

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

**RÉGIMEN JURÍDICO DE LA JUBILACIÓN CONTENIDA EN LA LEY DE SERVICIO  
MUNICIPAL EN GUATEMALA**

**OBED JONATÁN BOROR EQUITÉ**

**GUATEMALA, MAYO DE 2019**

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

**RÉGIMEN JURÍDICO DE LA JUBILACIÓN CONTENIDA EN LA LEY DE SERVICIO  
MUNICIPAL EN GUATEMALA**



TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**OBED JONATÁN BOROR EQUITÉ**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y los títulos profesionales de

**ABOGADO Y NOTARIO**

Guatemala, mayo de 2019

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

DECANO:	Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL I:	Licda. Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
VOCAL II:	Lic. Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL III:	Lic. Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV:	Br. Denis Ernesto Velásquez González
VOCAL V:	Br. Abidán Carías Palencia
SECRETARIO:	Lic. Fernando Antonio Chacón Urizar

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

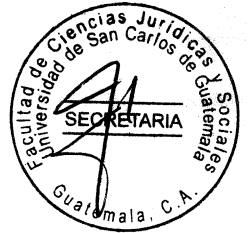
**Primera Fase:**

Presidente:	Licda. Gloria Isabel Lima (Único Apellido)
Vocal:	Lic. Julio Arturo Ortega Aguirre
Secretario:	Lic. Manuel Arturo Samayoa Domínguez

**Segunda Fase:**

Presidente:	Lic. Julio César Quiroa Higueros
Vocal:	Lic. Luis Enrique Villela Rosales
Secretario:	Lic. Sergio Roberto Santizo Girón

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



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,  
 19 de febrero de 2016.

Atentamente pase al (a) Profesional, DEMETRIO FELICIANO MARROQUÍN  
 \_\_\_\_\_, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante  
OBED JONATÁN BOROR EQUITÉ, con carné 199914092,  
 intitulado RÉGIMEN JURÍDICO DE LA JUBILACIÓN CONTENIDA EN LA LEY DE SERVICIO MUNICIPAL EN  
GUATEMALA.

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

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

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

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

Fecha de recepción 02 / 08 / 2018.

f)   
**Lic. Demetrio Feliciano Marroquín**  
 Abogado y Notario  
 Asesor(a)  
 (Firma y Sello)

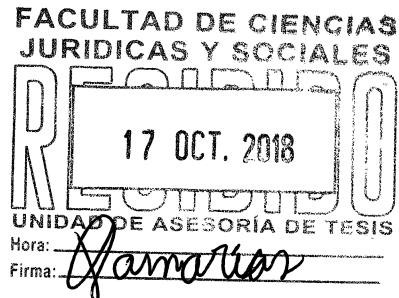




**BUFETE JURIDICO**  
**Lic. Demetrio Feliciano Marroquín**  
**ABOGADO Y NOTARIO**



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



Señor Jefe de la Unidad de Tesis:

De conformidad con el nombramiento emitido el 19 de febrero de 2016, procedí a asesorar en su trabajo de tesis al bachiller **Obed Jonatán Boror Equité**, titulado **RÉGIMEN JURÍDICO DE LA JUBILACIÓN CONTENIDA EN LA LEY DE SERVICIO MUNICIPAL EN GUATEMALA** y después de la asesoría asignada, me permito informar lo siguiente:

- a) El trabajo de investigación del sustentante es un aporte técnico y científico al establecer un amplio contenido y doctrinario en cuanto a régimen jurídico de la jubilación contenida en la Ley de Servicio Municipal de Guatemala, dando un aporte a la institución denominada jubilación, abarcando los diferentes tipos de jubilación existentes en las diversas leyes de acuerdo a cada sector que las autoriza.
- b) Los capítulos del presente trabajo, tienen un orden lógico que permiten determinar con claridad el contenido de los temas desarrollados en la investigación. El sustentante realizó la tesis usando los métodos analítico, sintético, inductivo, deductivo y la técnica bibliográfica. Los métodos indicados, las técnicas señaladas y la bibliografía utilizada en el desarrollo de la investigación contribuyen para que el presente trabajo sea utilizado con visión futurista que le dan un perfil jurídico relevante.
- c) El aporte de este trabajo de investigación es de mucha importancia, pues el contenido se concreta en el régimen jurídico de la jubilación contenida en la Ley de Servicio Municipal en Guatemala, con el fin de que las municipalidades autoricen la asignación de esta prestación a los trabajadores municipales que, por razón de edad y tiempo de servicio, tienen derecho a que se les otorgue este beneficio.



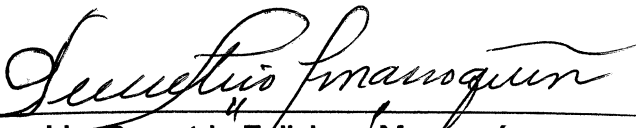
**BUFETE JURIDICO**  
**Lic. Demetrio Feliciano Marroquín**  
**ABOGADO Y NOTARIO**

- d) En relación con la conclusión discursiva del trabajo realizado, es coherente ya que, establece un adecuado nivel de síntesis, puesto que se establecieron los elementos centrales que configuren los supuestos teóricos y la reflexión doctrinaria para fundamentar y definir los principales hallazgos en torno a cada capítulo realizado.

Por lo anteriormente expuesto, se emite opinión favorable ya que se pudo determinar que el siguiente trabajo constituye un análisis jurídico sobre la problemática de la jubilación como un derecho para todos los trabajadores, inclusive los trabajadores municipales, y que el presente expediente continúe con el trámite administrativo correspondiente.

A criterio del suscrito el bachiller Obed Jonatán Boror Equité, cumplió con los requisitos exigidos en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, asimismo hago constar que no tengo ninguna clase de parentesco tanto dentro de los grados de ley como de afinidad que una al sustentante, para la aprobación de un trabajo de tesis, y atendiendo a las observaciones realizadas. Por lo anterior, emito **DICTAMEN FAVORABLE** a la presente investigación, por lo que recomiendo continuar con los trámites reglamentarios para su revisión y aprobación.

En el municipio de San Juan Sacatepéquez del departamento de Guatemala, el día diecisiete de octubre del año dos mil dieciocho.

  
Lic. Demetrio Feliciano Marroquín  
Abogado y Notario  
Asesor, Colegiado 10336.

*Lic. Demetrio Feliciano Marroquín*  
Abogado y Notario



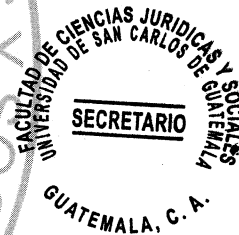
**USAC**  
**TRICENTENARIA**  
 Universidad de San Carlos de Guatemala

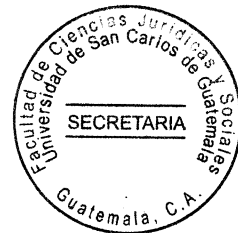


DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 05 de abril de 2019.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante OBED JONATÁN BOROR EQUITÉ, titulado RÉGIMEN JURÍDICO DE LA JUBILACIÓN CONTENIDA EN LA LEY DE SERVICIO MUNICIPAL EN GUATEMALA. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

RFOM/JP.

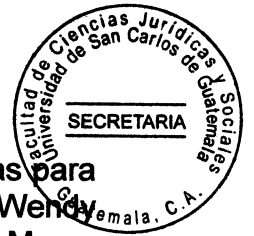




## DEDICATORIA

- A DIOS:** Por darme la vida, inteligencia y sabiduría para caminar por la senda del éxito hasta alcanzar mi meta, pues todo lo que tengo y soy a Dios le pertenece. Proverbios 1:7.
- A MIS PADRES:** Eliseo Boror Cubulé y Francisca Equité de Boror. Por sus sabios consejos, su amor y gran apoyo espiritual, económico y moral, que sus sacrificios se conviertan en motivo de satisfacción como recompensa a su gran esfuerzo. Que Dios los continúe bendiciendo.
- A MI ESPOSA:** Ana Odilia Raxón de Boror. Por su amor y apoyo demostrado en todo momento, para alcanzar este objetivo, y que el amor que nos une sea para siempre.
- A MIS HIJOS:** Hamilton Obed, Ludwing Eliseo y Jonathan Gadiel. Por quienes me he propuesto y son el motor que me impulsaron a lograr esta meta.
- A MIS HERMANOS:** Berly, Abner, Fred, Nelson, Francis, Brenda y Melquisedec. Por su valiosa ayuda y respaldo económico y moral en todo momento.
- A MIS CUÑADOS, CUÑADAS Y SOBRINOS:** Con mucho cariño, respeto y admiración. Que Dios nos permita continuar en unidad familiar.
- A MIS SUEGROS:** Luis Raxón y Jerónima Chajón (+). Por su apoyo incondicional y amor hacia mis hijos.
- A MIS TÍOS, TÍAS PRIMOS, PRIMAS Y ABUELOS:** Por sus oraciones y apoyo, especialmente a mis tíos Rigoberto, Abdías y Celestina Boror, por sus muestras de aprecio y apoyo incondicional, por tantas vivencias y momentos compartidos y por el cariño que siempre me han brindado.



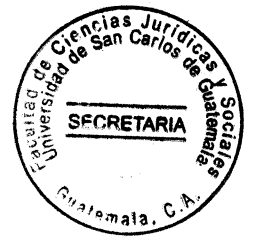


**A MIS AMIGOS:**

A todos en general, por estar siempre dándome fuerzas para continuar y en especial a: Nery Ocox, Edwin Puluc, Wendy Villavicencio, Lic. Mario Calderon, Lic. Bany Barahona, Mynor García, Shirley Rodríguez, Martin Rompich, Lubia Raxón, Lic. Carlos Chaicoj, Lic. Gustavo Chaicoj, Lic. Carlos Sunún, Licda. Karla Gómez y Lic. Luis Alberto Maquiz. Con agradecimiento especial a José Arnoldo Chacach por ser mi compañero de fórmula en esta etapa de mi vida.

**A:**

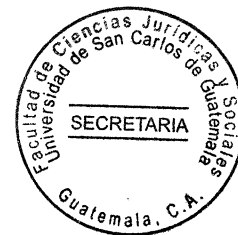
Usted, especialmente. Al pueblo de la República de Guatemala, tierra bendita de Dios, que con el pago de sus impuestos aportó a mis estudios y la gloriosa y tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, especialmente a la Facultad de ciencias Jurídicas y Sociales, por la oportunidad de cumplir mi sueño de formarme como profesional del derecho.



## PRESENTACIÓN

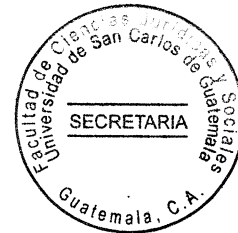
La presente investigación se denomina régimen jurídico de la jubilación contenida en la Ley de Servicio Municipal en Guatemala. Se puede afirmar que el presente estudio es original porque actualmente los empleados municipales de San Juan Sacatepéquez del departamento de Guatemala, en su mayoría no gozan del derecho de jubilación, porque se violan sus derechos laborales especialmente el principio de estabilidad laboral, al ser despedidos cada relevo de Alcalde Municipal que es electo por la población respectiva. No se garantiza ni respeta el servicio de carrera, y al no respetar su estabilidad laboral, no se cumplen el tiempo establecido en la ley para gozar del derecho de jubilación legalmente establecido. Con respecto a la vinculación jurídica, existe una legislación vigente aplicable al régimen jurídico de la jubilación, que desde el punto de vista jurídico no es positiva porque los trabajadores municipales del servicio de carrera son despedidos injustamente, incumpliendo lo establecido en la Ley de Servicio Municipal que regula causas justas para la remoción justificada de los trabajadores.

El trabajo de mérito corresponde al derecho laboral y al derecho administrativo, además es una investigación cualitativa. La investigación se efectuó del mes de abril de 2016 al mes de marzo de 2019. El sujeto de estudio se integra por empleados de la Municipalidad de San Juan Sacatepéquez del departamento de Guatemala y el objeto de estudio es el régimen jurídico de la jubilación contenida en la Ley de Servicio Municipal en Guatemala. Se considera que la investigación tiene importancia y es un aporte académico, tomando en cuenta que puede ser utilizada como fuente de consulta para estudiantes y profesionales del derecho.



## **HIPÓTESIS**

Se debe establecer una reforma a la Ley de Servicio Municipal, como un mecanismo necesario para que cada cuatro años, cuando se dé el cambio de gobierno municipal, no sean removidos los trabajadores municipales de carrera sin causa justificada, por compadrazgo y en respeto a las leyes laborales vigentes en Guatemala, específicamente en las garantías mínimas contenidas en la Ley de Servicio Municipal, aplicable en Guatemala y en este caso al municipio de San Juan Sacatepéquez, del departamento de Guatemala, logrando así una estabilidad laboral y por ende al llegar a la edad requerida; gozar del derecho de jubilación



## **COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS**

A juicio del sustentante, se considera que la hipótesis propuesta fue comprobada, tomando en cuenta que en el transcurso de la investigación se pudo establecer que los trabajadores municipales de carrera son despedidos injustamente, incumpliendo las garantías mínimas contenidas en la Ley de Servicio Municipal, aplicable en Guatemala y en el caso particular del municipio de San Juan Sacatepéquez, del departamento de Guatemala, evitando una estabilidad laboral y por consiguiente llegar a la edad requerida para gozar del derecho de jubilación. Se utilizó la filosofía como factor de la investigación, los valores, la exégesis y la hermenéutica.

Por medio de la argumentación se analizaron los elementos lingüísticos asociados y el razonamiento informal. Se determinaron los factores filosóficos, axiológicos, exegéticos, hermenéuticos y pragmáticos de su argumentación. De lo anterior se infiere que la hipótesis fue validada al ser comprobada en el transcurso de la investigación.

Para la investigación se utilizaron los métodos científico, inductivo, deductivo, jurídico y analítico.



## ÍNDICE

Introducción.....	i
<b>CAPÍTULO I</b>	
1. Jubilación.....	1
1.1. Definición.....	5
1.2. Naturaleza jurídica.....	7
1.3. Jubilación del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.....	8
1.3.1. Por vejez.....	8
1.3.2. Por invalidez.....	9
1.3.3. Por sobrevivencia.....	10
1.4. Jubilación en la Ley de Clases Pasivas del Estado de Guatemala.....	11
1.5. Pensión por invalidez.....	13
1.6. Historia.....	14
1.7. Forma solidaria gremial.....	15
1.8. Antecedentes en Guatemala.....	17
1.9. Régimen de clases pasivas civiles del Estado.....	18
1.10. Características.....	21
1.11. Clasificación.....	23
1.11.1. Jubilación por razón de edad.....	23
1.11.2. Jubilación por invalidez.....	24
1.12. Revisión de la jubilación.....	26
<b>CAPÍTULO II</b>	
2. Causas que impiden el derecho a jubilarse.....	29
2.1. Falta de estabilidad laboral.....	33
2.2. Incumplimiento a suscribir el contrato de trabajo.....	33
2.3. Despidos sin justa causa.....	33
2.4. Falta de capacidad e idoneidad para determinar la capacidad laboral y por ende no se califica con objetividad el desempeño laboral de los trabajadores municipales.....	34



2.5. Falta de capacidad e idoneidad de la Oficina Asesora de Recursos Humanos de las Municipalidades, y en otros casos que ni existe esta oficina.....	37
2.6. Falta de evaluación en forma justa y objetiva, del desempeño de sus labores, privando así su continuidad laboral, lo que repercute en su despido injustificado.....	38
2.7. Marco legal.....	38
2.8. Antecedentes de la Ley de Servicio Municipal.....	39
2.9. La carrera pública municipal y elementos de una estrategia para su impulso en Guatemala.....	42
2.10. Ley de Servicio Municipal.....	45

### **CAPÍTULO III**

3. Comparación del régimen jurídico de la jubilación contenida en la Constitución Política de la República de Guatemala, Código de Trabajo, Ley de Clases Pasivas del Estado, Ley del Servicio Civil y Ley de Servicio Municipal.....	49
3.1. Constitución Política de la República de Guatemala.....	49
3.2. Código de Trabajo.....	51
3.3. Ley de Clases Pasivas del Estado.....	52
3.4. Ley del Servicio Civil.....	52
3.5. Reglamento del plan de prestaciones de la USAC.....	53
3.6. Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.....	54
3.7. Ley de Servicio Municipal.....	55
3.8. Importancia de la regulación del régimen de la jubilación en la Constitución Política de la República de Guatemala, Código de Trabajo, Ley de Clases Pasivas del Estado, Ley del Servicio Civil y Ley de Servicio Municipal.....	56
3.9. Marco legal del sistema de pensiones públicas, según los regímenes respectivos.....	57
3.10. Garantías mínimas relacionadas al régimen de la jubilación en las leyes citadas.....	59



3.11. Estabilidad de los trabajadores.....	60
3.12. Instituciones que persiguen la permanencia de los trabajadores en sus puestos de trabajo.....	61
3.12.1. Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	62
3.12.2. Código de Trabajo.....	62
3.12.3. El contrato de trabajo.....	63
3.13. Formas de celebrar, perfeccionar y extinguir un contrato de trabajo.....	74
3.14. Comentario.....	75
3.15. Jubilación contenida en la Ley de Servicio Municipal en Guatemala.....	77

#### **CAPÍTULO IV**

4. Régimen jurídico de la jubilación contenida en la Ley de Servicio Municipal en Guatemala.....	81
4.1. Aspectos generales.....	81
4.2. Propuesta de reformar la Ley de Servicio Municipal.....	83
4.2.1. Antecedentes.....	84
4.2.2. Análisis.....	87
4.2.3. Hacia la profesionalización y la carrera pública municipal.....	87
4.2.4. Propuesta de reforma.....	94
4.2.5. Proyecto de reforma a la Ley de Servicio Municipal.....	95
<b>CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....</b>	<b>99</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>101</b>



## INTRODUCCIÓN

La investigación de mérito se titula régimen jurídico de la jubilación contenida en la Ley de Servicio Municipal en Guatemala.

El presente estudio se justifica, tomando en cuenta que esta investigación se circunscribe en la importancia de determinar las causas por las que actualmente se incumple la legislación vigente en materia laboral de los empleados municipales ya que no se garantiza y respeta el servicio de carrera, y al no garantizarse su estabilidad laboral, no cumplen el tiempo establecido en la ley para gozar el derecho de jubilación.

En relación a la hipótesis se propuso la siguiente: Se debe establecer una reforma a la Ley de Servicio Municipal, como un mecanismo necesario para que cada cuatro años, cuando se dé el cambio de gobierno municipal, no sean removidos los trabajadores municipales de carrera sin causa justificada, por compadrazgo y en respeto a las leyes laborales vigentes en Guatemala, específicamente en las garantías mínimas contenidas en la Ley de Servicio Municipal, aplicable en Guatemala y en nuestro caso al municipio de San Juan Sacatepéquez, del departamento de Guatemala, logrando así una estabilidad laboral ya que llegaría a la edad requerida; gozar del derecho de jubilación. La hipótesis fue comprobada en virtud de que en la presente investigación, se tomaron en cuenta aspectos generales de la temática propuesta, considerando el fundamento jurídico de las disposiciones legales nacionales aplicables.

El objetivo general fue determinar cuáles son las razones por las cuales, los trabajadores municipales de San Juan Sacatepéquez, del departamento de Guatemala, no gozaron del derecho de jubilación contenido en la Ley de Servicio Municipal, durante los años 2000 al 2014.

En el capítulo I, se estudiaron las generalidades de la jubilación, definición, antecedentes y naturaleza jurídica; en el capítulo II, se desarrollaron las causas que impiden el derecho a jubilarse; en el capítulo III, se refiere a la comparación del régimen

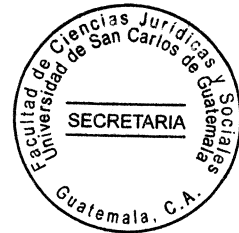




jurídico de la jubilación contenida en la Constitución Política de la República de Guatemala, Código de Trabajo, Ley de Clases Pasivas del Estado, Ley del Servicio Civil y Ley de Servicio Municipal; en el capítulo IV, contiene el régimen jurídico de la jubilación contenida en la Ley de Servicio Municipal en Guatemala.

En el presente estudio se utilizó la investigación documental y estadística para el desarrollo de los temas que se incluyeron en su desarrollo, además, el método inductivo, deductivos, analítico y comparativo. Con relación a las técnicas de investigación se usaron la bibliografía, la observación y la técnica de campo.

Se pretende reforzar el derecho a la jubilación de los empleados municipales del municipio de San Juan Sacatepéquez, a efecto que no sean despedidos sin causa justificada y tengan derecho a una prestación de jubilación conforme los derechos y garantías establecidos en la Constitución Política de la República de Guatemala, convenios y tratados internacionales en materia de trabajo y la legislación ordinaria.



## CAPÍTULO I

### 1. Jubilación

Como antecedentes de la institución de jubilación, en 1923 se emite la Ley de Jubilaciones, Pensiones y Montepíos, contenida en Decreto Legislativo Número 1249, reformada en varias ocasiones. En 1922, mediante Decreto Gubernativo Número 783, se conformó una comisión para revisar las jubilaciones, retiros y montepíos de Q.500.00 y más; y en 1926, por Decreto Número 1461, se estableció que quienes comprobaran 35 años de servicio y tuvieran 50 o más años de edad, se jubilarían con la totalidad del último sueldo devengado.

No obstante, la nueva ley y las rebajas a las pensiones, acordadas con motivo del proceso de ajuste económico realizado por Jorge Ubico para paliar los efectos de la depresión de 1930, la Asamblea Legislativa continuó otorgando pensiones individualizadas.

Entre 1925 y 1933 se emitieron tres decretos números 1579 de 1929 que aumentó a Q500.00 (una cantidad desmesurada para esa época) la pensión del expresidente de la Asamblea, Juan José Ortega; y el Decreto número 1885 de 1933 que aumentó en un 50% las pensiones de cuatro generales, entre ellos el general José Reyes, Ministro de Guerra; y, el más escandaloso de todos, el Decreto Legislativo Número 1885 de 1933, el cual declaraba que Ubico merecía el bien de la patria y le concedía una pensión



mensual y vitalicia equivalente al sueldo de presidente, siendo derogado por el Decreto No. 56 de la Junta Revolucionaria de Gobierno, en noviembre de 1944.

El Decreto número 24 de la Junta derogó el Decreto Legislativo número 2002, fijando la pensión mínima en Q.15.00 y la máxima en Q 120.00.

El Decreto Legislativo número 1811 del 30 de abril de 1932, perfeccionó el sistema y sus principales características eran las siguientes:

- a) Protegía a la mayoría de trabajadores al servicio de los tres poderes del Estado (incluso a los magistrados de la Corte Suprema de Justicia y diputados), exceptuando al personal militar, a los obreros que trabajaran en obras públicas o por planilla.
- b) Se contribuía con un descuento del 2% de los sueldos.
- c) Tres clases de beneficios: jubilaciones, pensiones de invalidez y pensiones para supérstites. Para recibir la jubilación se requería ser mayor de 60 años.
- d) Se fijaban según el promedio devengado en los últimos cinco años; se computaba doble el tiempo de servicio desempeñado en lugares malsanos o en campaña militar; y el monto a percibir dependía del tiempo de servicio, con una escala que



iba desde la tercera parte si el beneficiario había servido entre 10 y 15 años hasta la totalidad del salario si había servido más de 30 años.

e) Las jubilaciones y pensiones no podrían exceder de Q 300 mensuales.

La Constitución Política de la República de Guatemala, reconoce en el Artículo 114 el derecho de jubilación de los trabajadores del Estado. Señala que cuando un trabajador que goce del beneficio de la jubilación regrese a un cargo público, dicha jubilación cesará de inmediato, pero al terminar la nueva relación laboral, tiene derecho a optar por la revisión de su expediente y a que se le otorgue el beneficio derivado del tiempo y del último salario devengado en el nuevo cargo.

Agrega que conforme las posibilidades del Estado, se procederá a revisar periódicamente las cuantías asignadas a jubilaciones, pensiones y montepíos. Por su parte, el Artículo 117 de la Constitución Política de la República de Guatemala, otorga a los trabajadores de las entidades descentralizadas o autónomas que no estén afectos a descuentos para el fondo de clases pasivas, ni gocen de los beneficios correspondientes, el derecho de acogerse al régimen, debiendo la dependencia respectiva aceptar la solicitud y ordenar que se hagan los descuentos correspondientes.

Se puede decir que jubilación y vejez han estado estrechamente relacionados. Cuando comienza la vejez, inicia la causa en parte de la jubilación y su justificación. La mano de obra para unas tareas basadas en el esfuerzo físico había perdido capacidad por el



paso de los años y la cercanía de la vejez, por lo que se prescindía de la misma, dando a los jóvenes al mercado laboral.

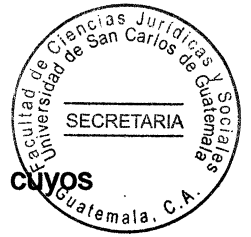
Las pensiones que otorga el Estado de Guatemala se encuentran sistematizadas en la Ley de Clases Pasivas Civiles del Estado. Las pensiones que concede esta normativa son para personas que se jubilan. De conformidad con la citada normativa, existen dos formas de jubilación:

**Retiro voluntario.** Es cuando el trabajador decide retirarse de su trabajo sin haber llegado a la edad de jubilación obligada. El mínimo es 20 años de servicio y cualquier edad, o 50 años de edad y 10 años de servicio.

**Retiro obligatorio.** Cuando el trabajador llega al máximo de edad permitida por la legislación y al tiempo estipulado para trabajar, debe retirarse. Los requisitos para retiro obligatorio son: 65 años de edad y mínimo 10 años de servicio.

Los empleados y los funcionarios aportan, obligatoriamente, un porcentaje mensual sobre su salario ordinario, mientras están trabajando. En caso de muerte, la pensión que recibe la persona jubilada pasa al cónyuge y a los hijos menores de edad o mayores de edad que sean inválidos.

Respecto a las pensiones del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, se cubren con el programa de Invalidez, Vejez, Sobrevivencia (IVS). Este programa se creó el 1



de marzo de 1977 y es un beneficio para los trabajadores del sector privado, cuyos patrones están inscritos en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Con relación a este programa, el trabajador aporta 4.83% de su salario mensual y el patrono el 10.67% del total de los salarios de los trabajadores afiliados. Las personas jubiladas reciben un aguinaldo, equivalente al 100% de la pensión y un bono navideño de Q500.00.

Existen tres tipos de pensiones en el programa de invalidez, vejez y sobrevivencia:

- a) Invalidez: Cuando el trabajador queda imposibilitado el trabajo debido a un accidente o a enfermedad.
- b) Vejez: Para recibir esta pensión, el trabajador debe haber pagado un mínimo de 192 cuotas y haber cumplido la edad mínima de 60 años.
- c) Sobrevivencia: Cuando el pensionado fallece, la pensión pasa a la cónyuge e hijos menores de edad o mayores inválidos.

### **1.1. Definición**

“Se considera que la jubilación se conceptualiza como un status o situación jurídica que se adquiere cumplidos los requisitos establecidos en la ley, y nace para el titular, el



derecho a percibir la prestación de dinero previsional de carácter vitalicio y de pago periódico.”<sup>1</sup>

“Jubilación es el régimen establecido en muchas legislaciones a efecto de que todos los trabajadores, o todos los ciudadanos -según el sistema adoptado- al llegar a una edad determinada y variable según los países, en que se supone que no pueden trabajar o que han cumplido su deber social en la materia, o cuando sin llegar a esa edad se invalidan para el trabajo, disfruten de una renta vitalicia que les permita atender a sus necesidades vitales.”<sup>2</sup>

“Es frecuente que la cantidad de la jubilación represente un porcentaje, más o menos elevado de la retribución de actividad. El derecho de jubilación se convierte en derecho de pensión a favor de algunos familiares del jubilado o de quien haya tenido derecho a la jubilación. Los regímenes que limitan el derecho a los trabajadores, cuando éstos trabajan por cuenta ajena, el fondo para constituir las jubilaciones y las pensiones esté formado por contribuciones de los beneficiarios y patronos, y en algunos países, por las del Estado, o sólo por las del afiliado cuando se trata de trabajadores independientes.”<sup>3</sup>

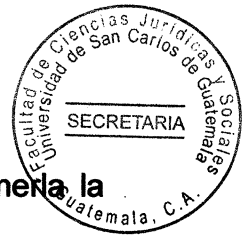
El sustentante considera que el término jubilación se define como el cese de la situación laboral remunerada, ya sea de forma asalariada o autónoma, para pasar a una fase de descanso también remunerado, a la edad establecida por la ley respectiva

---

<sup>1</sup> Cordini, Miguel Ángel. **Derecho de la seguridad social**. Pág. 71.

<sup>2</sup> Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 521.

<sup>3</sup> *Ibíd.*



de 65 años de edad y que posterior al fallecimiento del jubilado, puede obtenerla la esposa y los hijos menores de edad o en estado de interdicción.

## 1.2. Naturaleza jurídica

La naturaleza jurídica de la jubilación y demás prestaciones de previsión social, son consecuencia de haber cumplido una determinada cantidad de años laborados y que el Estado a través de las entidades respectivas, tiene la obligación de proporcionarla, en cumplimiento a las diferentes disposiciones contenidas en la ley respectiva. De esa cuenta, se considera que la naturaleza jurídica es pública y su fin es eminentemente protector y previsional, tomando en cuenta que su fin es coadyuvar a la estabilidad de vida de la persona de la tercera edad que ha concluido su período laboral.

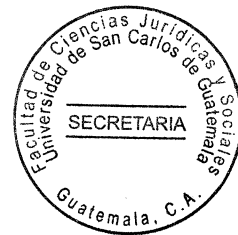
“La naturaleza jurídica de la jubilación no se fundamenta en el beneficio patronal, sino que es una garantía creada en interés de protección económica para que la persona jubilada pueda seguir subsistiendo decorosamente durante su vejez o invalidez física que le imposibilita para el trabajo.”<sup>4</sup>

A consideración del sustentante, la jubilación tiene naturaleza pública, considerando que el Estado o la entidad privada, autónoma o semiautónoma, tiene la obligación de proporcionar los medios necesarios para que el trabajador obtenga ese derecho al haber cumplido con todos los requisitos establecidos en la legislación guatemalteca.

---

<sup>4</sup> Tobar Vásquez, Luis Roberto. **Análisis crítico sobre el plan de jubilación de los trabajadores de la municipalidad de Guatemala y lo relativo a la pensión por viudez, orfandad y para padres que dependen económicamente de los jubilados.** Pág. 7





### **1.3. Jubilación del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social**

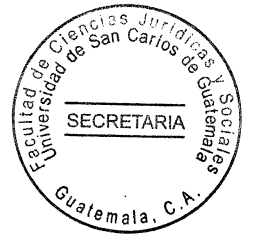
La pensión de jubilación en Guatemala prevé las necesidades de los guatemaltecos ante la incapacidad laboral y dependencia económica de los jubilados y familiares. El Acuerdo de Junta Directiva No. 1124, contiene el Reglamento sobre protección relativa a invalidez, vejez y sobrevivencia protege a los asegurados al régimen de seguridad social y brinda pensión proporcional de la siguiente forma:

La protección de invalidez, vejez y sobrevivencia, abarca a todos los asegurados al régimen de seguridad social, de acuerdo con el reglamento respectivo, cuya aplicación se extenderá gradual y progresivamente en lo que concierne a sectores de trabajadores o de patronos.

#### **1.3.1. Por vejez**

Según el Artículo 15 del Acuerdo de Junta Directiva No. 1124, tiene derecho a pensión por el riesgo de vejez el asegurado que reúna lo que a continuación se detalla. Estas son las condiciones para los asegurados que se hayan afiliado antes del 1 de enero de 2011:

Tener la edad mínima de 62 años y acreditar el número de contribuciones mínimas, según lo siguiente:



- a) 180 contribuciones hasta el 31 de diciembre del 2010.
- b) 192 contribuciones a partir del 1 de enero del 2011.
- c) 204 contribuciones a partir del 1 de enero del 2013.
- d) 216 contribuciones a partir del 1 de enero del 2014.

### Cálculo

- a) 50% del salario medio del trabajador.
- b) 10% para cada una de las cargas familiares.
- c) 0.5% de la remuneración base por cada seis meses de contribución al seguro.

### 1.3.2. Por invalidez

Según el Artículo 4 del citado Acuerdo, tiene derecho el asegurado a ser declarado inválido por el Departamento de medicina legal y evaluación de incapacidades y acreditar el número de contribuciones mínimas, según lo siguiente:

- a) 36 meses de contribución en los 6 años inmediatamente anteriores al primer día de invalidez, si tiene menos de 45 años de edad.
- b) 60 meses de contribución en los 9 años inmediatamente anteriores al primer día de invalidez, si tiene 45 a menos de 55 años de edad.



- c) 120 meses de contribución en los 12 años inmediatamente anteriores al primer día de invalidez, si tiene 55 años de edad o menos de la edad mínima de jubilación por vejez.

### Cálculo

- a) 50% de la remuneración base.
- b) 10% para cada una de las cargas familiares.
- c) 0.5% de la remuneración base por cada seis meses de contribución en exceso sobre los primeros 120 meses de contribución.

### 1.3.3. Por sobrevivencia

El Artículo 22 del citado Acuerdo establece que: Se otorgará pensiones a beneficiarios por fallecimiento del asegurado.

### Requisitos

- a) A la fecha del fallecimiento, el asegurado debe tener acreditados como mínimo 36 meses de contribución en los seis años inmediatamente anteriores.
- b) A la misma fecha, el fallecido hubiere tenido derecho a pensión de vejez.
- c) A la fecha de su fallecimiento el pensionado estuviere disfrutando pensión de invalidez o vejez.



La pensión incluye a cónyuges, hijos menores de 18 años, hijos mayores de 18 años incapacitados para el trabajo y padre o madre que dependa económicamente del causante.

#### Cálculo

- a) 50% para la viuda. Lo mismo para el viudo, siempre que esté incapacitado para el trabajo.
- b) 25% para cada hijo.
- c) 50% para cada hijo que sea huérfano de padre y madre.
- d) 25% para padre o madre cada uno.

#### **1.4. Jubilación en la Ley de clases pasivas del Estado de Guatemala**

El Artículo 4 establece el otorgamiento de las pensiones de conformidad con la ley, siendo las siguientes:

- a) "Por jubilación;
- b) Por invalidez;
- c) Por viudez;
- d) Por orfandad;
- e) A favor de padres;



- f) A favor de hermanos, nietos o sobrinos menores o incapaces, que a la fecha del fallecimiento del causante, estuvieren bajo su tutela, declarada de conformidad a la ley, salvo terceros con mejor derecho.

En caso de los incisos e) y f) de este Artículo, recibirán el beneficio en ese orden, siempre que no exista, unido de hecho legalmente, cónyuge supérstite o hijos menores o incapaces.”

El Artículo 5 de la citada normativa regula lo relacionado a pensiones por jubilaciones. “Se adquiere el derecho a pensión por jubilación:

- 1) Por retiro voluntario:
  - a) El trabajador que tenga veinte (20) años de servicios, como mínimo, cualquiera que sea su edad;
  - b) El que haya cumplido cincuenta (50) años de edad y acredite, como mínimo, diez años de servicios.
2. Por retiro obligatorio:

Los trabajadores que hayan cumplido sesenta y cinco (65) años de edad y acrediten un mínimo de 10 años de servicios, siempre que durante esos diez años haya contribuido al financiamiento del régimen.



La citada normativa fundamenta los requisitos para que el trabajador pueda optar al derecho a ser jubilado, principalmente con los presupuestos de edad y tiempo de servicio, como requisitos mínimos en sus diferentes modalidades y que sin ello, no es posible iniciar el trámite para el pago de esa prestación dineraria.

### **1.5. Pensión por invalidez**

El Artículo 6 de la Ley establece que los trabajadores civiles del Estado, tienen derecho a pensión por invalidez, cuando concurren las circunstancias establecidas en esta Ley. Para tal efecto, se entiende por invalidez, la incapacidad total y permanente del trabajador civil del Estado para seguir desempeñando, en forma formal y eficiente los deberes y responsabilidades del puesto que ocupe dentro de los Organismos del Estado o de sus entidades incorporadas al régimen que crea esta Ley, producida por cualquier lesión, enfermedad física o mental. Siempre que tal efecto no haya sido provocado voluntariamente por el propio trabajador, o sea el resultado de una acción delictiva intencional, judicialmente establecida.

Esta pensión se otorgará por plazos temporales renovables, y en todo caso las personas pensionadas por invalidez quedan obligadas a seguir el régimen de rehabilitación que establezca el Estado por cualquiera de sus dependencias o entidades descentralizadas y a comprobar durante el mes siguiente al vencimiento de cada período anual que su invalidez persiste, mediante certificación extendida por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.



## **1.6. Historia**

En el Siglo XVI A.C. se instituyó un plan que les dotara de los recursos básicos de subsistencia. En el Siglo XVIII A.C., en Egipto existía la ley de Maat, que contenía un conjunto de derechos y obligaciones entre el faraón y su pueblo, esta ley lo obligaba a proporcionar a los campesinos los medios de subsistencia adecuados, lo que se ha dado en llamar la función nutricional del faraón. Estas remuneraciones se daban habitualmente en forma de granos, vegetales, pescado, leña, etc.

En el Siglo XII A.C en Babilonia, se creó una modalidad de seguro contra riesgos y cuyas normas se encuentran recogidas en el célebre Código de Hammurabi y en el Talmud Babilónico. En ambos documentos, se registran los seguros contra robos, hurtos y pérdidas de transporte de mercaderías, también se recoge de forma similar en las famosas leyes de Rodas de Grecia.

También a nivel grupal, se fueron instituyendo en la historia algunas formas solidarias que dieron nacimiento por ejemplo en varios países, a programas en los sectores siguientes: a) Forma de protección social grupal en Roma, se encuentra en su sociedad antigua en el siglo III A.C. consistente en una asociación fundamentalmente religiosa, que cubría seguros o muerte de algún miembro.

“Jacques Verger señala como causas de la decadencia de la sociedad romana las debilidades administrativas y la ineficacia de las finanzas imperiales, principalmente el



inmenso derroche y fraude en las arcas públicas; así como, el gasto ocasionado por la distribución gratuita de trigo a grandes masas de plebeyos, que debían ser atendidas para poder subsistir.”<sup>5</sup>

Como puede determinarse, este derecho a la obtención de una prestación dineraria, tiene fundamento histórico y desde el Siglo XVI antes de Cristo, se empezaron a establecer las obligaciones del seguro contra riesgos y la forma de protección grupal.

### **1.7. Forma solidaria gremial**

“En la edad media, se destacaron dos instituciones en su rol con respecto a la seguridad social: la Iglesia Católica y el sistema manorial.”<sup>6</sup>

En el Siglo XII existió un seguro destinado a amparar a las mujeres embarazadas o estado de gravidez, ya sea que fueran esclavas o no. El fin era asegurar que, el bebé naciera bien y si no se tenía que resarcir al señor feudal de la eventual pérdida ocasionada por la muerte del mismo.

“Las formas de protección económica fueron asistenciales y aparecen las primeras formas de protección en salud.”<sup>7</sup> Dentro de estos grupos se incluían las cofradías y gremios quienes con las aportaciones dinerarias o de bienes de sus miembros,

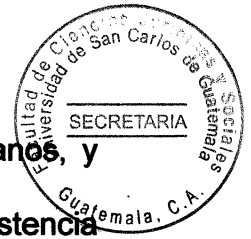
---

<sup>5</sup> Verger, Jacques. **La alta edad media. Nacimiento y expansión del occidente cristiano.** Pág. 9.

<sup>6</sup> La Pirenne, Henri. **Historia de Europa. Desde las invasiones hasta el siglo XVI.** Pág. 375.

<sup>7</sup> Centro Regional de Cooperación para Centroamérica y el Caribe. **Evolución histórica de la seguridad social.** [www.cendeiss.sa.cr/seminario/tema3evolucion.ppt1990](http://www.cendeiss.sa.cr/seminario/tema3evolucion.ppt1990) Fecha de consulta: 15/08/2018.





ayudaban a aquellos que caían en desgracia, protegían a las viudas y huérfanos, y llegaron, incluso, a fundar hospitales. También, se adoptaron medidas de asistencia social a favor de los pobres, por parte de la Iglesia y de instituciones caritativas privadas. Es importante señalar que el Estado no tomaba medidas para resolver el problema social existente.

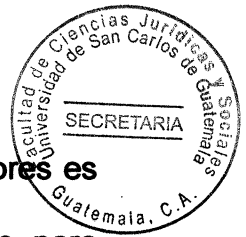
“En otros países se inician programas orientados a la generación de hospitales, por ejemplo: i) Venecia: Asistencia sanitaria gratuita (siglo XIII). ii) Malta: Primeros hospitales (siglo XIII). Con base en esa experiencia aparecen las primeras pensiones, como lo fueron: Italia y Francia: Pensiones de gracia (siglo XVI). Francia: Primeras reglas sobre exportación de prestaciones (siglo XVIII). Debido al fortalecimiento en Europa de la figura de Monarquía Absoluta en la Edad Moderna, se dio un salto cuantitativo y cualitativo en materia de protección social.”<sup>8</sup>

“La incapacidad del liberalismo económico para hacer frente a las necesidades sociales que planteaba la nueva sociedad industrial en la primera mitad del siglo XIX, apareció una nueva ideología basada en la primacía de los valores sociales sobre los individuales, esta transformación radical del panorama político, social y económico: se llamó Socialismo. Los cambios más importantes entre otros, sin circunscribirlos a ellos fueron aquellos que buscaban en cierta medida, compensar las necesidades básicas de la población en el ámbito de referencia.”<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup> **Ibíd.**

<sup>9</sup> Ritter, Gerhard A. **Los comienzos y el desarrollo del Estado social en Alemania, Europa y los Estados Unidos hasta la Segunda Guerra Mundial.** Pág. 160.



Los seguros de vida y el apoyo económico a mujeres embarazadas y trabajadores es una cuestión de carácter histórico que en todas las épocas se ha aplicado para bienestar de las personas que desempeñan una función específica y que es atribuible un salario y las prestaciones correspondientes.

### **1.8. Antecedentes en Guatemala**

El Artículo 100 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece que el régimen de seguridad social es una función pública, instituida en forma nacional, unitaria y obligatoria. Esa disposición, existe en el ámbito estatal 16 subsistemas, adicionales al programa de Invalidez, Vejez y Supervivencia (IVS) del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS). Un estudio publicado por el IDIES, en 1997, analiza los 16 subsistemas, de los cuales todos funcionan a la fecha, aun cuando algunas instituciones, como el Instituto Nacional de Transformación Agraria, ya fueron suprimidas.

La Constitución Política de la República de Guatemala, establece en el Artículo 114 el derecho de jubilación de los trabajadores del Estado. Señala que cuando un trabajador que goce del beneficio de la jubilación regrese a un cargo público, dicha jubilación cesará de inmediato, pero al terminar la nueva relación laboral, tiene derecho a optar por la revisión de su expediente y a que se le otorgue el beneficio derivado del tiempo y del último salario devengado en el nuevo cargo.



Agrega la mencionada regulación constitucional que, conforme las posibilidades del Estado, se procederá a revisar periódicamente las cuantías asignadas a jubilaciones, pensiones y montepíos.

El Artículo 117 de la citada Ley constitucional, otorga a los trabajadores de las entidades descentralizadas o autónomas que no estén afectos a descuentos para el fondo de clases pasivas, ni gocen de los beneficios correspondientes, el derecho de acogerse al régimen, debiendo la dependencia respectiva aceptar la solicitud y ordenar que se hagan los descuentos correspondientes.

#### **1.9. Régimen de clases pasivas civiles del Estado**

Se encuentra contenido en el Decreto Número 63-88 del Congreso de la República de Guatemala. Es administrado por la Oficina Nacional de Servicio Civil (ONSEC). Los trabajadores que cotizan a este régimen de clases pasivas del Estado, son los que están nombrados en el grupo de servicios personales, pertenecientes a los renglones 011, 021, 022 y 023.

La ley contempla el otorgamiento de pensiones por jubilación o invalidez, y de viudez y orfandad para el cónyuge supérstite o hijos menores o incapaces. En ausencia de estos, pueden ser beneficiarios los padres del pensionado y los hermanos, nietos o sobrinos menores o incapaces, que a la fecha de fallecimiento del beneficiario estuvieren bajo su tutela, conforme lo establece el Artículo 4.



Adquieren el derecho a pensión por jubilación el trabajador que tenga un mínimo de 20 años de servicio, cualquiera que sea su edad, y el que haya cumplido 50 años y acredite un mínimo de 10 años de servicio y, obligatoriamente, quien haya cumplido 65 años y acredite un mínimo de 10 de servicios, según el Artículo 5 de la Ley de Clases Pasivas del Estado.

“El más importante es el régimen de clases pasivas civiles del Estado. Es también el más antiguo, junto con el de los militares, a cargo del Instituto de Previsión Militar, regulado por el Decreto Ley Número 75-84. En orden de importancia, se encuentran el plan de prestaciones del empleado municipal (Decreto Número 44-94), el plan de prestaciones de trabajadores del IGSS (Acuerdo Gubernativo Número 1117-90) y el plan de prestaciones del personal de la Universidad de San Carlos de Guatemala, de conformidad con el Acta 911 de 1966, del Consejo Superior Universitario.”<sup>10</sup>

“En Guatemala el otorgamiento de pensiones se dio de manera contemporánea con los países pioneros, pues las primeras disposiciones estaban contenidas en el Código Fiscal (Decreto Número 263) del 17 de junio de 1881, afectando con un descuento del 2% el sueldo de los empleados civiles o militares en ejercicio o cesantes.”<sup>11</sup>

“Por Decreto Legislativo Número 268 (26/5/1894) se estableció que, al fallecer un maestro de Instrucción Pública, cuyos servicios fueran considerados satisfactorios se

---

<sup>10</sup> González, Carlos. **Caracterización del sistema de pensiones públicas en Guatemala.** Pág. 1.

<sup>11</sup> Zaldaña, Gerardo. **Análisis jurídico del Artículo 48 del Decreto 63-88 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de Clases Pasivas Civiles del Estado.** Pág. 2.



podría acordar, según las circunstancias, un auxilio o pensión a favor de la familia necesitada.

A pesar de las normas anteriores la Asamblea Legislativa otorgaba ocasionalmente beneficios especiales. Entre 1901 y 1907 se localizaron seis decretos, entre ellos una pensión de cien pesos mensuales a las dos hijas del Benemérito de la Patria Doctor Lorenzo Montúfar (Decreto Legislativo Número 508 de 1901); doscientos pesos mensuales a María Josefa Peña (Decreto Legislativo Número 640 de 1906); y pensión de quinientos pesos mensuales a las señoritas Elisa, Ángela y Concepción Dardón y al inválido Rafael Dardón (Decreto Legislativo Número 648 de 1906).<sup>12</sup>

En 1923 se emite la Ley de Jubilaciones, Pensiones y Montepíos (Decreto Legislativo Número 1249), que fue reformada en varias ocasiones. Por ejemplo, en 1922 (Decreto Gubernativo Número 783) se conformó una comisión para revisar las jubilaciones, retiros y montepíos de quinientos pesos y más; y en 1926, por Decreto Número 1461, se estableció que quienes comprobaran 35 años de servicio y tuvieran 50 o más años de edad, se jubilarían con la totalidad del último sueldo devengado.

No obstante, la nueva ley y las rebajas a las pensiones, acordadas con motivo del proceso de ajuste económico realizado por Jorge Ubico para paliar los efectos de la depresión de 1930,6 la Asamblea Legislativa continuó otorgando pensiones individualizadas. Entre 1925 y 1933 se emitieron tres decretos:

---

<sup>12</sup> Azurdia, Roberto. **Índice General de Leyes 1871- 971**. Pág. 45.



- a) Decreto número 1579 de 1929 que aumentó a Q 500.00 (una cantidad desmesurada para esa época) la pensión del expresidente de la Asamblea, Juan José Ortega;
- b) Decreto número 1885 de 1933 que aumentó en un 50% las pensiones de cuatro generales, entre ellos el general José Reyes, Ministro de Guerra.
- c) Decreto Legislativo número 1885 de 1933, el cual declaraba que Ubico merecía el bien de la patria y le concedía una pensión mensual y vitalicia equivalente al sueldo de presidente, siendo derogado por el Decreto No. 56 de la Junta Revolucionaria de Gobierno, en noviembre de 1944. El Decreto Número 24 de la Junta derogó el Decreto Legislativo Número 2002, fijando la pensión mínima en Q 15.00 y la máxima en Q 120.00.

#### **1.10. Características**

Es un derecho adquirido, razón por la cual, al estudiar la aplicación de la ley en el tiempo, así como los efectos que surte el empleo del principio de la irretroactividad, surge el concepto del derecho adquirido como un impedimento para que pueda aplicarse una nueva disposición legal a las situaciones jurídicas consolidadas bajo el imperio de la ley antigua.



De lo anterior se desprende que los primeros autores que estudiaron esta figura jurídica la definieron como aquél incorporado irrevocablemente al patrimonio del adquirente. Se infiere que ningún derecho que califique como adquirido puede ser revocado por el concedente o por terceros, sean personas naturales o entes públicos o privados.

"En general, se entiende adquirido un derecho cuando se han realizado los presupuestos de hecho necesarios y suficientes para su nacimiento o adquisición, de conformidad con la ley vigente para la época en que se cumplieron, de modo que, en su virtud, se haya incorporado inmediatamente al patrimonio de su titular."<sup>13</sup>

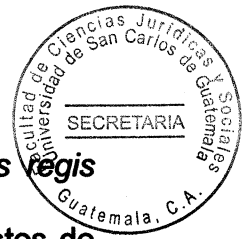
Para Henri, León y Jean Mazeaud los derechos adquiridos "deben ser protegidos, incluso contra una ley nueva; ésta no podría privar de un derecho a las personas que están definitivamente investidas del mismo; a la inversa, las simples expectativas ceden ante la ley nueva, que pueden atentar contra ellas y dejarlas sin efecto."<sup>14</sup>

La distinción entre derechos adquiridos y expectativas de derechos, tiene una gravitante importancia en la aplicación de la ley en el tiempo, pues mientras frente a los primeros existe una absoluta imposibilidad de exigir el cumplimiento de la nueva ley a las situaciones jurídicas consolidadas bajo la ley anterior, con relación a los segundos si es permisible que una nueva norma modifique el cuadro jurídico que le dio nacimiento.

---

<sup>13</sup> Enciclopedia Omeba. Pág. 284.

<sup>14</sup> Derecho civil. Parte I, Pág. 225.



"El principio de la irretroactividad exige que, en aplicación de la regla *tempus regis actum*, la ley vigente en un período dado determine la existencia de los supuestos de hecho verificados bajo su vigencia y las consecuencias jurídicas derivadas de esos supuestos."<sup>15</sup>

Se considera que este derecho a pensiones, jubilaciones y montepíos, es un derecho adquirido y debe aplicarse a cada trabajador que cumpla con los requisitos correspondientes, con el ánimo de beneficiarlo durante su vejez y que pueda contar con una prestación para cubrir todas sus necesidades básicas para su subsistencia decorosa y que no tenga necesidad de ningún aspecto para su bienestar personal.

### **1.11. Clasificación**

Doctrinariamente se establecen las siguientes clases de jubilación, que se considera importante mencionarlas como parte de la temática objeto de investigación, por sus características que las particularizan y por su importancia dentro de los trabajadores guatemaltecos:

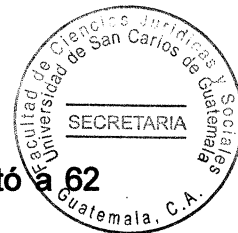
#### **1.11.1. Jubilación por razón de edad**

Se realiza tomando en cuenta que el interesado cumplió la edad límite para tener derecho a esta prestación. Se clasifica en forzosa o voluntaria.

---

<sup>15</sup> Sánchez Covisa, Joaquín. *La vigencia temporal de la Ley en el ordenamiento jurídico venezolano*. Pág. 152.





“En el caso específico del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, aumentó a 62 años, la edad de retiro y a 240 el número de cuotas, equivalente a 20 años de servicio, que deben aportar las personas que se afiliaron a partir del 1 de enero de 2011. A los afiliados a partir del año 2010, se les incrementaron las contribuciones.”<sup>16</sup>

“El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS) oficializó la medida, ayer, mediante el acuerdo 1257, publicado en el Diario de Centro América. El acuerdo se refiere a cambios al Programa de Invalidez, Vejez y Sobrevivencia (IVS). Además, se establece que para los trabajadores inscritos antes del 1 de enero del 2011 se mantiene la edad de retiro en 60 años, pero la cantidad de cuotas al IGSS aumentará de manera escalonada.”<sup>17</sup>

Esta prestación se otorga con el mínimo derecho de cumplir con la edad establecida en las disposiciones acordadas por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, sin embargo, existen reformas que aumentan la edad de jubilación y la cantidad de cuotas dinerarias que el trabajador debe aportar para la obtención de ese derecho.

### **1.11.2. Jubilación por invalidez**

Puede ser otorgada por invalidez extraordinaria, gran invalidez e invalidez ordinaria. Por invalidez entiéndase la inutilidad total y permanente para el desempeño de las funciones habituales en el cargo. Al respecto se reconocen tres clases de invalidez:

---

<sup>16</sup> Prensa Libre. Edición del 31 de diciembre de 2010, Pág. 14.

<sup>17</sup> *Ibíd.*



**Invalidez extraordinaria:** Es la sobrevenida como consecuencia de la realización de actos de servicio.

**Gran invalidez:** Se origina cuando se produce la pérdida de miembros anatómicos o funcionales, y debido a ello el asegurado necesite de la asistencia de otra persona para los actos más esenciales de su vida, tales como alimentarse, desplazarse, vestirse y otras necesidades análogas.

**Invalidez ordinaria:** Aquella que no está comprendida en ninguno de los casos citados anteriormente.

La jubilación por razón de edad, necesariamente debe entenderse como aquella que tiene lugar al llegar el funcionario a la edad determinada por la ley respectiva. La jubilación será forzosa cuando obligatoriamente se produzca al cumplir el individuo la edad que regula la legislación de la materia para cada categoría de burócratas, es decir, sin que sea necesaria su declaración de voluntad.

Jubilación voluntaria aquella que se produce cuando el servidor público ha completado el número de años de servicio estipulado por la citada ley, tiene que ser solicitada por quien la pretende. En cuanto a la cuantía de la mencionada pensión, la doctrina llega a aceptar en algunos casos hasta el 100% del haber regulador y se utiliza este término para designar el sueldo consolidado que este disfrutaba al momento de ocurrir el hecho



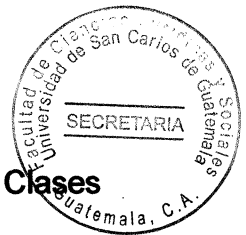
determinante de la prestación, agregándole al mismo los salarios extraordinarios devengados.

Prestación de socorro es aquella que se brinda al funcionario cuando se jubila por razón de edad o invalidez ordinaria, pero sin reunir los años necesarios para recibirla, esta semejará a tantas mensualidades del haber regulador como años de antigüedad tenga en el empleo, ella será entregada al pensionado de una sola vez.

### **1.12. Revisión de la jubilación**

Revisión a la jubilación es el título del Artículo 114 de la Constitución Política de la República de Guatemala, que indica que cuando un trabajador del Estado que goce del beneficio de la jubilación, regrese a un cargo público, dicha jubilación cesará de inmediato, pero al terminar la nueva relación laboral, tiene derecho a optar por la revisión del expediente respectivo y a que se le otorgue el beneficio derivado del tiempo servido y del último salario devengado, durante el nuevo cargo.

La revisión a la jubilación se encuentra detallada en el Artículo 114 de la Constitución Política de la República de Guatemala. Esta disposición establece también que conforme las posibilidades del Estado, se procederá a revisar periódicamente las cuantías asignadas a jubilaciones, pensiones y montepíos.



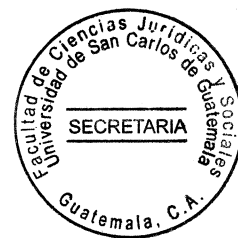
De conformidad con lo preceptuado en el Artículo 6 del Reglamento de la Ley de Clases Pasivas Civiles del Estado, se establece el procedimiento para el retiro obligatorio, para la aplicación del retiro obligatorio a que se refiere la ley, si el trabajador no ha iniciado gestiones de jubilación deberá observarse el procedimiento siguiente:

- a) Las unidades de personal llevarán un registro especial de sus trabajadores que hayan cumplido 60 años de edad, con indicación de la fecha de nacimiento, número de años de servicios públicos prestados tanto a la dependencia o entidad respectiva, como a las otras en donde haya laborado y contribuido al régimen, para cuyo efecto se le requerirán las constancias o certificaciones correspondientes;
- b) Cuando el trabajador cumpla 64 años de edad, la unidad de personal hará saber a la autoridad nominadora y notificará al propio servidor, para que éste inicie sus gestiones de pensión por jubilación, salvo en los casos indicados en los Artículos 7 y 8 de este reglamento;
- c) Seis meses después de la fecha de la notificación anterior, la unidad de personal consultará a la oficina, para establecer si el trabajador inició los trámites de pensión civil por jubilación. La oficina dentro del término de diez días informará a la unidad de personal sobre el estado del expediente y los trámites o requisitos necesarios que hicieren falta para concluir el mismo. Si de la información proporcionada por la oficina se estableciere que ya fue concluido el expediente, la



autoridad nominadora procederá a sustituir al trabajador al cumplir 65 años de edad; y,

- d) Si por la consulta a que se refiere el inciso anterior, se establece que el trabajador no ha realizado gestión o hiciere falta algún requisito o documento, la unidad de personal respectiva le fijará un plazo perentorio de tres meses para que cumpla con la gestión respectiva o aporte los documentos. En todo caso, la autoridad nominadora procederá a sustituir al trabajador que cumpla 65 años de edad, salvo las excepciones señaladas en los Artículos 7 y 8 de este Reglamento.



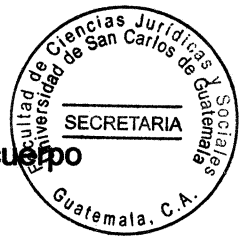
## CAPÍTULO II

### **2. Causas que impiden el derecho a jubilarse**

Muchos trabajadores, cuando consideran que ya cumplieron con la edad y el cómputo de servicio, deciden jubilarse por medio del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Al iniciar los trámites administrativos para obtener su jubilación, se encuentran con uno o más obstáculos o razones que les impiden el ansiado derecho a jubilarse; entre las cuales se encuentran el incumplimiento a suscribir un contrato laboral, el impacto social, lugar de trabajo, declaratoria de incapacidad legal, sustitución patronal y la forma de pago.

Una de esas causas se circunscribe en el incumplimiento de suscribir un contrato laboral. El contrato de trabajo, como todos los contratos con prestaciones recíprocas y de tracto sucesivo puede ser denunciado en caso de incumplimiento de la otra parte. El contrato de trabajo debe constar por escrito y cumplir con los requisitos establecidos en el Artículo 29 del Código de Trabajo.

Materialmente constituye el medio que las partes utilizan para manifestar su voluntad. Sin embargo, puede ser verbal si se trata de labores agrícolas o ganaderas, servicio doméstico, trabajos accidentales o temporales que no excedan de 60 días y cuando se trata de obra determinada que no exceda del valor de 100 quetzales cuyo plazo de



entrega no sobrepase los 60 días de conformidad con el Artículo 27 del mismo cuerpo legal, siendo ésta la única excepción a la regla.

Aunque la legislación laboral en estos casos es flexible, el patrono debe cumplir con la obligación de proveerle al empleado un documento simple en el que deben consignarse la fecha cuando éste comienza a trabajar, así como la retribución acordada y la fecha del pago correspondiente y la respectiva jornada laboral.

Sin embargo, en muchos casos, las personas se comprometen verbalmente a realizar diferentes actividades laborales que duran cortos períodos de tiempo que pueden ser de tres a cuatro días por semana, y dos a tres semanas por mes, sin hacer valer sus derechos, por el temor a ser desplazados porque la necesidad de adquirir recursos para el sostenimiento de ellos mismos y sus dependientes es mayor o igual que los ingresos que van a recibir.

La ley regula diversas formas de finalizar la relación laboral, con el objetivo de desvincular al trabajador del centro de trabajo, y por ello indica una serie de disposiciones reglamentarias que deben ser observadas por el patrono y el empleado.

- a) Por voluntad de despido directo una de las partes.
- b) Por renuncia.
- c) Por mutuo acuerdo.
- d) Por vencimiento del contrato.

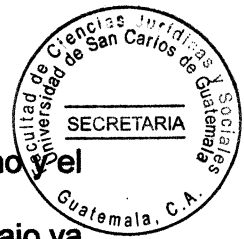


- e) Por culminación de la obra pactada.
- f) Por realización de una causa prevista en el contrato.
- g) Por despido indirecto justificado, imputable a la otra parte.
- h) Abandono injustificado de trabajo.
- i) Por muerte del trabajador o patrono.
- j) Por retiro del trabajador por enfermedad, vejez o invalidez.
- k) Por incapacidad del patrono.
- l) Por fuerza mayor o caso fortuito.
- m) Por insolvencia, quiebra o liquidación de la empresa.

El ordenamiento jurídico guatemalteco libera en principio al empleador de la obligación de preavisar, así con también de cualquier otra obligación indemnizatoria vinculada con el hecho de la denuncia.

Al trabajador por su parte, le concede el derecho a percibir la indemnización que le corresponde por falta de preaviso y antigüedad, como si la denuncia del contrato la hubiera producido el patrono sin invocación de causa. La naturaleza jurídica de la denuncia por incumplimiento, permite que las partes unidas por una relación de trabajo, la cual es derivada de la concertación de voluntades, por lo tanto, disponen de las facultades resolutorias para extinguir la relación en forma bilateral o unilateral, con o sin invocación de causa.



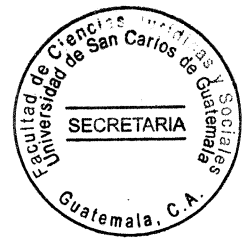


De conformidad a lo establecido en el Artículo 76 del Código de Trabajo, el patrono y el trabajador pueden poner fin a los contratos de trabajo, cesando la relación de trabajo ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra, o en que ocurra lo mismo, por disposición de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y las obligaciones que emanan de dichos contratos. Pero eso no obsta que se inicien las laborales pactadas verbalmente, siendo este el meollo del asunto, en virtud que, al terminarse la relación laboral, si bien le va únicamente percibirá el pago en efectivo, por concepto de indemnización.

Lo cierto es que no consta ante el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS) el tiempo invertido en este trabajo; sencillamente no se cumple con la ley.

La existencia del contrato de trabajo otorga derechos y obligaciones a cada una de las partes, y en caso de discrepancias servirá de plena prueba. Aunque el carácter tutelar de la norma laboral, exime al trabajador en el cumplimiento legal de la misma, esta responsabilidad de la carga le corresponde únicamente al patrono. En caso contrario, es el incumplimiento del patrono de suscribir el contrato, pues la omisión de éste constituye una falta a las leyes laborales.

Muchos trabajadores tienen problemas que les impide a cumplir con el derecho a jubilarse, por lo que es oportuno hacer una clasificación de esos motivos, que son variados y es necesario e importante mencionarlos.



## **2.1. Falta de estabilidad laboral**

Existen empresas que, dentro de sus políticas de trabajo con el ánimo de no brindar los medios para jubilarse los trabajadores a su cargo, promueven la falta de estabilidad laboral, por lo que se caracterizan por practicar la figura de despido directo u otorgar las prestaciones laborales en forma anual.

## **2.2. Incumplimiento a suscribir el contrato de trabajo**

Existen empresas que omiten la obligación de suscribir el contrato de trabajo, para evitar el pago de las prestaciones laborales. Sin embargo, esta situación anómala puede ser denunciada en caso de incumplimiento de parte patronal. El contrato de trabajo debe constar por escrito y cumplir con los requisitos establecidos en el Artículo 29 del Código de Trabajo, constituye el medio que las partes utilizan para manifestar su voluntad.

## **2.3. Despidos sin justa causa**

Generalmente el patrono despide en justa causa a sus trabajadores, con el fin de contratar personal nuevo y evitar que se tramite el pago de la prestación de jubilación.

El despido injustificado, sin duda, es una de las situaciones por las que ningún trabajador querría pasar en su vida laboral. Sin embargo, en ocasiones, esto puede



ocurrir debido a diferentes razones ajenas al trabajador. Para los casos de despido, cuando es injustificado, la ley contempla el pago de una indemnización que sirva como una forma de cobertura al trabajador mientras encuentra un nuevo empleo.

La indemnización por despido en Guatemala se encuentra contemplada en el Código de Trabajo: “Artículo 82. Si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye una vez transcurrido el período de prueba, por razón de despido injustificado del trabajador, o por alguna de las causas previstas en el Artículo 79, el patrono debe pagar a éste una indemnización por tiempo servido equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos y si los servicios no alcanzan a un año, en forma proporcional al plazo trabajado...”.

Los trabajadores que son despedidos injustificadamente, según la legislación laboral guatemalteca, el patrono debe pagar una indemnización que coadyuve al trabajador, mientras consigue un nuevo trabajo para su manutención. Dicha disposición establece un mes de salario por cada año de servicios prestados.

#### **2.4. Falta de capacidad e idoneidad para determinar la capacidad laboral y por ende no se califica con objetividad el desempeño laboral de los trabajadores municipales**

Previo a desarrollar la temática correspondiente, es necesario indicar que la Ley de Servicio Municipal, considera trabajador municipal, la persona individual que presta un



**servicio remunerado por el erario municipal en virtud de nombramiento, contrato o cualquier otro vínculo legalmente establecido, mediante el cual queda obligado a prestar sus servicios o a ejecutarle una obra formalmente a cambio de un salario, bajo la dependencia y dirección inmediata o delegada de una municipalidad o sus dependencias.**

**Se considera que el sistema de recursos humanos de la Municipalidad de San Juan Sacatepéquez, del departamento de Guatemala, no cumple con las disposiciones contenidas en el Artículo 55 de la Ley de Servicio Municipal, tomando en cuenta la inexistencia de un sistema de evaluación del desempeño que establezca la capacidad y el desempeño laboral de los trabajadores municipales.**

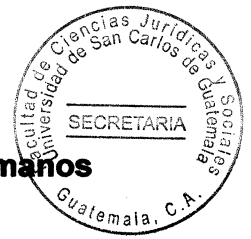
**Se considera que a los empleados municipales no se les garantiza y respeta el servicio de carrera establecido en la Ley de Servicio Municipal, y al no garantizarse su estabilidad laboral, no cumplen el tiempo establecido en la ley para gozar del derecho de jubilación. Se determina que existe una legislación vigente aplicable al régimen jurídico de la jubilación que desde el punto de vista jurídico no es positivo en virtud que los trabajadores municipales del servicio de carrera son despedidos injustamente incumpliendo las disposiciones establecidas en la Ley de Servicio Municipal como causas justas para la remoción justificada y comprobada de dichos trabajadores.**



Desde el punto de vista económico, las municipalidades se ven en la necesidad de remover al personal municipal por falta de presupuesto e ingresos propios para el pago de funcionamiento.

Otra disposición que incumple la Municipalidad de San Juan Sacatepéquez, del departamento de Guatemala, es la contenida en el Artículo 55 de la Ley de Servicio Municipal referente a la evaluación del desempeño de los empleados municipales, puesto que las autoridades nominadoras, están obligadas a evaluar el desempeño de los trabajadores municipales que dependan de ellos y además deberán velar porque dicha evaluación se realice en forma justa y objetiva, de conformidad con el sistema de evaluación del desempeño que establezca la Corporación Municipal con la asesoría de la Oficina Asesora de Recursos Humanos de las Municipalidades.

De lo anterior se desprende la irresponsabilidad de la Municipalidad de San Juan Sacatepéquez, del departamento de Guatemala, que no cumple con los estatutos contenidos en la Ley de Servicio Municipal, y con ello no jubila a sus empleados cuando han cumplido con el tiempo establecido para ese derecho contenido en la Constitución Política de la República de Guatemala, y leyes ordinarias que tienen competencia para el cumplimiento de este derecho laboral para todos lo que llenan los requisitos de tiempo y edad correspondiente.



## **2.5. Falta de capacidad e idoneidad de la Oficina Asesora de Recursos Humanos de las Municipalidades, y en otros casos que ni existe esta oficina**

La oficina asesora de recursos humanos de la Municipalidad de San Juan Sacatepéquez, incumple los postulados constitucionales y ordinarios en cuanto a las disposiciones relacionadas con los beneficios de la jubilación de los trabajadores municipales, puesto que tienen la obligación de otorgar dicha prestación cuando el empleado ha cumplido con los requisitos establecidos en ley.

Asimismo, se considera que dicha oficina de recursos humanos, recibe órdenes expresas del Alcalde Municipal para que se proceda al impago de la prestación laboral de jubilación, puesto que, en algunos casos, la municipalidad no cuenta con los fondos dinerarios necesarios para cubrir tal obligación.

De lo anterior, se infiere la existente falta de capacidad e idoneidad de la oficina asesora de recursos humanos de la Municipalidad de San Juan Sacatepéquez, porque al no efectuar el procedimiento para el pago de jubilación, está incumpliendo la normativa que emite tal disposición y está perjudicando directamente a los trabajadores que por su tiempo de servicio tienen derecho a esa prestación laboral.



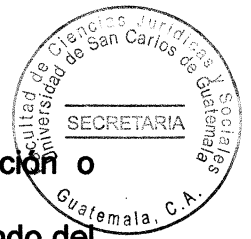
**2.6. Falta de evaluación en forma justa y objetiva, del desempeño de sus labores, privando así su continuidad laboral, lo que repercute en su despido injustificado**

La Municipalidad de San Juan Sacatepéquez, por intermedio de la oficina de recursos humanos, no efectúa la evaluación del desempeño que corresponde a los trabajadores de esa entidad, con lo cual perjudica grandemente a cada trabajador, pues no se puede determinar aptitudes, capacidades, responsabilidad y otros atributos, que les permitirán optar para un ascenso.

Además, al no efectuar la evaluación del desempeño, los están induciendo a un despido injustificado con el fin de contratar a otras personas, que posiblemente no tienen la experiencia ni el conocimiento para desempeñar las tareas que se les asignan. Lo anterior es una práctica porque cada Concejo Municipal, tiene la posibilidad de nombrar a una persona de su confianza o algún familiar, aunque éstos no sean los mejores candidatos para llenar la plaza de un trabajador que es despedido para ese fin.

**2.7. Marco legal**

La Ley de Clases Pasivas Civiles del Estado, en el Artículo 39 establece las siguientes causales que impiden obtener una pensión, o el derecho a jubilarse.



- a) Que hayan sido condenados en sentencia firme por el delito de traición o espionaje a que se refieren los capítulos I y II del Título XI del Libro Segundo del Código Penal;
- b) No pueden obtener el derecho a pensión o pierden el derecho a seguir gozando de la misma, las personas que se encuentran en las circunstancias siguientes:  
Que hubieren perdido la nacionalidad guatemalteca.
- c) En las mismas circunstancias se encuentran las personas a quienes se les haya autorizado contribuir al financiamiento del Régimen de Clases Pasivas Civiles del Estado, comprendidas en los Artículos 19 y 20 de esta ley.
- d) Los beneficiarios de pensiones derivadas, no están afectos a comprobar los extremos indicados en el presente Artículo.

## **2.8. Antecedentes de la Ley de Servicio Municipal**

“En Guatemala está vigente la Ley de Servicio Municipal, contenida en Decreto 1-87 del Congreso de la República de Guatemala que, además de normar relaciones laborales, norma aspectos de carrera administrativa; sin embargo, ésta no se ha implementado, así como tampoco la Oficina de Recursos Humanos de las municipalidades ni la Junta Mixta Conciliatoria de Personal, establecidas como órganos para la aplicación de la ley. También en el Artículo 93 del Código Municipal se establece el deber de las





municipalidades de establecer un procedimiento de oposición para otorgamiento de puestos y de instituir la carrera administrativa.

Al respecto, la principal debilidad de ambas leyes es que tales obligaciones se atribuyen como facultad de cada municipalidad por lo que depende de su voluntad política, la cual hasta el momento ha sido negativa. La principal excusa —no compartida por el autor— para no establecer normas obligatorias generales en la Ley ha sido que no se respeta la autonomía municipal.”<sup>18</sup>

“El proyecto de una nueva Ley de Servicio Municipal, impulsado por la Comisión Presidencial para la Reforma, Modernización y Fortalecimiento del Estado y de sus Entidades Descentralizadas (COPRE, ya desaparecida), obtuvo un dictamen desfavorable por parte de la Comisión de Asuntos Municipales del Congreso de la República, con fecha 28 de junio de 2006, con argumentos que se consideraron válidos. Existe otro proyecto, no presentado al Congreso de la República de Guatemala, elaborado por Oscar Estuardo Bautista Soto, con el auspicio de FUNDEMUCA y AECI que, en varios aspectos, reproduce literalmente normas del proyecto con dictamen desfavorable.”<sup>19</sup>

---

<sup>18</sup> Monzón Juárez, José Antonio. **La carrera pública municipal en Guatemala: perspectivas conceptual y jurídica.** Pág. 50.

<sup>19</sup> **Ibid.**



“En el mes de junio de 2008 se publicó el estudio elaborado por el **especialista** argentino José Luis Furlán y sus resultados fueron ampliamente debatidos y consensuados con actores involucrados en el tema”.<sup>20</sup>

“Dicho estudio incluyó un diagnóstico básico sobre el servicio civil municipal guatemalteco e importantes propuestas estratégicas y de cambios legales. El autor del presente documento colaboró en el referido estudio y, con base en el mismo, elaboró dos proyectos de ley: uno de reformas al Código Municipal para instaurar la acreditación de competencias para funcionarios municipales, y otro de reformas a la Ley de Servicio Municipal para impulsar obligatoriamente la carrera pública municipal, incluyendo la acreditación de competencias de los servidores municipales en general.”<sup>21</sup>

Los proyectos fueron presentados a la Comisión de Asuntos Municipales del Congreso de la República por la denominada Comisión Mixta, integrada por la Secretaría de Coordinación Ejecutiva de la Presidencia (SCEP), la Asociación Nacional de Municipalidades de la República de Guatemala (ANAM) y la Asociación Guatemalteca de Alcaldes y Autoridades Indígenas (AGAAI); los proyectos se han incluido en una agenda legislativa local pero aún no han sido oficialmente planteados como iniciativa legislativa.

---

<sup>20</sup> Furlán, José Luis. **Propuesta de carrera pública municipal. Programa descentralización y fortalecimiento municipal.** Pág. 14.

<sup>21</sup> Monzón, **Op. Cit.** Pág. 51.



El presente documento expone algunos de los aspectos del trabajo de José Luis Furlán y otras consideraciones propias, con el fin de destacar la importancia y viabilidad de un servicio civil municipal más adecuado que fortalezca la gestión pública local mediante su profesionalización, y que permita elevar la capacidad pública y la de los recursos humanos en el ámbito local.

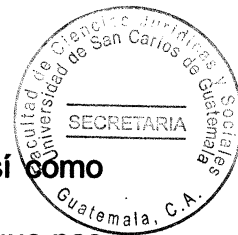
Para esos mismos efectos, y como conclusión del trabajo, se sintetiza el contenido de los dos proyectos de reforma legal.

## **2.9. La carrera pública municipal y elementos de una estrategia para su impulso en Guatemala**

José Luis Furlán expresa que: “Los grandes objetivos de cualquier proyecto colectivo contemporáneo dependen en buena medida del correcto aprovisionamiento, desarrollo y utilización del capital humano... La importancia del activo humano ha fundamentado orientaciones de cambio en las organizaciones. Ha elevado las opciones básicas relacionadas con las personas al rango de decisiones estratégicas. Ha producido transferencias de responsabilidad desde las unidades especializadas hacia la línea de mando. En paralelo, y congruentemente con todo ello, las políticas de personal se orientan hacia la gestión del talento y el compromiso de los individuos. Disponer de los mejores en cada momento y alinear sus objetivos vitales con los de la organización pasan a ser los objetivos centrales.”<sup>22</sup>

---

<sup>22</sup> **Ibíd.**

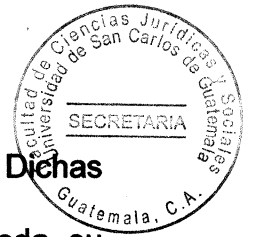


Lo anterior destaca la necesidad de servidores capacitados y competentes, así como comprometidos con el logro de los objetivos de las organizaciones y, en el caso que nos ocupa, con el logro de los objetivos de la organización municipal. Tal como se expuso en la introducción, la dimensión municipal reviste creciente importancia como parte del proceso de democratización del Estado y de la sociedad guatemalteca, lo que, en contraste con los factores adversos que se reseña más adelante, demanda la existencia de servidores municipales competentes y debidamente capacitados, orientados al logro de los objetivos de la organización municipal.

Para ello, se requiere de una carrera pública local que incluya una estabilidad básica, una capacitación continuada y una debida acreditación de competencias de los funcionarios y demás servidores municipales; todo ello como fundamento de gestiones eficaces y eficientes orientadas a satisfacer necesidades básicas de la población.

El basamento del marco conceptual de una estrategia de intervención en el tema, según Furlán, lo constituyen las tendencias actuales del mundo del trabajo, las lecciones aprendidas de la experiencia internacional en materia de servicios civiles, y los principales hallazgos del diagnóstico y recomendaciones más importantes que sobre la carrera pública local se han realizado a la fecha en Guatemala.

Las principales tendencias en el mundo del trabajo giran en torno a la sustitución de la estabilidad por la empleabilidad, la flexibilidad numérica, funcional, contractual y salarial, la introducción de la gestión por competencias, la certificación de estas últimas



y el énfasis que tienen la formación y el desarrollo de los recursos humanos. Dichas tendencias no tienen por qué trasladarse, todas, a cada realidad, ni en toda su proporción, por lo que en caso de propuestas para Guatemala puede optarse entre ellas o aplicarse en proporciones adecuadas.

En cuanto a los diagnósticos sobre la situación, se constata de la existencia de un conjunto de factores generales que condicionan fuertemente la implantación de una carrera pública municipal. Como factores de contexto se enumeran: la alta informalidad y la dificultad para conseguir empleos estables, la alta tasa de subempleo, los elevados niveles de pobreza, los altos niveles de analfabetismo, el desinterés generalizado de la ciudadanía en los asuntos públicos, la debilidad, volatilidad y fragmentación del sistema político partidario y la baja calidad de las instituciones encargadas de proveer justicia. Como factor político se menciona el clientelismo en el ámbito de la administración pública, incluida la municipal, que privilegia el compromiso político partidario sobre la capacidad de los servidores públicos.

Como factor normativo se apela a la ausencia de regulaciones o debilidades en las normas vigentes; tal es el caso de la Ley de Servicio Municipal y del Código Municipal que, a pesar de sus aspectos positivos, no se cumplen en lo relativo a la carrera pública local debido a que ello depende de la prácticamente inexistente voluntad política de las autoridades municipales.



Como factor tecnológico se menciona la escasa informatización de los procesos de gestión municipal.

Como factores culturales se reconoce los valores y actitudes negativos al cambio. Por otra parte, la combinación de baja escolaridad y escasa experiencia detectada entre los principales funcionarios municipales permite concluir que el perfil de estos funcionarios clave para las municipalidades debe ser mejorado, lo que puede lograrse mediante un sistema de certificación de competencias de los mismos, apoyándolo con una oferta de capacitación adecuada y suficiente.

## **2.10. Ley de Servicio Municipal**

Al analizar la Ley de Servicio Municipal vigente puede concluirse que contiene un conjunto más o menos adecuado de principios y garantías sobre el servicio municipal, que permitirían articular una carrera pública municipal. Sin embargo, la Ley no se cumple porque su cumplimiento depende prácticamente de una inexistente voluntad política de las autoridades municipales.

Entre los aspectos positivos de la ley vigente se encuentran los siguientes:

- a) El hecho mismo de su vigencia desde 1987 que, en lo laboral, ha sido razonablemente aplicada, sin que suscite mayor problema en esa materia. Los conflictos al respecto han sido resueltos administrativa o judicialmente; en el



primer caso, con intervención de autoridades del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en virtud de la aplicación supletoria del Código de Trabajo, establecida en el Artículo 5 de la Ley de Servicio Municipal.

- b) Plantea explícitamente la “aplicación de un sistema de administración de personal que fortalezca la carrera administrativa sin afectar la autonomía municipal” y el deber de establecer un procedimiento de oposición para el otorgamiento de puestos, instituyendo la carrera administrativa (Artículos 2 y 3 inciso a).
  
- c) Se prevé, como facultad de cada municipalidad, la organización, convocatoria, dirección y ejecución de pruebas de ingreso y ascenso conforme a la Ley y sus reglamentos; el establecimiento de registros de ingreso y ascensos, así como la evaluación justa y objetiva del desempeño, cuyos resultados servirán de base para promociones, ascensos, traslados y demás acciones de personal, así como para el fortalecimiento de la carrera administrativa municipal y la formulación de programas de adiestramiento y capacitación, conforme a las posibilidades financieras de las respectivas municipalidades (Artículos 27, 34, 41 a 43, 55, 56).

Entre las debilidades de la ley vigente se cuentan las siguientes:

Las acciones de administración de personal, el procedimiento de oposición para otorgar puestos y, en general, el impulso de la carrera pública, se establecen como facultad de cada municipalidad, por lo que depende de su voluntad política.



Los órganos para la aplicación de la Ley (Oficina Asesora de Recursos Humanos de las Municipalidades y Junta Mixta Conciliatoria de Personal) no se han integrado, especialmente por considerarse que el Artículo 68 atribuye el 25% de su financiamiento a las propias municipalidades en proporciones distintas según su categoría (tales categorías ya no existen) y, además, porque se le atribuyen a la Oficina funciones propias de la autoridad local, lo que atentaría contra la autonomía municipal; en el primer caso por referirse a la disposición y propiedad exclusiva de los recursos municipales (Artículos 253 y 260 de la Constitución Política de la República de Guatemala).

El Artículo 19 inciso e) permite designar de manera amplia a empleados con funciones declaradas de confianza conforme al reglamento respectivo, los que quedarían excluidos de la carrera administrativa y de las disposiciones referentes a nombramiento y despido. Dicha amplitud permitiría una facultad ilimitada al respecto.

Entre los derechos de los trabajadores (incisos a y e del Artículo 44), se establece el de no remoción, salvo por causales de despido debidamente comprobadas, y el de recibir indemnización por supresión de puesto o despido injustificado, lo que se ha interpretado judicialmente como opción no del trabajador sino de la municipalidad, en perjuicio de la estabilidad laboral y de la carrera administrativa.

Conforme a lo expuesto acerca de las debilidades de la ley, es necesario readecuar la normativa vigente para establecer como obligatorio —y no dependiente de la mera





voluntad política de las autoridades— la eficaz implementación de la carrera pública municipal, de la formación y capacitación continua del personal y de la acreditación de competencias de los servidores.



## CAPÍTULO III

### **3. Comparación del régimen jurídico de la jubilación contenida en la Constitución Política de la República de Guatemala, Código de Trabajo, Ley de Clases Pasivas del Estado, Ley del Servicio Civil y Ley de Servicio Municipal**

A continuación se efectuará una comparación del régimen jurídico de las leyes citadas, con el fin de contar con información relacionada con el tema objeto de estudio, y obtener las diferencias y similitudes de dichas normativas.

#### **3.1. Constitución Política de la República de Guatemala**

El Artículo 102 constitucional establece los derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo, entre ellos la literal r) referente al establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden, especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia.

La Corte de Constitucionalidad en Gaceta No. 45, expediente No. 1024-96, sentencia de fecha 15-07-97, establece lo siguiente:

La jubilación debe entenderse en el sentido de no imponer otras limitaciones que las justamente derivadas de la naturaleza y régimen de los derechos personales. Para el

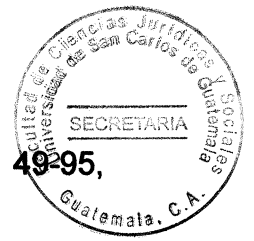


efecto, el legislador ha establecido esas condiciones atendiendo factores generalizados y razonables, tales como la edad del trabajador o bien los años de servicio como parámetros para optar a una jubilación, sin que ello califique que el trabajador no pueda aún conservar eficiencia para desempeñar sus labores. Si bien la jubilación está constitucionalmente reconocida, el derecho para acogerse a ese régimen puede ser tanto una determinación facultativa del trabajador, como una obligación para éste preceptuada por ley.

“Por ello la doctrina es uniforme al establecer que en el primero de los casos la jubilación puede ser voluntaria, y en el segundo de éstos, es obligatoria, sin que por ello se restrinja este derecho, sino más bien se regule las condiciones en las cuales se otorga la jubilación...”

“El Artículo 78 de la Constitución establece con relación al magisterio, que el Estado promoverá la superación económica, social y cultural del magisterio, incluyendo el derecho a la jubilación que haga posible su dignificación efectiva. Los derechos adquiridos por el magisterio nacional tienen carácter de mínimos e irrenunciables. La ley regulará estas materias. ”...

Es una obligación del Estado procurar por el magisterio, en el pago de sus prestaciones laborales, particularmente la jubilación, por ser una actividad laboral de carácter irrenunciable.



Al respecto, la Corte de Constitucionalidad en la gaceta No. 37, expediente No. 49-95, sentencia de fecha 24-08-95, regula que:

El Artículo 78 constitucional transcrito contiene una reserva de ley, estableciendo con claridad que las materias relacionadas con la promoción que deberá hacer el Estado para la superación económica, social y cultural del Magisterio y con los derechos adquiridos del mismo, está reservada a la ley. La reserva de ley que hace el Artículo de referencia, es aquella normativa considerada en su aspecto material y formal, creadora de situaciones jurídicas generales, abstractas e impersonales, que impone obligaciones y crea derechos y cuyo contenido es eminentemente normativo.

A este respecto debe señalarse que el hecho de que determinados actos legislativos lleven el nombre de leyes, no significa necesariamente que éstas lo sean, porque no contienen ninguna norma de carácter general, sino que únicamente son actos legislativos formales -actos-condición-.

### **3.2. Código de Trabajo**

El Artículo 216 del Código del Trabajo establece la jubilación patronal como un derecho a favor de los trabajadores u obreros sujetos a esta Ley siempre y cuando cumplan ciertos requisitos, tales como: Tener la calidad de trabajador u obrero amparado al Código del Trabajo y 25 años de servicio o más.



El inciso 7 del Artículo 188 del citado cuerpo legal, establece que el mencionado derecho, en su parte proporcional, también se reconoce a favor de los trabajadores que hubieren cumplido más de 20 años y menos de 25 años en el caso de despido intempestivo.

### **3.3. Ley de Clases Pasivas del Estado**

El Artículo 4 establece que, en cuanto a las pensiones, se otorgarán las siguientes... por jubilación. Por otra parte, el Artículo 5 regula que se adquiere el derecho a pensión por jubilación: Por retiro voluntario: a) El trabajador que tenga veinte (20) años de servicios, como mínimo, cualquiera que sea su edad; b) El que haya cumplido cincuenta (50) años de edad y acredite, como mínimo, diez años de servicios. 2. Por retiro obligatorio: Los trabajadores que hayan cumplido sesenta y cinco (65) años de edad y acrediten un mínimo de diez años de servicios, siempre que durante esos diez años haya contribuido al financiamiento del régimen.

### **3.4. Ley del Servicio Civil**

El Artículo 61 de la Ley de Servicio Civil regula que los servidores públicos en los servicios por oposición gozan, de los derechos establecidos en la Constitución, en el texto de esta ley y además de los siguientes: 8) A gozar del régimen de jubilaciones, pensiones y montepíos de conformidad con la ley respectiva.



Asimismo, el Artículo 84 de la misma Ley preceptúa que la cesación definitiva de funciones de los servidores públicos en el servicio por oposición, se produce en los siguientes casos: 1. Por renuncia del servidor público. 2. Por destitución o remoción. 3. Por invalidez, cuando fuere absoluta. 4. Por jubilación, de conformidad con la ley de la materia.

### **3.5. Reglamento del plan de prestaciones de la USAC**

El Artículo 12 del Reglamento del Plan de Prestaciones entre la Universidad de San Carlos de Guatemala y su Personal, establece que los trabajadores que hayan cumplido sesenta y cinco años de edad y tengan como mínimo veinte años de servicio o de contribución al plan; serán retirados obligatoriamente y tendrán derecho a gozar el máximo de jubilación (100% de sueldo) puede exceptuarse de esta norma los casos muy especiales, cuando a juicio del Consejo Superior Universitario se considere conveniente que el trabajador continúe en servicio, previa anuencia escrita de éste.

A los jubilados que reingresaren al servicio de la Universidad, se les suspenderá el pago de la pensión mientras permanezcan en servicio; el valor de dicha pensión no podrá ser aumentado de ninguna manera con motivo de los sueldos que devengue el trabajador desde la fecha de jubilación.



### **3.6. Instituto Guatemalteco de Seguridad Social**

El Instituto Guatemalteco de la Seguridad Social, es la institución del gobierno de Guatemala encargada de brindar seguridad social (principalmente salud y jubilación) a los trabajadores. Sus fondos dinerarios provienen de una cuota que las empresas pagan equivalente al 10.67% del salario de sus empleados; por su parte cada empleado debe aportar el 4.83% de su salario a dicha institución.

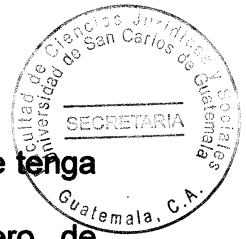
Según el Reglamento Sobre Protección Relativa a Invalidez, Vejez y Supervivencia del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, adquiere el derecho a pensión por el riesgo de vejez, el asegurado que reúna las siguientes condiciones:

Tener acreditados el número de contribuciones mínimas de acuerdo a la siguiente escala:

- a) 180 contribuciones hasta el 31 de diciembre del 2010.
- b) 192 contribuciones a partir del 1 de enero del 2011.
- c) 204 contribuciones a partir del 1 de enero del 2013.
- d) 216 contribuciones a partir del 1 de enero del 2014.
- e) Haber cumplido la edad mínima de 62 años.

La pensión por vejez está constituida de la siguiente forma:

- a) El 50% de la remuneración base.
- b) El 10% de la remuneración base por asignación familiar.



- c) El 0.5% de la remuneración base por cada seis meses de contribución que tenga el asegurado, después de haber cumplido los requisitos del número de contribuciones y edad establecidos para el riesgo de vejez.

La pensión por invalidez se transformará en pensión por vejez cuando el pensionado cumpla la edad establecida. El derecho a recibir la pensión por vejez empieza desde la fecha en que el asegurado reúna las condiciones establecidas para gozar de la misma y termina al momento en que el pensionado fallece.

### **3.7. Ley de Servicio Municipal**

El Artículo 44 de esta normativa, regula que los trabajadores municipales gozan de los derechos establecidos en la Constitución Política de la República de Guatemala, los contenidos en esta ley, sus reglamentos y además los siguientes: g) A gozar de pensiones, jubilaciones y montepíos de conformidad con el plan de prestaciones del empleado municipal y demás leyes específicas.

La única comparación del régimen jurídico de la jubilación contenida en la legislación anterior se sustenta en la Constitución Política de la República de Guatemala, considerando que por ser una ley suprema, las demás leyes ordinarias únicamente cumplen con tales disposiciones constitucionales y se refieren específicamente al pago de la prestación de jubilación como un derecho del trabajador al cumplir una determinada edad y un tiempo de servicio que le permita acogerse a este beneficio que





le permitirá cubrir sus gastos necesarios e indispensables a partir que cese su relación laboral tanto con instituciones del Estado como con entidades privadas.

### **3.8. Importancia de la regulación del régimen de la jubilación en la Constitución Política de la República de Guatemala, Código de Trabajo, Ley de Clases Pasivas del Estado, Ley del Servicio Civil y Ley de Servicio Municipal**

En Guatemala existen 17 regímenes de pensiones públicas que protegen casi un millón de trabajadores cotizantes. La mayor parte equivalente al 77 por ciento, corresponde a trabajadores que laboran en el sector privado bajo la cobertura del programa de Invalidez, Vejez y Supervivencia, administrado por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

El porcentaje restante, el 23 por ciento, son trabajadores del sector público que está bajo protección de 16 planes de pensiones específicas para laborantes de empresas públicas, de instituciones bancarias estatales, de organismos municipales, de institutos semiautónomas, de la universidad estatal y para trabajadores civiles y militares del Estado.

A excepción de la Ley de Clases Pasivas Civiles del Estado y el Plan de Pensiones del Ejército de Guatemala, la mayoría de los regímenes de pensiones públicas existentes en el país, son relativamente nuevos, pues fueron creados en los últimos 30 años, y su



ampliación, consolidación y actualización legal se ha realizado prácticamente en los últimos 10 años.

A excepción de los trabajadores protegidos por la Ley de Clases Pasivas Civiles del Estado y el Instituto de Previsión Militar, todos los demás planes de pensiones públicas están obligados a contribuir al régimen de pensiones por IVS que administra el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, lo cual acarrea una dualidad de contribución y protección, pues las prestaciones que otorgan tales regímenes a sus pensionados, se complementan a las que suministra el IGSS a través de su programa de IVS.

Para fundamentar los diferentes regímenes de prestaciones en Guatemala, se consideró oportuno elaborar un cuadro que contiene toda la información legal, nombre de la pensión y dependencia que lo cumple, de acuerdo a la legislación pertinente que también corre adjunta, con el fin de contar con un a información confiable que acredite los diferentes sistemas prestacionales con que cuenta la población trabajadora guatemalteca.

### **3.9. Marco legal del sistema de pensiones públicas, según los regímenes respectivos**

<b>No.</b>	<b>Regímenes</b>	<b>Base legal</b>
1	Programa sobre protección relativa a invalidez, vejez y sobrevivencia del IGSS	Acuerdo No. 788 de Junta Directiva del IGSS del 1 de marzo de 1988.



2	Ley de Clases Pasivas del Estado	Ley de Clases Pasivas del Estado, Decreto No. 63-88 del Congreso de la República y su Reglamento, Acuerdo Gubernativo No. 122-88
3	Plan de Prestaciones y Beneficios del Instituto de Previsión Militar	Ley Orgánica del Instituto de Previsión militar, Decreto Ley 75-84 t Reglamento General de Prestaciones y Beneficios, Acuerdo Gubernativo No. 729-85.
4	Plan de Prestaciones del personal de la Universidad de San Carlos de Guatemala.	Reglamento del Plan de Prestaciones del Personal de la Universidad de San Carlos de Guatemala, punto 9º del Acta No. 911 del Consejo Superior Universitario del 8 de enero de 1956.
5	Fondo de Prestaciones para los trabajadores del Banco de Guatemala, Superintendencia de Bancos y Fondo de Regularización de Valores	Estatutos del Fondo de Prestaciones para los trabajadores del Banco de Guatemala, de la superintendencia de Bancos y del Fondo de Regulación de Valores, Acuerdo Gubernativo No. 531-92 del Presidente de la República.
6	Plan de Jubilaciones y Prestaciones para el personal del Crédito Hipotecario Nacional	Reglamento del Plan de Jubilaciones por causa de muerte para el personal del Crédito Hipotecario Nacional de Guatemala, Acuerdo 4-96 de la Junta Directiva.
7	Plan de Pensiones para los trabajadores del Banco Nacional de Desarrollo Agrícola	Reglamento del Plan de Pensiones para los trabajadores del Banco Nacional de Desarrollo Agrícola, Resolución No. JD-071-92 de la Junta Directiva, 1986.
8	Plan de Jubilaciones de los empleados de la Municipalidad de Guatemala y Empresa Municipal de Agua.	Reglamento del Plan de prestaciones para los trabajadores de la Municipalidad de Guatemala y la Empresa Municipal de Agua, Acuerdo del Concejo de la Municipalidad de Guatemala del 23 de julio de 1986.
9	Plan de Prestaciones del Empleado Municipal	Ley Orgánica del Plan de Prestaciones del empleado municipal y su Reglamento, Decreto No. 44-94.
10	Plan de Prestaciones de los trabajadores de la Empresa Portuaria Santo Tomás de Castilla	Reglamento del Plan de Prestaciones de los trabajadores de la Empresa Portuaria Santo Tomás de Castilla, Acuerdo Gubernativo No. 545-92.
11	Régimen de Pensiones y Jubilaciones del personal de la Empresa Portuaria Quetzal	Régimen de Pensiones y Jubilaciones del personal de la Empresa Portuaria Quetzal, Acuerdo Gubernativo No. 122-94.
12	Régimen de Previsión Social del empleado de GUATEL.	Reglamento del Régimen de Previsión Social del empleado de la Empresa Guatemalteca de Telecomunicaciones (GUATEL), Acuerdo No. 14-90 de la Junta Directiva.



13	Fondo de Pensiones para el personal del Instituto Nacional de Electrificación INDE.	Reglamento del Fondo de Pensiones para el personal del Instituto Nacional de Electrificación INDE. Acuerdo del Consejo Directivo del 8 de diciembre de 1982.
14	Plan de Pensiones de los trabajadores del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social	Reglamento del Plan de Pensiones de los trabajadores del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Acuerdo No. 905 de la Junta Directiva, aprobado por Acuerdo Gubernativo No. 1317-90 del Presidente de la República.
15	Fondo de Pensiones para el personal del Instituto Nacional de Transformación Agraria	Reglamento del Fondo de Pensiones para el personal del Instituto Nacional de Transformación Agraria, (INTA). Acuerdo Gubernativo No. 232-86.
16	Plan de Prestaciones para el personal del Instituto de Fomento de Hipotecas Aseguradas	Reglamento del Plan de Pensiones y Seguros para el personal del Instituto de Fomento de Hipotecas Aseguradas (FHA). Resolución No. 57-89 de la Junta Directiva del FHA.
17	Plan de Prestaciones para el personal del Instituto Técnico de Capacitación y Productividad	Reglamento del Plan de Prestaciones para el personal del Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP). Acuerdo Gubernativo No. 891-90.

Fuente: Elaborado conforme leyes y reglamentos de los regímenes del sistema de pensiones públicas.

### **3.10. Garantías mínimas relacionadas al régimen de la jubilación en las leyes citadas**

La legislación nacional relacionada con sistemas de jubilación para trabajadores del Estado, así como entidades autónomas, se sustenta en el derecho laboral, tomando en cuenta que pretende dentro de sus principales finalidades está la protección del trabajador, por ello es tutelar del trabajador; concede garantías mínimas a favor del trabajador, es por ello que la jubilación es una garantía que pretende proteger al trabajador que por su edad y tiempo de servicio, se le concede tal prestación laboral,



para que pueda subsistir en su vejez, mediante la satisfacción de los medios necesarios.

Se puede afirmar que dentro de las garantías mínimas de la jubilación se adicionan que es irrenunciable, transferible únicamente después del fallecimiento de la persona jubilada, es obligatoria porque el Estado tiene el deber de cumplir con este derecho del trabajador, mediante la emisión de leyes y reglamentos que la concretan. Es un derecho vitalicio de los trabajadores.

### **3.11. Estabilidad de los trabajadores**

La estabilidad de los trabajadores en sus empleos comprende dos modalidades.

- a) La permanencia, persistencia o duración indefinida de las relaciones de trabajo;
- b) La exigencia de una causa razonable para su disolución. la primera parte de estas modalidades es la esencia misma de la estabilidad de los trabajadores en los empleos y la segunda en su seguridad o garantía: si esta seguridad falta la estabilidad sería una mera ilusión.

Por ello es que la exigencia de una causa razonable para la disolución de las relaciones de trabajo es uno de los aspectos fundamentales del problema: Las causas razonables de disolución de las relaciones de trabajo pueden ser un motivo imputable al trabajador por el incumplimiento de sus obligaciones y entonces se produce la rescisión, o una razón de carácter técnico o económico: implantación de nueva maquinaria o



incosteabilidad de una actividad en cuyo caso se presenta la terminación de las relaciones de trabajo.

La disolución de las relaciones de trabajo sin una causa razonable, dentro de un sistema de seguridad social, producirá una consecuencia doblemente negativa. El trabajador después de acostumbrarse a una actividad y de haber entregado a la empresa parte de su vida, se ve obligado a iniciar una nueva vida con una edad avanzada y en un medio social desconocido y en segundo término que la sociedad se ve obligada a proporcionar esa nueva ocupación o a cubrir al obrero la pensión correspondiente.

Esto es la arbitraria disolución de las relaciones de trabajo arrojará una carga innecesaria e injusta sobre la sociedad y ocasionará un daño individual igualmente innecesario e injusto.

### **3.12. Instituciones que persiguen la permanencia de los trabajadores en sus puestos de trabajo**

En Guatemala existen varias entidades que por su naturaleza de carácter laboral, coadyuvan a la estabilidad de los trabajadores en los lugares de trabajo que desempeñan, para lo cual se consideró oportuno hacer mención de las siguientes instituciones:

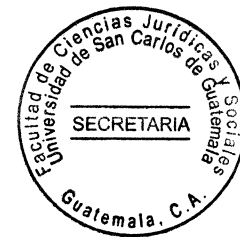


### **3.12.1. Ministerio de Trabajo y Previsión Social**

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, es un Ministerio de Estado, que tiene como función principal supervisar el cumplimiento de las leyes laborales del país, por intermedio de la Inspección General de Trabajo que es la dependencia que supervisa a patronos y trabajadores, el efectivo cumplimiento de la legislación de trabajo, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social vigentes; así como visitar los lugares de trabajo para verificar porque su debido cumplimiento con la observancia de las leyes, convenios y reglamentos.

### **3.12.2. Código de Trabajo**

El Código de Trabajo, contiene el principio de estabilidad laboral por medio de la inclusión de las instituciones legales que garantizan su cumplimiento. La finalidad de incluir en el ordenamiento jurídico laboral del país esas instituciones, no aseguran el cumplimiento de obligaciones por parte de los patronos, siendo necesaria la intervención de entidades que se encarguen de velar por el cumplimiento de las leyes laborales.



### **3.12.3. El contrato de trabajo**

Es el documento en el que se plasma el inicio de una relación laboral, es necesario para ambas partes, para el patrono porque se establece las obligaciones del trabajador y para éste, los derechos que le asisten a partir de que inicia a trabajar.

El contrato es el acuerdo entre dos o más personas, por el cual se comprometen a el trabajador a desempeñar una tarea específica y el patrono a pagar un salario por tal actividad realizada. Es un instrumento que da origen a las relaciones jurídicas, ya sean éstas de carácter patrimonial o personal.

Es un negocio jurídico y los elementos que le dan validez jurídica son: Según el Artículo 1251 del Código Civil, "capacidad legal de quien declara su voluntad, consentimiento que no adolezca de vicio y objeto lícito". Las partes deben estar en el pleno goce de sus facultades.

"Es un precepto cuyo cumplimiento es inexcusable en el primer caso y como el vínculo de derecho por el cual una persona es constreñida a dar, a hacer o no hacer algo con respecto a otra persona."<sup>23</sup>

"El contrato es una convención por la cual una o más personas se obligan, hacia otra o varias más, a hacer o a no hacer alguna cosa."<sup>24</sup> Por medio del contrato se realiza una

---

<sup>23</sup> Cabanellas, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual.** Pág. 611.

<sup>24</sup> **Ibid.** Pág. 337.





declaración, en la cual forzosamente, debe intervenir la voluntad, es decir, no **debe** haber coacción alguna. Es el concierto de dos o más voluntades sobre una declaración de voluntad común, destinada a reglar sus relaciones jurídicas.”<sup>25</sup>

De las definiciones anteriores, se puede resumir que contrato es el acuerdo por el que dos o más personas se obligan a determinada prestación y que en virtud de ello pueden ser compelidas a cumplirla, a través de los diferentes procedimientos para exigir el cumplimiento de una obligación.

Del contrato de trabajo nacen varios derechos y obligaciones para cada una de las partes que lo suscriben. La figura del contrato de trabajo a través de la historia ha alcanzado aceptación general, dicho fenómeno se ha manifestado mayormente a partir de las guerras mundiales y especialmente después de la segunda de éstas.

“El contrato tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra.”<sup>26</sup>

---

<sup>25</sup> Ossorio. **Op. Cit.** Pág. 167.

<sup>26</sup> Cabanellas, **Op. Cit.** Pág. 611.



a) **Naturaleza jurídica del contrato de trabajo**

Es necesario mencionar que, al hablar de contrato de trabajo se hace referencia a un acuerdo de voluntades por el que una persona pone a disposición de otra, su capacidad laboral a cambio de una remuneración, como lo establece el Código de Trabajo en el Artículo 19, que preceptúa lo siguiente: “Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra.” Para que el contrato de trabajo nazca a la vida jurídica, basta con iniciar las labores convenidas, por ambas partes, de esta forma, se cumple con los derechos y obligaciones pactados.

La legislación establece que el contrato de trabajo debe constar por escrito, asimismo, también se reconoce la existencia del contrato verbal en la legislación laboral guatemalteca. como lo establece el Artículo 27 cuando se refiere a que: “El contrato individual de trabajo puede ser verbal en los casos de labores agrícolas o ganaderas, servicio doméstico, trabajos accidentales o temporales que no excedan de 60 días; y la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de ésta no exceda de cien quetzales, y si se hubiere señalado plazo para la entrega, siempre que éste no sea mayor de sesenta días.”

De lo anterior, se infiere que el contrato de trabajo puede ser en forma verbal en determinadas actividades, también atendiendo a factores tanto monetarios como temporales. Sin embargo, es necesario mencionar que el trabajador no se ve impedido



de ejercer los derechos que le corresponden ante el empleador por la inexistencia de un contrato que pruebe la relación laboral, ya que como se establece en el Artículo 19 del mismo cuerpo legal es un acuerdo de voluntades, no un documento en sí, por lo tanto, es legítimamente válida la relación de trabajo aún ante la inexistencia de un documento.

Al momento que el trabajador se ve en la necesidad de reclamar sus derechos, la plena prueba es el contrato de trabajo en el documento respectivo, la falta de éste o la omisión de alguno de sus requisitos se le imputa al patrono tal y como se establece en el Artículo 31 del citado código.

Se puede establecer que el contrato de trabajo es una relación de intercambio, existen prestaciones y contraprestaciones, tanto por parte del trabajador como del patrono, es en esta institución, en donde se está ante las “relaciones de carácter sinalagmático en la que el trabajador a cambio de esa prestación económica está obligado a la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios. Sin embargo, éste es un deber genérico del cual derivan deberes particulares.”<sup>27</sup>

En cuanto a la definición legal del contrato individual de trabajo, el Artículo 18 del Código de Trabajo, establece que: “Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a

---

<sup>27</sup> Krotoshin, Ernesto. **Manual de derecho del trabajo**. Pág. 67.



ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma”.

b) Elementos del contrato de trabajo

Capacidad: Para poder desempeñar un trabajo se requiere tanto de la capacidad de goce, ser sujeto de derechos y obligaciones, como de la capacidad de ejercicio. Se puede definir como la facultad de cumplir por sí mismo, tanto deberes, como el ejercicio de los beneficios, establecidos por la ley.

En el derecho de trabajo se genera un tipo particular de capacidad, al establecer en el Artículo 31 del Código de Trabajo, la capacidad que tienen los menores de edad para contratar su trabajo, esto se debe a varias razones: primero, que el contrato de trabajo es fácil de rescindir, por lo que no se compromete mucho al menor; segundo, que estos contratos serán autorizados por la Inspección General de Trabajo y tercero, que en este país, la mayor parte de la población necesita prestar ayuda material a su familia o para su propio sostenimiento desde temprana edad, y en vista que el derecho de trabajo es realista, no puede obviar esta situación, pues los menores de edad se ven en la necesidad de contratar su fuerza de trabajo, en mayor número, a partir de la adolescencia.



**Consentimiento:** Se materializa cuando las partes convienen en iniciar la relación laboral, a través de la redacción del contrato de trabajo, o de forma tácita al iniciarla, sin que sea necesario un consentimiento escrito, basta con que se dé la relación laboral para que se produzca, de acuerdo con lo establecido en el primer párrafo del Artículo 19 del Código de Trabajo.

Este elemento puede determinarse como el que da inicio al contrato de trabajo, pues si no existiera el consentimiento no puede darse la relación laboral y por lo tanto, no podría nacer a la vida jurídica dicho contrato.

**Objeto lícito:** Está constituido por la actividad o el servicio que presta el trabajador en beneficio del patrono, a cambio de un salario que recibe en compensación a la prestación realizada por parte del mismo. A éste se le podría denominar, el elemento culminante del contrato de trabajo, ya que una vez se haya dado la capacidad de ambos sujetos y el consentimiento tan solo queda establecer que el objeto del contrato sea lícito, es decir, que el servicio o trabajo que realizado por el trabajador no atente contra el ordenamiento jurídico del país.

Se pueden incluir algunos elementos adicionales del contrato de trabajo, que por su naturaleza lo hacen diferente a cualquier otro contrato.

**Prestación personal del servicio:** Este es un elemento muy importante, puesto que la parte que presta el servicio debe ser necesariamente una persona individual (o natural),



pero, quien recibe el servicio sí puede ser una persona jurídica, ya que tal y como lo establece el Artículo 18 del Código de Trabajo el servicio debe ser eminentemente personal.

Se establece que dicho elemento implica que una parte de la ejecución de los trabajos o compromisos laborales, la lleva a cabo una persona individual y en forma personal, por otro lado, el beneficiario del servicio puede ser, indistintamente, una persona individual o jurídica. Si se contrata a una empresa para ejecutar una labor, no se está frente a un contrato laboral sino a uno de tipo mercantil.

Actualmente, una de las directrices que han adoptado algunos empleadores, es contratar con personas jurídicas en vez de individuales, evitando que de esa forma las responsabilidades y problemas del marco laboral. Por ejemplo, servicios de limpieza, seguridad, jardinería, mantenimiento, etc., puesto que no se contratan directamente con las personas que van a prestar el servicio, sino que con una empresa que debe tener su respectiva patente de comercio y que a su vez contrata a su personal, trasladando con ello la responsabilidad laboral frente a dichos trabajadores.

**Subordinación:** Procede porque una persona consiente en trabajar para otra, lo hace bajo el supuesto de realizar esa labor bajo la supervisión de quien lo contrata, de respetar y cumplir las indicaciones u órdenes que se le impartan. Esto incluye el respeto al reglamento interior de trabajo, las instrucciones concretas específicas para la labor



que realiza, el horario, aunque sean diferentes a las que el trabajador conoce o **está** acostumbrado a ejecutar.

Dicha subordinación se clasifica en técnica, económica y legal. Este elemento se encuentra regulado en el Artículo 18 del Código de Trabajo en donde se determina que, el trabajo debe realizarse bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada del patrono, es el elemento que más destaca en el contrato laboral, porque consiste en la voluntaria sujeción de una persona a seguir las instrucciones de otra dentro del contexto de los servicios pactados dentro del contrato de trabajo. Implica también, la disposición del trabajador de actuar, respetar y cumplir con las diligencias establecidas.

Derivado de este presupuesto, resulta que le otorga la facultad al empleador para exigirle al trabajador, ante todo, la prestación personal del servicio, y, por lo tanto, el cumplimiento en cualquier momento de la jornada de trabajo, de ordenes relacionadas con la ejecución del trabajo, así como de imponerle condiciones y reglamentos.

La estabilidad: Se refiere a la seguridad que tiene un trabajador de conservar indefinidamente su relación laboral. El contrato de trabajo es de tracto sucesivo, es continuo y las partes dan por sentada su estabilidad en cuanto debe ser permanente el servicio a prestarse.



Este es un elemento esencial en el contrato de trabajo, pues la estabilidad laboral **es la** que todo trabajador busca, al momento de prestar sus servicios. Si existe continuidad, el trabajador asegura la recepción de la remuneración pactada por un período indeterminado, y el patrono asegura la prestación del servicio por parte del trabajador. Se caracteriza porque ambas partes se ven beneficiados.

c) **Sujetos del contrato de trabajo**

Estos sujetos son: patrono, trabajador, representantes del patrono. De ellos se efectúa una somera información como parte de la investigación.

**Patrono:** El Código de Trabajo, lo define como, toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo. Es la persona que, en el contrato laboral, otorga un empleo y una remuneración a los trabajadores que quedan en relación subordinada.

**Trabajador:** El Código de Trabajo define al trabajador como “toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en virtud de contrato o relación de trabajo.”

Cualquier persona que preste sus servicios no importando su naturaleza, siempre y cuando posea la capacidad de contratar su trabajo, debe ser considerado como trabajador.





**Representantes del patrono:** El Artículo 4 del Código de Trabajo las define como **“las personas individuales que ejercen en nombre de éste funciones de dirección o de administración tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquél.”**

Los representantes son aquellas personas que desempeñan cargos, dentro de las empresas del patrono, los cuales llevan consigo ciertas funciones de dirección, administración, etc., en beneficio del patrono, y es precisamente la finalidad con la que estas personas son contratadas, es decir el servicio que prestan al patrono va encaminado a dirigir, administrar, reclutar, etc.

**Intermediario:** El Artículo 5 del Código de Trabajo establece que **“Intermediario es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. Este último queda obligado solidariamente por la gestión de aquel para con él o los trabajadores, en cuanto se refiere a los efectos legales que se deriven de la Constitución Política de la República de Guatemala, del Código de Trabajo, de los reglamentos y demás disposiciones aplicables. No tiene carácter de intermediario y sí de patrono, el que se encargue por contrato, de trabajos que ejecute con equipos o capitales propios”.**

Actualmente la figura del intermediario se ha desarrollado en una forma acelerada, ya que la mayoría de patronos ya no quieren cubrir el riesgo laboral que conlleva contratar a un trabajador, sino que, por el contrario, les es más viable contratar a una persona y



que ésta a su vez contrate a los trabajadores que van a prestar el servicio. Los contratos de trabajo, presentan diversas características, de las cuales, se analizan las siguientes:

d) Características del contrato de trabajo

Consensual. Se perfecciona con el acuerdo de voluntades entre las partes.

Bilateral. Para su existencia es necesario que existan dos partes, es decir, trabajador y patrono.

Oneroso. Su principal objetivo es obtener una remuneración a cambio del servicio prestado, ambas partes esperan y obtienen una ventaja económica (utilidad) de la prestación de la contraparte.

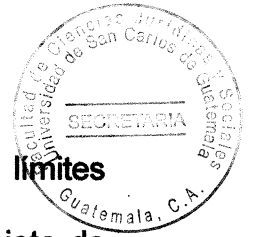
Principal. Ya que no necesita de otro para subsistir por sí solo.

De tracto sucesivo. Se desarrolla a través del tiempo.”<sup>28</sup>

Es un contrato nominado, ya que se encuentra reglamentado en la ley laboral.

---

<sup>28</sup> Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 96.



Es un contrato dirigido, altera la regla contractual por cuanto el Estado fija los límites mínimos o máximos del contrato (jornada, remuneración, etc.), esto con el objeto de nivelar la desigualdad entre las partes.

Es un contrato conmutativo. Debido a que las prestaciones se miran como equivalentes.

Es un contrato normado. Porque gran parte de su contenido proviene de fuentes externas, es decir, de leyes, convenios colectivos, disposiciones administrativas, etc.

Es un contrato intuitu persona o contrato personalísimo respecto del trabajador.

No es un contrato de adhesión, ya que permite que las dos partes incluyan cláusulas.

### **3.13. Formas de celebrar, perfeccionar y extinguir un contrato de trabajo**

La legislación guatemalteca, establece tres formas, de celebración del contrato de trabajo, que son las siguientes:

- a) Por tiempo indefinido. Cuando no se especifica fecha para su terminación;
- b) A plazo fijo. Cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acercamiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo. En este



segundo caso, se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en sí mismo como objeto del contrato, y no el resultado de la obra.

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

Los contratos a plazo fijo y para obra determinada tienen carácter de excepción y sólo pueden celebrarse en los casos en que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar. Para que legalmente exista y se perfeccione un contrato de trabajo, basta con que se inicie la relación laboral, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra. El contrato de trabajo puede terminar sin que ello signifique responsabilidad para ninguna de las partes en los casos que el Código de Trabajo, lo contempla de forma expresa.

### **3.14. Comentario**

Si bien es cierto que en Guatemala existen diecisiete regímenes para jubilación en las diferentes entidades del Estado, autónomas o semiautónomas, también es cierto que todos estos los programas necesitan revisión y adecuación a la realidad actual.



El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, cuenta con un programa **que** proporciona una pensión de miseria al compararlo contra la canasta básica vital actual. Según estudios del CIEN, el régimen de Clases Pasivas Civiles del Estado tiene serios problemas de financiamiento, pues más de Q1,500 millones son financiados por medio del presupuesto estatal, el número de pensionados ha aumentado más del 86% en 14 años, y el número de cotizantes ha permanecido relativamente estático.

Este régimen es de reparto simple, o financiamiento sobre la marcha; es decir que el dinero que los trabajadores van aportando mensualmente sirve para pagar las pensiones de los trabajadores ya retirados. Algo parecido sucede con el Instituto de Previsión Militar, donde además se tuvo el agravante de la reducción del ejército después de los acuerdos de paz.

Existen quejas de personas que actualmente son jubilados, en el sentido que las pensiones son muy bajas para la realidad actual, lo que es cierto para la gran mayoría, pues aún existen pensiones en las clases pasivas civiles del Estado, con un monto dinerario de Q800.00 mensuales.

En el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, existen pensiones que no les alcanza ni para el pasaje y el almuerzo cuando van a recogerlas. Contradictoriamente existe un desbalance financiero fuerte, debido a que las condiciones para calificar son muy generosas. En el gobierno, una persona que comenzó a trabajar a los 18 años, puede jubilarse a los 48 años con el cien por ciento del promedio de su sueldo en los últimos



cinco años, según la esperanza de vida actual el régimen se ve obligado a pagarle pensión por más de 30 años.

Algo grave está sucediendo para la previsión social del país, y es el hecho de que el gobierno, las instituciones gubernamentales y no gubernamentales, y desde hace algún tiempo la iniciativa privada, están optando por contratar a sus trabajadores por servicios liberales, lo cual hace que el sistema no sea sostenible en el tiempo, ya que la base que los sostiene cada vez se está reduciendo.

Se debe efectuar un análisis minucioso y completo sobre esta situación, para poder pagar la pensión y jubilación más digna a los jubilados actuales, sin comprometer el futuro. Alguien debe revisar la situación a la que se está empujando a los trabajadores del país. Mientras tanto, los que trabajan bajo régimen liberal deben hacer previsión, ahorrando por lo menos el 40% de lo que se factura y así tener un futuro más digno.

### **3.15. Jubilación contenida en la Ley de Servicio Municipal en Guatemala**

Con frecuencia se aborda el tema de la profesionalización de los servidores públicos y la mejora de los servicios que prestan, entre ellos, los servidores municipales; no obstante, al referirse a la generación de una carrera, se piensa que para que ésta sea operativa es necesaria la aprobación de una nueva ley o la reforma a la misma y, como parte de ese proceso, se pretende precarizar las condiciones de trabajo de los trabajadores y trabajadoras.



Han sido los mecanismos de precarización empleados en fraude a la legislación aplicable por parte de las autoridades municipales y la ausencia de condiciones objetivas para mantener las relaciones laborales al margen de las circunstancias políticas que determinan quien ejerce el poder municipal, los elementos que han pesado en que la carrera de servicio municipal no sea hasta ahora operativa.

Lo anterior ha impedido la existencia de un sistema de capacitación constante, así como de las condiciones necesarias para que este proceso de profesionalización resulte en una expectativa viable para los trabajadores y trabajadoras municipales. Es necesario crear esos mecanismos y las condiciones de trabajo decente y de despolitización del servicio municipal, al mismo tiempo que actualiza las disposiciones de la ley a los compromisos asumidos por el Estado de Guatemala mediante la ratificación de Convenios Internacionales en materia de derechos económicos, sociales y culturales.

De lo anterior se desprende la urgente necesidad que los trabajadores municipales gocen de los derechos establecidos en la Constitución Política de la República de Guatemala, los contenidos en esta ley, los convenios internacionales, las normas internacionales del trabajo, los convenios o pactos colectivos, leyes comunes, en especial a gozar de pensiones, jubilaciones y montepíos de conformidad con el Plan de Prestaciones del Empleado Municipal y demás leyes específicas.

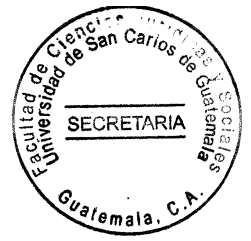


**Las municipalidades deberán dar una bonificación a los trabajadores que se jubilen, equivalente a un mes de salario por cada año de servicios prestados, en tres pagos máximos, a más tardar a tres meses de su retiro.**

**Se infiere la necesidad urgente que el personal que labora en la Municipalidad de San Juan Sacatepéquez, sea considerado para el pago de jubilación, tal como lo establece la legislación nacional e internacional y se les brinde la oportunidad de gozar de un derecho cuando hayan cumplido el tiempo y la edad correspondientes.**







## CAPÍTULO IV

### **4. Régimen jurídico de la jubilación contenida en la Ley de Servicio Municipal en Guatemala**

En la actualidad se cuenta con una normativa específica que se refiere al plan de prestaciones del empleado municipal, que cubre necesidades originadas por vejez, invalidez y muerte de un fuerte sector laborante del país, que ha constituido un soporte económico para dicho estrato social, actuando de acuerdo a disposiciones reglamentarias; pero no contiene la figura de jubilación, sino que ésta únicamente se encuentra regulada en la Ley de Servicio Municipal y que no se cumple por parte del patrono en el caso específico de la municipalidad de San Juan Sacatepéquez, departamento de Guatemala, al despedir injustamente a los empleados de carrera que tienen derecho a acumular su tiempo de servicio para optar a ese beneficio.

#### **4.1. Aspectos generales**

Si falta la estabilidad de los trabajadores en los empleos y la seguridad o garantía, ésta sería una mera ilusión. Por ello es que la exigencia de una causa razonable para la disolución de las relaciones de trabajo es uno de los aspectos fundamentales del problema: Las causas razonables de disolución de las relaciones de trabajo pueden ser un motivo imputable al trabajador por el incumplimiento de sus obligaciones y entonces se produce la rescisión, o una razón de carácter técnico o económico: implantación de

nueva maquinaria o incosteabilidad de una actividad en cuyo caso se presenta terminación de las relaciones de trabajo.

La disolución de las relaciones de trabajo sin una causa razonable, dentro de un sistema de seguridad social, producirá una consecuencia doblemente negativa. Primeramente, que el trabajador después de acostumbrarse a una actividad y de haber entregado a la empresa parte de su vida, se ve obligado a iniciar una nueva labor con una edad avanzada y en un medio social desconocido y en segundo término que la sociedad se ve obligada a proporcionar esa nueva ocupación o a cubrir al obrero la pensión correspondiente. Esto es la arbitraria disolución de las relaciones de trabajo arrojará una carga innecesaria e injusta sobre la sociedad y ocasionará un daño individual igualmente innecesario e injusto.

Actualmente los empleados municipales de San Juan Sacatepéquez, Guatemala, en su mayoría no gozan del derecho de jubilación, porque se violan sus derechos laborales especialmente el principio de estabilidad laboral.

Lo novedoso de esta investigación es porque se pueden determinar las causas por las que actualmente no se respeta la legislación vigente en materia laboral de los empleados municipales ya que no se garantiza y respeta el servicio de carrera, y al no garantizarse su estabilidad laboral, no cumplen el tiempo establecido en la ley para gozar del derecho de jubilación.

En la vinculación jurídica se deduce que existe una legislación vigente aplicable al régimen jurídico de la jubilación que desde el punto de vista jurídico no es positivo en virtud que los trabajadores municipales del servicio de carrera son despedidos injustamente no acatando lo establecido en la Ley de Servicio Municipal como causas justas para la remoción justificada y comprobada de dichos trabajadores. Desde el punto de vista económico las municipalidades se ven en la necesidad de remover al personal municipal por falta de presupuesto e ingresos propios para funcionamiento, siendo la posible solución a esta problemática una reforma a la Ley de Servicio Municipal, en el sentido de agregar un inciso al Artículo 44, a efecto de sancionar penalmente al Alcalde Municipal que remueva del cargo a un trabajador municipal sin causa justa, tomando en cuenta que comete el delito de abuso de autoridad contemplado en el Artículo 418 del Código Penal, Decreto 17-73 del Congreso de la República de Guatemala.

#### **4.2. Propuesta de reformar la Ley de Servicio Municipal**

La finalidad de la investigación se circunscribe en presentar una propuesta de reforma a la Ley de Servicio Municipal. Lo anterior tiene como sustento; regular el tiempo de servicio ininterrumpido de los empleados municipales, con el ánimo de que tengan derecho a una jubilación digna con el pago correspondiente para cubrir sus necesidades básicas después de haber cumplido su tiempo reglamentario de laborar en esa entidad municipal.



#### **4.2.1. Antecedentes**

La primera Ley de Servicio Municipal en Guatemala, contenida en Decreto No. 62-73 del Congreso de la República, fue emitida el 27 de septiembre de 1973. Para su aprobación desempeñó un papel importante la propuesta elaborada por el denominado en ese entonces, Instituto Nacional de Administración para el Desarrollo (INAD), y las gestiones realizadas por la Asociación Nacional de Municipalidades (ANAM) junto con la Asociación Nacional de Empleados Municipales (ANEM). Dicha ley fue derogada en 1983 y sustituida por el Decreto Ley No. 44-83.

El Artículo 262 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece que las relaciones laborales de los funcionarios y empleados municipales se normarán por la Ley de Servicio Municipal. El Artículo 9 transitorio estableció el plazo de un año, a contar de la instalación del Congreso de la República de Guatemala, para que fueran emitidas tres leyes relacionadas con el municipio, entre estas la Ley de Servicio Municipal.

El Congreso de la República de Guatemala, emitió la ley dentro del plazo establecido, mediante Decreto No. 1-87, el 8 de enero de 1987, derogando el Decreto Ley No. 44-83. Por diversos factores y, fundamentalmente, por falta de interés de las autoridades y de las organizaciones de trabajadores municipales, la ley nunca fue aplicada en lo que respecta a la clasificación de puestos y los procedimientos de selección, nombramiento y promoción.

Otro factor importante es la ausencia de sanciones por su incumplimiento. Punto de partida para la aplicación de la ley era la designación del director y subdirector de la Oficina Asesora de Recursos Humanos de las Municipalidades, que correspondía, según el Artículo 12, a las juntas directivas de la Asociación Nacional de Municipalidades (ANAM), de la Federación Nacional de Trabajadores Municipales (FENATRAM) y del Instituto de Fomento Municipal (INFOM); y de la Junta Conciliatoria de Personal, integrada por tres miembros designados cada uno por las entidades antes mencionadas en el Artículo 13, lo cual no se cumplió.

En noviembre de 2005 el Organismo Ejecutivo trasladó al Congreso de la República un proyecto de nueva Ley de Servicio Municipal, elaborado por la Comisión Presidencial para la Reforma, Modernización y Fortalecimiento del Estado y de sus Entidades Descentralizadas (COPRE), que ingresó como Iniciativa No. 3396 y recibió dictamen desfavorable de la Comisión de Asuntos Municipales (CAM).

El 27 de octubre de 2009, se presentó un nuevo proyecto de ley, denominado Ley del Servicio Municipal, admitido como Iniciativa No. 4130, que recibió dictamen favorable de la CAM el 3 de diciembre de 2009. Es oportuno señalar que el nombre correcto, de acuerdo con lo indicado en los Artículos constitucionales antes mencionados, es Ley de Servicio Municipal.

Con frecuencia el tema de la profesionalización de los servidores públicos y la mejora de los servicios que prestan, entre ellos, los servidores municipales; ha sido un tema de

discusión, sin embargo, al referirse a la generación de una carrera, se piensa que para que ésta sea operativa se necesita la aprobación de una nueva ley y, como parte de ese proceso, se pretende precarizar las condiciones de trabajo de las trabajadoras y trabajadores municipales.

Los mecanismos son pobres en la utilización de la creación de la Ley, lo que implica el fraude a la legislación aplicable por parte de las autoridades municipales y la ausencia de condiciones objetivas para mantener las relaciones laborales al margen de las circunstancias políticas que determinan quien ejerce el poder municipal, los elementos que han pesado en que la carrera de servicio municipal no sea hasta ahora operativa.

Lo anterior ha impedido la existencia de un sistema de capacitación constante, así como de las condiciones necesarias para que este proceso de profesionalización resulte en una expectativa viable para los trabajadores y trabajadoras municipales.

La propuesta de reforma a la Ley de Servicio Municipal, crea esos mecanismos en el marco de la generación de condiciones de trabajo decente y de despolitización del servicio municipal al mismo tiempo que actualiza las disposiciones de la ley a los compromisos asumidos por el Estado de Guatemala mediante la ratificación de Convenios Internacionales en materia de derechos económicos, sociales y culturales.



#### **4.2.2. Análisis**

Uno de los principales problemas que afrontan las autoridades, funcionarios y empleados municipales es la alta rotación de personal que se da luego de cada proceso electoral, es decir, con cada cambio de gobierno municipal; y que la única forma de evitarla es una ley que institucionalice, respetando la autonomía municipal, la carrera administrativa municipal.

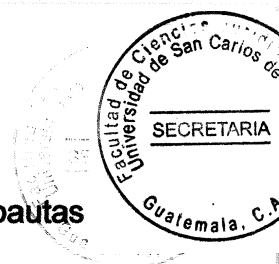
Se considera necesaria la creación de la carrera administrativa municipal, para promover la eficiencia y eficacia en la gestión municipal. Es importante que exista un sistema de servicio civil basado en la carrera profesional o en el sistema de carrera.

Para Furlán, citado por Fernando Longo, en La Reforma del Servicio Civil en las Democracias Avanzadas, Mérito con flexibilidad, el servicio civil es un sistema de articulación del empleo público para la existencia de una administración profesional.

#### **4.2.3. Hacia la profesionalización y la carrera pública municipal**

La Carta Iberoamericana de la función pública, respaldada por la XIII Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno, celebrada en Santa Cruz de la Sierra, Bolivia, el 14 y 15 de noviembre de 2003, define al servicio civil o función pública como el conjunto de arreglos institucionales mediante los que se articulan y gestionan el empleo público y las personas que integran éste, en una realidad nacional determinada.





Dichos arreglos comprenden normas, escritas o informales, estructuras, pautas culturales, políticas explícitas o implícitas, procesos, prácticas y actividades diversas cuya finalidad es garantizar un manejo adecuado de los recursos humanos, en el marco de una administración pública profesional y eficaz, al servicio del interés general.

Por administración profesional, la Carta Iberoamericana citada enuncia una administración pública dirigida y controlada por la política en aplicación del principio democrático, pero no patrimonializada por ésta, lo que exige preservar una esfera de independencia e imparcialidad en su funcionamiento, por razones de interés público.

Los supuestos anteriores, pueden darse perfectamente en nuestro sistema municipal, porque el órgano superior de gobierno del municipio es un cuerpo colegiado integrado por funcionarios electos popularmente por el pueblo, por lo que el personal al servicio de la administración municipal está bajo el control de funcionarios dotados de legitimidad democrática.

Con el objeto de que los cargos de la administración no se conviertan en un botín político, es imperativo preservar esa esfera de independencia, y para ello es indispensable garantizar a los servidores públicos, de una manera efectiva e incuestionable, la estabilidad en el desempeño de sus cargos, lo que no significa inamovilidad, especialmente cuando el acceso a los cargos se hace mediante concursos de oposición, lo que genera un derecho a mantenerse en el ejercicio del

cargo, salvo que se den las causales de despido contempladas en la ley y con los procedimientos correspondientes.

Es oportuno aclarar que, en ambas definiciones, el término profesional es utilizado en sentido amplio, y que, de acuerdo con el Diccionario de la Lengua Española, se refiere a una persona que practica habitualmente una actividad; y profesión es el empleo, facultad u oficio que alguien ejerce y por el que percibe una retribución.

El sistema de carrera, en materia de servicio civil, es definido como el “diseño jerarquizado de los empleos públicos que implica que los empleados, reclutados en un determinado nivel de empleo, puedan con el tiempo efectuar un recorrido ascendente a través de una serie de niveles, hasta llegar al nivel máximo que les corresponda. Los sistemas de carrera suponen, por tanto, que existen ciertos puestos que se consideran de acceso, reservados al reclutamiento externo, y que el resto de los puestos, correspondientes a niveles superiores son provistos mediante promoción interna.”<sup>29</sup>

Esto es lo que sucede, para el caso de Guatemala, en instituciones como el Ejército de Guatemala o el Banco de Guatemala. A la luz de lo anteriormente señalado y si se tiene la voluntad de implementar en las municipalidades un sistema de carrera administrativa, el contenido de la ley debe orientarse a garantizar que esa carrera abarque a la mayor cantidad posible de funcionarios y empleados municipales, lo cual significa, en sentido contrario, que los cargos de funcionarios y empleados que no estén sujetos a las

---

<sup>29</sup> Echebarría, Koldo. **Informe sobre la situación del servicio civil en América Latina.** página 48.



disposiciones de la ley tendrán carácter excepcional. Esto se justifica desde la perspectiva del interés general que, como ya se mencionó, es señalado como el objeto de la ley.

Desde el punto de vista de los derechos de los trabajadores: el máximo posible de cargos de la administración municipal debe estar comprendido en el servicio de carrera para que, optando a ellos mediante concurso de méritos, tengan garantía de estabilidad.

Si se cumplen esos supuestos, el espíritu y contenido de la ley será congruente con el Artículo 93 del Código Municipal, relativo a la carrera administrativa municipal que establece: “Las municipalidades deberán establecer un procedimiento de oposición para el otorgamiento de puestos, e instituir la carrera administrativa, debiéndose garantizar las normas adecuadas de disciplina y recibir justas prestaciones económicas y sociales, así como, estar garantizadas contra sanciones o despidos que no tengan fundamento legal, de conformidad con la Ley de Servicio Municipal”.

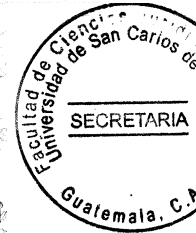
Cada municipalidad deberá crear su sistema de clasificación de puestos, de acuerdo con su estructura y necesidades administrativas. Dicho sistema clasificará los puestos agrupándolos en clases, manteniendo al día un manual que comprenda la naturaleza de las funciones, atribuciones, requisitos mínimos de preparación y experiencia, y que para el efecto el Concejo Municipal aprobará el Reglamento Interno de Personal.

Conforme el Decreto No. 1-87, el sistema de clasificación correspondía a la Oficina Asesora de Recursos Humanos de las Municipalidades. Es posible que algunas de las facultades que le atribuyó el Decreto 1-87 pudieran afectar la autonomía municipal,

Se considera necesario que alguna entidad proporcione asistencia técnica a las municipalidades para implementar el servicio de carrera municipal y elabore instrumentos de carácter técnico, como un manual de clasificación de puestos, que podría contemplar diversos rangos de municipalidades, de acuerdo con su nivel de desarrollo administrativo.

Aparte de reglamentos y manuales que las municipalidades deben acatar, como el Reglamento de la Ley de Contrataciones y el Manual de Clasificaciones Presupuestarias para el Sector Público de Guatemala, emitido por el Ministerio de Finanzas Públicas; el Código Municipal, en el Artículo 98, relativo a las funciones de la Dirección de Administración Financiera Integrada Municipal (DAFIM), establece en su inciso j) que dicha dirección deberá “Mantener una adecuada coordinación con los entes rectores de los sistemas de administración financiera y aplicar las normas y procedimientos que emanen de éstos”.

La anterior es la base legal para que las municipalidades adopten el Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF).



Los ejemplos anteriores se fundamentan en la obligación, que el Artículo 134 de la Constitución Política de la República de Guatemala, señala a los municipios y las entidades autónomas y descentralizadas, de coordinarse con la política general del Estado y con la especial del ramo a que correspondan, desarrollada por el Artículo 23 de la Ley del Organismo Ejecutivo, Decreto No. 114-97 del Congreso de la República de Guatemala, que reconoce a los ministerios el carácter de rectores de las políticas públicas correspondientes a sus funciones sustantivas.

De lo anterior se desprende que, en la Ley de Servicio Municipal podría encomendarse a la Oficina Nacional de Servicio Civil (ONSEC) la prestación de asesoría a las municipalidades en los temas relacionados con el servicio municipal, o bien al Instituto de Fomento Municipal.

Monzón (2008) sugiere la creación de un Consejo Asesor del Servicio Municipal, integrado por representantes de la ANAM, la Asociación Guatemalteca de Autoridades Indígenas (AGAAI), la FENATRAM y el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), que ejercería la Secretaría Técnica. Si se optara por este consejo, sus integrantes debieran ser expertos en el tema, propuestos por las entidades que se mencionan, agregando a la ONSEC, y no representantes de las mismas, a fin de evitar que se convierta en una instancia política.

Para ello, en la ley se tendrán que señalar las calidades a satisfacer por esos integrantes. En cuanto el caso del Manual de Clasificación de Puestos y otros

instrumentos de uso obligado para las municipalidades, se indicará en la ley, que éstos serán aprobados por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por corresponder a dicho ministerio la rectoría de todos los asuntos de carácter laboral.

Algunas leyes consultadas regulan de forma detallada el proceso de selección, habida cuenta de que dicho proceso es uno de los elementos fundamentales del servicio de carrera. Ingreso al servicio por oposición El capítulo dos, denominado exámenes – el título indicado sería “ingreso al servicio por oposición” – tiene un contenido muy escueto.

El Artículo 16 del Manual de clasificación de puestos, indica que corresponde a cada municipalidad lo relativo a “las pruebas de ingreso y ascenso de conformidad con esta ley y el Reglamento interno de cada una de ellas”, pero los restantes cuatro Artículos del capítulo contienen pocas disposiciones sobre organización, convocatoria, dirección y ejecución

Alguna legislación consultada, como el Estatuto Administrativo de los Empleados Municipales de Chile (Ley 18883 de 1989); la Ley del Empleo Público, Carrera Administrativa y Gerencia Pública de Colombia (Ley 909 de 2004) y el Estatuto Básico del Empleado Público (Ley 7 de 2007), regulan de forma detallada el proceso de selección, habida cuenta de que dicho proceso es uno de los elementos fundamentales del servicio de carrera.

Entre las disposiciones que son necesarias de incorporar, de acuerdo con las contenidas en los Artículos 15 al 21 de la ley chilena, se encuentran las siguientes:

- a) Requisitos del anuncio del concurso de selección: descripción del cargo, requisitos, lugar y fecha de inscripción, lugar y fecha de las pruebas y fecha en la que se informará el resultado de las pruebas. El anuncio será publicado en la página web de la municipalidad y en una cartelera específicamente dedicada a temas del servicio municipal, instalada en un lugar del edificio municipal de fácil acceso al público. En los municipios de las cabeceras departamentales y en los que tengan más de 100,000 habitantes, será publicado en un diario de mayor circulación en el municipio.
  
- b) Factores que se evaluarán en los concursos: estudios y cursos de capacitación, experiencia laboral y aptitudes específicas. En las bases de los concursos deberán señalarse los factores a evaluar y la ponderación que se dará a cada uno de ellos.

#### **4.2.4. Propuesta de reforma**

Se debe establecer una reforma a la Ley de Servicio Municipal, como un mecanismo necesario para que cada cuatro años, cuando se dé el cambio de gobierno municipal, no sean removidos los trabajadores municipales de carrera sin causa justificada, por compadrazgo y en respeto a las leyes laborales en Guatemala, específicamente en las garantías mínimas contenidas en la Ley de Servicio Municipal, aplicable en Guatemala

y particularmente en el Municipio de San Juan Sacatepéquez, del departamento de Guatemala, logrando así una estabilidad laboral y por ende al llegar a la edad requerida; gozar del derecho de jubilación.

#### **4.2.5. Proyecto de reforma a la Ley de Servicio Municipal**

**DECRETO NÚMERO \_\_\_\_\_**

**EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA**

**CONSIDERANDO:**

Que la profesionalización, como esencia de un servicio civil moderno que contribuya al fortalecimiento de los municipios, requiere la posesión por los servidores públicos municipales de mérito, capacidad, vocación de servicio, eficacia en el desempeño de su función, responsabilidad, honestidad y adhesión a los principios y valores de la democracia.

**CONSIDERANDO:**

Que para lograr aquella profesionalización es necesario un sistema de servicio civil genérico y obligatorio que a su vez sea compatible con la autonomía municipal y con las características de un universo heterogéneo de municipalidades, sin descuidar la



delimitación de aquellos puestos de naturaleza estrictamente política, imprescindibles en un sistema basado en la legitimidad democrática.

**CONSIDERANDO:**

Que es necesario que las Municipalidades cumplan con los procedimientos necesarios, con la finalidad de adicionar una reforma a la Ley de Servicio Municipal, como un mecanismo necesario para que cada cuatro años, cuando se dé el cambio de gobierno municipal, no sean removidos los trabajadores municipales de carrera sin causa justificada, por compadrazgo y en respeto a las leyes laborales en Guatemala, específicamente en las garantías mínimas contenidas en la Ley de Servicio Municipal, aplicable en toda la República de Guatemala. y al caso particular en el Municipio de San Juan Sacatepéquez, del departamento de Guatemala, logrando así una estabilidad laboral y por ende al llegar a la edad requerida; gozar del derecho de jubilación.

**POR TANTO:**

En ejercicio de las atribuciones que le confiere la literal a) del Artículo 171 de la Constitución Política de la República de Guatemala,



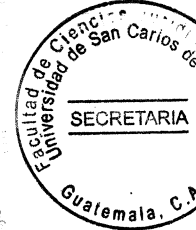
## **DECRETA:**

Las siguientes reformas a la Ley de Servicio Municipal, Decreto número 1-87 del Congreso de la República de Guatemala.

Artículo 1. Se adiciona la literal o) al Artículo 44, el cual queda así:

Cada cuatro años cuando se genere el cambio de gobierno municipal, los empleados municipales de carrera, no deberán ser removidos de sus puestos sin causa justificada, o por cualquier motivo que lesiones el derecho laboral guatemalteco, específicamente en las garantías mínimas contenidas en la Ley de Servicio Municipal, aplicable en toda la República de Guatemala, logrando así una estabilidad laboral y gozar del derecho de jubilación como corresponde, a los trabajadores que hayan cumplido con el requisito de edad y tiempo de servicio, en cumplimiento a la literal g) del Artículo 44 de la Ley de Servicio Municipal, que establece el derecho de gozar de pensiones, jubilaciones y montepíos de conformidad con el Plan de Prestaciones del Empleado Municipal y demás leyes específicas.

Sin perjuicio de lo que dispongan otras leyes, se sancionará penalmente al Alcalde Municipal que remueva del cargo a un trabajador municipal sin causa justa, tomando en cuenta que comete el delito de abuso de autoridad contemplado en el Artículo 418 del Código Penal, Decreto 17-73 del Congreso de la República de Guatemala.



**Artículo 2. Vigencia.** El presente Decreto fue aprobado con el voto favorable de más de las dos terceras partes del número total de diputados que integran el Congreso de la República y entrará en vigencia el día siguiente de su publicación en el Diario Oficial.

**REMÍTASE AL ORGANISMO EJECUTIVO PARA SU SANCIÓN, PROMULGACIÓN Y PUBLICACIÓN. EMITIDO EN EL PALACIO DEL ORGANISMO LEGISLATIVO, EN LA CIUDAD DE GUATEMALA, EL \_\_\_\_ DE \_\_\_\_\_ DE 2019.**



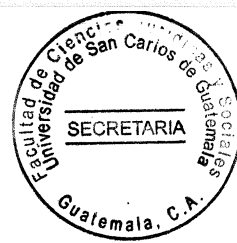
## **CONCLUSIÓN DISCURSIVA**

La Municipalidad de San Juan Sacatepéquez del departamento de Guatemala, ha incumplido con las disposiciones legales respecto al régimen jurídico de jubilación contenida en la Ley de Servicio Municipal en Guatemala. Derivado de ese presupuesto, se consideró necesario elaborar una iniciativa de ley para que el personal de carrera no sea despedido injustamente y que se brinde la oportunidad de optar por el derecho de jubilación como una garantía constitucional que protege este derecho y en cumplimiento de la literal g) del Artículo 44 de la Ley de Servicio Municipal.

El Artículo 102, literal r) de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece algunas instituciones económicas en beneficio de los trabajadores, particularmente el pago de jubilación, tomando en consideración los derechos y garantías laborales que otorga la Constitución y también considerando que el derecho de trabajo tiene como principio que es tutelar del trabajador, garantizando el ejercicio de los derechos laborales de todo trabajador en Guatemala.

De la regulación legal anterior, el personal de carrera de la Municipalidad de San Juan Sacatepéquez, departamento de Guatemala, de acuerdo a las garantías laborales, si es despedido injustamente, tiene la facultad de presentar la denuncia al Juzgado de Trabajo correspondiente, para que sea reinstalado y no se le limite el derecho a la jubilación cuando se establezca ese derecho por razón de edad y tiempo de servicio, por lo que se recomienda reformar la Ley de Servicio Municipal.





## BIBLIOGRAFÍA

- AZURDIA, Roberto. **Índice general de leyes 1871- 971**. Guatemala: Departamento de Recopilación de Leyes, Ministerio de Gobernación. Tipografía Nacional, 1974.
- CORDINI, Miguel Ángel. **Derecho a la seguridad social**. Tercera Edición. Guatemala: Ed. Llerena, 1998.
- ECHEBARRÍA, Koldo. **Informe sobre la situación del servicio civil en América Latina**. Washington: Banco Interamericano de Desarrollo (BID), 2006.
- FURLÁN, José Luis. **Propuesta de carrera pública municipal. Programa descentralización y fortalecimiento municipal**. Municipios Democráticos. 1ª edición, Guatemala, junio 2008.
- GONZÁLEZ, Carlos. **Caracterización del sistema de pensiones públicas en Guatemala**. Estudios Sociales No. 57, IV Época. Guatemala: Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales, Universidad Rafael Landívar, 1997.
- LA PIRENNE, Henri. **Historia de Europa. Desde las invasiones hasta el Siglo XVI**. México: Fondo de Cultura Económica, 1956, Pág. 375.
- LINARES, Luis F. **Las clases pasivas civiles del Estado**. Guatemala: ASI-ES, 2015.
- MONZÓN JUÁREZ, José Antonio. **La carrera pública municipal en Guatemala: perspectivas conceptual y jurídica**. Guatemala: Revista análisis político No. 2, Fundación Konrad Adenauer Mayo-agosto 2008.
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Buenos Aires, Argentina: Editorial Heliasta, 2001.
- RITTER, Gerhard A. **Los comienzos y el desarrollo del Estado social en Alemania, Europa y los Estados Unidos hasta la Segunda Guerra Mundial**. Alemania: Universidad de Múnich. 2001.
- SÁNCHEZ COVISA, Joaquín. **La vigencia temporal de la Ley en el ordenamiento jurídico venezolano**. Venezuela: Universidad Central de Venezuela, Facultad de Derecho, 1954.
- TOBAR VÁSQUEZ, Luis Roberto. **Análisis crítico sobre el plan de jubilaciones de los trabajadores de la municipalidad de Guatemala y lo relativo a pensión por viudez, orfandad y para padres que dependan económicamente de los jubilados**. Tesis de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala, 1989.



**VERGER, Jacques. La alta edad media. Nacimiento y expansión del occidente cristiano. Madrid: Editorial EDAF., 1976.**

**ZALDAÑA, Gerardo. Análisis jurídico del Artículo 48 del Decreto 63-88 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de Clases Pasivas Civiles del Estado. Tesis de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 2010.**

**Legislación:**

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

**Ley de Clases Pasivas Civiles del Estado. Decreto Número 63-88. Congreso de la República de Guatemala, 1988.**

**Ley de Servicio Municipal. Decreto 1-87. Congreso de la República de Guatemala, 1987.**

**Ley Orgánica del Plan de Prestaciones del Empleado Municipal. Decreto 44-94. Congreso de la República de Guatemala, 1994**