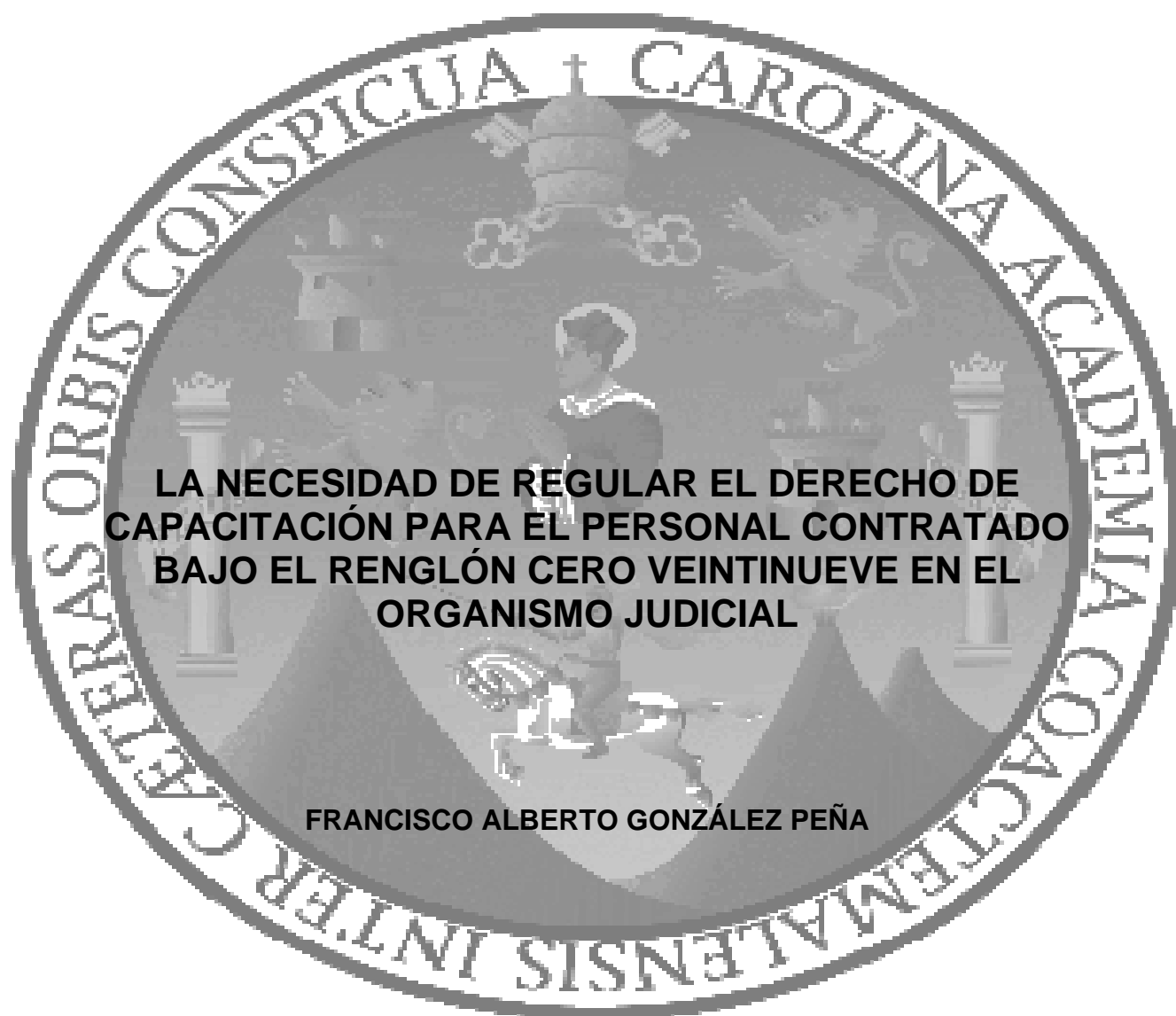


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**



**LA NECESIDAD DE REGULAR EL DERECHO DE
CAPACITACIÓN PARA EL PERSONAL CONTRATADO
BAJO EL RENGLÓN CERO VEINTINUEVE EN EL
ORGANISMO JUDICIAL**

FRANCISCO ALBERTO GONZÁLEZ PEÑA

GUATEMALA, JUNIO 2005

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

**LA NECESIDAD DE REGULAR EL DERECHO DE
CAPACITACIÓN PARA EL PERSONAL CONTRATADO
BAJO EL RENGLÓN CERO VEINTINUEVE EN EL
ORGANISMO JUDICIAL**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva
de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
de la
Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

FRANCISCO ALBERTO GONZÁLEZ PEÑA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, junio 2005

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

DECANO:	Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
VOCAL I:	Lic. Eddy Giovanni Orellana Donis
VOCAL II:	Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III:	Lic. José Francisco Peláez Cordón
VOCAL IV:	Br. Jorge Emilio Morales Quezada
VOCAL V:	Br. Manuel de Jesús Urrutia Osorio
SECRETARIO:	Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic. Gloria Leticia Pérez Puerto
Vocal:	Lic. Luis Roberto Romero Rivera
Secretario:	Lic. Napoleón Gilberto Orozco Monzón

Segunda Fase:

Presidenta:	Licda. Marisol Morales Chew
Vocal:	Lic. Helder Ulises Gómez
Secretario:	Lic. Homero Nelson López Pérez

NOTA: «Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en la tesis». (Artículo 25 del Reglamento para los Exámenes Técnicos Profesionales de Abogacía y Notariado y Público de Tesis).

DEDICATORIA

A DIOS:

Ser Supremo del Universo, que me ha bendecido en abundancia y me ha permitido obtener este éxito en mi vida.

A MIS PADRES:

Eternamente agradecido por su amor de padres y amigos, que han tenido paciencia para ver culminar mi carrera, gracias a Nuestro Padre Celestial por permitirme aún tenerlos a mi lado, el mejor regalo que puedo tener.

A MÍ ABUELITOS:

(+) Flores sobre sus tumbas.

A MIS TÍOS:

Angela, Salvador, Jorge (+), Evelyn, Luis, Evangelina; con respeto y cariño.

A MI ESPOSA:

Por su amor a quien limité en tiempo y ahora compenso con orgullo y satisfacción, haciendo realidad nuestro sueño.

A MIS HIJOS:

Como un desafío para que logren sus metas librando barreras y obstáculos, teniendo confianza en sí mismos hasta lograr sus ideales.

A MIS SOBRINOS:

Que el éxito que he alcanzado sea un ejemplo en su vida.

A LAS FAMILIAS:

De León Reyes; Reyes De León; Sintú Amado, Vargas Sintú; Rosales Hernández; por su estima en cada momento importante de mi vida.

A MIS HERMANAS:

DORIS Y LETY, por su ayuda brindada en cada momento trascendental de mi vida.

A MI PRIMO:

Ingeniero MARCO ANTONIO DE LEÓN PEÑA, por sus consejos y asesoría profesional que siempre me ha brindado como un hermano.

A MIS AMIGOS:

Diana de Lique, Edgar Oswaldo González Prera, Pablo Alberto López González, Abraham Chete Cruz, Miguel Elías, Jorge Luis Bailón Argueta, Ramiro Eduardo Girón Herrera, Haroldo Barrera Arrecis.

A MIS PADRINOS:

Marisol Morales Chew, Sandra Leonor Figueroa García de Sandoval, Héctor Hugo Pérez Aguilera, Marco Antonio De León Peña, Carlos Vinicio Gómez, por su ayuda brindada y desinteresadamente en mi nueva carrera profesional.

ESPECIALMENTE, A LOS PROFESIONALES:

Joel García y García, Edwin Leonel Bautista Morales, Mario Aguilar Elizardi, Vielmar Hernández, Manuel González Rodas, Mario Antonio Ortiz Maldonado, Víctor Manuel Moraflares Urizar, Omar Rafael Corzo, Miguel Ángel Chonay Miranda, Ignacio Blanco Ardón, Roberto Crespín Lima, Pablo Alberto López González, y Gladys Elizabeth Girón Herrera. Por su orientación constante e incondicional para el fortalecimiento y concretización de la meta alcanzada.

A LA GLORIOSA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA:

En especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por forjarme como un Profesional del Derecho.

ÍNDICE

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

CAPÍTULO I

1. Administración pública.....	1
1.1. Generalidades.....	1
1.2. Definición.....	2
1.3. Características.....	3
1.4. Clases de administración pública.....	3
1.4.1. Administración de planificación.....	4
1.4.2. Administración ejecutiva.....	4
1.4.3. Administración de control.....	4
1.4.4. La asesoría.....	5

CAPÍTULO II

2. Servidores públicos.....	7
2.1. Antecedentes.....	7
2.2. Concepto.....	8
2.3. Definición.....	9
2.4. Clases de servidores públicos	9
2.4.1. Empleado público.....	11
2.4.2. Funcionario público.....	11
2.4.2.1. Funcionarios públicos superiores.....	12
2.4.2.2. Funcionarios públicos intermedios.....	12
2.4.2.3. Funcionarios públicos menores.....	13
2.5. Diferencia entre funcionario y empleado público.....	13
2.5.1. La relación funcional.....	14
2.5.2. El sistema de ingreso al servicio civil.....	15
2.5.3. Sistema de designación de funcionario público.....	16
2.5.4. Los requisitos para ser funcionario público.....	17

CAPÍTULO III

3. El Organismo Judicial.....	21
3.1. Generalidades.....	21
3.2. Definición.....	24
3.3. Independencia	25
3.4. Estructura	27
3.4.1. Autoridades superiores.....	27
3.4.2. Unidades con función judicial, jurisdicción ordinaria.....	27
3.4.3. Unidades con función judicial, jurisdicción privada.....	27
3.4.4. Unidades de función administrativa.....	28
3.5. Funcionario y empleado del organismo judicial.....	28
3.6. Ley de la carrera judicial.....	29
3.6.1. Objetivos y fines.....	29
3.6.2. Estructuración y cuerpo normativo.....	30
3.6.2.1. El consejo de la carrera judicial.....	30
3.6.2.2. Las juntas de disciplina judicial.....	31

CAPÍTULO IV

4. Contrato de servicios profesionales.....	33
4.1. Definición.....	33
4.2. Principios que rigen el contrato de servicios profesionales.....	34
4.2.1. Consensualista.....	34
4.2.2. Principio de la autonomía de la voluntad.....	35
4.2.3. Principio del formalismo.....	36
4.3. Elementos del contrato de servicios profesionales.....	36
4.3.1. Elementos personales.....	36
4.3.1.1. Profesionales o técnicos.....	36
4.3.1.2. Cliente.....	36
4.4. Elementos reales o formales del contrato de servicios profesionales.	37
4.5. Características del contrato de servicios profesionales.....	37

CAPÍTULO V

5. Contratación bajo el renglón cero once y cero veintidós.....	39
5.1. Definición.....	39
5.1.1. Definición del renglón cero once (011).....	39
5.1.2. Definición del renglón cero veintidós (022).....	40
5.2. Características.....	41
5.2.1. Del renglón cero once (011).....	41
5.2.2. Del renglón cero veintidós (022).....	41
5.3. Elementos de los contratos cero once (011) y cero veintidós (022)..	42
5.3.1. Elementos generales.....	42
5.3.2. Elementos especiales.....	44
5.3.3. Elementos personales.....	44
5.3.4. Elementos reales.....	48

CAPÍTULO VI

6. Contrato denominado cero veintinueve (029).....	55
6.1. Generalidades.....	55
6.2. Definición del contrato cero veintinueve (029).....	60
6.3. Relación de trabajo en un contrato cero veintinueve (029).....	60
6.4. Incongruencia del contrato cero veintinueve (029).....	67
6.5. Restricción de los derechos de los trabajadores en el contrato cero veintinueve (029).....	70
6.6. Diferencias entre la contratación de los renglones cero once (011), cero veintidós (022) y cero veintinueve (029).....	78

CAPÍTULO VII

7. Necesidad de regular el derecho de capacitación para el personal contratado bajo el renglón cero veintinueve (029).....	81
7.1. Antecedentes.....	81
7.2. Objetivos.....	84
7.3. Fines	84
7.4. Anteproyecto para modificar el reglamento de la escuela de estudios judiciales, contenido en el Acuerdo número 13-98 de la Corte Suprema de Justicia, con el objeto de regular el derecho de capacitación para el personal contratado bajo el renglón 029 en el Organismo Judicial	86
CONCLUSIONES	89
RECOMENDACIONES.....	93
BIBLIOGRAFÍA.....	95

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación, es producto de la inquietud sobre el derecho que le asiste de recibir capacitación a todo técnico y profesional que celebra una relación contractual con el Organismo Judicial, bajo el renglón presupuestario 029.

La capacitación de todo el personal del Organismo Judicial, es necesaria con el objeto de prestar el mejor servicio a los usuarios de la institución; éste deberá organizar cursos de especialización, capacitación y entrenamiento en las áreas de Derecho, Moral, Ética, Economía, Computación y otras de interés; tomando en cuenta los fines y objetivos del Organismo y el puesto funcional de cada trabajador.

La capacitación es un proceso universal que sucede todo el tiempo y en todos los lugares, que incluye algo de supervisión general, que afecta a los trabajadores del Organismo sin distinción de rangos, y dura lo que el trabajador en la empresa.

Cuando se analiza la capacitación como un proceso tal, todos los trabajadores de esta institución están concientes de lo que se espera de ellos, además, las acciones informales y las expresiones de los empleados se controlan suficientemente de manera que no eviten el comportamiento deseado.

Existe una obligación de determinar las necesidades de capacitación por varias razones, para que la persona sea más productiva en su trabajo actual y esté lista para progresar; porque el éxito de la Institución exige un desarrollo óptimo de la labor individual; esto requiere que se definan y resuelvan las necesidades de crecimiento de cada miembro, lo que se traduce en capacitación y desarrollo; porque todas las personas normales, independientemente de su lugar en la jerarquía, pueden hacer un buen trabajo y harán una buena faena si tienen la oportunidad.

Esta circunstancia se da en parte, cuando la Institución prevee la necesidad de una persona de mejorar sus conocimientos, habilidades o actitudes. Al hacerlo, la institución aumenta su productividad al paso que el individuo avanza en su carrera. El primer paso consiste en determinar las necesidades válidas de capacitación.

Se puede desperdiciar tiempo, dinero y esfuerzos cuando la capacitación no está basada en necesidades que existen o que van surgiendo.

El presente trabajo se ha dividido en siete capítulos, desarrollados de la manera siguiente: El primer capítulo comprende a la Administración Pública, generalidades, definición, características y clases de administración; en el capítulo segundo se hace un bosquejo de lo que son los Servidores Públicos, antecedentes, concepto, definición, clases, diferencias entre funcionario y empleado público; en el tercer capítulo se desarrolla lo que es el Organismo Judicial, generalidades, definición, independencia, estructura, funcionario y empleado, la ley de la carrera judicial, objetivos, fines, estructuración y cuerpo normativo; el capítulo cuarto trata sobre los contratos de servicios profesionales, definición, principios que rigen el contrato de servicios profesionales, elementos del contrato de servicios profesionales, elementos reales o formales y características del contrato de servicios profesionales; el quinto capítulo explica lo que se refiere a la contratación bajo el renglón cero once y cero veintidós, definición, características, elementos del contrato cero once y veintidós; el capítulo sexto realiza una descripción de lo que es el contrato denominado cero guión veintinueve, generalidades, definición del contrato cero guión veintinueve, relación de trabajo en un contrato cero guión veintinueve, incongruencia del contrato cero guión veintinueve, restricción de los derechos de los trabajadores en el contrato cero guión veintinueve, diferencias entre la contratación de los renglones cero once, veintidós y veintinueve; el séptimo capítulo se refiere a las necesidades de regular el derecho de capacitación para el personal contratado bajo el renglón cero veintinueve, antecedentes, objetivos, fines y un anteproyecto para modificar el reglamento de la Escuela de Estudios Judiciales, contenido en el Acuerdo número trece guión noventa y ocho de la Corte Suprema de Justicia,

con el objeto de regular el derecho de capacitación para el personal contratado bajo el renglón cero veintinueve en el Organismo Judicial.

Por último, se formulan las conclusiones y recomendaciones del presente trabajo de investigación.

CAPÍTULO I

1. Administración pública:

1.1. Generalidades:

“Es el ejecutivo en acción”; “Los organismos del Estado prestando servicios públicos”; “La Administración es un complejo orgánico integrado en el Poder Ejecutivo. Se halla formado por Administración más Gobierno, que constituyen el escalón superior de la organización jerárquica del Ejecutivo. La línea divisoria entre ambos la establece el derecho positivo, pero admite que el gobierno posee competencias políticas y administrativas, ya en manos del Gobierno de la o las altas jerarquías de la Administración. La limitación de definir la administración desde el punto de vista subjetivo está justamente en el momento de distinguir administración de gobierno”.¹

La administración en sentido objetivo es la realización de actividades hacia un fin; éste puede ser de diversa índole. La discriminación del mismo producirá el siguiente resultado: si el fin gestionado es de índole privada se encuentra ante una actividad administrativa de tal carácter, mientras que la administración pública supondrá la producción de un fin público; siendo la primera extraña a la materia de nuestra disciplina, ya que el contenido de ésta gravita en torno a la actividad dirigida a la satisfacción de fines de interés público, del Estado.

La satisfacción de los intereses colectivos por medio de la función administrativa la realiza el Estado y que para ello se organiza en una forma especial. La organización especial de que se habla constituye la administración pública y se manifiesta que la administración pública debe entenderse desde el punto de vista formal como el organismo público que ha recibido del poder político la competencia y los medios necesarios para la satisfacción de los intereses generales y que desde el punto de vista material es la actividad de este organismo considerado en sus problemas de gestión

¹ Part, Julio A., **Derecho administrativo**, pág. 132.

y de existencia propia tanto en sus relaciones con otros organismo semejantes como con los particulares para asegurar la ejecución de su misión.

1.2. Definición:

“Leonard White, define la Administración Pública como las operaciones cuyo propósito es la realización o cumplimiento de la política pública: “Un sistema de administración pública es el conjunto de leyes, reglamentos, prácticas, relaciones, códigos y costumbres que prevalecen en un momento y sitio determinados para la realización y ejecución de la política pública.”²

Por lo tanto se puede establecer también que Administración Pública es el conjunto de Instituciones encargadas de satisfacer las necesidades generales de la población, tales como salud, vivienda, educación, recreación y otras, bajo los lineamientos de Leyes Constitucionales u ordinarias, que tengan como finalidad garantizar el suministro de tales servicios con eficiencia y eficacia.

A través de los servicios públicos la administración pública logra el bienestar general, regulado en su estructura y funcionamiento, por el Derecho Administrativo.

Cuenta con una serie de medios, personales básicamente. Los funcionarios públicos que se encuentran al frente de los órganos administrativos; y que son los que se desempeñan las funciones y contenidos de la administración del Estado.

En síntesis, la administración es la técnica que busca obtener resultados de máxima eficiencia, por medio de la coordinación de las personas, cosas y sistemas que forman una institución.

² Calderón Morales, Hugo Haroldo., **Derecho administrativo**, pág. 66.

1.3. Características:

De conformidad con lo que establece Guillermo Cabanellas, “La Administración Pública, tiene las características siguientes:

1. La Autoridad: sin la cual nada puede ordenar, exigir e imponer.
2. La Responsabilidad: para no ser un poder tiránico o arbitrario.
3. La Independencia: porque no sólo ejecuta, sino que dispone y organiza.
4. La Generalidad en sus Principios: aún cuando se concreta su acción en grupos o personas determinadas.
5. La Permanencia: por la naturaleza de sus fines.
6. La Energía: que ratifica su autoridad.
7. La Prontitud: que refuerza la confianza que suscita.
8. La Capacidad: basada en los conocimientos y dotes de carácter de los miembros en que encarna.”³

1.4. Clases de administración pública:

Fundamentalmente dentro de la administración pública existen cuatro clases de administración o formas de administrar, a saber: la Planificación, Administración Ejecutiva, Administración de Control y Asesoría.

³ Cabanellas, Guillermo., **Diccionario enciclopédico de derecho usual**, tomo I, pág. 171.

1.4.1. Administración de planificación:

La planificación implica ver hacia el futuro, hacer estudios con todos los métodos y técnicas en atención a las necesidades y soluciones de las mismas. Es establecer prioridades y encontrar soluciones para cubrir esas necesidades.

1.4.2. Administración ejecutiva:

Es aquella administración que decide sobre las políticas gubernamentales de trabajo, servicios y ejecuta el cumplimiento de lo acordado. Es la que realmente ejerce la competencia administrativa y tiene la facultad legal para poder actuar, a través de las decisiones, actos o resoluciones administrativas. Sólo decide y ejecuta, pues dentro de la administración pública existen otros órganos que no deciden ni ejecutan, sino que tienen una función complementaria como ejemplo los órganos de control, los órganos asesores, etcétera.

Un ejemplo de órganos ejecutivos: el Presidente de la República, Ministros de Estado, Directores Generales, Concejos Municipales, etcétera.

1.4.3. Administración de control:

Es aquella encargada de velar porque las tareas administrativas se realicen de conformidad con las normas establecidas, se trata de órganos con independencia de funciones, dentro de los cuales encontramos la Contraloría General de Cuentas, que se encarga de vigilar que los funcionarios y empleados públicos manejen los fondos públicos con propiedad y de conformidad con las normas establecidas en la Ley de Contrataciones del Estado; El Procurador de los Derechos Humanos, que vigila y garantiza que los funcionarios y empleados públicos respeten los derechos humanos garantizados por la Constitución Política de la República y convenios internacionales; La Corte de Constitucionalidad, que

vigila que los funcionarios y empleados públicos respeten los preceptos constitucionales; El Congreso de la República, que controla la actividad de los Ministros de Estado, a través del juicio político o interpelación.

1.4.4. La asesoría:

Son órganos que desarrollan una actividad importante dentro de la administración pública y sirven para aconsejar o asesorar al órgano ejecutivo sobre la convivencia legal y técnica de las decisiones que tomará quien tiene o ejerce la competencia administrativa. Esta asesoría se hace a través de la simple opinión o del dictamen.

CAPÍTULO II

2. Servidores públicos:

2.1. Antecedentes:

Uno de los elementos más importantes del órgano administrativo, lo es la persona, que comúnmente se le denomina funcionario o empleado público.

Se ha establecido que la administración pública, es uno de los elementos de la personalidad del Estado y que el Estado manifiesta su voluntad a través de los órganos administrativos. Pero los órganos requieren necesariamente de personas físicas que ejerzan, formen y exterioricen la personalidad del Estado.

“La administración es infuncional a pesar de contar con territorio, finanzas, organización, fines y base legal, si no tiene el elemento humano o personal idóneo para desarrollar sus actividades. El elemento humano es el único que puede imprimirle a toda organización el dinamismo que la conviertan en eficiente y eficaz, pues se encarga de la planificación, decisión, ejecución, asesoría y control de la misma. No hay administración sin personas. La administración fue concebida para los humanos. En otro sentido, un Estado puede contar con “buenas” leyes, suficientes recursos materiales y excelentes planes, pero si los encargados de administrar y ejecutar son incapaces, ineptos de toda técnica o corruptos, se niega la administración, se fomentan las necesidades sociales y los reclamos de la población.”⁴

Surgen conjuntamente con el servicio público, y estos pueden ser de una actividad pública, privada, o pública privada, pero en cualquier situación debe realizar el bien común o interés público. El servidor público al igual que el servicio público procura la satisfacción de las necesidades de los habitantes del Estado de Guatemala.

⁴ Godínez Bolaños, Rafael., **Temas de derecho administrativo, la relación funcional**, pág. 1

Dentro de las etapas de evolución se enumeran las siguientes: 1) La administración pública presta servicios asistenciales: educación, hospitalización, entre otros; 2) Además de lo anterior, la administración pública presta servicios económicos; fabricación de moneda, servicios bancarios públicos, control de exportaciones, entre otros; y 3) La administración pública presta servicios de toda clase, organizando empresas públicas.

En las etapas de evolución se observa cómo el Estado abandona el abstencionismo del Estado clásico liberal, haciéndose cargo de servicios asistenciales y sociales en tres áreas; educación, salud y trabajo, incluyendo la beneficencia. El Estado se divorcia del liberalismo clásico, primero, asumiendo la prestación de todos los servicios públicos; segundo, compartiendo la prestación de los servicios públicos con los particulares; y tercero, limitándose a regular los servicios públicos con la finalidad de controlar su organización, funcionamiento y régimen legal. Consecuencia de este divorcio es la aparición del Estado del Bienestar o Estado Social, un estado intervencionista, que participa en la explotación económica y asume riesgos empresariales, dentro de ciertos límites, pues los funcionarios públicos, desde el Presidente de la República hasta los Ministros de Estados, manejan la concesión como una fórmula para trasladar la explotación de los servicios públicos a los particulares, reservándose el derecho de supervisión, fiscalización e intervención.

2.2. Concepto:

Son los diferentes funcionarios o personas físicas que se encuentran a cargo de los órganos administrativos, los que pueden ser por elección popular o bien por nombramiento, de acuerdo al sistema de Servicio Civil, los que pueden ser; Presidente, Vicepresidente, Ministros de Estado, Director General, Concejo Municipal, Alcalde, etcétera.

Son los que con su voluntad ejercen la competencia que pertenece al órgano administrativo.

Todo el que por disposición inmediata de la Ley, por elección popular o por nombramiento de autoridad competente, participe del ejercicio de funciones públicas.

Son las personas que prestan sus servicios a los particulares para la satisfacción de necesidades colectivas, es decir el cumplimiento del Estado, de su finalidad máxima, que es el bienestar general o el bien común.

2.3. Definición:

Son las personas que tienen a su cargo un puesto superior en la administración del Estado, por elección o por nombramiento. Quienes coordinan las actividades o las ejecutan bajo supervisión se les denominan burócratas, empelados o trabajadores públicos, de allí que a todo el conjunto de personas que trabajan para el Estado, en puesto de administración pública, se le denomina Servicio Civil.

2.4. Clases de servidores públicos:

El Artículo 1°. Del Reglamento de la Ley de Servicio Civil en su numeral a) establece que:

“Funcionario Público, es la persona individual que ocupa un cargo o puesto en virtud de elección popular, o nombramiento conforme a las leyes correspondientes, por el cual ejerce mando, autoridad, competencia legal y representación de carácter oficial de la dependencia o entidad estatal correspondiente”.

De conformidad con la clasificación que hace el profesor Godínez los Funcionario Públicos pueden ser:

a) Funcionario públicos superiores.

b) Funcionarios público intermedios, y

c) Funcionarios públicos menores.

a) “**Funcionarios Públicos Superiores:** son los encargados de gobernar y tomar las decisiones de carácter político y además son los superiores jerárquicos de la administración y en el caso del Presidente, ejerce una doble función como superior jerárquico de la administración pública y como Jefe de Estado.

b) “**Funcionarios Públicos intermedios:** son los que coordinan la ejecución de los planes, programas y proyectos de la Administración Pública, representan al Estado por medio de los órganos de los cuales son titulares, ante otros órganos y entidades del Estado, ante los particulares y ante sus propios subordinados. Son funcionarios de confianza y pueden ser nombrados y destituidos en cualquier momento, salvo en el caso de que hubieren sido electos popularmente, o que la ley señale que debe ejercer el cargo por un período determinado.

c) **Funcionarios Públicos Menores:** Son los trabajadores o empleados del Estado, burócratas y hasta servidores, son los ejecutores de la actividad administrativa. Realizan tareas intelectuales o manuales, permanecen dentro del servicio civil más tiempo y hacen carrera administrativa. Son nombrados por oposición y únicamente pueden ser removidos por causa justificada”⁵

⁵ Calderón Morales, Hugo Haroldo., **Ob. Cit;** págs. 138 y 139.

2.4.1. Empleado público:

“Es la persona individual que ocupa un puesto al servicio del Estado en las entidades o dependencias regidas por la Ley de Servicio Civil, en virtud de nombramiento o contrato expedido de conformidad con las disposiciones legales, por el cual queda obligada a prestar sus servicios o a ejecutar una obra personalmente a cambio de un salario, bajo la dirección continuada del representante de la dependencia, entidad o institución donde presta sus servicios bajo la subordinación inmediata del funcionario o su representante”.⁶

Según la Ley de Servicio Civil del Organismo Ejecutivo, se considera Empleado Público o trabajador y del Organismo Judicial, a la persona individual que ocupa un cargo en la administración, en virtud de nombramiento, contrato o cualquier otro vínculo legal, por efecto del cual queda obligado a prestar sus servicios en términos que corresponda a cambio de un salario, bajo la dependencia continua y dirección inmediata de la Junta Directiva de dicho Organismo, o la autoridad que corresponda. En el ejercicio de la actividad administrativa. (Artículo 4 de la Ley de Servicio Civil del Organismo Ejecutivo Decreto Número 44-86).

2.4.2. Funcionario público:

Es la persona individual que ocupa un cargo o puesto, al Servicio Civil del Estado en las entidades o dependencias regidas por la Ley de Servicio Civil, en virtud de elección, nombramiento o contrato expedidos de conformidad con las leyes correspondientes, por el cual queda obligada a prestar sus servicios o a ejecutar una obra personalmente a cambio de un salario, bajo la dirección continuada del representante de la dependencia, entidad o institución donde presta sus servicios y bajo la subordinación inmediata del funcionario o su representante.

⁶ **Reglamento de la Ley de Servicio Civil**, publicado en el diario de Centro América, el 30 de enero de 1998 y entró en vigencia el 31 de enero de 1998.

Son personas que tienen a su cargo un puesto superior en la administración del Estado, por elección o por nombramiento. Quienes coordinan las actividades o las ejecutan bajo supervisión. Se les denomina burócratas, empleados o trabajadores públicos. A todos se les ha llamado servidores públicos, de allí que a todo el conjunto de personas que trabajan para el Estado, en puestos de administración pública, se le denomina Servicio Civil.

La tendencia moderna es denominar funcionarios públicos, a todas las personas que realizan funciones en nombre de la administración estatal con carácter civil. Para distinguir en orden a la importancia de las funciones que tienen a su cargo, se denominan funcionarios públicos superiores a quienes ejercen el poder como gobernadores y toman decisiones en nombre del Estado, unos son electos y otros nombrados.

Son todas las personas que realizan una actividad dentro de la administración pública.

2.4.2.1. Funcionarios públicos superiores:

Todo el que por disposición inmediata de la ley o por elección o por nombramiento de autoridad competente, participe del ejercicio de funciones públicas, son los encargados de gobernar y tomar las decisiones de carácter político y público, además son los superiores jerárquicos de la administración y en el caso del Presidente, se infiere que ejerce una doble función, como superior jerárquico de la administración pública y como Jefe de Estado.

2.4.2.2. Funcionarios públicos intermedios:

Coordinan y controlan la ejecución de los planes, programas y proyectos de la administración pública. Superiores e intermedios

representan al Estado por medio de los órganos de los cuales son titulares, ante otros órganos y entidades del Estado, ante los particulares y ante sus propios subordinados. Son funcionarios de confianza y pueden ser nombrados o destituidos en cualquier momento, salvo que se trate de funcionarios electos popularmente o que la ley señale que deben ejercer el cargo para determinado período. En ese caso, sólo puede ser removido por las causas señaladas en la propia ley.

2.4.2.3. Funcionarios públicos menores:

Llamados trabajadores o empleados del Estado, burócratas y hasta servidores, son los ejecutores de la actividad administrativa. Realizan tareas intelectuales o manuales; permanecen dentro del servicio civil más tiempo y hacen carrera administrativa. Son nombrados por oposición, salvo los meros operativos o peones y únicamente pueden ser removidos con causa justificada. Se rigen principalmente por la Ley de Servicio Civil.

2.5. Diferencia entre funcionario y empleado público:

Funcionario Público: Es la persona individual que ocupa un cargo o puesto, en virtud de elección popular o nombramiento conforme a las leyes correspondientes, por el cual ejerce mando, autoridad, competencia legal y representación de carácter oficial de la dependencia o entidad estatal correspondiente; y

Empleado Público: Es la persona individual que ocupa un puesto al servicio del Estado en las entidades o dependencias regidas por la Ley de Servicio Civil en virtud de nombramiento o contrato expedidos de conformidad con las disposiciones legales, por el cual queda obligado a prestar sus servicios o a ejecutar una obra personalmente a cambio de un salario, bajo la dirección continuada del representante de dependencia, entidad o institución

donde presta sus servicios y bajo la subordinación inmediata del funcionario o representante.

Dentro de las diferencias que existen entre Funcionario y Empleado Públicos podemos mencionar algunas tales como:

2.5.1. La relación funcional:

En Guatemala existen varias normas Legales que regulan la relación jurídica entre el Estado y sus trabajadores o funcionarios civiles tales como:

- a) La Constitución Política (Artículos 107 al 117);
- b) Leyes Ordinarias; Ley de Servicio Civil; Ley de Salarios en la Administración Pública; Ley de Probidad y de Responsabilidades; Ley Orgánica del Presupuesto; Ley de Aguinaldos; Ley Orgánica del I.G.S.S.; Ley Orgánica del Banco de los Trabajadores; Ley de Educación Nacional; Ley de Clases Pasivas; Ley de Sindicalización y Huelga de los Trabajadores del Estado, etcétera.
- c) Tratados y Convenios Internacionales Ratificados por Guatemala entre la Organización Internacional del Trabajo O.I.T. Convenio 169 de O.I.T.;
- d) Estatutos y Reglamentos de Entidades Autónomas y Descentralizadas;
- e) Los Reglamentos de las Leyes Ordinarias citadas;
- f) Acuerdos Gubernativos como el Plan de Clasificación de Puestos de 1988; Plan anual de salarios; Normas sobre Administración de Personal de 1989, etcétera;
- g) Pactos y Convenios Colectivos de Trabajo;

- h) El Código de Trabajo Supletorio;
- i) Los Principios Especiales del Derecho del Trabajo.

2.5.2. El sistema de ingreso al servicio civil.

- a) Ingreso libre:
Significa que cualquier ciudadano puede ingresar a la carrera administrativa.
- b) Ingreso por selección:
Sistema por el cual se ingresa al servicio civil a través de examen Solo ingresan las que ganan el examen de oposición.
- c) Ingreso mixto:
Todos los ciudadanos tienen derecho a ingresar al servicio civil siempre y cuando demuestren sus capacidades para el ejercicio del cargo mediante el examen por oposición, que comprueben capacidades técnicas para desempeñar el puesto y así poder ingresar. Este sistema es el que adopta Guatemala, Artículo 113 de la Constitución de la República de Guatemala.

De conformidad con la Constitución Política de la República, ésta garantiza que los guatemaltecos tienen derecho a optar a empleos o cargos públicos y para su otorgamiento no se atenderá más por razones fundadas en méritos de capacidad, idoneidad y honradez.

2.5.3. Sistema de designación de funcionario público.

a) Por elección:

La población o un sector de la misma eligen al funcionario para desempeñar el cargo por un período determinado. Presidente, Vicepresidente, Rector, Alcalde, Síndico, Concejales, Contralor General de Cuentas etcétera.

b) Por nombramiento:

El funcionario es designado por la autoridad superior, autoridad nominadora, entre personas de su confianza, generalmente correligionarios políticos, como Ministros, Viceministros, Directores Regionales, Gobernadores, Gerentes y Presidentes o miembros de Juntas Directivas de entidades descentralizadas. El nombramiento, tiene las modalidades siguientes:

NOMBRAMIENTO DISCRECIONAL: la autoridad nominadora nombra libremente entre las personas que llenan los requisitos mínimos exigidos por la ley, ser guatemalteco y mayor de edad, por ejemplo. El presidente nombra a sus secretarios, ministros, gobernadores, etcétera.

NOMBRAMIENTO CONDICIONADO: consiste en nombrar a una persona entre varios candidatos que reúnen las mismas calidades. Por ejemplo, el nombramiento del Jefe del Ministerio Público, el Fiscal General de la Nación, el del Procurador General de la Nación, el Secretario de la Universidad de San Carlos de Guatemala, etcétera.

NOMBRAMIENTO RESERVADO: se nombra a la persona que gana el mejor puntaje en el examen de oposición, entre varios funcionarios que ya se

encuentran en la carrera administrativa y que desean un ascenso. Por ejemplo: Oficiales Mayores, Secretarios Ministeriales, jefes de Departamentos, Unidades, Secciones, Secretarias, Técnicos, etcétera.

- c) Por Contrato: también es posible contratar a profesionales y técnicos para asesoría, consultoría y planificación, sin necesidad de oposición. El contrato es por plazo determinado y perciben honorarios, sin otro tipo de prestación, pues no se les considera como trabajadores permanentes del Estado. En algunos casos se producen estos contratos, mediante el sistema de selección entre varios candidatos, con base en su expediente personal y experiencia o con base en un examen de oposición por ejemplo, la selección que actualmente se hace en la Superintendencia de Administración Tributaria, para reclutar a los profesionales y técnicos que se encargarán de las labores de fiscalización tributaria.

2.5.4. Los requisitos para ser funcionario público:

Para poder ingresar al servicio por oposición, el Artículo 42 de la Ley de Servicio Civil determina las condiciones de ingreso y son:

- a. Poseer la aptitud moral, intelectual y física propias para el desempeño de un puesto;
- b. Satisfacer los requisitos mínimos especiales que establezca el manual de especificaciones de clase para el puesto de que se trate;
- c. Demostrar idoneidad sometiéndose a las pruebas, exámenes o concursos que establezca la ley y sus reglamentos;

- d. Ser escogido y nombrado por la autoridad nominadora Ministros, Secretarios Generales, etcétera de la nómina de candidatos certificada por la Oficina Nacional de Servicio Civil;
- e. Finalizar satisfactoriamente el período de prueba:
- f. Llenar los demás requisitos que establezcan los reglamentos de la Ley.

El Artículo 15 del Reglamento de la Ley de Servicio Civil, complementa las condiciones de ingreso establecidas en la ley y son:

1. Ser mayor de edad, guatemalteco de origen de los comprendidos en el Artículo 144 de la Constitución Política de la República de Guatemala que indica que (los guatemaltecos de origen son los nacidos en el territorio de la República de Guatemala, naves y aeronaves guatemaltecas y los hijos de padre o madre guatemaltecos, nacidos en el extranjero. Exceptuándose los hijos de funcionarios diplomáticos y quienes ejerzan cargos legalmente equiparados).
2. Ser colegiado activo, si para el desempeño del puesto se requiere el ejercicio de una actividad profesional universal. En los casos de reingreso, si el retiro fue por destitución por causa justificada, deberá presentarse resolución de rehabilitación emitida por la Oficina Nacional de Servicio Civil.
3. Que haya sido nombrado de acuerdo con la ley.
4. El puesto que ocupe esté debidamente incorporado en el plan de clasificación de puestos legalmente establecido.

5. Su sueldo no exceda del máximo establecido para el puesto en la escala de salarios estipulada, la autoridad nominadora o su delegado para este propósito, de acuerdo con esta ley y sus reglamentos, certifique que llena los requisitos establecidos en el plan de clasificación de puestos.

Esta ley es de orden público y los derechos que consigna son garantías mínimas irrenunciables para los servidores públicos, susceptibles de ser mejoradas conforme las necesidades y posibilidades del Estado.

El propósito general de la Ley de Servicio Civil es regular las relaciones entre la administración pública y sus servidores con el fin de garantizar su eficiencia, asegurar a los mismos justicia y estímulo en su trabajo, y establecer las normas para la aplicación de un sistema de administración de personal dentro del Estado.

CAPÍTULO III

3. El Organismo Judicial:

3.1. Generalidades:

Es el encargado de impartir justicia, se le ha instituido constitucionalmente, entre otras garantías, la de independencia funcional, lo que significa que ninguna otra autoridad tendrá injerencia en la administración de justicia y que los otros organismo del Estado, sus dependencias y entidades autónomas y descentralizadas, deberán en todo caso, prestar a los tribunales el auxilio que requieran para el cumplimiento de sus funciones.

Institucionalmente, la Corte Suprema de Justicia es el más alto tribunal ordinario y el órgano colegiado superior de gobierno del Organismo Judicial. En consecuencia sus función abarca tanto lo jurisdiccional como lo administrativo.

Justicia que se imparte de conformidad con la Constitución Política de la República y demás leyes que integran el ordenamiento jurídico del país.

La función jurisdiccional se ejerce con exclusividad absoluta por la Corte Suprema de Justicia y por los demás tribunales establecidos por la ley, a los cuales le corresponde la potestad de Juzgar y promover la ejecución de lo juzgado, la justicia es gratuita e igual para todos.

Ninguna otra autoridad podrá intervenir en la administración de justicia.

El Organismo Judicial del Estado, sus dependencias y entidades autónomas y descentralizadas deberán prestar a los trabajadores el auxilio que requieran para el cumplimiento de sus resoluciones. Igual obligación tienen los particulares.

La primera Constitución del periodo independiente, corresponden a la República Federal de Centro América, decretada por la Asamblea Nacional Constituyente, el 22 de noviembre de 1824, que contempla la integración de la Suprema Corte de Justicia Federal, con cinco o siete individuos elegidos popularmente, y que se renovaran por tercios cada dos años y podrán ser reelegidos.

Y ya desde la primera Constitución Política del Estado de Guatemala , sancionada el 11 de octubre de 1825, se establece que habrá una Corte Superior de Justicia elegida por todos los pueblos del Estado, compuesta de magistrados, cuyo número no podrá bajar de seis, ni exceder de nueve.

Disuelta en 1838 la Federación, Del Estado de Guatemala se constituyó en República, y el 5 de diciembre de 1839, expidió la Asamblea Nacional Constituyente, el decreto número 73, Ley Constitutiva del Supremo Poder Judicial del Estado de Guatemala, se crea el Tribunal Superior de Justicia, y se dispone que el Supremo Poder Judicial resida en la Corte Suprema de Justicia y que esta esté integrada de un Regente, encomendada poco después al Licenciado don José Venancio López, cuatro Oidores y un Fiscal.

El 15 de agosto de 1848 se instala la primera Asamblea Nacional Constituyente de Guatemala, que promulga el Acta Constitutiva, el 19 de octubre de 1851, en la que se establece que por esta única vez, la Asamblea elegirá al Presidente de la República y a los Magistrados de la Corte Suprema de Justicia.

El 29 de enero de 1855 fue reformada el Acta Constitutiva y el Presidente vitalicio de la República, Capitán General Rafael Carrera, adquirió la facultad de nombrar a los Magistrados y Jueces, los cuales permanecían en el ejercicio de sus cargos mientras dure su buen desempeño.

Con los cambios que promueve el triunfo de la revolución liberal de 1871, se suprime el Tribunal Superior de Justicia y el 9 de noviembre de 1878, se integra la Asamblea Nacional Constituyente de Guatemala, y proclama en 1879 la Ley Constitutiva de la República, que dispone, que corresponde al Poder Legislativo, nominar al Presidente del Poder Judicial y a los Magistrados propietarios y suplentes de la Corte de Apelaciones, se crea el tribunal de Casación, que sería la propia Corte, y se prohíbe la tercera instancia.

El Congreso a su vez tiene potestad de removerlos de sus cargos, en caso de mala conducta, negligencia e ineptitud comprobada, igualmente, se establece que la Corte Suprema de Justicia estará presidida por un Presidente y no por un Regente, como hasta entonces. Asimismo, los miembros del Poder Judicial pierden el derecho de antejucio que anteriores Constituciones le asignaban y corresponde al Poder Ejecutivo proponer la distribución de los Magistrados propietarios y suplentes y Fiscales de la Corte de Apelaciones entre las Salas respectivas.

Por las reformas a la Constitución, de 5 de noviembre de 1887, se establece que por esa única vez, el Poder Legislativo nombra a los miembros del Poder Judicial, pero en los periodos subsiguientes tanto el Presidente, como los Magistrados y Fiscales de los Tribunales de Justicia, serán elegidos por medio de una elección directa.

Por una segunda reforma a la Constitución, por decreto de 27 de diciembre de 1927, se expresa que el Presidente y Magistrados de la Corte Suprema de Justicia, gozaran del Derecho de Antejucio, y en una nueva reforma a la Constitución el 15 de marzo de 1945, en la que se estipula que los Miembros del Organismo Judicial sean nombrados por el Organismo Legislativo, estableciéndose a la vez que el Presidente del Organismo Judicial y los Magistrados, gocen del Derecho de Antejucio .

En el año de 1954 se convoca a la Asamblea Constituyente que promulga la Constitución, que entra en vigor en 1956, y se establece que los funcionarios del Organismo Judicial serán nombrados por el Organismo Legislativo.

Y en 1985, se decreta una nueva Constitución, que entra en vigor el 14 de enero de 1986, en los artículos del 203 al 222 se regula lo concerniente a la elección de los Magistrados de la Corte Suprema de Justicia, Magistrados de Apelaciones, Juzgados de Primera Instancia y de Paz.

En esta misma Constitución se introduce como normativa, que los Magistrados de la Corte Suprema de Justicia y de Apelaciones, duren cinco años en sus funciones y que los primeros no podrán ser removidos ni suspendidos, sino en los casos previstos y con las formalidades que disponga la ley.

El Organismo Judicial se integra por la Corte Suprema de Justicia, dividida por Cámaras de lo Penal, de lo Civil, y de Amparo y Antejuicio, Tribunales de Apelaciones y otros órganos colegiados de igual categoría, Tribunales de Primera Instancia y Juzgados de Paz. Y su marco legal se encuentra en la Constitución Política de la República de Guatemala, Ley del Organismo Judicial y las leyes ordinarias del Estado.

3.2. Definición:

Es uno de los tres Organismos del Estado de Guatemala, que tiene a su cargo la administración de justicia, siendo independiente de los Organismo Ejecutivo y Legislativo, tal como lo regula la Constitución Política de la República de Guatemala.

3.3. Independencia:

La justicia se imparte de conformidad con la Constitución y las leyes de la República. Corresponde a los tribunales de justicia la potestad de juzgar y promover la ejecución de lo juzgado. Los otros organismo del Estado deberán prestar a los tribunales el auxilio que requieran para el cumplimiento de sus resoluciones.

Los magistrados y jueces son independientes en el ejercicio de sus funciones y únicamente están sujetos a la Constitución Política de la República y a las leyes. A quienes atentaren contra la independencia del Organismo Judicial, además de imponérseles las penas fijadas por el Código Penal, se les inhabilitará para ejercer cualquier cargo público. La función jurisdiccional se ejerce, con exclusividad absoluta, por la Corte Suprema de Justicia y por los demás tribunales que la ley establezca.

Ninguna otra autoridad podrá intervenir en la administración de justicia. El acuerdo global de derechos humanos, garantiza la libertad de acción del Organismo Judicial frente a presiones de cualquier tipo u origen a fin de que goce plenamente de las garantías y medios que requiera para su eficiente actuación.

La justicia se imparte de conformidad con la Constitución y las leyes de la república.

Dentro de las garantías del Organismo Judicial, se instituyen las siguientes:

- a) La independencia funcional;

El Organismo Judicial tiene sus propias funciones tanto administrativas como Judiciales independientemente de los otros dos Organismos.

b) La independencia económica;
Una de las atribuciones de la Corte Suprema de Justicia, es formular el presupuesto de ingresos y egresos del Organismo Judicial para cada ejercicio fiscal de acuerdo a la Constitución Política de la República de Guatemala y el ordenamiento jurídico del país, en función a los ingresos que se estimen percibir, tanto internamente como por los aportes que recibe del gobierno central.

c) La no remoción de los magistrados y jueces de primera instancia, salvo los casos establecidos por la ley;
Los magistrados y jueces son independientes en el ejercicio de sus funciones y únicamente están sujetos a la Constitución Política de la República y a las leyes.

Los magistrados y jueces gozaran del derecho de antejuicio en la forma que lo determine la ley. El Congreso de la República tiene competencia para declarar si ha lugar o no a formación de causa contra el Presidente del Organismo Judicial y los magistrados de la Corte Suprema de Justicia.

d) La selección del personal;
El Organismo Judicial cuenta con su propia Ley y Reglamento de Servicio Civil del Organismo Judicial, la cual regula los procedimientos que se deben de seguir para la selección y nombramiento del personal del Organismo Judicial.

3.4. Estructura:

Se estructura en tres tipos de unidades:

1. Función judicial de jurisdicción ordinaria.
2. Función judicial de jurisdicción privativa.
3. Función administrativa o unidades de apoyo.

3.4.1. Autoridades superiores:

1. Presidente del Organismo Judicial.
2. Corte Suprema de Justicia.

3.4.2. Unidades con función judicial, jurisdicción ordinaria:

1. Corte Suprema de Justicia.
2. Presidencia de la Corte Suprema de Justicia.
3. Salas de apelaciones de los ramos civil y penal.
4. Juzgados de primera instancia de los ramos civil y penal.
5. Juzgados de paz de los ramos civil y penal.
(juzgados menores).

3.4.3. Unidades con función judicial, jurisdicción privativa:

1. Tribunal de amparo.
2. Tribunal de exhibición personal.
3. Tribunal de conflictos de jurisdicción.

4. Salas de trabajo y previsión social.
5. Juzgados de trabajo y previsión social.
6. Tribunal de lo contencioso administrativo.
7. Tribunales de familia.
8. Tribunales de primera instancia y segunda instancia de cuentas.
9. Tribunales y juzgados de menores.
10. Tribunales y juzgados de ejecución.
11. Tribunales del ramo mixto.
12. Tribunales militares.

3.4.4. Unidades de función administrativa:

- a. Presidente del Organismo Judicial.
- b. Otras unidades con función administrativa.

3.5. Funcionario y empleado del organismo judicial:

Funcionario:

Es la persona individual investida de la facultad necesaria para tomar decisiones en la esfera de sus atribuciones.

Empleado judicial:

La persona individual que en virtud de nombramiento queda obligado a prestarle sus servicios al Organismo Judicial en los términos que corresponda, a cambio de un salario, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata de la autoridad nominadora o de la que corresponda, en ejercicio de la función administrativa.

Para la ubicación dentro de la estructura administrativa, los empleados judiciales se identificarán por el área de trabajo y puesto en que se desempeñen, distinguiéndose por auxiliares judiciales y trabajadores administrativos y técnicos.

3.6. Ley de la carrera judicial:

Es el Ordenamiento Jurídico interno que establece y regula el sistema del ingreso, permanencia, promoción, ascenso, capacitación, disciplina y otras actividades de los jueces y magistrados, cualquiera que sea su categoría o grado, con el fin de garantizar su dignidad, independencia y excelencia profesional en el ejercicio de su función jurisdiccional, que se deben de regir los jueces y magistrados del Organismo Judicial.

3.6.1. Objetivos y fines:

El objetivo fundamental de la carrera judicial consiste en garantizar la mejor calidad profesional posible. Bajo esta premisa, el procedimiento de selección, para todos los niveles de jueces y magistrados, debe tener base en los méritos de los candidatos, determinados de manera objetiva y transparente.

El fin de esta Ley es establecer los principios, normas y procedimientos, así como crear los órganos necesarios para la administración y operación de la carrera judicial.

3.6.2. Estructuración y cuerpo normativo:

Los órganos responsables de la carrera judicial son:

1. El consejo de la carrera judicial.
2. La junta de disciplina judicial.
3. Las comisiones de postulación.
4. La unidad de capacitación institucional.

3.6.2.1. El consejo de la carrera judicial:

Es administrada por un cuerpo colegiado denominado consejo compuesto por cinco miembros, siendo los siguientes:

- a. El Presidente del Organismo Judicial, quien podrá ser sustituido por un magistrado de la Corte Suprema de Justicia designado por ésta, con carácter de suplente.
- b. El titular de la unidad de recursos humanos del Organismo Judicial o quien lo sustituya con carácter de suplente.
- c. El titular de la unidad de capacitación institucional del Organismo Judicial o quien lo sustituya con carácter de suplente.
- d. Un representante y su suplente, electos por la asamblea de jueces.

- e. Un representante y su suplente, electos por la asamblea de magistrados.
- f. El juez y magistrados electos para el consejo durarán en sus cargos un año pudiendo ser reelectos por un período igual.

3.6.2.2. Las juntas de disciplina judicial:

Son las que conocen el ejercicio de la función y acciones disciplinarias y correctivas previstas en la ley de la carrera judicial y su reglamento, para jueces y magistrados, pudiéndole imponerles como sanción amonestación o suspensión dependiendo del tipo de falta en que hayan incurrido, sea leve, grave o gravísimo. Se exceptúan los casos de destitución, que quedan reservados a la decisión de la autoridad nominadora que para los jueces de paz o de primera instancia es la Corte Suprema de Justicia y para los Magistrados el Congreso de la República de Guatemala.

Integración:

Las juntas de disciplina judicial se integran por dos magistrados de la corte de apelaciones y sus respectivos suplentes y un juez de primera instancia y su respectivo suplente, designados para un período de un año por sorteo practicado por el consejo de la carrera judicial. Se integrarán tantas juntas como las necesidades y la conveniencia del servicio lo hagan necesario, atendiendo a criterios de caracteres geográfico, por materia u otros que resulten convenientes.

Cuando alguno de los designados tuviere impedimento para conocer en un caso determinado por cualquier razón, o cuando las necesidades del servicio lo hicieran conveniente, el consejo designará a los suplentes necesarios, siguiendo el mismo procedimiento.

Desde la creación de la junta de disciplina judicial, que fue el veintiuno de agosto del dos mil hasta el año dos mil cinco se han contado con seis juntas de disciplina judicial.

CAPÍTULO IV

4. Contrato de servicios profesionales:

4.1. Definición:

Debe entenderse por contrato “un acuerdo obligatorio de voluntades. . . convención jurídica desprovista de acción judicial”, tal y como lo define el tratadista Guillermo Cabanellas.⁷

Es un contrato de adhesión especial por virtud del cual el Estado a través de sus entidades centralizadas y descentralizadas, contratan los servicios personales de trabajadores para ser prestados en sus instituciones determinadas en un horario determinado, por tiempo determinado a cambio de una retribución mensual denominada honorarios.

Se dice que es un contrato de adhesión especial, porque el contrato se tiene que adherir a estipulaciones legales preestablecidas en la ley de contrataciones del Estado y la circular conjunta del ministerio de finanzas públicas, la contraloría general de cuentas de la nación y el funcionario o empelado se adhiere al mismo, le parezcan o no las condiciones establecidas. Es decir la entidad contratante es la única que determina las condiciones del mismo.

Se entiende como contrato de servicios profesionales: “Aquel mediante el cual una persona debidamente capacitada y autorizada para el ejercicio de una profesión liberal, se compromete a prestar sus servicios liberales a otro a cambio de honorarios pactados libremente”.⁸

⁷ Cabanellas, **Ob. Cit**; pág. 117.

⁸ Girón Herrera, Gladis Elizabeth., **Servicio nacional de empleo y su proyección en el área rural**, pág. 215.

El contrato civil de servicios profesionales ha cobrado gran significación en la actualidad y son propios de los profesionales que ejercen una profesión liberal, que por la idea de que su actividad constituía bienes inestimables, situación que obedecía a que estuviera libre de pagos y fue de esa manera como hasta la fecha se le ha llamado a dicho pago con el nombre de honorarios, mismos que han sido definidos por Manuel Osorio como “Retribución que recibe por su trabajo quien ejerce o práctica una profesión o arte liberal. Lleva implícito el concepto de una retribución que se da y recibe como honorario, dada la jerarquía de quien realiza la tarea específica que debe ser remunerada”.⁹

Generalmente se aplica a los profesiones liberales con lo que no hay relación de dependencia económica entre las partes, y donde fija libremente su retribución el que desempeña la actividad o presta los servicios.

De acuerdo con la anterior definición y para explicar de una manera clara la problemática que se afronta en la actividad con la simulación de los contratos de trabajo y los contratos civiles de servicios profesionales, es conveniente efectuar un breve análisis de lo que es la contratación y los principios que la rigen, enfocado desde el punto de vista de un contrato civil.

4.2. Principios que rigen el contrato de servicios profesionales:

4.2.1. Consensualista:

Este se refiere al fundamento filosófico de las obligaciones como género y aún más de los contratos como especie y básicamente se fundamenta en el acuerdo de voluntades para lograr su perfección.

⁹ Osorio, Manuel., **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**, pág. 355.

Como consecuencia de éste principio, el contrato de servicios profesionales se perfecciona por el mero acuerdo entre la voluntad de las partes y desde el instante en que el mismo se presta. Son consensuales, ya que para su eficiencia no se requieren determinadas formalidades que caracterizan a la especie opuesta, o sea a la del contrato real.

Para darse este principio, también es conveniente que se de otro elemento, como es la aceptación, siendo una etapa fundamental en el desarrollo del principio consensual, pues es la manifestación del consentimiento acorde como productor de efectos jurídicos y consiste en admitir la proposición hecha o el encargo conferido, y estos elementos son requisitos indispensables para que se pueda dar un contrato civil.

4.2.2. Principio de la autonomía de la voluntad:

Es conocido en la doctrina como dogma de la soberanía contractual, estriba entonces, en la libertad y autonomía en la determinación de las estipulaciones de los intereses de las partes en el vasto campo de las obligaciones, ya que dentro de un contrato civil, los contratantes tienen una amplitud para crear y regular sus propios intereses que se van a materializar en un negocio jurídico contractual.

El Decreto Ley número 106, establece en su Artículo 1256 que cuando la ley no declare una forma específica para un negocio jurídico, los interesados pueden utilizar lo que juzguen conveniente, esta disposición permite con toda libertad que las personas puedan hasta hacer uso de los contratos atípicos o innominados con el objeto de constituir un negocio jurídico, naturalmente con las limitaciones que la misma ley impone , en el sentido de que no sea contrario al orden público, a la ley, la moral y a las buenas costumbres.

4.2.3. Principio del formalismo:

Este principio tiene íntima relación con los dos anteriores, pero fundamentalmente con el principio del consensualismo y, para ello conviene decir que la forma significa la expresión palpable de voluntad de las partes y constituye la constancia de un negocio jurídico. Vale agregar que el formalismo es régimen legal que impone, en determinados actos jurídicos cierta forma inexcusable o formal, de tal suerte que concretamente se refiere al cumplimiento de ciertos requisitos establecidos por la ley para que pueda producir efectos jurídicos un contrato civil o bien un negocio jurídico contractual.

4.3. Elementos del contrato de servicios profesionales:

4.3.1. Elementos personales:

4.3.1.1. Profesionales o técnicos:

Es la persona que presta sus servicios intelectuales profesionales. Cabe mencionar en este apartado que el contrato de servicios profesionales es de los denominados "intuitu personae", ya que se lleva a cabo teniendo en cuenta la calidad, profesión, oficio o arte del otro contratante. Atendiendo a esta razón, los servicios no podrán ser ejecutados por persona distinta a la del obligado.

4.3.1.2. Cliente:

Es la persona que contrata los servicios, es decir, quien se obliga al pago de los honorarios como una contraprestación al servicio que recibe y del cual se aprovecha.

4.4. Elementos reales o formales del contrato de servicios Profesionales:

Tiene relación con el principio del consensualismo y para ello conviene decir que la forma significa la expresión palpable de voluntad de las partes y constituye la constancia de un negocio jurídico. Vale agregar que el formalismo es régimen legal que impone, en determinados actos jurídicos cierta forma inexcusable o formal, de tal suerte que concretamente se refiere al cumplimiento de ciertos requisitos establecidos por la ley para que pueda producir efectos jurídicos un contrato civil o bien un negocio jurídico contractual.

4.5. Características del contrato de servicios profesionales:

Al analizar la legislación nacional en el ramo civil, se puede afirmar con propiedad que el contrato de servicios profesionales posee las siguientes características:

- Es un contrato fundamentalmente consensual;
- Una de las partes pone las condiciones o términos de referencia y el profesional establece el valor del servicio;
- Es esencialmente remuneratorio;
- El profesional compromete el resultado de su trabajo especializado;
- Los profesionales al ejecutar su profesión liberal gozan de una independencia absoluta, aunque los clientes los busquen constantemente;
- A pesar de trabajar por contrato en una empresa o con el Estado, no se ligan permanentemente a ellos y no es necesario que estén sujetos a un horario es decir, no hay relación de subordinación;
- Los honorarios se pactan libremente o conforme el arancel y se fijan atendiendo la calidad profesional de la persona que contratan;

CAPÍTULO V

5. Contratación bajo el renglón cero once y cero veintidós:

5.1. Definición:

Los puestos catalogados de personal permanente, comprende las erogaciones que se hacen al personal que ocupa puestos fijos o permanentes en concepto de retribución del cargo, así como las remuneraciones en forma de sueldos a los funcionarios, empleados y trabajadores estatales, cuyos cargos aparecen detallados en los diferentes presupuestos analíticos de sueldos.

5.1.1. Definición del renglón cero once (011):

Personal en cargos fijos o permanentes:

Es necesario indicar, que Renglón Presupuestario: es la partida de ingresos o egresos de las obligaciones que la Administración Pública debe satisfacer cada año con relación a los servicios que hayan de mantenerse en la misma; y el cálculo de los recursos o medios que se consideran realizables para cubrir aquellas atenciones.

El renglón presupuestario que comprende este tipo de remuneraciones es el que se encuentra en el grupo 01 personal en cargos fijos, renglón 011

Según el manual de clasificaciones presupuestarias para el sector público de Guatemala, el personal en puestos fijos o permanentes, reciben erogaciones de los siguientes renglones presupuestarios.

- 011 Personal permanente.¹⁰

¹⁰ Ministerio de Finanzas Públicas., **Manual de ejecuciones presupuestarias para el sector público de Guatemala 1997.**

Personal permanente:

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

5.1.2. Definición del renglón cero veintidós (022):

Personal temporal:

Este subgrupo comprende las erogaciones, que por concepto de retribuciones al puesto, se haga al personal que ocupa puestos temporales en el sector público, para trabajos especiales y transitorios, que no aparecen en partida específica o individual.

Son las erogaciones que por concepto de retribuciones al puesto, se hace a personal que ocupa puestos temporales en el sector público, para trabajos especiales y transitorios que no tienen partida específica o individual se divide en los siguientes renglones presupuestarios:

- 022 Personal por contrato.¹¹

Personal por contrato:

Contempla los egresos que por concepto de sueldo base a trabajadores públicos, contratados para servicios, obras y construcciones de carácter temporal, en los cuales, en ningún caso los contratos sobrepasan el período que dura el servicio y cuando estos abarquen más de un período fiscal, los contratos deberán renovarse para el nuevo período.

¹¹ Calderón Morales, **Ob. Cit**; pág. 69.

5.2. Características:

5.2.1. Del renglón cero once (011):

1. Es una erogación para el personal permanente.
2. Es una remuneración en forma de sueldos a los funcionarios, empleados y trabajadores estatales.
3. El cargo que ocupan están detallados en los diferentes presupuestos analíticos de sueldos.

5.2.2. Del renglón cero veintidós (022):

1. Son erogaciones por concepto de retribuciones al puesto.
2. Se hace a personal que ocupa puestos temporales en el sector público.
3. Se da para trabajos especiales y transitorios.
4. No tienen partida específica o individual.
5. Son servicios para obra y construcciones de carácter temporal.
6. En ningún caso los contratos sobrepasaran el período fiscal.

5.3. Elementos de los contratos cero once (011) y cero veintidós (022):

5.3.1. Elementos generales:

En el contrato individual de trabajo, como relación jurídica, se encuentra aunque con algunas carencias especiales los elementos generales a todos los contratos que son:

Capacidad:

Es la facultad que posee toda persona para ser sujeto titular de derechos y obligaciones, técnicamente se denominan capacidad jurídica. En términos generales se reconocen dos clases de capacidad, de goce y de ejercicio.

Capacidad de goce:

“Es llamada también de derechos, es inherente a todo ser humano y es necesario para ser titular de derechos y para contraer obligaciones, de esta capacidad no se puede privar a ninguna persona en virtud de que al hacerlo significaría desconocer la personalidad jurídica, en resumen la capacidad de goce es la cualidad de un ente de ser sujeto de derechos y deberes jurídicos, es sinónimo de personalidad jurídica” .¹²

Capacidad de ejercicio:

Es la facultad que tiene toda persona de ejercitar los derechos que cree tener, pero puede negarse a determinadas personas, se basa en el pleno disfrute de la conciencia y la voluntad y estas facultades humanas no se encuentran en la totalidad de las personas, privar o limitar la capacidad de ejercicio no significa que se afecte el goce de los derechos de la persona, en virtud de que la ley le proporciona al incapaz un representante para que pueda ejercitar sus derechos.

¹² Fernández Molina, Luis. **Derecho individual guatemalteco**, pág. 90.

“Siendo la posibilidad legal de las personas de ejercitar los actos referentes al trabajo, así que una persona es capaz o incapaz para ejecutar legalmente determinada labor etcétera”.¹³

“Así como la facultad de cumplir por si mismo y ejercer de igual manera deberes y derechos jurídicos”.¹⁴

La capacidad, de conformidad con nuestro ordenamiento civil, esta definida así: “la capacidad para el ejercicio de los derechos civiles, se adquiere por la mayoría de edad. Son mayores de edad los que han cumplido dieciocho años. Los menores que han cumplido catorce años son capaces para algunos actos determinados por la Ley”.¹⁵

Consentimiento:

Este elemento es común de los contratos que se deriva de la autonomía de la voluntad de las partes y es la potestad que poseen los individuos para regular sus derechos y obligaciones mediante su voluntad manifiesta en un contrato que obliga legalmente a las partes, siempre que lo pactado no sea contrario a la ley, al orden público, la moral o las buenas costumbres. En el derecho de trabajo se considera que el consentimiento del trabajador en la contratación de sus servicios no surge ni es espontáneo ni libre, sino forzado por las circunstancias económicas que padezca y por la necesidad que tenga de laborar. El consentimiento manifestado, en el contrato de trabajo, por el trabajador, tiene características especiales, pues la autonomía de la voluntad esta restringida por las leyes laborales y es nula ipso jure cualquier estipulación en contrario. Al contrario toda manifestación de voluntad de las partes

¹³ Valladares Castillo, Julio., **La relación de trabajo en el derecho internacional privado**, pág. 13.

¹⁴ Fernández Molina, **Ob. Cit**; pág. 80.

¹⁵ Artículo 9 del **Código Civil, Decreto Ley 106**.

se expresa en un contrato de trabajo, que presente para el trabajador mejores derechos y condiciones que el mínimo garantizado por la legislación, tiene plena validez y obliga a las partes. El Artículo 49 del Código de Trabajo, somete los contratos de trabajo individuales o colectivos existentes o futuros, a adaptarse a las condiciones de trabajo estipuladas en un pacto colectivo de condiciones de trabajo en las empresas, industrias o regiones que afecte, por ser la ley profesional entre las partes. En el contrato de trabajo, el consentimiento, se da más que todo en la manifestación de la voluntad de las partes para entablar una relación de trabajo corresponde obligadamente a un mínimo de condiciones y derechos fijados por la ley a favor del trabajador para nivelar la desigualdad económica existente en este, respecto a su patrono.

5.3.2. Elementos especiales:

Llamados también elementos propios, determinantes o resolutivos del contrato individual de trabajo siendo estos:

Prestación personal del servicio:

Elementos personales o subjetivos de las partes.

5.3.3. Elementos personales:

En la relación laboral o contrato, participan como elementos subjetivos, el trabajador y el empleador, estos sujetos son propios del derecho del trabajo y su actuación está regida por los derechos y obligaciones que resultan de todo contrato o relación de trabajo.

El patrono o empleador:

Es la persona individual o jurídica a cuyo favor y bajo su dependencia continuada y dirección inmediata delegada desarrolla su actividad laboral el trabajador, y la cual tiene obligaciones de remunerar económicamente.

El empleador:

Dentro de la terminología moderna se ha venido utilizando este concepto para designar a la persona, individual o jurídica, que contrata los servicios de otra persona individual, a cambio de una remuneración previamente determinada que en todo caso no puede ser inferior al mínimo establecido por la ley; sustituyendo a la denominación “patrono” contenida en la legislación laboral, toda vez que la primera abarca a todas las actividades productivas en general y es la denominación que ha adquirido este sujeto de la relación laboral luego de una serie de convenios suscritos en la Organización Internacional del Trabajo.

“En la terminología de nuestra ciencia, empleador es sinónimo de patrono, principal, dador de trabajo, de empleo, empresario, locatario, según la expresión tradicional, es decir, el que paga el precio o concurre con el capital, por oposición a la otra parte, trabajador, empleado, obrero, operario, locador, que concurre con su actividad profesional, intelectual o física. El empleador o patrón es el que dirige, vigila y controla la faena”.¹⁶

Puede asumir la calidad de empleador tanto la persona individual como la persona jurídica o colectiva, y aún con relación a éstas últimas, la doctrina admite que también se considera empleador a una sociedad de hecho, asimismo el propio Estado

¹⁶ Ramírez Gronda, Juan D., **El contrato de trabajo**, pág. 60.

puede tener la calidad de empleador cuando se da la relación entre éste y los empleados o funcionarios públicos, aunque dichas relaciones se rijan por un estatuto especial.

Empleador “es toda persona física natural o jurídica que, en el contrato laboral, da ocupación retribuida a los trabajadores que quedan en relación subordinada. Es pues, el propietario de la empresa y quien la dirige personalmente o valiéndose de otras personas”.¹⁷

También en este caso, la legislación laboral da una definición de lo que es patrono o empleador, misma que se encuentra contenida en el Artículo 2 del Código de Trabajo que establece: “Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo”.

Patrono es el propietario de los medios de producción, ya sea individual o persona jurídica, en este último caso la empresa, utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, mediante contrato o relación laboral.

Sin embargo, en diferentes oportunidades se da la situación de que no sea el empleador mismo quien contrata al trabajador, naciendo en este caso las figuras de representantes del patrono e intermediarios, siendo los primeros a quienes se les encomienda el negocio y en consecuencia cuando contrata a un trabajador, obliga al patrono directamente como si éste hubiese contratado personalmente, sin ser necesario que este representante sea investido previamente de tal facultad mediante mandato formal pues

¹⁷ Ossorio **Ob. Cit;** pág. 556.

se presume, por disposición legal que posee dichas facultades cuando por la posición que ocupa en la empresa, el trabajador ha creído o ha podido creer que contrata válidamente con la empresa misma y no con tercero; así lo regula el Código de Trabajo en su Artículo 4 al indicar que representantes del patrono son las personas individuales que ejercen a nombre de éste funciones de dirección o de administración, tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquel. Los representantes del patrono en sus relaciones con los trabajadores, obligan directamente al patrono. Dichos representantes en sus relaciones con el patrono, salvo el caso de los mandatarios, están ligados con éste por un contrato o relación de trabajo. En cambio la figura del intermediario se confunde con la de un verdadero empleador, ya que es el primero quien contrata los servicios del trabajador para que los preste a un tercero, el cual causa confusión entre los trabajadores con respecto a la persona obligada a cumplir con el pago de su salario. En atención a ello la legislación ha dado responsabilidad solidaria a estas figuras jurídicas en cuanto al cumplimiento de los derechos del trabajador al establecer en el Artículo 5 del mismo cuerpo legal regula 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 aquél para con él o los trabajadores, en cuanto se refiere a los efectos legales que se deriven de la Constitución, del presente código, de sus reglamentos y demás disposiciones aplicables.

Trabajador:

Es la persona individual o física que se obliga a prestar un servicio intelectual, material o ambas clases en la ejecución de una obra a favor de otra individual o jurídica a cambio de una remuneración.

Entendiéndose legalmente como tal a toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o de una relación de trabajo, así lo establece el Artículo 3 del Código de Trabajo. Asimismo, la doctrina define al trabajador como “Toda persona que desarrolla una actividad profesional en la que predomina el esfuerzo físico, intelectual o de ambas índoles”.¹⁸

Trabajador es toda persona individual que por no tener medios de producción, se ve obligado a vender su fuerza de trabajo a otra denominada patrono mediante un contrato o relación de trabajo.

5.3.4. Elementos reales:

La prestación del servicio:

Incluye servicios intelectuales, físicos, materiales, ejecución de obras, siendo el sujeto trabajador el que le da cumplimiento a este elemento del contrato de trabajo, constituyendo esta su obligación como consecuencia del inicio de una relación laboral. La prestación del servicio es en sí, el supuesto jurídico que genera la obligación por parte del patrono a pagar un salario o retribución, conformado este último el otro elemento real de un contrato de trabajo.

¹⁸ Ossorio. **Ob., Cit;** pág. 507.

La subordinación:

Es el elemento esencial y más destacado del contrato laboral y determina la naturaleza jurídica de la prestación del servicio, es el eje central del contrato de trabajo “Consiste en la voluntariedad o sujeción de una persona a seguir las instrucciones de otra dentro del contrato de los servicios pactados. Implica la disposición del trabajador de actuar, respetar y cumplir con las ordenes que se le imparta. Conlleva la facultad del empleador para exigir al trabajador, ante todo, la prestación personal del servicio y por lo mismo el cumplimiento en cualquier momento, de la jornada de ordenes relacionadas con la ejecución del trabajo, así como de imponerle condiciones y reglamentos”.¹⁹

El código de trabajo regula, que es la relación personal la que, coloca al trabajador bajo la autoridad, mando y dirección inmediata del patrono no delegada en sus representantes para la realización del trabajo, siendo este el elemento que más se destaca en el contrato laboral y que lo distingue de cualquier otro dentro del abanico del acuerdo de voluntades. Consiste en la voluntad y sujeción de una persona a seguir las instrucciones de otras personas dentro del contexto de los servicios pactados. Implica la disposición del trabajador de actuar respetar y cumplir con las órdenes que se le impartan, conlleva la facultad del empleador para exigirle al trabajador ante todo, la prestación personal del servicio y por lo mismo, el cumplimiento en cualquier momento, de la jornada, de órdenes relacionadas con la ejecución del trabajo, así como de imponerle condiciones y reglamentos. Determinan esa subordinación aspectos tales

¹⁹ Fernández Molina, **Ob. Cit**; pág. 93.

como la sujeción a un horario, a las condiciones generales del reglamento interior de trabajo, instrucciones completas para la ejecución de los trabajos, aún podía ser por una técnica diferente de la acostumbrada por el trabajador.

Razón por la cual la subordinación es el estudio de las diversas relaciones de la vida social, puesto que el concepto de subordinación se presenta muy difuso y, al mismo tiempo, relativamente complejo. Concepto en cuanto, con mayor o menor propiedad, se habla de continuo en las más variadas relaciones de la vida: en el ámbito de la relación familiar, en las relaciones de trabajo, en las relaciones de subordinación del individuo hacia el Estado, en la organización jerárquica de la iglesia, etcétera.

El salario:

El salario junto con la subordinación constituye uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo y son básicos para determinar la existencia de la relación laboral, pues existe subordinación y salario, no importa como se trate de disfrazar la relación jurídica-económica entre dos personas, se estará ante una relación laboral y por ende se tendrá como perfeccionado el contrato de trabajo y dicha relación quedará sometida a lo regulado en la legislación y derecho de trabajo para lo cual el salario constituye: la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya

efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar.

La legislación laboral guatemalteca, lo define así es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos.

La Constitución Política de la República en su Artículo 102 hace referencia al salario regulado “ . . todo trabajo será equitativamente remunerado . . c) igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad. d) obligación de pagar al trabador en moneda del curso legal. . “ el problema salarial, constituye un tema importante tanto económica como socialmente, siendo una de las reivindicaciones más peleadas por los trabajadores.

Salario “Es la forma de recompensar a una persona la actividad que realiza en provecho, de otro, es el medio técnico de que se vale el hombre para utilizar la fuerza y la destreza, la habilidad y la inteligencia de otros hombres”.²⁰ Este salario debe ser pagado siempre que se preste un servicio o se realice cualquier tipo de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley.

Ausencia de riesgo:

Consiste en que en el contrato de trabajo, los riesgos los asume únicamente el patrono, no se puede imputar al trabajador cualquier pérdida en las finanzas de la empresa; este es un elemento típico del contrato de trabajo.

²⁰ Ruprecht, Alfredo J., **Contrato de trabajo**, pág. 101.

El salario es independiente de los riesgos de la empresa y de los beneficios de la misma.

Estabilidad:

Se considera como otro elemento del contrato de trabajo el cual sirve para fijar la naturaleza de éste por el hecho que por los servicios exigibles tenga cierta permanencia. La estabilidad se entiende que es para el trabajador la seguridad, la confianza de una ocupación duradera, lo cual viene a ser una garantía, dada la naturaleza y carácter alimenticio del salario para el sostenimiento de la familia. Por consiguiente se entiende como estabilidad laboral “un principio que otorga carácter permanente a las relaciones de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajo y sólo excepcionalmente de la del patrono y del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador ajenas a la voluntad de la relación que haga imposible su continuación”²¹. Este elemento se encuentra en nuestra legislación regulado como presunción legal de que todo contrato individual de trabajo debe ser celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario a plazo indefinido, aunque se haya ajustado a plazo fijo y para obrar determinada, los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si el vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dió origen. En consecuencia, los contratos a plazo fijo y para obra determinada tienen carácter de excepción y sólo pueden celebrarse en los casos que así lo exija la naturaleza

²¹ De la Cueva, Mario., **El nuevo derecho mexicano del trabajo**, tomo I , pág. 219.

accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar.

Consiste en el derecho que tiene un trabajador a conservar su puesto indefinidamente, de no incurrir en faltas previamente determinadas o de no acaecer especiales circunstancias.

Por constituir, el trabajo, un contrato de tracto sucesivo, se perfila su normal continuidad. Esta permanencia reviste extraordinaria importancia jurídica y desde el punto de vista económico social, para el patrono representa el mejor medio de conseguir un dependiente singularmente unido a la empresa y particularmente especializado en la labor profesional encomendada; para el trabajador significa su propia seguridad una ocupación duradera y cierta garantía para el sostenimiento propio y de su familia. En la estabilidad del empleo hay un interés social y un interés económico no solamente privativo de patrono y del trabajador, sino que alcanza la propia producción. El trabajador al perder su empleo se encuentra sin rendir el fruto que corresponde a la actividad desplegada en una situación normal; y pesa por tanto en forma directa sobre la sociedad. Debe distinguirse entre: estabilidad en el empleo, que se refiere a la subsistencia del contrato de trabajo, mientras la empresa continúe; y, estabilidad en la función, que se relaciona con el mantenimiento de las mismas condiciones en la prestación de los concretos servicios exigidos al obrero o empleado.

Profesionalidad:

Este término como elemento del contrato de trabajo, es la función que realiza el trabajador, principalmente cuando su asunción al empleo o trabajo se produce en consideración a su propia capacidad.

Misma que no existe en todos los contratos de trabajo, sino únicamente en aquellas prestaciones objeto del contrato laboral. Sólo se da cuando el trabajador reúne condiciones técnicas exigibles para la prestación de que se trate; verbigracia, no puede contratarse a un practicante de medicina como médico de un sanatorio.

La profesionalidad consiste además, en cuanto se estime que aquella la reviste el trabajador, y que no es tal sino quien vive y presta para otro su actividad profesional a cambio de un salario; quien se dedica accidentalmente y para ganar una cierta suma de dinero, a servicios ajenos a su oficio o profesión no es tampoco un profesional.

Ofrece una útil aplicación como elemento particular del contrato de trabajo, pues con su exigencia se elimina la posibilidad de considerar trabajador a quien por causa de una amistad o de buena voluntad presta un trabajo. Tal actividad que, en ocasiones puede llegar a ser mas o menos permanente en condiciones de subordinación al aceptar el que lo preste, las órdenes ajenas y con exclusividad en la prestación, no constituye sin embargo, objeto de un contrato de trabajo por tener carácter profesional.

CAPÍTULO VI

6. Contrato denominado cero veintinueve (029):

6.1.1. Generalidades:

Esta partida presupuestaria en el ejercicio fiscal del año mil novecientos noventa y seis, por primera vez se regula que el ministerio de finanzas públicas deberá rendir informe al congreso de la república trimestralmente acerca del destino que se le está dando a la partida presupuestaria y la actividad, el nombre y el monto contratado, para la ejecución de la partida presupuestaria el ministerio de finanzas públicas cuenta con un manual denominado manual presupuestario 029 no es más que un monto o cantidad de dinero destinado para realizar una determinada actividad por parte del Estado en sus diversas instituciones públicas centralizadas y descentralizadas, que en determinados casos hacen uso del ya relacionado tipo de contratación.

Este es un sistema de contratación laboral empleado por los gobiernos para una burda simulación de contratación civil ya que con ello impiden la libre organización sindical, la libre negociación colectiva de mejoras económicas y sociales, es una forma de contrato utilizado por funcionarios públicos inescrupulosos que lo utilizan especialmente para restringir los derechos laborales de los trabajadores, los cuales tienen derecho a ser capacitados ya que es un derecho protegido por la Constitución Política de la República de Guatemala y las leyes especiales del ramo, especialmente el derecho de que goza todo trabajador amparado por los convenios internacionales de trabajo.

La Ley del presupuesto general de ingresos y egresos del Estado, Decreto 91-95 del Congreso de la República, para el ejercicio fiscal 1996, en su Artículo 8 regula que para la contratación de servicios técnicos y profesionales con cargo a los renglones 071, 072, 073 y el que más

interesa es el 079 a partir del presupuesto del año noventa y siete el renglón presupuestario 079, fue reemplazado por el 029 para los organismos, ministerios, instituciones del Estado, fondos específicos, patrimonios, unidades ejecutoras o cualquier denominación así como entidades descentralizadas y autónomas. Deberán observar lo establecido en el Artículo 44 de la ley de contrataciones del Estado en los incisos 1.9 y 2.2. así como el Artículo 22 de su reglamento que regula lo relativo a la contratación de servicios profesionales individuales en general la contratación de estudios y diseños, supervisión de obras y la contratación de servicios técnicos conforme lo establecido por la ley de la materia.

La contratación que se denomina contratación por el renglón cero veintinueve tiende a confundirse con un auténtico contrato de servicios profesionales, contenido en el código civil en el Artículo 2027 que es un contrato formalmente diferente al que se analiza, ya que no existe subordinación, dirección inmediata y continuada por parte del contratante y es utilizado tanto por el Estado como por particulares en el sistema profesional-cliente, el prestador del servicio no se somete a horario alguno a favor del que lo contrato, puede cumplir con condiciones y plazos adecuando un horario personal.

Este tema se analiza desde el punto de vista de nuestra legislación laboral ya que hoy por hoy no existen autores conocidos que hayan escrito algo sobre el contrato denominado cero veintinueve, este contrato es de joven aplicación, a manera de ilustración se hará referencia al renglón presupuestario 029 del Estado el Artículo 183 de la Constitución Política de la República en el inciso j) preceptúa que el ejecutivo anualmente debe someter al congreso de la república con ciento veinte días de anticipación contados a partir de la fecha que dará principio el ejercicio fiscal, a través

del ministerio de finanzas públicas el proyecto de presupuesto detallando debidamente los ingresos y egresos del Estado.

En el contrato de servicios profesionales o técnicos afecta al renglón cero veintinueve (029) del Estado no existe la relación profesional y cliente porque el contratado presta sus servicios personales en jornadas de trabajo igual que el personal contratado en forma permanente o por tiempo indefinido. Depende del mismo jefe, quien a la vez puede ser un trabajador presupuestado o uno contratado para los efectos, por sistema de contratación de servicios profesionales bajo el renglón presupuestario 029 del Estado. A los funcionarios les resulta difícil crear más plazas de trabajo dentro de las instituciones a su cargo, consecuentemente utilizan un renglón presupuestario destinado para contratar técnicos o profesionales, generalmente se contratan para realizar estudios de factibilidad, prefactibilidad y asesorías.

En algunas dependencias del Estado se puede constatar que se dan con mayor frecuencia esta clase de contratación de su personal bajo el renglón cero veintinueve. Dentro de las dependencias estatales existen una que llama la atención el Congreso de la República para su funcionamiento cuenta con 95% de su personal contratado bajo este renglón en donde solamente los gerentes o directores de la institución son presupuestados bajo el renglón 011 el cual corresponde al renglón presupuestario para el pago de personal permanente. En el Congreso de la República, no se les otorgan sus prestaciones laborales a los trabajadores no cuenta con seguro social, encontrándose el trabajador contratado bajo el renglón 029 desprotegido, violándose así sus garantías constitucionales laborales especialmente en lo que respecta la capacitación ya que es un derecho que no es otorgado y que por la necesidad en que toda persona debe tener para ayudar y desarrollar procesos alternos para que las personas consigan nuevas habilidades o

mejoren las ya obtenidas, no obstante lo que regula el Artículo 12 del código de trabajo que establece son nulas ipso jure y no obligan a los contratantes todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República, el presente código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera pese a esta norma los trabajadores renuncian a sus derechos de trabajo y no toman las acciones legales para que le sean declarados sus derechos al ser despedidos injustificadamente y se les otorguen todas sus prestaciones laborales.

Uno de los propósitos es analizar la calidad de servicios profesionales o técnicos, en actividades variadas y específicas, las prestaciones de los servicios que realizan los mismos, y prestaciones de servicios que realizan los particulares trabajador y patrono que puede ser persona individual o jurídica quienes tienen su fundamento en la Constitución Política de la República de Guatemala y los convenios internacionales de trabajo que nuestro país ha ratificado, así como la aplicación de las normas legales establecidas en el código civil, código de trabajo, ley de servicio civil, su reglamento y otras leyes.

Para el logro de lo anterior cabe hacerse la siguiente interrogante: ¿Quiénes utilizan y celebran los contratos por servicios profesionales, cuándo realmente existe una relación laboral?; para responder a ello es necesario analizar lo siguiente:

Según el manual de clasificaciones presupuestarias para el sector público de Guatemala, su estructura comprende tres niveles:

Grupo cero (0), servicios personales:

Comprende la retribución de los servicios personales prestados en relación de dependencia y a los miembros de comisiones, juntas, consejos, etcétera. Incluye aporte patronales, servicios extraordinarios, gastos de representación, asistencia socioeconómica y otras prestaciones relacionadas con salarios. Se incluyen además otras retribuciones por servicios personales. Se divide en los siguientes sub grupos o renglones:

01. Personal en cargos fijos;

02. Personal temporal, este subgrupo comprende las erogaciones, que por concepto de retribuciones al puesto se haga al personal que ocupa puestos temporales en el sector público, para trabajos especiales y transitorios, se divida en los siguientes renglones:

Cero veintinueve otras remuneraciones de personal temporal:

Es el renglón que incluye honorarios por servicios técnicos y profesionales prestados por personal “sin relación de dependencia” asignados al servicio de una unidad ejecutora del Estado, y que podrán ser dotados de los enseres y/o equipos para la realización de sus actividades, en períodos que no exceden de un ejercicio fiscal. En tal virtud, estos contratos tienen las siguientes características:

- Temporal:
- Se pagan honorarios;
- No existe relación de dependencia;
- Esta asignado a una unidad ejecutora del Estado;
- Pueden ser dotado de enseres para la realización de sus actividades; y
- Se prolonga durante un período que no exceda de un ejercicio fiscal.

Esta regulado en la ley de contrataciones del Estado en el Artículo 44 la que considera que la contratación de servicios profesionales en general, constituye casos de excepción, es decir que no se aplica el régimen de licitaciones ni cotizaciones; asimismo, considera que la contratación de servicios técnicos conforme el procedimiento establecido en el reglamento de esta ley, no requieren de una licitación; pero también se deja ver que para contratar a estas personas se debe observar que para los profesionales no hay requisitos reglamentados, y en el caso de los técnicos debe seguirse el procedimiento reglamentario de esta ley.

6.2. Definición del contrato cero veintinueve (029):

Es de adhesión especial, por virtud del cual el Estado a través de sus entidades centralizadas y descentralizadas, contratan los servicios personales de trabajadores para ser prestados en sus instituciones determinadas con un horario determinado, por tiempo determinado a cambio de una retribución mensual denominada honorarios.

Se dice que es un contrato de adhesión especial, porque el contratado se tiene que adherir a estipulaciones legales preestablecidas en la ley de contrataciones del Estado y la circular conjunta del ministerio de finanzas públicas, la contraloría general de cuentas de la nación y la oficina nacional de servicio civil.

6.3. Relación de trabajo en un contrato cero veintinueve (029):

La relación laboral o relación de trabajo, surge del hecho mismo de la prestación del servicio, se trata de una vinculación fáctica entre el patrono y el trabajador. Se concibe como independiente de la formalidad de un contrato de trabajo.

En Guatemala, este concepto tiene una importancia fundamental para establecer el carácter de las figuras jurídicas que surge de la relación entre empleador y patrono y empleado o trabajador. Y esto es así porque, si bien es cierto, recientemente se ha dado énfasis a promover las interpretaciones civilistas o contractualistas, por operadores de justicia laboral y abogados patronales, al apreciar dichas figuras.

Para el jurista mexicano Mario de la Cueva “La relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o causa que le dió origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios institucionales y normas de la Declaración de Derechos Sociales, de la ley del Trabajo, de los Convenios Internacionales, de los contratos colectivos, de contratos ley y de sus ramas supletorias. De ésta, que es más una descripción del fenómeno que una definición, se deducen algunas consecuencias: a) el trabajo subordinado; b) la prestación del trabajo por el hecho de su iniciación, se desprende del acto o causa que le dió origen y provoca por sí misma, la realización de los efectos que derivan de las normas de trabajo, esto es, deviene una fuerza productiva de beneficios para el trabajador; c) la prestación del trabajo determina inevitablemente la aplicación del derecho del trabajo, porque se trata de un estatuto imperativo cuya vigencia y efectividad no dependen de la voluntad del trabajador y del patrono, sino exclusivamente de la prestación del trabajo; d) la prestación del trabajo crea una situación jurídica objetiva que no existe con anterioridad, a la que se da el nombre de relación de trabajo; en el contrato, el nacimiento de derechos y obligaciones de cada una de las dependencias del acuerdo de voluntades, mientras que en la relación de trabajo, iniciada la actividad del trabajador, se aplica automática e imperativamente el derecho objetivo”.²²

²² De la Cueva, **Ob. Cit**; pág. 457.

Alberto Briceño Ruiz, indica que “No es suficiente resaltar que: a) El acuerdo de voluntades no determina el nacimiento de derechos y obligaciones; b) Que la prestación del servicio determina la aplicación de los ordenamientos laborales, independientemente de la voluntad; c) Que el objeto de la relación estriba en la seguridad jurídica, material y social que se debe al trabajador”.²³

Para este autor, la relación de trabajo responde a las siguientes circunstancias:

1. Se inicia con la prestación material y objetiva de los servicios . El patrono recibe los servicios o los beneficios que se deriven de ellos.
2. Tiene por objeto la seguridad que se debe al trabajador. Esta seguridad no sólo atiende al aspecto interno de la relación, sino a los aspectos económicos sociales y culturales del trabajador y de su familia;
3. La relación de trabajo es singular, lo que implica que se da entre un patrono y un trabajador, sujetos individualmente determinados;
4. El consentimiento no constituye un elemento esencial para la existencia de la relación de trabajo. Podría figurar, en algunos supuestos, un elemento de validez;
5. Es de carácter institucional; los aspectos, condiciones y supuestos concurrentes no dependen de los sujetos, son de aplicación forzosa. En el momento en que se establece la relación, las normas de trabajo surgen simultáneamente y rigen la relación.

²³ Briceño Ruiz, Alberto., **Derecho individual del trabajo**, pág. 111.

Está constituida por dos elementos: el hecho de la prestación del servicio y una institución jurídica constituida por un conjunto de reglas impuestas por el Estado. Las partes sólo tienen eventualmente la facultad de prestar su adhesión; después de hacerlo, su voluntad resulta intrascendente y los efectos de la Institución se producen de manera automática.

La relación de trabajo constituye una institución jurídica, por cuanto que los diversos precedentes que la determinan y regulan, así como los que fijan derechos y obligaciones entre patrón y trabajador, constituyen una unidad y persiguen la finalidad común del logro de la justicia social, mediante un adecuado equilibrio. La justicia social, al preocuparse por una más adecuada distribución de la riqueza, permite al trabajador seguridad tanto en la permanencia del empleo, como para cubrir las contingencias que afecten su persona y familia. La finalidad tiene al mismo tiempo carácter social y jurídico; social porque el trabajo constituye un deber y un derecho social en cuya observancia hay un interés de la colectividad; y jurídico por estar contenido en una norma emanada del poder público, de observancia general e impositiva.

Los conceptos anteriores son aplicables a la relación de trabajo y nos permiten concluir que:

- a) Las normas relativas son impuestas por el Estado e integran una unidad, de tal forma que todas regulan la relación de trabajo;
- b) La imposición de las normas jurídicas son automáticas, como resultado de los hechos concretos a prestar y recibir el servicio;
- c) La relación laboral es una idea de obra, que se realiza y tiene permanencia jurídica en un medio social determinado;

- d) Los miembros de la relación de trabajo, patrón y trabajador, persiguen finalidades comunes, impuestas por la ley; el equilibrio y la justicia social;
- e) Las finalidades comunes permiten establecer actividades recíprocas; la conducta de uno de los sujetos afecta al otro;
- f) Tanto la idea de obra como la organización, su finalidad y las relaciones entre patrón y trabajador se encuentran reguladas por un ordenamiento jurídico determinado.

Como se indicó antes, la figura de la relación laboral o relación de trabajo, es promovida por los que ven el derecho laboral desde la perspectiva del derecho público. Los que promueven el carácter privado, civilista, de la relación promueven la figura del contrato de trabajo enmarcado en la concepción de la autonomía de la voluntad.

El derecho laboral es una rama del derecho público y en sus actuaciones debe intervenir con fuerza coactiva, limitando la autonomía de la voluntad. Los que ven al derecho laboral como rama del derecho privado consideran que este derecho sólo debe intervenir en cuestiones periféricas dando mayor énfasis a la libertad contractual.

Los anticontractualistas, también llamados publicistas, relegan a un segundo plano las formalidades del contrato, dando prevalencia al hecho mismo de la prestación del trabajo, a la relación laboral.

La legislación laboral guatemalteca tiene dos ordenamientos para enmarcar los preceptos que rigen las relaciones entre empleadores y empleados. Una para el sector privado, el código de trabajo y otra para los trabajadores del Estado, la ley del servicio civil. Como puede apreciarse en los artículos que se analizan a continuación, todo de corte publicista.

Código de trabajo:

“Artículo 18: Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una apersona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra personalmente bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

En el caso de los gerentes, directores, administradores, superintendentes, jefes generales de empresa, técnicos y demás trabajadores de categoría análoga a las enumeradas, dicha delegación puede incluso recaer en el propio trabajador.

La exclusividad para la prestación de los servicios o ejecución de una obra no es característica esencial de los contratos de trabajo, salvo el caso de incompatibilidad entre dos o más relaciones laborales, y sólo puede exigirse cuando así se haya convenido expresamente en el acto de la celebración del contrato.

El acontecimiento de que el contrato de trabajo se ajustare en un mismo documento con otro contrato de índole diferente o en concurrencia con otro u otros, no le hace perder su naturaleza y por lo tanto a la respectiva relación le son aplicables las disposiciones de este código”.

“Artículo 19: 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 en las condiciones que determina el artículo precedente.

Siempre que se celebre un contrato individual de trabajo y alguna de las partes incumpla sus términos antes que se inicie la relación de trabajo, el caso se debe resolver de acuerdo con los principios civiles que obligan al que ha incumplido a pagar los daños y perjuicios que haya causado a la otra parte, pero el juicio respectivo es de

competencia de los tribunales de trabajo y previsión social, los que deben aplicar sus propios procedimientos.

Toda prestación de servicio o ejecución de obra que se realice conforme a las características que especifica el Artículo precedente, debe registrarse necesariamente en sus diversas fases y consecuencias por las leyes y principios jurídicos relativos al trabajo.

Es entendido que el patrono puede consentir que las leyes y principios de trabajo se apliquen desde la celebración del contrato individual de trabajo, aunque no se haya iniciado la relación de trabajo”.

En estos artículos el legislador da la diferencia del contrato individual de trabajo, señalando una serie de elementos para que exista el contrato lo cual resulta ser la base para poder definir lo que es el contrato 029, resaltando que en ambos existe una dependencia continuada y dirección inmediata que no impide que se de una capacitación al personal contratado bajo este renglón.

Ley de servicio civil:

“Artículo 1: Esta ley es de orden público y los derechos que consigna son garantías mínimas irrenunciables para los servidores públicos, susceptibles de ser mejoradas conforme las necesidades y posibilidades del Estado. Por consiguiente, son nulos ipso jure, todos los actos y disposiciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la constitución establece, de los que esta ley señala y de todos los adquiridos con anterioridad”.

Luis Fernández Molina dice que: “Da la impresión que nuestra legislación de marcado corte publicista, hubiese querido prescindir de lo que son los contratos y sus connotaciones”²⁴, pero se refiere a ellos. Admite y regula la figura de los contratos de trabajo pero en el caso del contrato colectivo de trabajo incluye una conceptualización

²⁴ Fernández Molina, **Ob. Cit**; pág. 86.

diferente a la que estamos analizando, que se refiere a la relación individual y al contrato individual de trabajo. Se trata, en este último caso, de un contrato sui generis, en que lo importante es la relación, no la denominación ni las fórmulas extremas del contrato.

Es decir, que las referencias en el código de trabajo y la ley de servicio civil, al contrato de trabajo, no son indicativos de que la legislación guatemalteca se adhiera a esta corriente de pensamiento. De conformidad con los principios de la legislación laboral guatemalteca, el contrato como un acuerdo de voluntades, es el producto de la plena libertad contractual, de la autonomía de la voluntad, no encaja en el contexto de la relación laboral.

Y es que, si bien el acuerdo de voluntad es libre al establecerse, por la naturaleza de la relación laboral, aplican los mínimos establecidos en la ley. La relación de trabajo es una vinculación fáctica, sin importar la formalidad que la encubra.

6.4. Incongruencia del contrato cero veintinueve (029):

Si se analiza al trabajador que ha sido contratado dentro del renglón 029, a partir de normas que regulan el manejo del presupuesto, desde la perspectiva de la relación laboral y el carácter publicista de la legislación guatemalteca en este ámbito, esta claro que hay una incongruencia.

Se puede decir de conformidad con el Artículo 1 de la ley del servicio civil, se está frente a una tergiversación de los derechos que la constitución establece y de los que esta ley señala. Y, en consecuencia, todos los contratos que tomen esta forma resultan nulos de pleno derecho. Pero aún más, desde la perspectiva del análisis del Artículo 4 de la ley del servicio civil, que dice: "Para los efectos de esta ley, se considera servidor público, la persona individual que ocupe un puesto en la administración pública en virtud de nombramiento, contrato o cualquier otro vínculo legalmente establecido, mediante el cual queda obligado a prestarle sus servicios o a ejecutarle una obra personalmente a cambio de un

salario, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata de la propia administración pública”.

Se trata de servidores públicos, pues ocupan un puesto en la administración pública, sin importar el vínculo legalmente establecido o lo que refieran las leyes de orden presupuestal que los excluyen.

Puede argumentarse que el reglamento de la ley de servicio civil los excluye, tal como lo indica en su Artículo 1, que regula que: “Para los efectos de la ley de servicio civil y el presente reglamento, se consideran como servidores públicos o trabajadores del Estado los siguientes:

- a) Funcionario público: es la persona individual que ocupa un cargo o puesto, en virtud de elección popular o nombramiento conforme a las leyes correspondientes, por el cual ejerce mando, autoridad, competencia legal y representación de carácter oficial de la dependencia o entidad estatal correspondiente; y
- b) Empleado público: es la persona individual que ocupa un puesto al servicio del Estado en las entidades o dependencias regidas por la ley de servicio civil en virtud de nombramiento o contrato expedidos de conformidad con las disposiciones legales, por el cual queda obligado a prestar sus servicios o a ejecutar una obra personalmente a cambio de un salario, bajo la dirección continuada del representante de dependencia, entidad o institución donde presta sus servicios y bajo la subordinación inmediata del funcionario o representante.

No se consideran funcionarios o empleados públicos aquellos que sean retribuidos con honorarios por prestar servicios técnicos o profesionales conforme la ley de contrataciones del Estado.

Sin embargo, al efectuarse una integración de la ley, se está ante una clara violación a la norma contenida en el Artículo 9 de la ley del organismo judicial que señala que las leyes o tratados prevalecen sobre los reglamentos, carecen de validez las disposiciones que contradigan una norma de jerarquía superior.

En consecuencia, no tiene sustento jurídico invocar un precepto reglamentario contra lo que expresamente dice la ley de jerarquía superior.

Para un mayor argumento legal, se debe indicar que la Constitución Política de la República de Guatemala, regula en su Artículo 108 que las relaciones del Estado y sus entidades descentralizadas o autónomas con sus trabajadores se rigen por la ley de servicio civil, con excepción de aquellas que se rijan por leyes o disposiciones propias de dichas entidades.

Los trabajadores del Estado o de sus entidades descentralizadas y autónomas que por la ley o por costumbre reciban prestaciones que superen a las establecidas en la ley de servicio civil, conservarán ese trato.

Se puede inferir que por el carácter temporal, califican como servicio exento a este tipo de servicio, según lo regulado en el Artículo 32 de la ley del servicio civil, que dice servicio exento: el servicio exento no está sujeto a las disposiciones de esta ley y comprende los puesto de . . . 12. Personas que sean contratadas para prestar servicios internos, ocasionales, o por tiempo limitado por contrato especial.

Este caso trata claramente de otra figura. El renglón 029 se aplica a servicios profesionales y técnicos, su carácter temporal deviene de un requerimiento del presupuesto. En la práctica, muchos de estos profesionales y técnicos renuevan sus contratos cada ejercicio fiscal. Algunos de ellos tienen

varios años de estar manteniendo esta relación con contratos sucesivos. Si se hubiera examinado los casos, este hecho hubiera quedado claro.

En virtud de lo anterior, se debe considerar que las personas contratadas bajo el renglón 029, tienen una relación de trabajo, con todas las características de una relación de trabajo, limitada en el tiempo, como una forma de tergiversación. En tal circunstancia se está ante una inconstitucionalidad, ya que la regulación adolece de vicio de inconstitucionalidad al no enmarcarse en el contexto que la constitución indica expresamente.

6.5. Restricción a los derechos de los trabajadores en el contrato cero veintinueve (029):

Se puede afirmar con propiedad que las personas que son contratadas para prestar un servicio técnico o profesional a favor del Estado, cuyos emolumentos son pagados con cargo al renglón presupuestario “029” del presupuesto de ingresos y egresos de la nación, son típicos trabajadores, esto en virtud que dentro de su relación se dan los elementos de una relación laboral, a saber: subordinación, dependencia económica y laboral, supervisión directa e inmediata, jornadas de trabajo, tiempo para ingerir alimentos, descanso semanal y en días de asueto, etcétera, sin embargo, al ser contratados bajo condiciones inferiores a las de cualquier trabajador común, mediante un contrato administrativo, se limitan a estas personas sus derechos laborales, consignados a la Constitución Política de la República de Guatemala, código de trabajo, convenios internacionales de trabajo y demás leyes de trabajo o de previsión social.

En virtud de lo anterior, se deduce que a las personas contratadas con la modalidad que se ha explicado ut supra, se les veda el goce de los derechos de trabajo que a continuación se explican.

Derechos a que todo trabajo sea equitativamente remunerado:

En estos contratos, se presiona a los trabajadores a que laboren en jornadas superiores a las de los demás, con el argumento de que por estar “por contrato”, no se sujetan a jornada de trabajo, sin embargo, no se conoce de ningún caso en el cual se permita retirarse de sus labores antes de la hora normal de salida, contrario con lo que sucede con exceder de la misma. En este último caso también se puede deducir que se restringe al trabajador su derecho a una jornada de trabajo máxima de ocho horas diarias en jornada diurna, siete horas en jornada mixta o seis horas en jornada nocturna.

Derecho a vacaciones:

Las vacaciones constituyen un derecho inherente a todo trabajador, sin embargo, en los casos analizados, se restringe en contra del trabajador, ya que por no considerarle esa calidad se niega el otorgamiento del derecho, afectando grandemente la salud y la integridad física y mental del trabajador, ya que toda persona humana necesita de un tiempo más o menos largo para dedicarse a la recreación o a otras actividades familiares, las cuales le proporcionan tranquilidad y salud mental, lo cual no sucede en estos casos.

Pago de aguinaldo:

Todo trabajador en general, tiene derecho al pago del salario de un mes por cada año de servicio continuo prestado a favor de un patrono, año que se computa del día uno de diciembre de un año al treinta de noviembre del año siguiente. En estos casos, a los trabajadores se les veda el derecho a su aguinaldo, en virtud de que los contratos administrativos que se elaboran al efecto, tienen asignada una cantidad anual en concepto de “honorarios”, que se divide en doce pagos mensuales, obviamente no se paga el aguinaldo.

Derecho a indemnización:

De conformidad con el derecho laboral, existe la obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador. Para los efectos del cómputo de servicios continuos se tomarán en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea. En el caso de los contratos administrativos que se analizan, se anotó que no se prolongan más allá de un ejercicio fiscal es decir que sin importar la fecha de su iniciación finalizan a más tardar el día treinta y uno de diciembre del año que corresponda, sin obligación de renovarse para otro período. Significa entonces, que el Estado puede dar por finalizada una relación de este tipo, sin obligación, aparente de pagar la indemnización a que se a hecho referencia.

Prestación postmórtem:

Por la misma naturaleza de estos contratos, y ante el desconocimiento de la calidad de trabajador que tienen las personas que prestan sus servicios técnicos y profesionales al Estado a través de ellos, en caso de fallecimiento, se tiene por rescindido sin responsabilidad para el patrono, obviamente sin ningún derecho, por parte de los causahabientes, a reclamar ningún tipo de prestación laboral.

Seguro social:

Una de las peores restricciones que tienen este tipo de trabajadores, es el seguro social, ya que por no reconocérseles la calidad, no se les inscribe al instituto guatemalteco de seguridad social, no se les hacen las deducciones del caso, y por lo mismo no tienen derecho a obtener los servicios médicos del caso. Ante esta situación, los trabajadores sufren una desventaja abismal frente a los demás, ya que al padecer de una enfermedad o accidente que los incapacite para el trabajo, simplemente se quedan sin empleo y sin ningún ingreso que cubra sus necesidades mínimas y mucho menos sus necesidades de salud que en ese momento están sufriendo a lo cual se agrega la falta de previsión social

en cuanto a su futuro, ya que el quedar incapacitados por invalidez o vejez, no tienen ningún ingreso ya que no han formado parte de los programas de previsión social del instituto guatemalteco de seguridad social, ni de ninguna otra institución que se dedique a este tipo de servicios.

Libre sindicalización:

Aunque la Constitución Política de la República de Guatemala, en su Artículo 102 y 116 inciso 9 regula que la sindicalización de los trabajadores es libre sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, los trabajadores que prestan servicios técnicos o profesionales no pueden ejercer este derecho y tampoco afiliarse a los sindicatos ya constituidos toda vez que como ya se ha dicho, no se les reconoce la calidad de trabajadores.

Dicho lo anterior, no cabe la menor duda que los contratos administrativos de servicios técnicos o profesionales que el Estado de Guatemala celebra con personas para laborar en sus diferentes instituciones, son típicas simulaciones ya que en el fondo constituyen contratos de trabajo, sin importar la denominación que se les dé, y por lo tanto estas personas tienen derecho a reclamar judicialmente todos los derechos que como tales les corresponde.

Estudio institucional:

Se verificó en las instituciones del Estado, y específicamente en el ministerio de trabajo y previsión social, que el origen de la prestación de estos servicios se determina en el grupo uno del manual de clasificaciones del Estado, que maneja y controla la dirección técnica del presupuesto, dependencia del ministerio de finanzas públicas.

Se estableció en los servicios técnicos y profesionales, las características siguientes:

1. No existe relación de dependencia laboral con el Estado, o sea que no puede reclamarse prestaciones laborales por los servicios prestados al finalizar esta.
2. No se le proporciona mobiliario alguno a las personas que se encuentran en esta categorías para desarrollar sus actividades;
3. No se les proporciona insumo o sea que no cuentan con hojas de papel, máquina de escribir, calculadora, etcétera;
4. Únicamente se les cubren los gastos que realizan para actividades extraordinarias entiéndase por esto, comisiones especiales, o sea lo que se denominan Viáticos;
5. Se paga una fianza, con el objeto de que se de cumplimiento al contenido del contrato por parte del profesional o técnico, o sea que la institución se protege de acuerdo al valor del contrato, el Estado realiza esta gestión a través del Crédito Hipotecario Nacional;
6. La persona que se somete a esta regulación por medio del contrato por servicios profesionales, tiene la obligación de tributar ante el fisco como pequeño contribuyente de acuerdo a lo que percibe en un año si sus ingresos fueran menos de Q. 60,000.00; y, como contribuyente normal si sus ingresos anuales fueran de Q. 60,000.01 en adelante;

7. Para que se aprueben los contratos de servicios técnicos o de servicios profesionales conocidos comúnmente como bajo el renglón 029, es necesario que se autorice por medio de un acuerdo ministerial, el cual tiene carácter especial y legal internamente ante la institución y no se pública en el Diario Oficial para que surta sus efectos;
8. Regularmente todos los contratos suscritos entre los ministerios de Estado y las personas particulares que prestan servicios profesionales o técnicos, son autorizadas por los viceministros encargados de los asuntos administrativos.

Ventajas y desventajas que ofrece para el patrono y trabajador el contrato de servicios profesionales bajo el renglón cero veintinueve (029):

Ventajas para el trabajador:

Uno de los principales beneficios que obtiene el trabajador contratado bajo este renglón presupuestario 029 es el económico ya que los honorarios que recibe como se indicó en algunos casos estos suelen ser elevados en relación a los que reciben las personas nombradas para ocupar un puesto dentro del renglón presupuestario 011, personal permanente, lo que hace que el trabajador renuncie a sus derechos y garantías laborales no obstante lo que regula el Artículo 12 del código de trabajo.

Ventajas para el trabajador:

No está atado al patrono con la expectativa del pago de una indemnización, por lo que puede utilizar su especialización para buscar un nuevo empleo;

Puede negociar el pago de un salario más o menos elevado; y, al finalizar el plazo del contrato y no ser renovado, tiene el derecho de emplazar al patrono para probar que su relación fue laboral y exigir el pago de sus prestaciones laborales en forma retroactiva.

Desventajas para el trabajador:

No goza de estabilidad laboral, y sus servicios los presta para un período determinado sin tener derecho a indemnización.

Se somete a que, al renovar un contrato, el patrono cambie ciertas condiciones favorables sólo a él y en perjuicio del trabajador.

No recibirá el pago de ninguna prestación laboral durante la vigencia del contrato.

No gozará de su período vacacional, en perjuicio de su salud.

No está cubierto por el régimen de seguridad social.

No crea relación laboral entre las partes, en virtud de que la retribución acordada por los servicios no es para ningún empleo o cargo público, también se de prestar en este tipo de contrato fianza de cumplimiento, por lo tanto las personas contratadas de acuerdo a este tipo de contrato no tienen el carácter de servidores públicos, por lo cual no tienen derecho a ninguna prestación de carácter laboral que la ley de Servicio Civil otorga a los servidores públicos.

El patrono despide al trabajador en forma unilateral sin responsabilidad de su parte cuando no le conviene el trabajador por alguna circunstancia como por ejemplo que no cumpla órdenes verbales o que no quiera trabajar más de las horas establecidas por las leyes laborales el funcionario rescinde el contrato y el trabajador lo único que hace es ya no presentarse a sus labores y no accionar ante los tribunales de trabajo y previsión social por desconocimiento o por la tardanza o trámites engorrosos.

Ventajas para el patrono:

Para el patrono honorarios son los que considere suficientes, es decir honorarios antojadizos en un monto muy elevado para algunos trabajadores y mínimo para otros.

Con esta clase de contratos se evita la sindicalización de los trabajadores.

Rescindir el contrato si el trabajador comete alguna falta sin responsabilidad de su parte.

El trabajador renuncia a sus garantías y derechos laborales en esta clase de contrato por la necesidad económica en la que se encuentra.

Desventajas para el patrono:

El patrono tiene las siguientes desventajas de este tipo de contratos tales como:

Pierde la especialización del trabajador, ya que éste último al adquirir experiencia, no está atado a su patrono y puede buscar otro empleo con mejores condiciones.

Se somete al pago de honorarios elevados y corre el riesgo de ser demandado por el pago retroactivo de las prestaciones no pagadas, con probabilidades de perder el juicio.

Que el trabajador rescinda su contrato en el momento que lo desee sin dar ningún aviso sin responsabilidad de su parte, sin pagar daños y perjuicios lo que le ocasionaría problemas al patrono ya que el trabajo que este desempeñaba quedaría suspendido y lo que le quedaría al patrono sería únicamente la fianza de cumplimiento.

Reclame sus prestaciones laborales en los tribunales de trabajo y previsión social con base en el Artículo 12 del código de trabajo el cual regula que todas estipulaciones de los contratos que indiquen renuncia a las garantías laborales son nulas ipso jure.

6.6. Diferencias entre la contratación de los renglones cero once (011), cero Veintidós (022) y cero veintinueve (029):

Contrato 011:

Las personas que prestan sus servicios tiene la calidad de servidores o funcionarios públicos.

Contrato 022 y 029:

Las personas que prestan sus servicios No tienen la calidad de servidores o funcionarios públicos.

Contrato 011:

Actúan en calidad de funcionarios públicos, tienen la representación de la institución en donde prestan sus servicios.

Contrato 022 y 029:

Las personas contratadas bajo este tipo de contratos no tienen la representación legal ni del estado, ni de la institución en donde prestan sus servicios técnicos o profesionales y como consecuencia no pueden firmar documentos oficiales ya que si lo hacen, los mismos no producen efectos legales.

Contrato 011:

Tienen una relación de dependencia continuada y se norma por los principios de la administración pública.

Contratos 022 y 029:

No se crea una relación de dependencia con la Administración Pública.

Contrato 011:

Se recibe una remuneración en concepto de salario.

Contratos 022 y 029:

La retribución o monto que se conviene en pagar son honorarios que están afectos al pago del impuesto al valor agregado I. V. A.

Contrato 011:

El servidor público tiene derecho al pago o disfrute de sus prestaciones laborales que incluyen: vacaciones, aguinaldo, bono vacacional, bonificación anual, indemnización y otras que están contempladas para los servidores del Estado.

Contratos 022 y 029:

Las personas contratadas bajo este renglón no tienen derecho a ninguna de las prestaciones de carácter laboral que la ley otorga a los servidores públicos.

Contrato 011:

Estos contratos de trabajo pueden suscribirse por un tiempo determinado y prorrogarse a voluntad de las partes.

Contratos 022 y 029:

Los servicios que se prestan son de carácter temporal.

Contrato 011:

El contrato administrativo laboral, tiene su fundamento legal en la ley de servicio civil y su reglamento.

Contratos 022 y 029:

Las personas no están sujetas a la ley de servicio civil y su reglamento y demás disposiciones de carácter administrativo-laboral.

Contrato 011:

Se cumplen horarios de trabajo determinados y las funciones de los puestos están especificadas en los manuales respectivos.

Contratos 022 y 029:

No se cumple ningún horario rígido de trabajo determinado y las funciones no están especificadas en manuales.

Contrato 011:

El Estado impone sus condiciones para contratar.

Contratos 022 y 029:

La administración pública interviene en calidad de contratista amparado en la ley de contrataciones del Estado ya que lo que se ofrece es la satisfacción de un puesto por un determinado tiempo y monto acordado.

CAPÍTULO VII

7. Necesidad de regular el derecho de capacitación para el personal contratado bajo el renglón cero veintinueve (029):

7.1. Antecedentes:

En el período Fiscal del año 2004 el Organismo Judicial, contrató un promedio de 98 personas bajo el renglón 029, siendo ellas personal Técnico y Profesional que prestaron sus servicios en las distintas dependencias administrativas como a continuación se detallan:

DEPENDENCIA ----- TOTAL DE CONTRATADOS

1.	Archivo general de protocolos	27
	Técnicos	24.
	Profesionales.	03.
2.	Centro de informática y telecomunicaciones.	19.
	Técnicos.	19.
3.	Consejo de la carrera judicial.	02.
	Profesionales.	02.
4.	Corte suprema de justicia escuela de verano.	01.
	Técnicos.	01.
5.	Corte suprema de justicia, varias vocalías. . . .	04.
	Profesionales.	02.
	Técnicos.	02.
6.	Gerencia administrativa.	03.
	Profesionales.	02.
	Técnicos.	01.

7.	Centro de gestión penal.	06.
	Profesionales	01.
	Técnicos.	05.
8.	Gerencia administrativa unidad de mantenimiento.	01.
	Profesionales.	01.
9.	Gerencia de comunicación social.	01.
	Técnicos.	01.
10.	Gerencia financiera.	03.
	Profesionales.	03.
11.	Gerencia general.	02.
	Profesionales.	01.
	Técnicos.	01.
12.	Gerencia de recursos humanos, clínica dental. . .	04.
	Profesionales.	02.
	Técnicos.	02.
13.	Gerencia de recursos humanos desarrollo. . . .	01.
	Técnicos.	01.
14.	Gerencia de recursos humanos.	01.
	Profesionales.	01.
15.	Departamento jurídico.	08.
	Profesionales.	06.
	Técnicos.	01.

16.	Departamento jurídico comisos.	01.
	Profesionales.	01.
17.	Departamento jurídico subastas.	01.
	Profesionales.	01.
18.	Presidencia asesor donaciones.	01.
	Profesionales.	01.
19.	Asesor para régimen disciplinario auditoria interna.	01.
	Profesionales.	01.
20.	Traductor interprete español-ingles presidencia.	01.
	Técnicos.	01.
21.	Odontología forense servicio médico forense Presidencia.	01.
	Profesionales.	01.
22.	Presidencia proyecto UNICEF – O. J.	01.
	Técnicos.	01.
23.	Proyecto UNICEF – O. J.	02.
	Profesionales.	01.
	Técnicos.	01.
24.	Unidad de capacitación institucional (U. C. I.).	06.
	Profesionales.	06.
	Profesionales contratados.	37.
	Técnicos contratados	61.

Quienes desarrollaron varias actividades designadas por los diversos jefes, directores y funcionarios para poder ampliar las funciones provenientes de esa dependencia en beneficio de los diversos usuarios y profesionales en general.

7.2. Objetivos:

Que todo el personal contratado en las dependencias anteriormente descritas, su objetivo es expandir sus funciones administrativas que no pueden realizarlas personal presupuestado en virtud de que el Organismo Judicial carece de un presupuestos para crear nuevas plazas.

7.3. Fines:

Todos los jefes de las dependencias remiten sus propuestas a la Presidencia del Organismo Judicial solicitando la contratación de personal que ha sido previamente calificado por cada uno de ellos, con el fin de prestar el servicio en cada una de sus dependencias de conformidad con los objetivos de la Presidencia del Organismo Judicial.

La relación de trabajo constituye una institución jurídica, por cuanto que los diversos precedentes que la determinan y regulan, así como los que fijan derechos y obligaciones entre patrón y trabajador, constituyen una unidad y persiguen la finalidad común del logro de la justicia social, mediante un adecuado equilibrio. La justicia social, al preocuparse por una más adecuada distribución de la riqueza, permite al trabajador seguridad tanto en la permanencia del empleo, como para cubrir las contingencias que afecten su persona y familia. La finalidad tiene al mismo tiempo carácter social y jurídico; social porque el trabajo constituye un deber y un derecho social en cuya observancia hay un interés de la colectividad; y jurídico por estar contenido en una norma emanada del poder público, de observancia general e impositiva.

Los conceptos anteriores son aplicables a la relación de trabajo y nos permiten concluir que:

La relación laboral es una idea de obra, que se realiza y tiene permanencia jurídica en un medio social determinado.

Los miembros de la relación de trabajo, patrón y trabajador, persiguen finalidades comunes, impuestas por la ley; el equilibrio y la justicia social.

Las finalidades comunes permiten establecer actividades recíprocas; la conducta de uno de los sujetos afecta al otro.

Tanto la idea de obra como la organización, su finalidad y las relaciones entre patrón y trabajador se encuentran reguladas por un ordenamiento jurídico determinado.

El derecho de capacitación para el personal contratado bajo el renglón cero veintinueve en el Organismo Judicial, debe ser una realidad pues la actualización de la organización académica de la escuela de estudios judiciales de esta institución no debe de limitarse a las tareas de atender, seleccionar, formar y capacitar únicamente a jueces, magistrados y auxiliares judiciales, más bien, debe orientarse al personal técnico y profesional contratado bajo el renglón cero veintinueve (029), con el propósito de lograr la optimización del recurso humano y que el trabajo desarrollado sea eficiente y con ello no se le discrimine al estar ligado a este organismo y más bien se le reconozca este derecho, lo anterior en el propio beneficio de sí mismo y como organismo del Estado de Guatemala.

- 7.4. **Anteproyecto para modificar el reglamento de la escuela de estudios judiciales, contenido en el Acuerdo número 13-98 de la Corte Suprema de Justicia con el objeto de regular el derecho de capacitación para el personal contratado bajo el renglón 029 en el Organismo Judicial:**

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

ACUERDO No. ___-2005.

LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

CONSIDERANDO

Que de conformidad con la literal f) del artículo 54 de la Ley del Organismo Judicial, compete a la Corte Suprema de Justicia emitir los reglamentos, acuerdos y órdenes ejecutivas que le corresponden de conformidad con la ley.

CONSIDERANDO

Que es necesario modificar algunas de las disposiciones del Reglamento de la Escuela de Estudios Judiciales del Organismo Judicial, con el propósito de que la aplicación de dicha ley corresponda con mayor propiedad a las circunstancias y requerimientos de la organización institucional.

POR TANTO:

En Ejercicio de las atribuciones que le confiere la literal f) del artículo 54 de la Ley del Organismo Judicial,

ACUERDA:

Las siguientes reformas al Reglamento de la Escuela de Estudios Judiciales del Organismo Judicial:

Artículo 1.- Se adiciona el numeral 14 al artículo 3, el cual queda así:

“14.- Propiciar y facilitar la capacitación al personal Técnico y Profesional contratados bajo el renglón presupuestario cero veintinueve (029)”.

Artículo 2.- Se reforma el artículo 11, el cual queda así:

“**Artículo 11. Áreas de formación:** La escuela se organizará académicamente, para atender las tareas de selección, formación y capacitación adecuada e inevitable, en las labores de creación de jueces, magistrados, auxiliares judiciales y personal técnico profesional típico, contratado bajo el renglón cero veintinueve (029)”.

Dependen directamente de la Dirección de la Escuela y están a cargo, cada una de ellas, de un jefe de área.

Artículo 3.- El presente Acuerdo entra en vigencia el día siguiente de su publicación en el Diario de Centro América.

Dado en el Palacio de Justicia, en la ciudad de Guatemala, el _____ de _____ de dos mil cinco.

COMUNÍQUESE

**Magistrado Presidente de la
Corte Suprema de Justicia**

**Magistrado Vocal Primero
De la Corte Suprema de Justicia**

CONCLUSIONES

1. Administración pública:

Es la actividad particular, permanente y concreta de los Organismos del Estado ,prestando servicios públicos que se establecen para satisfacer las necesidades inmediatas de la población.

2. Servidor público:

Es la persona individual que ocupa un puesto en la Administración Pública en virtud de un nombramiento, contrato o cualquier otro vínculo legalmente establecido, mediante el cual queda obligado a prestarle sus servicios o a ejecutarle una obra personalmente a cambio de un salario, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata de la propia Administración Pública. Los servidores públicos, ocupan un puesto en la Administración Pública.

3. La diferencia entre funcionario y empleado público:

El primero es el que ocupa un cargo o puesto, en virtud de elección popular o nombramiento conforme a las leyes correspondientes, por el cual ejerce mando, autoridad, competencia legal y representación de carácter oficial de la dependencia o entidad estatal correspondiente; y el segundo es la persona que ocupa un puesto al servicio del Estado, en las entidades o dependencias regidas por la Ley de Servicio Civil, en virtud de nombramiento o contrato expedidos de conformidad con las disposiciones legales, por el cual queda obligado a prestar sus servicios o a ejecutar una obra personalmente a cambio de un salario, bajo la dirección continuada del representante de la dependencia, entidad o institución donde presta sus servicios y bajo la subordinación inmediata del funcionario o representante.

4. En el renglón cero once (011) se contratan las personas que ocupan cargos fijos o permanentes, reciben erogaciones y comprende las remuneraciones en forma de sueldos a los funcionarios, empleados y trabajadores estatales, cuyos cargos aparecen detallados en los diferentes presupuestos analíticos de sueldos.
5. Por medio del renglón cero veintidós (022) se contrata personal para servicios, obras y construcciones de carácter temporal, en los cuales, en ningún caso los contratos sobrepasan el período que dura el servicio y cuando estos abarquen más de un período fiscal y los contratos deben renovarse para el nuevo período.
6. El renglón cero veintinueve (029), consiste en un contrato de adhesión especial, por medio del cual el Estado a través de sus entidades centralizadas y descentralizadas, contratan los servicios personales de trabajadores para ser prestados en sus instituciones determinadas con un horario y tiempo determinado, a cambio de una retribución mensual denominada honorarios.
7. El Organismo Judicial, para cumplir sus objetivos no está sujeto a subordinación alguna, de ningún Organismo o autoridad, solo a la Constitución Política de la República y las leyes. Tiene funciones jurisdiccionales y administrativas, las que deberán desempeñar con tal independencia de cualquier otra autoridad.
8. La unidad de capacitación institucional del Organismo Judicial, es el órgano encargado de planificar, ejecutar y facilitar la capacitación y formación técnica y profesional de jueces, magistrados, funcionarios, empleados y otras personas u organizaciones relacionadas o interesadas en el sistema de justicia, con el fin de asegurar la excelencia y actualización profesional para el eficiente desempeño de sus cargos.

9. La Escuela de Estudios Judiciales, es la unidad de capacitación institucional del Organismo Judicial y tiene a su cargo la organización y funcionamiento de la capacitación institucional y se rige por la ley de la carrera judicial y el reglamento específico; funciona como dependencia encargada de los programas que desarrolle el Organismo Judicial, para la formación y capacitación de su personal, tanto en el área administrativa como en la función jurisdiccional.

RECOMENDACIONES

1. Es necesario modificar algunas de las disposiciones del reglamento de la escuela de estudios judiciales del Organismo Judicial, con el propósito que la aplicación del mismo no corresponda con mayor propiedad a las circunstancias y requerimientos de la organización institucional, como lo es la de capacitar al personal técnico y profesional contratado bajo el renglón cero veintinueve
2. Resulta indispensable implementar un proceso de capacitación en forma progresiva a todos los ámbitos y puestos de trabajo dentro del Organismo Judicial, con el objeto de planificar políticas de selección y reclutamiento activo de personas en el mercado laboral, que por su experiencia y la formación técnica y profesional prometen un servicio óptimo y eficiente a la sociedad, dentro de las actividades que por mandato legal son propias del Organismo Judicial.
3. Es necesaria la actualización de la organización académica de la escuela de estudios judiciales, la cual no debe de limitarse a las tareas de atender, seleccionar, formar y capacitar a jueces, magistrados y auxiliares judiciales; sino también capacitar al personal técnico y profesional contratado bajo el renglón cero veintinueve (029).

BIBLIOGRAFÍA

- CABANELLAS, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. 4 t. 3ª. ed.; Buenos Aires, Argentina. Ed. Omega, 1968.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. 2 t. 7ª. ed. Buenos Aires, Argentina. Ed. S.R.L. 1974.
- CALDERA, Rafael., **Derecho de trabajo**. 2ª. ed. Buenos Aires, Argentina. Ed. Buenos Aires 1980.
- CALDERÓN MORALES, Hugo Haroldo. **Derecho administrativo II**; Guatemala, 1995. Ed. Maite.
- COUTURE E. J. **Diccionario de vocabularios jurídicos**, Ed. Depalma, Buenos Aires Argentina 1971.
- DEPALMA, Henri. **Vocabulario jurídico**, Capitant, Buenos Aires 1986, Documentos.
- DE LA CUEVA, Mario. **Nuevo derecho mexicano del trabajo**. 1 t. 10ª. ed.; actualizada por Urbano Farismo. México. Ed. Porrúa S.A. 1985.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Ed. Oscar de León Palacios. Guatemala, 2000.
- GIRÓN HERRERA, Gladis Elizabeth. **Análisis jurídico doctrinario de los contratos de prestación de servicios y su funcionamiento**. Tesis de Graduación de Abogada y Notaria, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Derecho laboral de trabajo guatemalteco**. 1 t. 1974.
- Ministerio de Trabajo y Previsión Social de la República de Guatemala. **Revista de trabajo**. Guatemala, Revista Trimestral, 1979.
- Ministerio de Trabajo y Previsión Social de la República de Guatemala. **Bases para actualización y desarrollo de la legislación laboral**. Guatemala, 1988. revista trimestral.
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Buenos Aires, Argentina. Ed. Heliasta S.R.L. 1996.
- PART, Julio A. **Derecho administrativo**. México 1989. Ed. Porrúa.
- RAMÍREZ GRONDA, Juan D. **El contrato de trabajo**. Ed. la Ley. Buenos Aires, Argentina. 1945.

RUPRECHT, Alfredo J. **Contrato de trabajo**. Ed. Omeba. Buenos Aires, Argentina. 1960.

SERRANO CALDERA, Alejandro. **Derecho del trabajo**. 1 t. México. Ed. Universidad Autónoma de México. 1982.

Legislación:

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

Código de Trabajo, Congreso de la República, Decreto número 1441-96, 1996.

Código Municipal, Congreso de la República, Decreto número 12-2002, 2002.

Ley de Contrataciones del Estado, Congreso de la República, Decreto número 57-92, 1992.
Convenios Internacionales de Trabajo ratificados por Guatemala.

Ley del Servicio Civil Del Organismo Judicial y su Reglamento, Congreso de la República, Decreto número 48-99, 1999.

Ley del Servicio Civil, Decreto número 1748, 1948.

Ley del Organismo Judicial, Congreso de la República, Decreto número 114-97, 1997.

Ley del Presupuesto General de Ingresos y Egresos del Estado, Congreso de la República, Decreto número 75-2000, 2000.

Ley Orgánica del Presupuesto, Congreso de la República, Decreto número 101-97, 1997.

Ley de la Carrera Judicial, Congreso de la República, Decreto número 41-99, 1999.

Manual de Clasificaciones Presupuestarias para el Sector Público de Guatemala, Ministerio de Finanzas Públicas, Acuerdo Ministerial 233-2000, 2000.

