del período que dura el servicio, proyecto u obra, y cuando éstos abarquen más de un ejercicio fiscal, los contratos deberán renovarse para el nuevo ejercicio”.¹⁶

Se resalta que la mayor de empleos por parte del gobierno, contratan bajo los renglones 011 y 022, ya que éstos poseen mejores beneficios, en cuanto a su salario, prima vacacional, bonos, que son procesados a través del Ministerio de Finanzas Públicas, donde se centraliza la emisión de la nómina del Organismo Ejecutivo.

3.4.2. Otras remuneraciones de personal temporal 029

Éste renglón, es únicamente por servicios técnicos o profesionales, los cuales no tienen dependencia, ni relación laboral, cabe mencionar que, éste tipo de contratación, es

¹⁶ **Ibíd.** Pág. 38



temporal, según el fondo presupuestario, éstos pueden tener contratos por tiempo hasta de un año, no tienen prestaciones, y sus contratos no siempre son renovables.

Se resalta que, éste “renglón se incluyen honorarios por servicios técnicos y profesionales prestados por personal sin relación de dependencia, asignados al servicio de una unidad ejecutora del Estado y que pueden ser dotados de los enseres o equipos necesarios para la realizar sus actividades, en períodos que no excedan un ejercicio fiscal”.¹⁷

Es importante mencionar, que éste tipo de contrato, se utiliza para un tipo de personal calificado, es decir que cumple profesionalmente con el servicio requerido, éstos contratos son de carácter técnico o profesional, éste no tiene limitaciones para su contratación, es decir que los mismos se categorizan por no ser empleados públicos.

Por lo tanto ésta contratación, durante mucho tiempo ha sido, distorsionada, puesto a que, éste tiene la oportunidad de ofertar remuneraciones tan competitivas como las de la iniciativa privada, es de mencionar que éste tipo de renglón, sufre del abuso y arbitrariedad, en la celebración del contrato, ya que en éste se tiene como consecuencia, que muchas personas no cumplen con el perfil.

Muchas veces éste tipo de contratación, no existe un perfil previamente establecido, el cual permita verificar que tan profesional es la persona que será contratada, o si tiene la capacidad para ocupar un puesto de servicios técnicos o profesionales, los cuales, muchas veces no cumplen con los requisitos, ni tienen una formación técnica.

¹⁷ **Ibíd.** Pág. 42



En el Artículo 3 y 4 de la Ley de Probidad y Responsabilidad de Funcionarios y Empleados Públicos, se establece que los profesionales contratados bajo el renglón 029, no tienen la característica de ser funcionario público y éste no pueden ser sancionados por el incumplimiento o inobservancia de la misma, en materia administrativa, civil o penal, conforme las disposiciones del ordenamiento jurídico vigente del país ya que no aplican en el concepto de funcionario público.

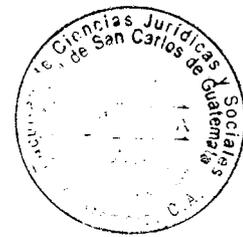
3.5. Servicios extraordinarios

Éste tipo de servicio, es la labor o el trabajo realizado durante horarios que fueron establecidos fuera de los ordinarios, y cumple de acuerdo con las normas legales y reglamentarias, éstos son:

3.5.1. Servicios extraordinarios

Éstos son contemplados también como contratos laborales o empleados temporales, suelen ser contratados por un tiempo determinado, de horas o días, su renglón es 041, su trabajo es denominado jornalero, los cuales realizan obras manuales o públicas.

Cabe resaltar, que éste tipo de trabajadores, o empleados temporales, tiene su trabajo a través de plazas por medio de una planilla, aunque éstos no cumplen con todas las formalidades, tiene sus puestos durante mucho tiempo, sin embargo, no tienen derecho a las prestaciones de acorde a la ley, por lo tanto es difícil determinar que éste tipo de empleados.



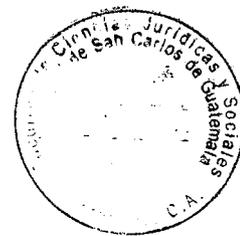
3.5.2. Servicios técnicos o profesionales

Éste se deriva acorde a una nueva modalidad, en la cual el Estado opta por evadir el pago de las prestaciones de los técnicos o profesionales, el pago de éstos es relacionado con los servicios técnicos profesionales, consultoría y asesoría relacionados con estudios, investigaciones, análisis, auditorías, servicios de traducción simultánea, actualizaciones artísticas y deportivas, capacitación y sistemas computarizados, prestados al Estado.

Cabe mencionar que éstos contratos son temporales y sin dependencia al Estado, sin embargo, éstos renglones se dividen en:

- a. Estudios, investigaciones y proyectos de factibilidad.
- b. Servicios médicos sanitarios
- c. Servicios jurídicos.
- d. Servicios económicos contables y de auditoría.
- e. Servicios de capacitación.
- f. Servicios de informática y sistemas computarizados.
- g. Servicios por actuaciones artísticas y deportivas.
- h. Servicios de ingeniería, arquitectura y supervisión de obras
- i. Otros estudios o servicios.

De éstos se derivan dos tipos de renglones, los cuales utiliza el Estado para simular la



contratación de profesionales, los cuales son:

- a. Renglón 183, servicios jurídicos.
- b. Renglón 189, otros estudios o servicios, que comprende el pago por servicios técnicos administrativos y profesionales no contemplados en los renglones anteriores.

3.6. Leyes de regulación de la contratación pública en Guatemala

En la Ley del Servicio Civil se regulan, tres grupos de leyes que fueron promulgadas, entre ellas se están:

- a. Las leyes básicas, son las que regulan aspectos referentes a diversas acciones de personal.
- b. Leyes complementarias.
- c. Otras leyes relacionadas.

3.6.1. Leyes básicas

En éstas leyes, son las principales en donde se regulan las contrataciones, tanto en el sector público como en el privado, entre éstas leyes están:

- a. La Constitución Política de la República de Guatemala, establece en los Artículos 107 y 117, que los trabajadores del Estado están al servicio de la administración pública y



nunca de partido político, grupo u organización.

- b. Ley de Contrataciones del Estado, Decreto número 57-92, del Congreso de la República de Guatemala, establece acerca de la contratación de bienes, obras, servicios que requieren los órganos del Estado, sus entidades descentralizadas, autónomas, unidades ejecutoras, las municipalidades, las empresas públicas estatales o municipales.
- c. Ley de Servicio Civil, Decreto 1748 del Congreso de la República de Guatemala, establece lo referente a la organización y las funciones de los directores del servicio civil guatemalteco.
- d. Ley de Salarios de la Administración Pública, Decreto 11-73 del Congreso de la República de Guatemala, establece un sistema de remuneración justa y decorosa para los servidores públicos, sobre la base de un sistema de clasificación de puestos. Ley del Servicio Civil del Legislativo, Decreto Número 44-86 del Congreso de la República de Guatemala, la cual regula los derechos y obligaciones del Organismo Legislativo con su personal, con término del trabajo.
- e. Ley del Servicio Civil del Organismo Judicial, Decreto 48-99 del Congreso de la República de Guatemala, establece que, el personal del Organismo Judicial para garantiza su adecuado y eficiente desempeño.
- f. Ley de Probidad y Responsabilidades de Funcionarios Públicos y Empleados Públicos, establece obligaciones a todos los funcionarios y empleados del Estado a presentar en la Contraloría General de Cuentas la declaración de todos sus bienes y deudas.
- g. Código de Trabajo, establece todos los derechos y obligaciones de los patronos y trabajadores.



Éstas son las leyes, básicas en las cuales se regulan las condiciones, formas, derechos y obligaciones de los empleos principalmente del sector público.

3.6.2. Leyes complementarias

Éstas leyes como su nombre lo indica, son complementarias, es decir que forman parte de las básicas para complementar, lo relacionado con los trabajos así como con los contratos, entre éstas leyes están:

- a. Reglamento de la Ley del Servicio Civil, en éste reglamento se desarrollan todos los preceptos y procedimientos para la correcta aplicación de la ley del servicio civil.
- b. Acuerdo Gubernativo 1222-88, en éste se regulan las normas y procedimientos de la administración del personal, luego se derogaron algunos artículos y finalmente quedo el Acuerdo Gubernativo 682-92, el cual establece el modelo de clasificación de puestos vigente.
- c. Acuerdo Gubernativo 598-92, en éste se establecen el orden de la escala de salarios.
- d. Ley de Consolidación Salarial, establece el salario base de los trabajadores públicos con la bonificación de emergencia.
- e. Acuerdo Gubernativo 741-92, establece la bonificación para profesionales que ocupen puestos que exijan tal categoría y está fijada en Q.375.001.
- f. Acuerdo Gubernativo 642-89 establece lo relativo al bono vacacional.
- g. Decreto 42-92 del Congreso de la República de Guatemala, establece la bonificación anual para trabajadores del sector privado y público.



h. Acuerdo Gubernativo 838-92, Establece el bono por antigüedad, para trabajadores del Organismo Ejecutivo.

3.6.3. Otras leyes

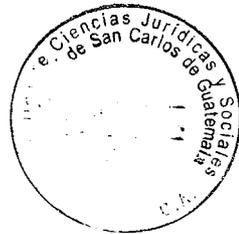
Éstas son otras leyes, que forman parte de las formalidades de la contratación en el sistema guatemalteco, éstas son:

- a. Ley Orgánica del Presupuesto y su reglamento Decreto Ley 2-86
- b. Leyes y acuerdos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.
- c. Ley de Dignificación y Catalogación del Magisterio Nacional, Decreto 1485.
- d. Ley Orgánica del Servicio Diplomático de Guatemala, Decreto Ley 148.
- e. Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, Decreto 71-86.
- f. Acuerdo Gubernativo 1977-87, establece sobre las vacaciones unificadas de servidores públicos, al mes de diciembre de cada año.
- g. Acuerdo Gubernativo 841-89, establece sobre las vacaciones, de 30 días hábiles a trabajadores expuestos a enfermedad profesional.
- h. Reglamento jornada única de trabajo Organismo Ejecutivo, Acuerdo 30-70.
- i. Decreto 1633, establece sobre el aguinaldo para empleados públicos sobre el pago sobre la base de 100% del sueldo o pensión ordinaria mensual.
- j. Circular conjunta, contratación de servicios técnicos profesionales, emitida por el Ministerio de Finanzas Públicas, Contraloría General de Cuentas y Oficina de Servicios Civil.



En conclusión, en Guatemala actualmente, existen muchas leyes que son a favor del marco legal guatemalteco, por lo tanto en las leyes, está establecido o contemplado, todas las disposiciones que deben cumplirse, en virtud que en éstas leyes, se regula todo lo relacionado a contratos, renglones y especificaciones que según la normativa legal se debe cumplir.





CAPÍTULO IV

4. Vulneración del Estado, al derecho constitucional del trabajo, al otorgarse de manera desigual, con predominancia de influencias y no de capacidad especializada, requiriendo de gasto extra del erario público en contratos para su asesoramiento

El Estado, suele ser un ente, que vulnera los derechos de los trabajadores, o empleados públicos, ya que por la desigualdad con la que son tratados, éstos se convierten en un mecanismo, de contratar personal no por sus capacidades sino por amistad, compadrazgo, relaciones políticas, familiares, aun cuando la actividad no sea esencial para la entidad, sin embargo, ésto suele ser un grave problema que afecta a una gran parte del empleados del sector público.

4.1. Trabajadores del Estado

Se les llama trabajadores del Estado, a las personas que prestan o forman parte de un empleo público, y éstos reciben un pago por medio del Estado, de ésta manera el Estado es el encargado de cumplir y cubrir las necesidades de sus trabajadores.

En el Artículo 107, de la Constitución Política de la República de Guatemala, indica que, los trabajadores del Estado, son los que están al servicio de la administración pública y nunca de partido político, grupo, organización o persona alguna.



Cabe mencionar que los empleados públicos, tienen una regulación especial, por tener la Ley del Servicio Civil, en la cual constan los derechos que tienen y que también están establecidos en el Código de Trabajo.

En la doctrina se define el derecho al trabajo es, “un derecho de las personas, y que todos los ciudadanos tenemos derecho a optar a un trabajo y a realizar una actividad económica, lícita que nos permita agenciarnos de los medios suficientes para subsistir, aunque en nuestro medio debemos admitir que gran cantidad de personas no pueden hacer realidad éste derecho debido a la falta o insuficiencia de fuentes de trabajo, en su otra parte la norma constitucional establece que el trabajo también es una obligación social”.¹⁸

4.2. Derecho a optar a empleos o cargos públicos

En el Artículo 113, de la Constitución Política de la República de Guatemala, indica que, todos los guatemaltecos tienen derecho a optar a empleos o cargos públicos y para su otorgamiento no se atenderá más que razones fundadas en méritos de capacidad, idoneidad y honradez.

Cabe mencionar que dentro de la Constitución Política de la República de Guatemala, están contemplados varios de los empleos, nombramientos o designaciones sobre los cargos públicos, así como funcionarios públicos, y sobre cómo se derivan los puestos,

¹⁸ Samayoa Bran, Edgar Ernesto. **La violación del principio de garantías mínimas en la etapa de la conciliación del proceso ordinario laboral guatemalteco.** Pág. 20.



según la ley.

En el actual Código de Trabajo, se regula todo lo relacionado al derecho de los trabajadores, tanto del sector público como del sector privado, una de la finalidad del mencionado código es, la tutela al derecho de los trabajadores.

4.3. Derechos de los servidores públicos

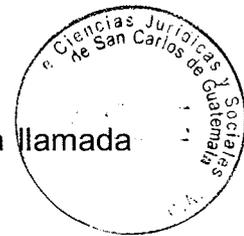
Éstos derechos comienzan a tener vigencia, inmediatamente después de su nombramiento, los derechos que están establecidos en la Constitución Política de la República de Guatemala, en donde éstos son:

- a. Derecho a una indemnización al ser despedido sin causa justificada.
- b. Derecho de huelga siempre que no afecte la atención de los servicios públicos esenciales.
- c. Derecho a la igualdad laboral
- d. Derecho a la libertad sindical, entre otros.

Los cuales están regulados en la Ley del Servicio Civil y su reglamento, en donde hay otros derechos y obligaciones que no están contenidos en el Código de Trabajo y en la Constitución Política de la República de Guatemala.

4.4. Contrato por servicios técnicos

En la doctrina se define como, “aquel contrato que en virtud del cual, una persona llamada



profesional o profesor se obliga a prestar un servicio técnico a favor de otra llamada cliente, a cambio de una retribución llamada honorario”.¹⁹

Cabe resaltar que éste tipo de contrato, se le denomina de servicios técnicos o profesionales, debido a que las personas prestan sus servicios, ya sea profesional o conocedor técnico, según la materia que desarrollará en el servicio que prestará.

Por lo tanto, éste tipo de contratos, permite que se devenguen salarios, por el tipo de servicio en el que presta, es el Estado a través del Ministerio de Finanzas Públicas quienes, realizan una base de salarios que serán devengados por prestar el servicio.

Otra definición sobre los contratos de servicios técnicos, es la razón de ser éste “un convenio por virtud del cual un profesional, se obliga a prestar a una persona individual o jurídica, un servicio profesional a cambio de una retribución; al prestador del servicio le denomina indistintamente el profesor o profesional, mientras al que solicita el servicio se le denomina el cliente, a la retribución se le conoce como honorarios profesionales o simplemente honorarios”.²⁰

Cabe mencionar que, en el Artículo 5, de la Ley Colegiación Profesional Obligatoria, indica que, para el ejercicio de las profesiones universitarias, es imprescindible tener la calidad de colegiado activo, y que toda persona individual o jurídica, pública o privada que requiera y contrate los servicios de profesionales que de conformidad con ésta ley,

¹⁹ Zamora y Valencia, citados por Ernesto R. Viteri Echeverría. **Los contratos en el derecho civil guatemalteco**. Pág. 488.

²⁰ Buen Lozano, Néstor. **Derecho del trabajo**. Pág. 126.



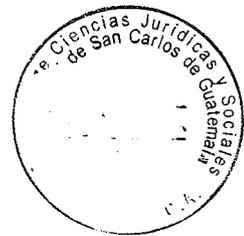
deben ser colegiados activos, quedan obligadas a exigirles que acrediten tal extremo, para dar validez al contrato, sin perjuicio de las responsabilidades penales y civiles en que puedan incurrir por tal incumplimiento.

Cabe indicar que, los que tengan un contrato de servicios profesionales, deben ser responsables, en la prestación de sus servicios, se tendrá como derecho a ser retribuido equitativamente a los servicios prestados y al reembolso de los gastos.

4.4.1. Elementos del contrato laboral por servicios técnicos o profesionales

Los elementos que conforman parte de la contratación por servicios técnicos o profesionales son:

- a. Elementos reales, cuando en un contrato de prestación de servicios técnicos o profesionales, éste busca que se realice un acto material, físico e intelectual que debe realizarse, constituyendo la obligación de hacer.
- b. Honorarios, éste se refiere a la retribución, es decir el medio económico que recibe el técnico o profesional por la prestación de su servicio.
- c. Los elementos personales profesional, éste es derivado de la personalidad física que práctica habitualmente una actividad, o presta sus servicios, de lo cual obtiene su sustento para cubrir sus necesidades.
- d. Cliente, es la persona que solicita y necesita los servicios del profesional, en éste caso el Estado.



4.4.2. Características del contrato de trabajo por servicios técnicos

A continuación se detallarán las características, que poseen o deben poseer los contratos por servicios técnicos o profesionales:

- a. Consensual, es decir que se requiere la manifestación de voluntad de las partes contratantes.
- b. Oneroso, se busca o se requiere el pago de la contraprestación que se le denomina salario.
- c. Principal, es decir que no requiere de otro contrato para que pueda nacer a la vida jurídica, éste es por sí solo.
- d. Bilateral: al adquirir derechos y obligaciones de manera recíproca.
- e. Es solemne: ya que requiere de un contrato por escrito para tenerse como valido dicho contrato.
- f. Personal, debido a que las obligaciones y derechos adquiridos solo pueden ser ejecutados por las partes contratantes.

4.4.3. Requisitos que se deben cumplir en los contratos de servicios técnicos o profesionales

Los requisitos que deben cumplirse para llevar a cabo la contratación de un servicio técnico o profesional, en el Estado, debe llevar:



- a. Incluir los honorarios por servicios técnicos y profesionales prestados, sin relación de dependencia, asignados al servicio de una unidad ejecutora del Estado, deben ejercer únicamente en periodos que no excedan de un ejercicio fiscal, éste tipo de servicio es más utilizadas en áreas administrativas.
- b. Servicios técnicos, así se le llama a éste tipo de trabajo, ya que éste requiere cierto grado de conocimiento, experiencia, calificación, capacitación o acreditación, realizadas por una persona individual o jurídica, sin relación de dependencia.
- c. Servicios profesionales, también se le es llamado de ésta manera ya que hay personas profesionales, es decir colegiados activos que forman parte de los servicios prestados al Estado, tampoco tiene relación de dependencia.
- d. Guatecompras, por medio de éste mecanismo se utiliza para las consultas públicas, irrestricta y gratuita, y proveerá información en formatos electrónicos y de datos abiertos sobre los mecanismos y las disposiciones normadas en la Ley de Contrataciones del Estado.

A su vez éstos servicios técnicos o profesionales, son un servicio independiente, aunque sus contratos, sean por parte de una institución, del Estado o de alguna determinada entidad, deben cumplir con el servicio reúne las características considerarlo como un servicio profesional o debe ser señalado como una actividad comercial.

4.5. Diferencias entre el contrato de servicios técnicos y el de trabajo

Según la doctrina, una de las diferencias más importantes, entre un contrato de trabajo y un contrato de servicios técnicos, es éste último en el cual no se establece una relación



de subordinación y dependencia con el empleador. “El contrato a honorarios se puede definir de la siguiente manera: contrato en el cual una de las partes se compromete a prestar a la otra un servicio en forma independiente, es decir, sin quedar sujeta a una relación de dependencia y subordinada, y la otra pagarle un precio u honorarios por dicho servicio”.²¹

Cabe mencionar que otra de las diferencias es que el contrato por servicios técnicos, es que éste no tiene relación laboral, y el contrato siempre es por escrito, y en el Estado siempre debe haber un acuerdo ministerial, el cual avala la existencia del mismo, mientras que el contrato laboral crea una dependencia y éste puede ser tanto de forma oral o escrito.

4.6. Vulneración al derecho laboral por parte del Estado

Actualmente el Estado de Guatemala, en el ámbito laboral tienen renglones, que lo que buscan es el beneficio político o de amistad, sin embargo, se está vulnerando el derecho laboral, en virtud que le están brindando empleos a personas, que no cumplen con los requisitos, o el perfil que deberían de llenar, esto a causa, de un solo objetivo, seguir apoyando a personas de manera corrupta, y provocan la vulneración de derechos laborales a personas que si cumplen con el perfil, o en cambio sí son personas profesionales.

²¹ Oficina Internacional del Trabajo, **Flexibilización en el margen, la reforma del contrato de trabajo**. Pág. 76



Por ésta razón, se violenta uno de los derechos constitucionales que es el derecho a la igualdad, contemplado en el Artículo 4, de la Constitución Política de la República de Guatemala, el cual establece que en Guatemala, todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades.

Sin embargo este derecho constitucional, es vulnerado, y peor aún por parte del mismo Estado, ya que el trabajo no se otorga de forma igualitaria, sino por influencias políticas, amistosas, y ésto causa un gran agravio, puesto a que éstas personas no solo no cumplen con los perfiles o requisitos para los puestos, sino los pagos son elevados, los fondos del Estado, cubren éstos pagos, que muchas veces éstos no llenan o no cumplen con las expectativas.

4.7. Grupos de poder

Al surgir la pregunta de quién manda en Guatemala, cabe resaltar que, como en todo Estado capitalista, manda el poder económico; teniendo importancia la política, las ideologías y las religiones. El presidente de la República, se convierte en el administrador de turno, mientras grupos de poder mueven influencias de compromiso.

Para Fernando Mollinedo; fermo@intelnet.net.gt, en artículo publicado en el internet, de fecha 11 de junio de 2010, en el Diario “La Hora”, titulado “el poder en Guatemala”; la lucha por el poder en Guatemala significa hacer todo cuanto se pueda con el objetivo primordial de lograr el ejercicio del poder: por un lado, el poder político y por otro el poder



económico. Para tener acceso al poder se han diseñado diferentes formas y estrategias; entre ellas la creación de organizaciones políticas que sirven de plataforma para que en forma “democrática” se elija a quienes ejercerán el poder formal en el país: de ahí devienen los conservadores y los liberales.

Continúa indicando que, con la degradación social que sufre la población por diferentes circunstancias, también se motivó el crecimiento de los antivalores como parte del quehacer diario, con el fin maquiavélico exclusivo de obtener los logros y objetivos que se propusieron las organizaciones políticas y el crimen organizado en sus diferentes versiones y actividades.

En su artículo, realiza las siguientes interrogantes: en cuanto al poder formal, ¿a quién de verdad, tiene el poder? O mejor dicho: ¿el poder real supedita al poder formal? La prueba está en las actitudes que asumen los gobernantes en el ejercicio del poder cada cuatro años; pues los favoritismos se pagan con favoritismos o privilegios; la oligarquía ya no necesita a los políticos, son los políticos quienes tienen una necesidad extrema del sistema; es decir, de quienes ostentan el manejo del poder económico.

4.7.1 Familias poderosas

Fernando Mollinedo, manifiesta en la publicación mencionada que, Guatemala es un territorio controlado visualmente segundo a segundo, por los grupos de familias rivales que se disputan de manera feroz el control económico; sin embargo, para ellos siempre habrá un aspecto positivo: los compradores de sus productos. Nunca había habido una



presencia tan grande y abrumadora de la actividad delictiva en la vida económica y social de Guatemala como en los últimos diez años, y de ello se valen quienes pretenden imponer su criterio y defender sus intereses económicos ante la incursión en el mercado de los nuevos ricos, léase ex gobernantes.

Mollinedo, también cuestiona en su artículo: ¿Quiénes son los verdaderos dueños de Guatemala? ¿Conoce usted quiénes son las ochenta familias que manejan el imperio económico en Guatemala?, ¿sabe usted de las luchas internas de desprestigio personal que existe entre sí?, entre ellas, existe discriminación social por dedicarse algunas a la empresa de distribución y transporte de la línea blanca.

Pero, estas familias tienen influjo en las decisiones trascendentales de la vida nacional, es decir "aconsejan" quién puede ejercer un cargo desde el cual sean protegidos sus inmensos intereses económicos.

Mollinedo, en esta publicación se atreve a aseverar que, los demás guatemaltecos opinamos, decimos, pataleamos, sugerimos y opinamos, aunque sabemos que no seremos tomados en cuenta. ¿Quién será el próximo Fiscal? Ellos ya lo saben.

Se debe indicar que, estas familias son poderosas, pero su intervención para solicitar plazas de trabajo, es poco frecuente, al moverse en altas esferas; puesto que, su círculo de amistades es de iguales, donde no necesitan trabajo sino ya tienen empresas que administrar.



4.7.2 Diputados al Congreso de la República de Guatemala

El Congreso de la República de Guatemala es el órgano legislativo unicameral de Guatemala. Está conformado por 160 diputados electos por los ciudadanos por medio de listas cerradas para un período de cuatro años con posibilidad de reelección. Cuenta con dos períodos de sesiones anuales, el primero abarcando del 14 de enero al 15 de mayo y el segundo del 1 de agosto al 30 de noviembre.

Las sesiones son efectuadas en el Palacio Legislativo ubicado en la Zona 1 de la Ciudad de Guatemala; el cual ha sido blanco de ataques por grupos de manifestantes.

De acuerdo con la página de Wikipedia, el Organismo Legislativo de la República de Guatemala (OL) es uno de los organismos del Estado, que ejerce el poder legislativo. Es decir, que tiene la potestad legislativa para hacer las leyes que favorezcan al desarrollo integral del país, así como, procurar el bienestar común entre los habitantes.

Está compuesto por los diputados del Congreso de la República y por el personal técnico y administrativo.

De los influyentes, con más frecuencia para solicitar plazas de trabajo en el Estado, son los diputados; quienes hacen valer su poder para instalar a las personas que les son allegadas o que les ayudaron, de alguna forma, en la campaña proselitista para llegar al Congreso.



4.7.3. Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financieras

El CACIF es más influyente que los partidos en el Congreso. El Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financieras (CACIF), la mayor y más poderosa agrupación patronal de Guatemala.

Con los miembros de esta prestigiosa y poderosa agrupación de empresarios guatemaltecos, no se da el caso de solicitudes de plazas laborales de cargos bajos, por si al caso se da en alta escala; es decir, petición de funcionarios para ministerios y otros cargos de representación nacional.

4.7.4. Financistas de campañas electorales

Este apartado de grupos de poder es la que más solicita plazas laborales; así como, cambio y separación de personas; los hay con intención únicamente de obtener poder al otorgar plazas; algunos de ellos cobran diezmos a quienes se las otorgan; es decir, quitando un porcentaje mensual de lo reportado como salario; aunque no tengan conocimiento de su cargo serían ayudados por asesores.

El riesgo que se corre con los financistas es que, casi nunca lo hacen sin obtener un favor a cambio; siendo allí donde radica el problema, al tomar el poder narcotraficantes y el crimen organizado.



4.8 Vulneración al derecho constitucional del trabajo

En la Constitución Política de la República de Guatemala, están regulados los derechos laborales, siendo éstos los derechos constitucionales, y por lo cual el derecho laboral, desde allí se ha desprendido a velar por el cumplimiento de los derechos de los trabajadores, sin embargo existe vulneración o violación a éstos derechos constitucionales, en especial los derechos de defensa, de protección, de igualdad de los trabajadores respecto del Estado, el empleador o los particulares.

4.9. Otorgamiento de empleos con predominancia de influencias y no de capacidad especializada

En Guatemala, actualmente y en los gobiernos anteriores, los empleos han sido otorgados y no porque las personas tuvieran la capacidad para laborar, sino por influencias políticas, esto genera un gran desgaste al país, ya que las personas no están en un puesto público por sus capacidades físicas, intelectuales o morales, sino por influencias, es decir están allí por un beneficio político propio, por una amistad e incluso por deudas.

Suele suceder que en muchos de éstos casos, que optan a un empleo por influencias y no por capacidad, es que les son otorgados salarios y puestos en renglones, donde la cantidad de salario, es elevado, lo cual conlleva a un gasto extra erario público, por éste tipo de puestos, es por lo cual muchas veces, se ve reflejado la violación a los derechos constitucionales, donde no existe igualdad, no hay respeto, ni protección a los derechos



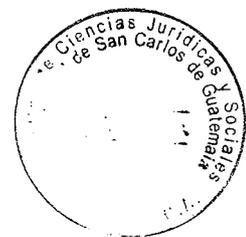
laborales.

Cabe mencionar que, los contratos que son otorgados por personas que están en el gobierno, muchos de ellos son en renglón 029, el cual se refiere a contrataciones por servicios técnicos o profesionales, ya que éstos funcionan, de forma técnica en el Estado, sus puestos son otorgados como capacitadores, profesionales.

Un dato muy importante es que en éste renglón 029, tienen ciertas prohibiciones, ya que no son tomados en cuenta como funcionarios públicos, pues éstos no tienen relación laboral, ya que sus contratos son temporales, éstos no pueden ejercer manejos de fondos públicos, autorizar pagos o ejercer direcciones, o jefaturas.

Cabe resaltar que éste tipo de contrataciones, por medio de influencias políticas, es una forma sutil de esconder, que muchas de las personas que son contratadas no cumplen con los perfiles, y esto les permite esconder la forma corrupta de otorgar un puesto de trabajo por conveniencia.

Para concluir, éste tema, es muy importante reconocer, que en Guatemala existen formas corruptas en las cuales se violentan o se vulneran los derechos laborales, principalmente el derecho a la igualdad, ya que muchas personas se ven influenciadas a nombrarlas en puestos, en los cuales no cumplen con los requisitos y de ésta manera se violentan los derechos constitucionales.





CONCLUSIÓN DISCURSIVA

Ante la situación de que, en Guatemala el Estado vulnera el derecho constitucional al trabajo; al otorgarse de manera desigual, con predominancia de influencias y no de capacidad especializada; requiriendo de gasto extra del erario público, en contratos para su asesoramiento. Se hace evidente que, la corrupción sigue siendo un factor que determina el funcionamiento del Estado y que marca un retroceso para toda la sociedad guatemalteca; en virtud de que, por cumplir con dar las plazas a personal, sin el conocimiento necesario; debe haber un gasto extra, para contratar a una persona que asesore al titular del cargo, ya que desde un inicio es conocido que la persona nombrada no podrá desenvolverse por sí mismo.

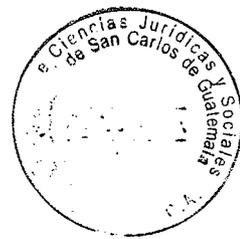
Respecto a este problema, cada gobierno de turno, se preocupa en el primer año de gobierno, por pagar favores y fondos recibidos en campaña, a través de otorgar plazas dentro de las instituciones del Estado, y en la mayoría de los casos no se contrata a personal que cuente con las habilidades para desempeñar el cargo, únicamente se elige por la simple razón de ser familiar o recomendado de la persona, a quien se le debe cumplir con las promesas para que ayudara a llegar al poder. Esto sucede desde hace varios años, y lamentablemente es un perjuicio para toda la sociedad guatemalteca, en virtud de que, las personas que se han esforzado para tener habilidades, necesarias para desempeñarse en un cargo, no son tomadas en cuenta y se convierte en un tipo de privilegio, el tener quien lo recomiende, para poder optar a una plaza en el Estado, en la cual puede hasta no asistir. Por lo que, es necesario que el Tribunal Supremo Electoral, enfatice en el sentido de que, los financiamientos en campañas proselitistas, provengan de manera lícita; y, la Contraloría General de Cuentas, supervise la asistencia laboral.





BIBLIOGRAFÍA

- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Argentina. Ed. Heliasta. Tomo II. 29ª ed. 2006.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. Buenos Aires, Argentina. Ed. Heliasta. 14ª ed. 1972.
- DE BUEN LOZANO, Néstor. **Derecho del trabajo**. México. Ed. Porrúa. 6ta ed. 1986.
- DE BUEN LOZANO, Néstor. **Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social**. México. Ed. Universidad Autónoma de México UNAM. Primera ed. 1997.
- DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina. Ed. De Palma. 2ª ed. 1977.
- Oficina internacional del trabajo, **Flexibilización en el margen: la reforma del contrato de trabajo**. Lima Perú. Ed. Visual Service S.R.L. (s.e.).1999.
- Organización internacional del trabajo. **El ámbito de la relación de trabajo, conferencia internacional del trabajo**. Ginebra: (s.E.), (s.e.). 2003.
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta. (s.e.). 1990.
- PLANIOL, Marcel, Georges, Ripert. **Derecho civil**. México, D.F. Ed. Heliasta. 1ra. ed. 1999.
- SAMAYOA BRAN, Edgar Ernesto. **La violación del principio de garantías mínimas en la etapa de la conciliación del proceso ordinario laboral guatemalteco**. Guatemala. (s.E.). (s.e.). 2007.
- ZAMORA Y VALENCIA, citados por Ernesto R. Viteri Echeverría, **Los contratos en el derecho civil guatemalteco**. México. Ed. Porrúa. (s.e.) 1989.



Legislación:

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

Acuerdo Gubernativo 598-92, en éste se establece el orden de la escala de salarios.

Acuerdo Gubernativo 741-92, establece la bonificación para profesionales que ocupen puestos que exijan tal categoría.

Acuerdo No. 742-92, bono vacacional, modificado por el de fecha 2 de septiembre de 1992.

Circular Conjunta sobre Contratación de Servicios Técnicos Profesionales, del Ministerio de Finanzas Públicas, Contraloría General de Cuentas y Oficina de Servicio Civil, 1983.

Código Civil de Guatemala. Decreto Ley 106, Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno. 1963.

Código de Trabajo. Decreto 1441, del Congreso de la República de Guatemala. 1961.

Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público. Decreto No. 42-92, del Congreso de la República de Guatemala, 1992.

Ley de Bonificación Incentiva. Decreto No. 78-84 del Congreso de la República de Guatemala. 1984.

Ley de Contrataciones del Estado. Decreto número 57-92, del Congreso de la República de Guatemala. 1992.

Ley de Probidad y Responsabilidades de Funcionarios Públicos y Empleados Públicos. Decreto 89-2002 del Congreso de la República de Guatemala. 1997.

Ley de Salarios de la Administración Pública. Decreto 11-73 del Congreso de la República de Guatemala. 1974.



Ley de Servicio Civil. Decreto 1748 del Congreso de la República de Guatemala. 1968.

Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado.
Decreto 71-86, del Congreso de la República de Guatemala. 1986.

Ley del Servicio Civil del Organismo Judicial. Decreto 48-99 del Congreso de la República de Guatemala. 1999.

Ley Orgánica del Presupuesto. Decreto Ley No. 2-86 del Congreso de la República de Guatemala 1986.

Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado. Decreto 76-78, del Congreso de la República de Guatemala. 1978,