

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

**ANÁLISIS JURÍDICO DE LOS CONTRATOS LABORALES
DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO
EN EL DEPARTAMENTO DE GUATEMALA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

ANA LILY VÁSQUEZ GONZÁLEZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

GUATEMALA, JULIO DE 2005

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

DECANO:	Lic. Bonerge Amílcar 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. Hugo Haroldo Calderón Morales
Secretario:	Lic. Hugo Roberto Jáuregui
Vocal:	Lic. Héctor David España Pinetta

Segunda fase:

Presidente:	Lic. Saulo de León Estrada
Secretario:	Lic. Fernando Girón Cassiano
Vocal:	Licda. Dora Renee Cruz Navas

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 Y LA
VIRGEN DE
FÁTIMA:

Gracias por los beneficios que todos los días recibo de vuestras manos.

A MIS PADRES: Edilberto Ovidio Vásquez Aguilar y Florencia Herminia González de Vásquez. Con profundo amor y gratitud por ayudarme a lograr tan anhelado triunfo.

A MIS HERMANOS: Ronald Edilberto, María Bernarda y Amilcar Duvín. Con amor fraternal.

A MI NOVIO Y
COMPAÑERO DE
ESTUDIOS:

Mario Siegfriedo Morales Figueroa. Con mucho cariño, gracias por el apoyo incondicional.

A: LAS FAMILIAS: González Maldonado, Chacón Miranda y Cifuentes García.

A MI FAMILIA
EN GENERAL.

Con mucho cariño

A MIS
COMPAÑEROS
Y AMIGOS:

Por su amistad y ayuda en mi carrera.

A MI ASESOR
Y REVISOR DE
TESIS:

Lic Héctor Manfredo Maldonado Méndez y Lic. Roberto Genaro Orozco Monzón con respeto y agradecimiento.

A SAN PEDRO
SACATEPÉQUEZ,
SAN MARCOS:

Tierra que me vio nacer.

A MI PATRIA
GUATEMALA:

Que Dios la bendiga siempre.

A:

LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES, Y A LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA. Por brindarme los conocimientos para poder llegar a ser una profesional del derecho.

ÍNDICE

	Pag.
Introducción.....	i
CAPÍTULO I	
1. Aspectos generales.....	1
1.1. Contrato de trabajo.....	1
1.2. Naturaleza jurídica del contrato de trabajo.....	3
1.3. Antecedentes históricos del contrato de trabajo.....	5
1.4. Elementos esenciales del contrato de trabajo.....	8
1.4.1. Capacidad.....	8
1.4.2. Consentimiento.....	9
1.4.3. Objeto.....	9
1.4.4. Prestación personal de los servicios o de la ejecución de la obra.....	10
1.4.5. Retribución de cualquier clase o forma.....	10
1.4.6. Subordinación.....	10
1.4.6.1. La subordinación como dependencia económica.....	12
1.4.6.2. Subordinación jurídica.....	12
1.4.7. Ausencia de riesgos para el trabajador.....	13
1.4.8. Exclusividad.....	13
1.4.9. Estabilidad.....	14
1.4.10. Profesionalidad.....	16
1.5. Clasificación jurídica de los contratos de trabajo.....	16
1.5.1. Contrato por tiempo indefinido.....	17
1.5.2. Contrato por tiempo determinado.....	18
1.5.3. Contrato a plazo fijo.....	18
1.5.4. Contrato laboral para obra determinada.....	18
1.6. Por su forma.....	19
1.6.1. Contrato de trabajo verbal.....	19

	Pág.
1.6.2. Contrato de trabajo escrito.....	20
CAPÍTULO II	
2. El Estado.....	23
2.1. Definición.....	23
2.2. Elementos.....	23
2.2.1. El territorio.....	24
2.2.2. El poder público.....	24
2.2.3. El orden jurídico.....	24
2.3. Teoría sobre el Estado.....	25
2.3.1. Estado absoluto.....	25
2.3.2. Estado gendarme.....	25
2.3.3. Estado de derecho constitucional.....	25
2.4. Naturaleza jurídica de la contratación laboral en el Estado y en sus entidades descentralizadas y autónomas.....	26
2.5. Clasificación de los contratos de trabajo en el Estado y en sus entidades descentralizadas y autónomas.....	27
2.5.1. Servicio exento.....	28
2.5.2. Cuerpos de seguridad.....	29
2.5.3. Puestos del servicio sin oposición.....	29
2.5.4. Puestos del servicio por oposición.....	30
2.6. Renglones presupuestarios.....	31
2.6.1. Servicios personales.....	31
2.6.2. Renglón 01 en cargos fijos.....	31
2.6.3. Renglón 02 personal temporal.....	33
2.6.4. Renglón 03 personal por jornal y a destajo.....	36
2.6.5. Renglón 04 servicios extraordinarios.....	37
2.6.6. Renglón 06 dietas y gastos de representación.....	37
2.6.7. Renglón 07 otras prestaciones relacionadas con salarios.....	38

	Pág.
2.6.8. Renglón 08 personal contratado por organismos internacionales.....	39
2.6.9. Transferencias corrientes.....	40
2.6.10. Renglón 42 prestaciones de seguridad social.....	41
CAPÍTULO III	
3. El Servicio Civil.....	43
3.1. Concepto de servicio civil.....	43
3.2. El servicio civil dentro del ordenamiento legal guatemalteco....	43
3.3. Junta Nacional de Servicio Civil.....	44
3.3.1. Presidencia.....	45
3.3.2. Vocales.....	46
3.3.3. Secretaría.....	47
3.3.4. Sección de análisis.....	47
3.3.5. Sección de notificación.....	48
3.3.6. Sección de recepción de documentos e información	48
3.4. La Oficina Nacional de Servicio Civil.....	48
3.4.1. Antecedentes.....	48
3.5. Funciones de las unidades administrativas.....	50
3.5.1. Dirección.....	50
3.5.2. Subdirección.....	51
3.5.3. Departamento de administración de puestos, remuneraciones y auditorías administrativas.....	51
3.5.4. Departamento de normas y selección de recursos humanos.....	51
3.5.5. Departamento de asuntos jurídico-laborales.....	51
3.5.6. Departamento de previsión civil.....	52
3.5.7. Departamento de desarrollo institucional.....	52

CAPÍTULO IV

4. La normativa legal bajo la que se encuentra regulada la forma de contratación laboral en el Estado.....	55
4.1 Definición legal de los contratos laborales dentro del Estado.....	55
4.2. Personal permanente.....	55
4.3. Personal temporal.....	56
4.4. Otras remuneraciones de personal temporal.....	57
4.5. Comentario.....	59
4.6. Los contratos de servicios técnico profesionales vía de fraude laboral.....	59

CAPÍTULO V

5. La inobservancia de la estabilidad y continuidad como elementos esenciales del contrato de trabajo en los renglones presupuestarios 022 personal temporal y 029 servicios técnicos y profesionales.....	63
5.1. La estabilidad y continuidad en el renglón presupuestario 022 personal temporal.....	63
5.1.1. Análisis.....	63
5.1.2. Argumentos.....	64
5.2. La estabilidad y continuidad en el renglón presupuestario 029 otras remuneraciones de personal temporal.....	66
5.2.1. Análisis.....	66
CONCLUSIONES.....	67
RECOMENDACIONES.....	69
BIBLIOGRAFÍA.....	71

INTRODUCCIÓN

En Guatemala, el contrato de trabajo se clasifica en contrato individual de trabajo y contrato colectivo de trabajo, sus inicios lo podemos encontrar en la época colonial en la encomienda y los repartimientos, luego en la época independiente que se dio en tres etapas finalizando en la revolución de octubre de 1944, hasta llegar a la emisión del decreto 1441 que se encuentra en vigencia actualmente.

El presente análisis jurídico establece un estudio de los contratos laborales que se practican en el Estado, encontrando que de acuerdo a su forma, no todos llenan los requisitos que la ley laboral de nuestro país contempla para la creación de un contrato de trabajo, como lo es el Código de Trabajo decreto 1441 y la Ley de Servicio Civil que es la encargada de la relación funcional existente entre el trabajador y el Estado.

Una solución al problema es que el Gobierno ordene que todas las personas que trabajen para el Estado, única y exclusivamente se contratarán bajo el renglón presupuestario 011, que es el que otorga todas las prestaciones que al trabajador le corresponden al iniciar una relación de trabajo y no bajo los renglones presupuestarios 022 y 029 que por su naturaleza son inconstitucionales aunque quiera dárseles otro carácter.

El presente análisis se define de la manera siguiente: Actualmente las formas de contratación en el Estado con sus trabajadores no son iguales para todos, debido a que algunos tienen todos los derechos que ordena la ley y otros no tienen ningún derecho más que una renumeración por servicios prestados.

En cuanto a los objetivos generales de la investigación abordamos los siguientes:

1. Desarrollar un análisis jurídico con elementos teóricos y científicos de cómo se realizan las contrataciones laborales en el Estado.
2. Que se establezcan cuales son los efectos jurídicos de que en el Estado se contrate a los trabajadores de diferentes

maneras. 3. Encontrar una solución para que la persona que llegue a trabajar en el Estado no le sean vulnerados los derechos inherentes de la ley laboral.

Los objetivos específicos del presente estudio se darán de la manera siguiente:

1. Que se establezca cuales son las consecuencias jurídicas en la forma de contratación laboral en el Estado.
2. Encontrar los mecanismos para que los trabajadores del Estado tengan todos sus derechos laborales desde el momento en que son contratados.
3. Establecer cuales son las causas más comunes que hacen que no todos los trabajadores del Estado gocen de sus derechos laborales.
4. Que se establezca la importancia de la forma de contratación laboral en el Estado.
5. Que se encuentre un mecanismo adecuado para que los trabajadores del Estado en forma general tengan todos los derechos laborales conforme a la ley guatemalteca y como también en los convenios internacionales de trabajo ratificados por Guatemala.

Los supuestos de la investigación se definen de la siguiente forma:

1. Las formas de contratación de los trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas o autónomas no garantizan derechos para todas las personas contratadas.
2. Los trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas y autónomas quedan desprotegidas jurídicamente cuando no se nombran de acuerdo a la Ley de Servicio Civil.
3. El Estado no se le sanciona por la violación de los derechos laborales de sus empleados.
4. Las nuevas formas de contratación entre el Estado y sus trabajadores no siempre cumplen con los requisitos internacionales de derecho laboral.
5. Los trabajadores por planilla deben de tener los mismos derechos laborales que los presupuestados de acuerdo al Artículo 109 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

El presente trabajo consta de cinco capítulos, empezando con aspectos generales, contrato de trabajo, naturaleza jurídica del contrato de trabajo, antecedentes históricos y elementos esenciales.

En el capítulo II se hace referencia al Estado, su definición, elementos, teorías sobre el Estado, naturaleza jurídica, luego se entran a conocer la clasificación de los contratos de trabajo en el Estado, y los renglones presupuestarios.

Seguidamente en el capítulo III se analiza el Servicio Civil, el concepto, el Servicio Civil dentro del ordenamiento legal guatemalteco, la Oficina Nacional de Servicio Civil, luego se citan sus funciones para tener una perspectiva de todas sus atribuciones y facultades que tiene dicho organismo.

Luego en el capítulo IV se analiza la normativa legal bajo la que se encuentra regulada la forma de contratación laboral en el Estado, encontrando la definición legal de los contratos laborales, y como se clasifica el personal; permanente, temporal y se hace referencia a otras remuneraciones de personal temporal haciendo un breve análisis del mismo.

Para finalizar hacemos una crítica en cuanto a que se da la inobservancia de la estabilidad y continuidad como elementos esenciales del contrato de trabajo en los renglones presupuestarios 022 personal temporal y 029 servicios técnicos y profesionales.

Se hacen las conclusiones y recomendaciones respectivas como resultado de nuestra investigación.

La técnica documental fue utilizada para el desarrollo de la presente investigación.

CAPÍTULO I

1. Aspectos generales

1.1. Contrato de trabajo

“Es el que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico y por el cual una de las partes da una renumeración o recompensa, a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otro”.¹

El autor Mario de la Cueva lo define como: “El conjunto de derechos obligaciones que derivan, para trabajadores y patronos, del simple hecho de la prestación del servicio”².

“El Contrato como institución tiene, en lo laboral, una significación muy especial. Por un lado se cuestiona su inserción e importancia –dándole preeminencia a la mera situación de trabajo-, y por otro lado, se obvia un análisis profundo en su aplicación práctica, al punto que muchas legislaciones, sin entrar a mayor examen confunden en forma tácita, y aún en forma expresa, los conceptos contrato de trabajo”³.

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

¹ Ossorio Manuel, **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales**, pág. 237.

² López Larrave, Mario, **El derecho latinoamericano del trabajo**, pág. 855.

³ Fernández Molina, Luis, **Derecho laboral guatemalteco**, pág. 85.

El contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades, de pero se debe dar respetando los requisitos mínimos que establece tanto la Constitución como las leyes laborales de nuestro país, de manera que se caracteriza por que el vínculo laboral se inicia con la prestación del servicio por parte del trabajador, es donde origina la relación laboral, que no es más una forma de vinculación entre patrono y trabajador y no importa que haya existido la contraprestación denominada salario para surtir efectos.

En el contrato de trabajo el trabajador se compromete a prestar sus servicios por cuenta ajena, bajo la dirección y dentro de la entidad que corresponde a la persona física o jurídica que le contrata, a cambio de una remuneración. En la actualidad y sobre la base de la constatada disparidad de fuerzas entre empresario y trabajador, las normas reguladoras del referido contrato tienden a ser normas imperativas en su mayoría y, como tales, sustraídas a la autonomía de la voluntad de las partes contratantes, de las que resultan condiciones laborales más dignas en el ámbito de lo posible.

“Cabe presumir que existe un contrato de trabajo entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro, y el que lo recibe a cambio de la retribución que satisface; por ello, en tales casos y aunque no medie una expresa declaración contractual verbal o escrita, se está en presencia de un comportamiento concluyente, en el orden jurídico relevante. Las condiciones en que se presta el trabajo, antes referidas, permiten distinguir esta clase de contrato de otros que le están próximos, como son el arrendamiento de servicios, el contrato de obra, la sociedad o el mandato”⁴.

⁴ Enciclopedia encarta, 2002.

1.2. Naturaleza jurídica del contrato de trabajo

Cabe mencionar que el contrato de trabajo no es una sub especie de la locación de servicios, es un contrato de naturaleza propia un verdadero *genus novum*, al cual los conceptos y disposiciones de la locación de servicios, y otros del derecho común, sólo son aplicables en cuanto fueran compatibles con el carácter propio del contrato de trabajo.

Según Hinojosa, citado por Guillermo Cabanellas, menciona que “el Derecho Romano estimaba el contrato de trabajo como una variedad de la locación o arrendamiento y distingue en la locación de servicios dos especies: la *locativ opera* y la *locativ operae*, el arrendamiento de obras y servicios propiamente dicho que es el moderno contrato de trabajo”⁵.

En la parte referente al Derecho del trabajo el contrato de trabajo se da entre la voluntad colectiva y la voluntad individual que origina el contrato de trabajo propiamente dicho haciendo una relación de obligación.

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

⁵ Cabanellas, Guillermo, **El derecho del trabajo y sus contratos**, pág. 267.

un contrato de los llamados innominados por el derecho romano; contrato ut facias si se le considera con relación al patrono, y facio ut des si se le considera respecto al obrero. d) Es un contrato de sociedad en el que el patrono y los obreros, colocados en condiciones de igualdad y tratando en cierto modo de potencia a potencia, ponen en común el uno sus capitales y su experiencia y los otros su fuerza de trabajo para producir utilidades económicas que serán propiedad de todos, y cuyo precio deberá distribuirse a prorrata en relación con la parte que cada uno haya puesto en la producción”⁶.

El contrato de trabajo cuyo objeto es la prestación de un servicio siempre de carácter económico viene, a representar lo que se llama compra o venta de un esfuerzo físico llamado la fuerza de trabajo, seguido por una serie de requisitos que lo hacen que nazca a la vida jurídica.

Cabanellas cita a Deveali en su obra Mandato, representación y locación de servicios frente al contrato de trabajo, el cual versa sobre la naturaleza del contrato de trabajo, definiéndola de esta manera: “El contrato de trabajo representa, en efecto, una expresión moderna de la locación de servicios que prescinde por completo la naturaleza de las prestaciones (que el contrato, se tiene en cuenta en la configuración tradicional de la locación de servicios) para tomar en consideración solamente el elemento de la subordinación, el cual, si bien es propio y especialmente saliente en el caso de la locación de servicios, se encuentra, sin embargo, también en el contrato de mandato y, en algunos casos especiales, más o menos manifiesto, también en la locación de obra”⁷.

De esta manera llegamos a establecer que la naturaleza jurídica del contrato de trabajo tiene su origen en que se compone de la prestación de servicios por parte del trabajador hacia un contratante, o patrono que debe pagar una renumeración a cambio

⁶ Cabanellas, **Ob. Cit**; pág. 268.

⁷ **Ibid**, pág. 271.

de una fuerza de producción, que como se indicó anteriormente va a dar beneficios económicos para las dos partes.

Para determinar la naturaleza jurídica del contrato de trabajo, basta tener en cuenta, que por ser de derecho privado, como norma obliga a las partes por razón de un vínculo derivado del libre consentimiento, aunque en su contenido deban observarse limitaciones e imposiciones de carácter legal, nunca deja de ser un contrato privado, debido a que las razones de orden público no crean figuras jurídicas del Derecho Público.

“El contrato de trabajo supone una relación de Derecho Privado, mientras los pactos colectivos de condiciones de trabajo integran una reglamentación más propia del Derecho Público.

Esos pactos determinan el contenido de los contratos individuales; pero no modifican su naturaleza jurídica, por ser ésta anterior, lograda precisamente por un acuerdo de voluntades en que se entrecruzan intereses particulares, podemos decir privados, de las partes”⁸.

1.3. Antecedentes históricos del contrato de trabajo

Hinojosa, citado por Cabanellas, menciona: “Que el Derecho Romano estimaba el contrato de trabajo como una variedad de la locación y arrendamiento, y distinguía dos especies: la locatio operae y la locatio operis, el arrendamiento de obra y el arrendamiento de servicios”⁹.

⁸ Cabanellas, Guillermo, **Tratado de derecho laboral**, pág. 35.

⁹ **Ibid**, pág. 37.

De lo anterior, aparece lo que hoy se conoce como contrato de trabajo agrupado en el arrendamiento y aparecía con animales. En Roma sólo se pagaba el trabajo manual, por eso era tan despreciado.

El salario se convertía en una mercancía, se compraba como tal, el dueño se llevaba al hombre como cualquier cosa, el servidor o artesano se convirtió en un esclavo temporal, el esclavo podía ser vendido o alquilado.

“Los Códigos Civiles del pasado siglo, inspirados casi sin excepción en el Código de Napoleón, englobaron dentro de los llamados contratos de obra, arrendamiento de obra y servicios o locación de obras y servicios las dos formas de prestación de servicios conocidas por los romanos: la locatio conductio operarum y la locatio conductio operis. Tal silencio, casi absoluto en los codificadores del siglo XIX, se explica por el hecho de que los autores romanos y Pothier nada habían escrito sobre este contrato. Conviene tener en cuenta, para evitar posibles confusiones el hecho de que a principios del siglo XIX, cuando se redactó el Código Civil francés, la industria era apenas naciente y el cuerpo legal que se promulgaba debía considerar principalmente el grave problema de la época: el de la propiedad inmueble”¹⁰.

En cuanto a la época colonial, la explotación del trabajo de los nativos guatemaltecos fue a través de la encomienda y los repartimientos, lo que indica que en ningún momento existió el contrato de trabajo.

En la época independiente distinguieron tres etapas: la primera, del predominio liberal, aquí el trabajador campesino quedó en absoluto desamparo aplicándose el viejo derecho peninsular, en esta misma ya en el año de 1871 surge la Revolución Reformista del General Justo Rufino Barrios, donde nace un gran movimiento de codificación pero siempre siguió siendo negativa para la clase trabajadora y campesina, dictándose leyes

¹⁰ **Ibid**, pág. 38.

esclavistas de trabajo que aseguraban la mano de obra gratuita o mal pagada, como por ejemplo: trabajos de caminos, obras públicas, agricultura y el cultivo de café, dejándose por un lado el verdadero contrato de trabajo, y menciona en el Código Civil de 1877 el arrendamiento de servicios, en donde se cree en la palabra del amo o reconociéndose únicamente derechos al patrono y no al trabajador.

Luego, en 1920, con el derrocamiento de la dictadura de Estrada Cabrera, por primera vez en Guatemala se contemplaban disposiciones relativas al contrato de trabajo, estableciendo jornadas máximas de ocho horas, descanso semanal, y la responsabilidad del empleador por accidentes de trabajo, como también se admite el derecho de huelga.

En 1931 se pierde la mayoría de los derechos antes mencionados con el Régimen dictatorial del General Jorge Ubico, en donde el Departamento Nacional de Trabajo pasó a ser dependencia de la Policía Nacional, no encontrándose ninguna relación lógica entre ambas, pasando a ser un organismo de represión durante el tiempo que duró la dictadura, ahogando por completo la legislación social, reprimiendo e ignorando a los trabajadores de ese entonces.

La segunda etapa se conoce como época revolucionaria, que inició con la revolución del 20 de octubre de 1944, que votó la dictadura del General Ubico, creando el régimen de seguridad social obligatorio, el Código de Trabajo y Ley de Reforma Agraria, se promulgó la Constitución de la República de 1945 y el Código de Trabajo de 1947, en el gobierno del Doctor Juan José Arévalo, regulando los contratos de trabajo individuales y colectivos en forma obligatoria; contenido en el Artículo 57 de la Constitución Política de la República de Guatemala de 1945, se creó un sin número de derechos laborales que debían cumplirse, derivados de los principios de justicia social, volviendo a ser un derecho tutelar para el trabajador.

En julio de 1954 cae derrocado el segundo gobierno de la revolución de octubre, presidido por el Coronel Jacobo Arbenz Guzmán y sube al poder Carlos Castillo Armas, iniciando la tercera etapa, en ella se derogan inmediatamente las reformas progresistas al Código de Trabajo, y la Constitución de 1945, se dictan los Decretos números 570 y 584 del Presidente de la República, que contienen numerosas reformas al Código de Trabajo, favoreciendo a los patronos y empresarios una ventaja frente a los trabajadores.

Durante la administración del Presidente Miguel Idígoras Fuentes, se emite el Decreto 1441 del Congreso de la República, reformado por el Decreto 1448, derogando muchas disposiciones del Decreto Presidencial 570. Cabe mencionar que el Decreto 1441 del Congreso de la República contiene el Contrato de Trabajo, que es el que se encuentra vigente actualmente.

1.4. Elementos esenciales del contrato de trabajo

Primero debemos tomar en cuenta los elementos esenciales del contrato civil, que son: 1) Capacidad, 2) Consentimiento y 3) Objeto, que se definen de la manera siguiente:

1.4.1. Capacidad

Doctrinariamente se conocen dos clases de capacidad, siendo ellas: Capacidad de Goce y Capacidad de Ejercicio, siendo la capacidad de goce aquella que hace a la persona como un ente sujeto de derechos y obligaciones, y capacidad de ejercicio existe cuando hay facultad de cumplir por sí mismo deberes y derechos jurídicos, ejemplo, el mayor de 14 años es apto para contratar en materia laboral únicamente. Además, se establece que la incapacidad es todo lo contrario a la capacidad, distinguiéndose en nuestra legislación como incapacidad relativa y absoluta.

1.4.2. Consentimiento

Para el desarrollo del presente tema encontramos que el consentimiento es la libertad que el trabajador tiene para contratar por sí mismo un trabajo de acuerdo a las normas laborales.

1.4.3. Objeto

“El objeto en el contrato de trabajo, es una actividad idónea, un servicio que presta el trabajador en beneficio del patrono, quien en compensación del salario que paga tiene derecho a los frutos del trabajo.

Toda relación de trabajo tiene un objeto, que es como dijimos anteriormente, una actividad en la cual el trabajador va a desempeñar su función que queda establecida cuando patrono y trabajador pactan una voluntad para iniciar la relación laboral, que debe entenderse como vínculo jurídico entre ambos y que uno da su servicio y otro una renumeración a cambio de este vínculo estará protegido por la tutelaridad que el derecho laboral otorga a la parte más debil que es el trabajador.

Dentro de los principales elementos del contrato de trabajo mencionamos los citados por el licenciado Mario López Larrave, en su obra Derecho del Trabajo Guatemalteco, siendo los siguientes: a) prestación personal de los servicios o de la ejecución de la obra. b) Retribución de cualquier clase o forma. c) Subordinación. d) Ausencia de riesgos para el trabajador. e) Exclusividad.

1.4.4. Prestación personal de los servicios o de la ejecución de la obra

Mario López Larrave lo menciona de la forma siguiente: “ Exigencia legal que confirma el carácter intuito personae del sujeto trabajador en la relación laboral - que se complementa con la definición de trabajador, Artículo 3º del Código de Trabajo-, constituyendo el objeto fundamental de la relación de trabajo”¹¹.

1.4.5. Retribución de cualquier clase o forma

Que es la contraprestación fundamental del servicio, dándole un carácter oneroso, pero sin atacarlo a ningún formalismo, cabiendo que la retribución sea salario por unidad de tiempo, por unidad de obra, por omisión en ventas o cobros, por participación en las utilidades, en especie.

1.4.6. Subordinación

Constituye la característica esencial y típica por excelencia en el trabajo por cuenta ajena. Nuestra ley recoge este elemento con la denominación: dependencia continuada y dirección inmediata o delegada. La dependencia continuada debe entenderse tanto en su forma jurídica como económica. Se asume que en este elemento se comprenden las potestades patronales no sólo de dirigir, sino también de vigilar, controlar eventualmente, sancionar a los trabajadores. En la práctica tribunalicia sirve de guía segura para determinar si hay o no relación laboral en casos de frontera.

Como manifiesta el profesor Cabanellas, entendemos por subordinación “el estado de limitación de la autonomía del trabajador, al cual se encuentra sometido en

¹¹ López Larrave, **Ob. Cit;** pág. 856.

sus prestaciones, por razón de su contrato, el que proviene de la potestad del patrono o empresario para dirigir la actividad de la otra parte.”¹².

Para Cassi, citado por Cabanellas, la subordinación es: “Una situación particular de dependencia jurídica del trabajador frente al patrono”¹³.

Muchas definiciones que formulan el contrato de trabajo se refieren concretamente al subordinado, al trabajo que se presta bajo dependencia, bajo las órdenes, bajo la dirección o bajo la vigilancia de otro. La subordinación por su raíz latina (sub: bajo, y ordinare: ordenar), sugiere la idea de inferioridad jerárquica.

El estado de subordinación permite que el patrono tenga el derecho de dirigir y dar órdenes al trabajador que se encuentra bajo su dependencia, el que está en la obligación de acatar, cumplir esas órdenes, tanto en lo que se refiere a la forma de ejecutar el trabajo, como al tiempo en que éste debe ser cumplido. Formas de subordinación a juicio de Pozzo, son: “1º. Ante todo, la subordinación consiste en un poder de carácter jurídico del patrono sobre el empleado. 2º. Este poder se desarrolla entre hombres libres y se circunscribe a la actividad del empleado en la prestación laboral comprometida, fuera del campo de trabajo , el patrono carece de derechos para dirigir las demás actividades del empleado. 3º. El poder del patrono, como facultad jurídica, se refiere tan sólo a dirigir la actividad laboral del empleado, fiscalizarla y hacerla cesar. 4º. La subordinación ofrece distinta intensidad, según las clases de tareas desempeñadas: indudablemente ha de ser menor cuando las actividades tengan mayor carácter técnico o de responsabilidad. 5º. La subordinación no desaparece por el hecho de que el empleado desempeñe tareas de colaboración o de confianza con el patrono”¹⁴.

¹² Cabanellas, **Ob. Cit**; pág. 148.

¹³ **Ibid**, pág. 149.

¹⁴ Cabanellas, **Ob. Cit**; pág. 155.

1.4.6.1. La Subordinación como dependencia económica

Se consideró digna de protección la persona que obtenía con su trabajo su principal medio de subsistencia, prestando regular y enteramente su actividad en beneficio ajeno.

1.4.6.2. Subordinación Jurídica

Corresponde a un derecho y a una obligación: El derecho del patrón de dirigir a su empleado y la obligación de éste de obedecerlo. Ramírez Gronda, citado por el autor Cabanellas, en su obra Tratado de Derecho Laboral, señala que: "La subordinación jurídica consiste cabalmente, en el derecho patronal de dar instrucciones y en la correlativa obligación del trabajador de acatarlas; el patrono dispone y fiscaliza, entonces, como acreedor de una prestación contractual. Quien no está subordinado no es, según la ley, trabajador; quien contrata la prestación de sus servicios se somete a una dependencia necesaria en la ejecución de las tareas a que se obliga. Mientras la dependencia técnica no aparece pues constituye elemento propio o indispensable de éste"¹⁵.

Cabe mencionar que la subordinación es un elemento fundamental del contrato de trabajo, ya que se considera que es necesario que exista un patrono y un trabajador, elementos humanos, dependencia económica y dependencia personal respecto al trabajador, en virtud de que si no existe subordinación no puede haber relación de trabajo.

¹⁵ Cabanellas, **Ob. Cit;** pág. 160.

1.4.7. Ausencia de riesgos para el trabajador

“Como el patrono organiza, dirige y decide, es natural que las pérdidas eventuales deben ser absorbidas por él”¹⁶.

El Artículo 88 literal c) del Código de Trabajo indica: “Por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono; pero en ningún caso el trabajador deberá asumir los riesgos de pérdidas que tenga el patrono”.

Como quedó establecido, el trabajador puede tener participación en las utilidades de la empresa

1.4.8. Exclusividad

“Aunque típica en el contrato de trabajo, nuestra ley no la considera esencial. Solamente podrá exigirse exclusividad cuando concurren estas dos circunstancias: a) que haya incompatibilidad entre dos o más relaciones laborales entre sí; y b) que se haya pactado expresamente en el contrato, de donde se colige que no podría invocarse en el caso de contrato verbal”¹⁷.

Manifiesta el profesor Cabanellas, respecto a la exclusividad, “como nota distintiva del contrato de trabajo, lleva a estimar que todo trabajador debe tener un empleo de su actividad, limitado a un solo vínculo jurídico contractual de índole laboral; esto es, que cada trabajador no pueda contratar sus servicios con más de un patrono simultáneamente. La regla general consiste en que el trabajador preste sus servicios a un solo patrono; y la excepción es que lo haga en forma sucesiva a más de uno. La legislación laboral moderna, propende evidentemente a la estabilidad en el empleo; tendencia que, al traducirse en disposiciones prácticas, señala derechos especiales en

¹⁶ López Larrave, **Ob. Cit**; pág. 857.

¹⁷ **Ibid.**

beneficio del trabajador, para el caso de ruptura intempestiva del contrato de trabajo por parte del patrono”¹⁸.

Otros Elementos del contrato de trabajo muy importantes son:

- a) Estabilidad.
- b) Profesionalidad.

1.4.9. Estabilidad

“Para que la relación de trabajo esté jurídicamente protegida y penetre en el área del Derecho del Trabajo, una parte de la doctrina exige, como elemento propio del contrato, la estabilidad en el empleo. El trabajador debe estar unido a la empresa en virtud de una relación laboral estable. La estabilidad y la continuidad aparecen como términos próximos, pero no necesariamente unidos. Un trabajador puede ingresar y desempeñarse en un puesto estable de la empresa y no ser continuado su trabajo. La estabilidad requerida como elemento particular del contrato de trabajo consiste en que las prestaciones sean sucesivas, prolongadas durante cierto tiempo.

Una sola prestación, o varias prestaciones, sin continuidad en el tiempo, no configuran la estabilidad exigida como elemento del contrato de trabajo. Dichas prestaciones de servicios no integran un vínculo de carácter laboral; pues para que éste se dé se necesita cierta permanencia en la actividad prestada y que tal continuidad se considere por las partes contratantes, por razón de la índole de la empresa a la que se prestan. Cuando la prestación es permanente, coincidiendo con la actividad principal desarrollada por la empresa, y es además, cumplida en forma continuada, el factor tiempo prevalece para determinar que se trata de un auténtico trabajador, vinculado al empresario por un contrato de trabajo. Por otra parte, es necesario distinguir entre

¹⁸ Cabanellas, **Ob. Cit**; pág. 180.

estabilidad en el empleo, como fin que persigue el trabajador en la prestación de los servicios, de la estabilidad en la continuidad de los servicios como condición del contrato de trabajo.

En la estabilidad del empleo hay un interés social y un interés económico, no solamente privativo del patrono y del trabajador, sino que alcanza a 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. La anterior consideración se aquilata teniendo en cuenta que las partes, al formalizar sus contratos, consideran como base la estabilidad en el empleo. Tanto el trabajador como el patrono entienden, aún cuando no se exprese formalmente, que el contrato durará mientras ambos cumplan las condiciones estipuladas y subsista la empresa.

Produce la estabilidad en el empleo un mejoramiento de las condiciones de trabajo en la empresa”¹⁹.

La estabilidad constituye un derecho muy importante dentro del contrato de trabajo en razón que el trabajador pueda subsistir económicamente y las personas que dependan de su trabajo, es necesario que pueda gozar de forma permanente y con su retribución económica cumplir con las necesidades básicas.

En el Estado, cuando se contratan personas en los renglones de servicios profesionales y 029, los trabajadores no tienen estabilidad porque son contratos que duran muy poco tiempo y no pueden hacer carrera dentro de las instituciones, debido a que no es una relación duradera que garantice la seguridad de un salario permanente y se encuentran dentro de un contrato de civil sin garantizar los requisitos mínimos del derecho laboral, además, se ha llegado al extremo de considerar que la suscripción de un documento, que pruebe una relación civil, aunque existan los elementos esenciales de un vínculo jurídico laboral que tiene el único fin de anular por completo el pago de

¹⁹ Cabanellas, **Ob. Cit**; pág. 185.

prestaciones laborales para el trabajador, viniendo a menoscabar los derechos que se establecieron en las leyes laborales para el personal presupuestado.

1.4.10. Profesionalidad

“Por profesión se entiende el empleo, facultad u oficio que cada uno tiene y ejerce públicamente. La profesionalidad es la condición inherente al trabajador en cuanto presta los servicios propios de sus facultades u oficios. La profesionalidad determina la condición de que el sujeto del contrato de trabajo haga de la actividad que desempeña su medio de vida, o que el trabajo que presta constituya una fuente de recursos o beneficios. El trabajador ingresa en la empresa con un título profesional, por modesto que éste sea; y se incorpora para realizar una determinada función, que es retribuida de tal forma que la profesión pasa a ser un medio económico de que se sirve el trabajador para obtener los necesarios recursos.

El trabajo es un título universal que alcanza a toda actividad, pero sólo el trabajo profesional sirve de objeto al contrato de trabajo. La profesionalidad puede ser requisito o condición exigida como nota particular para un determinado contrato de trabajo”²⁰.

Nuestra legislación lo contempla como una forma de contratación civil que se realiza en documento privado, pero no tiene efectos sobre derechos laborales para los empleados.

1.5. Clasificación jurídica de los contratos de trabajo

Manifiesta el profesor Larrave, sobre la clasificación de los contratos de trabajo, la siguiente forma “Por su duración: El contrato individual de trabajo puede ser por tiempo indefinido o indeterminado y por tiempo determinado. A su vez el trabajo por

²⁰ Cabanellas, **Ob. Cit;** pág. 189.

tiempo determinado puede ser a plazo fijo y para obra determinada (Artículo 25 del Código de Trabajo)”²¹.

1.5.1. Contrato por tiempo indefinido

Que es el contrato tipo y que constituye la regla general.

El Artículo 25 del Código de Trabajo establece: “El contrato individual de trabajo puede ser:

- a) Por tiempo indefinido, cuando no se especifica fecha para su terminación;...).”.

El Artículo 26 respecto al contrato individual de trabajo, preceptúa: “Todo contrato de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa de contrario.

Deben tenerse como contratos a plazo indefinido, aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada, los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que le dio 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 accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar”.

La mayoría de los contratos de trabajo son por tiempo indefinido, debido a que las personas son contratadas para una actividad en la cual no se sabe cuando va a terminar o si el empleador decide mantenerlo en su puesto de trabajo de forma estable.

²¹ López Larrave, **Ob. Cit;** pág. 858.

1.5.2. Contrato por tiempo determinado

“Las dos figuras específicas que se incluyen en este género –a plazo fijo y para obra determinada, de acuerdo con nuestra ley tienen las siguientes características comunes: constituyen la excepción, pues todo contrato individual se presume celebrado por tiempo indefinido; consecuentemente, sólo cabe que se convengan por escrito y en forma expresa; aun en este caso, solamente resulta lícito contratar a plazo fijo o para obra determinada, cuando así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar (Artículo 26 del Código de Trabajo)”²².

1.5.3. Contrato a plazo fijo

“Nuestra ley contempla dos modalidades de este contrato. La primera – propia – que es cuando “se especifica fecha para su terminación”; la segunda- que induce a confusión con la figura del contrato de trabajo para obra determinada- que se da “cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo” (literal b del Artículo 25 del Código de Trabajo)”²³.

1.5.4. Contrato laboral para obra determinada

La ley lo define como aquel en que “se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores

²² **Ibid.**

²³ López Larrave, **Ob. Cit**; pág. 859.

hasta que éstas concluyan tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada”²⁴.

Por su forma es muy parecido al contrato civil, en el que no interesa la subordinación del empleado con el patrono sino que el resultado de la obra, por lo que debe de cumplirse un plazo, y no son aplicables las disposiciones generales del contrato laboral, debido a que es el tiempo el más importante en esta clase de contrato.

1.6. Por su forma

Según su naturaleza los contratos pueden ser verbales o escritos.

1.6.1. Contrato de trabajo verbal

“Es lícito contratar verbalmente a un trabajador cuando se refiere a los casos siguientes:

- a) A las labores agrícolas o ganaderas; b) Al servicio doméstico; c) A los trabajos accidentales o temporales que no exceden de sesenta días; y d) A la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de ésta no exceda de cien quetzales, y si se hubiere señalado plazo para la entrega, siempre que éste no sea mayor de sesenta días. En todos estos casos el patrono queda obligado a suministrar al trabajador, en el momento que se celebre el contrato, una tarjeta o contraseña que únicamente debe contener la fecha de iniciación de la relación de trabajo y el salario estipulado, y al vencimiento de cada período de pago el número de días o jornadas trabajadas, o el de tareas u obras realizadas. (Artículo 27 del Código de Trabajo). En los demás casos, el contrato individual debe extenderse por escrito en tres ejemplares: una para cada una de las partes y

²⁴ **Ibid.**

otra para registrarlo en la sección correspondiente de la Dirección General de Trabajo”²⁵.

1.6.2. Contrato de trabajo escrito

En los demás casos, el contrato individual de trabajo se debe extender por escrito en tres ejemplares; uno para cada una de las partes y otra que se debe entregar en la sección correspondiente de la Dirección General de Trabajo.

El Artículo 29 del Código de Trabajo indica: “El contrato escrito de trabajo debe contener:

- a) Los nombres, apellidos, edad, sexo, estado civil, nacionalidad y vecindad de los Contratantes;
- b) La fecha de la iniciación de la relación de trabajo;
- c) La indicación de los servicios que el trabajador se obliga a prestar, o la naturaleza de la obra a ejecutar, especificando lo posible las características y las condiciones de trabajo;
- d) El lugar o los lugares donde deben prestarse los servicios o ejecutarse la obra;
- e) La designación precisa del lugar donde viva el trabajador cuando se le contrata para prestar sus servicios o ejecutar una obra en lugar distinto de aquel donde viva habitualmente;
- f) La duración del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido o para la ejecución de obra determinada;
- g) El tiempo de jornada de trabajo y las horas en que debe prestarse;
- h) El salario, beneficio, comisión o participación que debe recibir el trabajador; si se debe calcular por unidad de tiempo, por unidad de obra o de alguna otra manera, y la forma, período y lugar de pago.

En los casos en que se estipule que el salario se ha de pagar por unidad

²⁵ **Ibid.**

de obra, se debe hacer constar la cantidad y calidad del material, las herramientas y útiles que el patrono convenga en proporcionar y el estado de conservación de los mismos, así como el tiempo que el trabajador pueda tenerlos a su disposición. El patrono no puede exigir del trabajador cantidad alguna por concepto de desgaste normal o destrucción accidental de las herramientas, como consecuencia de su uso en el trabajo;

- i) Las demás estipulaciones legales en que convengan las partes;
- j) El lugar y la fecha de celebración del contrato; y
- k) Las firmas de los contratantes o la impresión digital de los que no sepan o no puedan firmar y el número de su cédula de vecindad.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe imprimir modelos de contratos para cada una de las categorías de trabajo, a fin de facilitar el cumplimiento de esta disposición."

No tiene justificación alguna la discriminación para los trabajos en donde no es necesario el contrato escrito. Así mismo, cuando no es contrato escrito debe extenderse una tarjeta o constancia al trabajador en donde indique la fecha en que inició a trabajar y el salario estipulado.

El Artículo 30 del Código de Trabajo regula: "La prueba plena del contrato escrito sólo puede hacerse con el documento respectivo. La falta de éste o la omisión de alguno de sus requisitos se debe imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador.

El contrato verbal se puede probar por los medios generales de prueba y, al efecto, pueden ser testigos los trabajadores al servicio de un mismo patrono".

CAPÍTULO II

2. El Estado

2.1. Definición

Según Masci, citado por Guillermo Cabanellas, el Estado es “la organización jurídica del pueblo en un territorio determinado, bajo un poder soberano, en virtud de la cual es una personalidad colectiva que se basta a sí misma”²⁶.

Adolfo Posada, citado por Manuel Ossorio, nos dice: “Es una organización social constituida en un territorio propio, con fuerza para mantenerse en él, imponer dentro de él un poder supremo de ordenación y de imperio, poder ejercido por aquel elemento social que en cada momento asume la mayor fuerza política”²⁷.

Como lo apunta Miguel Acosta Romero “El Estado en nuestra opinión es la organización política de una sociedad humana establecida en un territorio determinado, bajo un régimen jurídico, con soberanía, órganos de gobierno y que persigue determinados fines”²⁸.

2.2. Elementos

Los elementos del Estado se encuentran determinados de la siguiente manera:

1) El territorio, 2) El poder público. 3) El orden jurídico, 4) El elemento humano.

²⁶ Cabanellas, Guillermo, **Diccionario enciclopédico de derecho usual**, pág. 567.

²⁷ Ossorio, **Ob. Cit**; pág. 400.

²⁸ Acosta, Miguel, **Teoría general del derecho administrativo**, pág. 31.

2.2.1. El territorio

Es el ámbito de validez espacial que ejerce una soberanía o jurisdicción de un Estado, en la realidad este aspecto de la organización política, está determinada por un conjunto de bienes que se encuentran destinados a asegurar el funcionamiento de los servicios públicos.

2.2.2. El poder público

“Es la potestad inherente al Estado y que la autoridad para regir, según reglas obligatorias, la convivencia de cuantos residen en territorio sujeto a sus facultades políticas administrativas”²⁹.

El Estado es una organización jurídica comunal, tiene una autoridad jurídica llamada Constitución Política, que es además la que organiza el orden público y jurídico.

2.2.3. El orden jurídico

Se da como “un conjunto de normas positivas vigentes relacionadas entre sí y escalonadas y jerarquizadas, que rigen en cada momento la vida y las instituciones de todas las clases dentro de una nación determinada”³⁰.

Es el elemento principal del Estado, estableciendo la unidad social que manifiesta un conjunto de normas fundamentales dentro de la Constitución Política, relacionadas a establecer el orden social-económico y los valores de la sociedad.

²⁹ Calderón Morales. Ob. Cit; pág. XXX

³⁰ Ossorio, **Ob. Cit**; pág. 684.

2.3. Teorías sobre el Estado

Trataremos tres teorías del Estado que se encuentran como las más fundamentales, siendo las siguientes:

2.3.1. Estado absoluto

“Se le conoce como estado absoluto o como sistema de gobierno absoluto. Éste se refiere fundamentalmente a la Monarquía, en las que normalmente el monarca está encima de la ley, puesto que el monarca era la fuente de la misma ley”³¹.

2.3.2. Estado gendarme

Para Ossorio, citado Por el licenciado Hugo Haroldo Calderón Morales, el Estado gendarme lo define de la siguiente forma: “De fuerte arraigo en el siglo XIX, es aquel cuya función única consiste en mantener el orden público, vigilando y protegiendo la recíproca libertad de los individuos dentro de la ley”³².

Aquí el Estado no interviene en las políticas privadas sino únicamente su función es mantener el orden institucional, para garantía de sus habitantes a tener libertad y no ser objeto de limitaciones como puede existir en el Estado totalitario.

2.3.3. Estado de derecho constitucional

Manuel Ossorio, citado por el licenciado Hugo Haroldo Calderón Morales, lo define de la siguiente forma: “De acuerdo con la opinión de Linares Quintana, el que se caracteriza: Por garantizar la libertad como finalidad suprema y última del Estado;

³¹ Calderón Morales, Hugo Haroldo, **Derecho administrativo I**, pág. 118.

³² **Ibid**, pág. 120.

por limitar y fiscalizar el poder estatal por medio de su división en razón de materia, y a veces, del territorio; por la juridicidad o imperio del Derecho; por la soberanía popular o gobierno de la mayoría con la colaboración y fiscalización de la minoría y respetado por los derechos de ésta.

2.4. Naturaleza jurídica de la contratación laboral en el Estado y en sus entidades descentralizadas y autónomas

La Naturaleza jurídica de la contratación laboral en el Estado nace en el contrato de trabajo, que es donde se origina la relación funcional entre Estado y trabajador, ambas forman una función directa que da como resultado el cumplimiento de obligaciones y derechos para las partes, que surten efectos cuando el empleado público inicia su relación laboral con el Estado.

Como lo expresa el licenciado Godínez Bolaños, citado por el licenciado Hugo Haroldo Calderón Morales: “La administración es infuncional a pesar de contar con territorio, finanzas, organización, fines y base legal, si no tiene 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 de la misma”³³.

La anterior teoría nos indica que la relación funcional mediante el contrato de trabajo, hace que la persona sea la parte fundamental de la administración, ya que sin ella no nace a la vida jurídica, por lo que recalamos que la relación laboral entre Estado y trabajador tiene su origen específicamente en la contratación laboral, sea individual o colectiva.

³³ Calderón Morales, **Ob. Cit**; pág. 183.

Guillermo Cabanellas, citado por Manuel Ossorio, define el contrato de trabajo como: " El que tiene por objeto la prestación continua de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes da una renumeración o recompensa, a cambio de disfrutar de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra"³⁴.

Ramírez Gronda, citado por el tratadista Manuel Ossorio, define el contrato de trabajo como: "Una convención por la cual una persona (trabajador, empleado, obrero) pone su actividad profesional a disposición de otra persona (empleador, patrón, patrono, dador de trabajo, dador de empleo, locatario o principal, sea persona jurídica, individual o colectiva) en forma continuada, a cambio de una renumeración"³⁵.

Por lo que queda establecido que la naturaleza jurídica de la contratación laboral en el Estado y en sus entidades descentralizadas y autónomas, se origina en la teoría contractual que es donde el empleado público inicia su relación laboral con el empleador o patrono, llamado Estado en éste caso; además, el contrato de trabajo en el Estado se encuentra dentro del derecho público, por ser este parte del derecho laboral como quedó establecido en los capítulos anteriores.

2.5. Clasificación de los contratos de trabajo en el Estado y en sus entidades descentralizadas y autónomas

La principal clasificación la encontramos en la Ley de Servicio Civil, que la define de la siguiente manera:

Clasificación del servicio público que se divide en cuatro formas:

- a) Servicio exento
- b) Puestos del servicio sin oposición.

³⁴ Ossorio, **Ob. Cit**; pág. 237.

³⁵ **Ibid.**

- c) Cuerpos de seguridad.
- d) Puestos del servicio por oposición.

2.5.1. Servicio exento

Se entiende por servicio exento aquellos puestos cuyas funciones son consideradas de confianza y que son de libre nombramiento y remoción.

Aquí se encuentran los funcionarios públicos del organismo ejecutivo, los cuales el presidente de la República decide cuando los contrata y cuando dejan de prestar servicios al estado.

El Artículo 32 de la Ley de Servicio Civil establece: "El servicio exento no está sujeto a las disposiciones de esta ley y comprende los puestos de:

1. Funcionarios nombrados por el Presidente a propuesta del Consejo de Estado;
2. Ministros y Viceministros de Estado, Secretarios, Subsecretarios y Consejeros de la Presidencia de la República, Directores Generales y Gobernadores Departamentales;
3. Funcionarios y empleados en la Carrera Diplomática, de conformidad con la Ley Orgánica del Servicio Diplomático de Guatemala;
4. Tesorero General de la Nación;
5. Escribano de Gobierno;
6. Gerente de la Lotería Nacional;
7. Funcionarios del Consejo de Estado;
8. Registradores de la Propiedad y personal correspondiente;
9. Inspector General de Trabajo;
10. Funcionarios de la Presidencia de la República que dependan directamente del presidente;
11. Miembros de los cuerpos de seguridad;

12. Personas que sean contratadas para prestar servicios interinos; ocasionales, o por tiempo limitado por contrato especial;
13. Empleados de la Secretaría de la Presidencia de la República;
14. No más de diez funcionarios o servidores públicos en cada Ministerio de Estado, cuyas funciones sean clasificadas de confianza por los titulares correspondientes;
15. Personas que desempeñen cargos ad honorem.”

2.5.2. Cuerpos de seguridad

Se compone de las siguientes direcciones:

- a) Dirección General de la Policía Nacional Civil y sus dependencias;
- b) Dirección General del Sistema Penitenciario y sus dependencias;
- c) Secretaría de Asuntos Administrativos y de Seguridad de la Presidencia de la República y sus dependencias.

2.5.3. Puestos del servicio sin oposición

Son aquellos para los cuales no se requiere que los candidatos para ocuparlos se sometan al proceso de selección, que establecen los capítulos I y II del título V de la Ley de Servicio Civil.

El Artículo 33 de la Ley de Servicio Civil indica: “El servicio sin oposición comprende los puestos de:

- Asesores técnicos;
- Asesores jurídicos;
- Directores de hospitales.

Los miembros de este servicio están sujetos a todas las disposiciones de esta ley, menos a aquellas que se refieren al nombramiento y a despido”.

2.5.4. Puestos del servicio por oposición

Se le llama por oposición porque está compuesto por todos aquellos puestos que para su nombramiento, deben satisfacerse las calidades y requisitos que establece la Ley y están sujetos a las disposiciones de la misma.

En esta clasificación los aspirantes a puestos en la administración pública deben someterse a pruebas específicas para verificar la capacidad para desempeñar el trabajo respectivo, como lo veremos a continuación:

El Artículo 42 de la Ley de Servicio Civil establece: “Para ingresar al servicio por oposición se requiere:

1. Poseer la aptitud moral, intelectual y física propias para el desempeño del puesto;
2. Satisfacer los requisitos mínimos especiales que establezca el manual de especificaciones de clase para el puesto que se trate;
3. Demostrar idoneidad sometiéndose a las pruebas, exámenes o concursos que establezca la ley y sus reglamentos;
4. Ser escogido por la autoridad nominadora de la nómina de candidatos certificada por la Oficina Nacional de Servicio Civil;
5. Finalizar satisfactoriamente el período de prueba;
6. Llenar los demás requisitos que establezcan los reglamentos de esta ley.”

2.6. Renglones presupuestarios

Tomaremos los más importantes, los cuales son los que se utilizan constantemente para contratar a los trabajadores del Estado, de acuerdo al manual de contratación de la administración pública.

2.6.1. Servicios personales

Comprende la retribución de los servicios personales prestados en relación de dependencia y a los miembros de comisiones, juntas, consejos, etc. Incluye aportes patronales, servicios extraordinarios, gastos de representación, asistencia socioeconómica y otras prestaciones relacionadas con salarios. Se incluye además, otras retribuciones por servicios personales. Se divide en los siguientes subgrupos y renglones:

2.6.2. Renglón 01 en cargos fijos

Erogaciones que se hagan al personal que ocupa puestos fijos o permanentes en el sector público, en concepto de retribución al cargo, así como complementos y derechos escalafonarios. De acuerdo al Manual de Clasificación y definición de los renglones presupuestarios, se subdivide en los siguientes :

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

012 Complemento personal al salario del personal permanente. Corresponde a la remuneración adicional al sueldo base del personal permanente en el interior y exterior del país, derivada de la aplicación de la "Ley de Salarios de la Administración Pública" y

el otorgamiento de los pasos salariales contenidos en los "Planes de Clasificación de Puestos y Administración de Salarios".

013 Complemento por antigüedad al personal permanente. Corresponde a la remuneración adicional al sueldo base del personal permanente, derivado del "Bono por Antigüedad", a que tienen derecho los trabajadores públicos por el tiempo de servicios continuos prestados al Estado, de conformidad con la disposición legal que le da origen.

014 Complemento por calidad profesional al personal permanente. Corresponde a la remuneración adicional al sueldo base del personal permanente, derivada de la "Bonificación Profesional", a que tienen derecho los trabajadores profesionales colegiados activos, de acuerdo a la disposición legal que le da origen.

015 Complementos específicos al personal permanente. Corresponde a la remuneración adicional al sueldo base del personal permanente, por bonos específicos, derivados de la emisión de decretos, acuerdos, suscripción de pactos colectivos de condiciones de trabajo y otras disposiciones legales, tales como: bono de riesgo, bonificación de responsabilidad de tránsito aéreo y la bonificación extrasalarial del Banco de Guatemala, Fondo de Regulación de Valores y Superintendencia de Bancos.

017 Derechos escalafonarios. Comprende los pagos adicionales al sueldo base del empleado o trabajador, como resultado de la aplicación estricta de las correspondientes escalas de salarios contempladas en leyes especiales de relaciones laborales.

018 Complemento por diferencial cambiario al personal en el exterior. Corresponde a la conversión de moneda nacional en divisas extranjeras, al tipo de cambio, para el pago de sueldos del personal permanente en el exterior.

Este renglón toma todos los cargos fijos que el estado tiene con sus trabajadores, si se respetan las garantías mínimas a que tiene derecho el trabajador al tener una relación laboral de forma permanente.”

2.6.3. Renglón 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 subdivide en los siguientes renglones:

“021 Personal supernumerario. Contempla los egresos por concepto de sueldo base a trabajadores públicos, contratados para labores temporales de corta duración, que no pueden realizarse con el personal permanente o de planta. Su propia naturaleza implica que con cargo a este renglón no puede contratarse personal adicional para labores permanentes. Se citan como ejemplo: Personal adicional para los servicios de correos en épocas de pascua; personal de enfermería o paramédico que suple vacaciones de los de planta en diferentes departamentos o secciones, y el personal contable que refuerza las acciones de cierre de los ejercicios fiscales.

022 Personal por contrato. Contempla los egresos 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 sobrepasarán el período que dura el servicio, proyecto u obra; y, cuando éstos abarquen más de un ejercicio fiscal, los contratos deberán renovarse para el nuevo ejercicio”.

El Artículo 3 de el Reglamento para la Contratación de Servicios Directivos Temporales con cargo al Renglón Presupuestario 022 “Personal por Contrato” establece: “Los servicios directivos temporales contratados con cargo al renglón presupuestario 022 “Personal por Contrato”, deben de entenderse como servicios

prestados por personas individuales, que ocupan un puesto o cargo y son retribuidos con un salario o sueldo. El contrato que se suscriba debe tener una duración máxima de un año, contado a partir de la fecha que se estipule en el mismo, al 31 de diciembre de cada año. En caso que fuere necesaria la continuación de los servicios, obras o construcciones, después del tiempo contratado y existiera la disponibilidad financiera, podrá suscribirse un nuevo contrato”.

En los contratos que se celebran en este renglón presupuestario, en la mayoría de las veces se dan a los trabajadores el derecho a indemnización y demás prestaciones que ordena la ley laboral, el cual analizaremos a fondo en la presente investigación.

“023 Interinatos por licencias y becas. Contempla los egresos por concepto de sueldo base a trabajadores contratados para llenar las vacantes temporales del personal permanente, por licencias y becas concedidas con goce de sueldo.

024 Complemento personal al salario del personal temporal. Corresponde a remuneración adicional al sueldo base del personal temporal, derivada de la aplicación de la "Ley de Salarios de la Administración Pública" y el otorgamiento de los "Planes de Clasificación de Puestos y Administración de Salarios".

025 Complemento por antigüedad al personal temporal. Corresponde a la remuneración adicional al sueldo base del personal temporal, derivada del "Bono por antigüedad", a que tienen derecho los trabajadores públicos por el tiempo de servicios continuos prestados al Estado, de conformidad con la disposición legal que le da origen.

026 Complemento por calidad profesional al personal temporal. Corresponde a la remuneración adicional al sueldo base del personal temporal, derivada de la "Bonificación Profesional", a que tienen derecho los trabajadores profesionales colegiados activos, de conformidad con la disposición legal que le da origen.

027 Complementos específicos al personal temporal. Corresponde a la remuneración adicional al sueldo base del personal temporal, por bonos específicos, derivada de la emisión de decretos, acuerdos gubernativos, suscripción de pactos colectivos de condiciones de trabajo y otras disposiciones legales vigentes.

028 Complemento por transporte al personal temporal. Corresponde a la remuneración adicional al sueldo base del personal temporal, derivada del "Bono de Transporte", a que tienen derecho los servidores públicos de la Ciudad Capital, para compensar sus gastos de transporte al trabajo, de conformidad con la disposición legal que le da origen.

029 Otras remuneraciones de personal temporal. En este renglón se incluyen honorarios por servicios técnicos y profesionales prestados por personal sin relación de dependencia, asignados al servicio de una unidad ejecutora del Estado, y que podrán ser dotados de los enseres y/o equipos para la realización de sus actividades, en periodos que no excedan un ejercicio fiscal"³⁶.

El contrato 029 no cuenta con ningún tipo de prestación de acuerdo a las leyes laborales de Guatemala, por lo que lo consideramos injusto puesto que si existe relación laboral por medio de un contrato de trabajo con todos sus elementos como el principal que es la subordinación, debe reconsiderarse y analizarse para que no se anulen los derechos que todo trabajador tiene cuando presta su fuerza de trabajo a un patrono, en este caso el Estado de Guatemala."

³⁶ Ministerio de Finanzas Públicas, **Manual de clasificación y definición de los renglones presupuestarios**, pág. 130.

2.6.4. Renglón 03 personal por jornal y a destajo

Este subgrupo comprende las erogaciones, que con carácter de salario se pagan por cada día o por hora, así como los pagos que se ajustan a un tanto alzado o precio que se fija a determinada cantidad de trabajo. Se subdivide en los siguientes renglones:

"031 Jornales. Comprende los egresos por concepto de salario diario que se paga a los obreros, operarios y peones, que presten sus servicios en talleres, principalmente en mantenimiento y similares; así como en la ejecución de proyectos y obras públicas, que no requieren nombramiento por medio de Acuerdo y cuyo pago se hace por medio de planilla y la celebración del contrato que establece la ley.

032 Complemento por antigüedad al personal por jornal. Corresponde al estipendio adicional al jornal del personal por planilla, derivado del "Bono por Antigüedad", a que tienen derecho los servidores públicos por el tiempo de servicios continuos prestados al Estado, de conformidad con la disposición legal que le da origen.

033 Complementos específicos al personal por jornal. Corresponde al estipendio adicional al jornal del personal por planilla, por bonos específicos derivados de la emisión de decretos, acuerdos gubernativos, suscripción de pactos colectivos de condiciones de trabajo y otras disposiciones legales vigentes.

034 Complemento por transporte al personal por jornal. Corresponde al estipendio adicional al jornal del personal por planilla, derivado del "Bono de Transporte", a que tienen derecho los trabajadores por jornal de la Ciudad Capital, para compensar sus gastos de transporte al trabajo, de conformidad con la disposición legal que le da origen.

035 Retribuciones a destajo. Corresponde a los pagos que se ajustan a un tanto alzado o precio que se fija a determinada cantidad de trabajo, tales como: metros cuadrados de pintura, metros lineales de zanjas, metros lineales de camino, quintales de carga estibada, etc.”³⁷.

2.6.5. Renglón 04 servicios extraordinarios

“041 Servicios extraordinarios de personal permanente. Remuneración abonada al personal permanente en concepto de horas extraordinarias, de acuerdo con las normas vigentes.

042 Servicios extraordinarios de personal temporal. Igual concepto que el renglón 041, correspondiente a personal temporal.

044 Servicios extraordinarios por turnos a médicos de guardia. Comprende la retribución extraordinaria por servicios de turnos, prestados en centros hospitalarios por las personas que ocupen plazas de médico de guardia”³⁸.

2.6.6. Renglón 06 dietas y gastos de representación

Este subgrupo se refiere a egresos por remuneraciones en concepto de dietas a miembros de comisiones, juntas, concejos, etc., de carácter oficial, por asistir a sesiones. El pago de dietas debe estar aprobado por leyes específicas o por Acuerdo Gubernativo. Incluye también los egresos por gastos de representación asignados a funcionarios que tienen derecho a los mismos. Se subdivide en los siguientes renglones:

“061 Dietas a personal de juntas directivas, asesoras o consultivas. Se refiere a los egresos por dietas pagadas a funcionarios y empleados por su asistencia a sesiones

³⁷ **Ibid.**

³⁸ **Ibid.**

de juntas directivas de instituciones descentralizadas o autónomas y de comisiones y consejos reconocidos legalmente.

062 Dietas para cargos representativos. Comprende los egresos por dietas pagadas al Cuerpo Legislativo y otras instituciones, cuyos cargos se obtienen con base en elección directa o indirecta.

063 Gastos de representación en el interior. Se incluyen en este renglón los egresos por pagos de gastos de representación a funcionarios civiles y militares con servicio en el interior del país, de acuerdo a lo establecido en la Ley Orgánica del Presupuesto.

064 Gastos de representación en el exterior. Se refiere a los egresos por gastos de representación de funcionarios civiles y militares con servicio en el exterior, de acuerdo a lo establecido en la Ley Orgánica del Presupuesto"³⁹.

2.6.7. Renglón 07 otras prestaciones relacionadas con salarios

Este subgrupo comprende los egresos por prestaciones a funcionarios y servidores públicos en concepto de aguinaldo, bonificaciones, bono vacacional y otras. Se subdivide en los siguientes renglones:

"071 Aguinaldo. Comprende los pagos que se realicen al personal estatal por este concepto.

072 Bonificación anual (Bono 14). Corresponde al suplemento salarial anual, derivado del "Bono 14" a que tienen derecho los trabajadores públicos, de conformidad con la disposición legal que le da origen.

³⁹ **Ibid**

073 Bono vacacional. Corresponde al pago a que tienen derecho los trabajadores públicos, en forma anual, por cada período laborado, de conformidad con la disposición legal que le da origen.

074 Compensación costo de vida por servicios en el exterior. Comprende los egresos por compensación de costo de vida, a personal con servicio en el exterior, conforme a reglamentos aprobados por la autoridad máxima del organismo o institución que corresponda.

079 Otras prestaciones. Comprende egresos por pagos de otras prestaciones no comprendidas en los renglones anteriores.

2.6.8. Renglón 08 personal contratado por organismos internacionales

Este subgrupo será para uso exclusivo de programas o proyectos con financiamiento externo, administrados por agencias internacionales, y comprende los gastos por contratación de personal administrativo y operativo. Este personal pertenecerá a la planta del proyecto correspondiente, y no del organismo o institución en la cual opera el programa o proyecto.

081 Personal administrativo y operativo. Comprende los gastos por contratación de personal administrativo y operativo, de acuerdo a las condiciones descritas en el subgrupo⁴⁰.

⁴⁰ **Ibid.**

2.6.9. Transferencias corrientes

Comprende los gastos correspondientes a transferencias corrientes que no representan la contraprestación de bienes o servicios y cuyos importes no son reintegrados por los beneficiarios. Incluye aportes de carácter institucional y otros para financiar gastos corrientes de instituciones públicas y del sector externo. Se divide en los siguientes subgrupos y renglones:

"41 Transferencias directas a personas

Comprende egresos por ayudas a personas, indemnizaciones y becas de estudio. Se subdivide en los siguientes renglones:

411 Ayuda para funerales. Pagos en concepto de prestación para los gastos de funerales de servidores públicos o personas que gozaren de pensión, jubilación o montepío.

412 Prestaciones póstumas. Pago de la prestación a que tienen derecho los familiares por muerte de un servidor público, en relación al salario mensual del mismo.

413 Indemnizaciones al personal. Pagos al personal o a sus familiares, cuando corresponda, que la ley señala en casos de indemnización por accidentes de trabajo, despido injustificado directo o indirecto, por supresión de puestos, etcétera.

414 Indemnizaciones por pérdida de valores. Pagos correspondientes a indemnizaciones por pérdidas de valores confiados a oficinas estatales.

415 Vacaciones pagadas por retiro. Se refiere a pagos por vacaciones al personal que cesa en sus funciones, sin haber disfrutado de las vacaciones que le corresponden, según la ley.

416 Becas de estudio en el interior. Egresos por becas de estudio en el interior del país, de acuerdo a reglamentos o convenios específicos.

417 Becas de estudio en el exterior. Egresos a favor de personas becadas en el exterior del país, en universidades y otros centros dedicados a la capacitación, para post-gradados y cursos de especialización técnica o científica, que se hacen de acuerdo a reglamentos o convenios específicos. Los gastos de entrenamiento de personal en el exterior, no se consideran becas y por lo mismo, deben cargarse en los renglones a que correspondan, tales como viáticos en el exterior.

419 Otras transferencias a personas. Egresos por transferencias directas a personas, no incluidas en los renglones anteriores de este subgrupo. Incluye premios y gratificaciones otorgados en eventos oficiales, según normas establecidas.

2.6.10. Renglón 42 Prestaciones de Seguridad Social

Comprende egresos por pensiones y jubilaciones y las prestaciones que efectúa el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y otras Instituciones y planes previsionales, a favor de trabajadores y ex trabajadores del sector público y privado, según corresponda. Se subdivide en los siguientes renglones:

"421 Pensiones. Pagos de pensiones a los trabajadores civiles y militares en situación de retiro y en cierto caso a sus familiares.

422 Jubilaciones y/o retiros. Pagos de jubilaciones a los trabajadores civiles y militares en situación de retiro y en cierto caso a sus familiares.

423 Prestaciones por incapacidad temporal. Egresos por este concepto.

424 Prestaciones globales por incapacidad permanente. Egresos por este concepto.

425 Prestaciones especiales de rehabilitación. Egresos por este concepto.

426 Gastos de entierro. Gastos por este concepto.

427 Pensiones a sobrevivientes. Egresos por este concepto.

428 Prestaciones por invalidez, vejez y sobrevivencia. Egresos por este concepto.

429 Otras prestaciones y pensiones. Comprende otros egresos por prestaciones y pensiones no contemplados en los renglones anteriores"⁴¹.

Los renglones que vimos con anterioridad son prestaciones que tienen los trabajadores presupuestados del Estado, como indemnizaciones y becas a las que tienen derecho a disfrutar cuando están dentro de la administración pública, por lo que también los incluimos para completar el desarrollo de la presente investigación, puesto que sí las consideramos importantes.

⁴¹ **Ibid**, pág, 135.

CAPÍTULO III

3. El servicio civil

3.1. Concepto de servicio civil

En primer lugar debemos determinar que es servicio, debido a que es el objeto fundamental que prestan los trabajadores del Estado, Manuel Ossorio lo menciona así: "Conjunto de elementos personales y materiales que, debidamente organizados, contribuyen a satisfacer una necesidad o conveniencia general y pública"⁴².

Para el licenciado Rafael Godínez Bolaños, citado por el licenciado Hugo Haroldo Calderón Morales: "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 convierten en eficiente y eficaz, pues se encarga de la planificación decisión, ejecución, asesoría y control de la misma. No hay administración sin personas"⁴³.

3.2. El servicio civil dentro del ordenamiento legal guatemalteco

En Guatemala el servicio civil inicia cuando una persona ingresa a la administración pública, de acuerdo al licenciado Hugo Haroldo Calderón Morales puede ser de la siguiente forma:

"a) Ingreso libre: esto significa que cualquier ciudadano puede ingresar al servicio civil;

⁴² Ossorio, **Ob. Cit.** pág. 917.

⁴³ Calderón Morales, **Ob. Cit.**; pág. 184.

- b) Ingreso por selección: sistema por el cual se ingresa al servicio civil, a través del examen de oposición; y
- c) Ingreso Mixto: todos los ciudadanos tienen el derecho de ingresar al servicio civil, siempre y cuando demuestren sus capacidades para el ejercicio del cargo, mediante el examen.

De conformidad con el artículo 113 de la Constitución Política, se establece que los guatemaltecos tienen derecho a optar a empleos o cargos públicos y su otorgamiento no se atenderá más que a razones fundadas en méritos de capacidad, idoneidad y honradez.”

“En Guatemala encontramos regulado el servicio civil desde la Constitución Política de la República de Guatemala y se origina a partir del momento en que la persona individual queda ligada a un cargo público, lo acepta y toma posesión y desde ese momento se adquieren los derechos y las obligaciones para con el Estado, como empleador y el funcionario como trabajador y son aplicables las leyes como la Ley de Servicio Civil, Ley de Salarios, Ley Orgánica del Presupuesto, Ley de Clases Pasivas, Ley de Aguinaldos, Ley de Bonificaciones, Ley de Sindicalización y Huelga y para algunas entidades descentralizadas sus leyes orgánicas, estatutos y reglamentos propios”⁴⁴.

3.3. Junta Nacional de Servicio Civil

La Junta Nacional de Servicio Civil, está integrada con tres miembros titulares y dos suplentes, designados por el Presidente de la República para un período de tres años, quienes sólo pueden ser removidos por las causas y forma establecida en la Ley de Servicio Civil.

⁴⁴ **Ibid**, pág. 193.

Uno de sus miembros titulares actúa como Presidente y dos como Vocales Primero y Segundo, respectivamente. Los miembros suplentes concurrirán a las sesiones cuando fueren llamados por ausencia temporal, excusa, impedimento o recusación de un miembro titular, asumiendo en tal caso, los derechos y obligaciones de éste.

Como es un órgano colegiado, le corresponde decidir la procedencia o improcedencia del despido, ordenando a las autoridades nominadoras según sea el caso, que se aplique cualesquiera de las sanciones previstas en la Ley de Servicio Civil, cuando corresponda o autorizar la adopción de otras medidas tendientes a mantener la disciplina y el orden en el servicio, o restituir al empleado afectado.

Las disposiciones de la Junta Nacional de Servicio Civil, deben ser adoptadas por mayoría de sus miembros y tienen carácter de definitivas e inapelables, salvo en caso de destituciones, que pueden discutirse ante las Salas de Trabajo y Previsión Social correspondientes.

3.3.1. Presidencia

Le corresponde al Presidente ejercer la representación legal de la Junta Nacional de Servicio Civil, y dirigir toda actividad técnica y administrativa de la misma; y tiene además las siguientes funciones: Velar por la correcta aplicación del Reglamento de Organización y Funcionamiento Interno de la Junta Nacional de Servicio Civil, y de las resoluciones de ésta.

Ser el órgano de comunicación de la Junta con las distintas autoridades estatales. Distribuir el trabajo equitativamente entre los tres integrantes para los efectos de elaboración de ponencias y dictámenes. Convocar y presidir las sesiones y audiencias.

Debe tramitar hasta el estado de resolver, los expedientes que se sigan ante la Junta. Excusarse en los asuntos en que tenga impedimento legal para conocer.

Puede abstenerse de anticipar opinión sobre los asuntos sometidos a su conocimiento.

Como última función debe dar posesión de sus cargos al Secretario de la Junta y a su personal subalterno. Imponer sanciones disciplinarias, conceder licencias y autorizar vacaciones al personal de la Secretaría, conforme la Ley de Servicio Civil.

3.3.2. Vocales

Tienen la función de sustituir en su orden al Presidente de la Junta en caso de ausencia temporal de éste. Excusarse en los asuntos en que tengan impedimento legal para conocer. Abstenerse de anticipar opinión sobre los asuntos sometidos a su conocimiento. Concurrir a las sesiones. Elaborar ponencias sobre los asuntos que les asigne el Presidente y rendir los informes que éste les solicite, dentro del término que para el efecto les señale.

3.3.3. Secretaría

El Secretario es el responsable ante la Junta, del cumplimiento de sus funciones; siendo éstas: Asistir a todas las sesiones de la Junta, faccionando en el libro correspondiente un acta por cada una de ellas. Extender con las formalidades de ley, las certificaciones que sean solicitadas en asuntos en que se tramiten o ya fenecidos.

En su carácter de Jefe de Personal Administrativo de la Junta Nacional de Servicio Civil, es responsable de organizar y dirigir las labores de la Secretaría, extender bajo su responsabilidad, las constancias de asistencia a sesiones, de los miembros de la Junta, para los efectos del pago de las dietas respectivas.

Debe practicar las diligencias a que se refiere el artículo 20, numeral 3 de la Ley de Servicio Civil, así como las que establezca el Reglamento de dicha ley, siendo éstas: enviar expedientes y/o informes que sean requeridos por el Organismo Judicial. Elaborar proyectos de evacuaciones de audiencias dentro de recursos de apelación, acciones de amparo, inconstitucionalidades y procesos de lo contencioso administrativo, en que la Junta Nacional de Servicio Civil sea parte.

Elaborar informes trimestrales y anuales de proyección de actividades, así como de recursos financieros, también elaborar los informes de ejecución de actividades y de recursos financieros que se presentan ante la Oficina Nacional de Servicio Civil, a efecto de que ésta lo incluya en el informe que presenta ante la Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia de la República y el Ministerio de Finanzas Públicas.

La Secretaría se integra con un secretario y el personal indispensable para su funcionamiento administrativo.

3.3.4. Sección de análisis

Tiene a su cargo: Recibir y llevar control individual de cada expediente asignado, siendo su responsabilidad el análisis, diligenciamiento y elaboración de los proyectos de resoluciones de trámite y/o finales que procedan según el caso, para ser sometidos a conocimiento de los miembros de la Junta.

También debe entregar los expedientes con la resolución final a la Sección de Notificación, a efecto de ser notificados a los interesados y darlos por fenecidos. Atender en forma personal y telefónica a las personas que tramitan en este órgano colegiado, los respectivos expedientes.

3.3.5. Sección de notificación

Su función es recibir y llevar control de los expedientes entregados por la Sección de Análisis. Elaborar telegramas citando a los interesados; atender a los mismos y hacer la respectiva notificación. Notificar a las autoridades nominadoras por medio de conocimiento, haciendo las anotaciones correspondientes en el Libro de Control de Expedientes y archivando una copia del documento diligenciado.

3.3.6. Sección de recepción de documentos e información

Esta sección tiene la función de atender al público, en forma personal y por vía telefónica. Además, tiene a su cargo la recepción de documentos, anotación, control y distribución de los mismos. Elabora documentos de trámite según el caso. Llevar control del archivo activo y pasivo.

3.4. La Oficina Nacional de Servicio Civil

3.4.1. Antecedentes

Antes de la Constitución de 1945 las relaciones entre el Estado, como patrono y los servidores públicos eran reguladas por diferentes leyes, que provocaban cierto desorden en su aplicación, no se contaba con una reglamentación que les garantizará un mínimo de derechos y les asegurara justicia y estímulo en su trabajo.

Desde 1947 la relaciones entre patronos y trabajadores en el ámbito de la iniciativa privada, han sido reguladas por el Código de Trabajo, los empleados públicos no gozaban de la misma protección y prerrogativas que otorga dicho instrumento, por lo que durante mucho tiempo se vieron sometidos a situaciones de injusticia laboral. La administración de personal se realizaba en forma empírica y casuística y se parecía dentro del sector público de una desorganización administrativa en lo referente al

sistema de ingreso al servicio y una falta de normas que regulaban las acciones del personal y el régimen de retiro.

De esa cuenta, el 15 de febrero de 1955 se fundó la Oficina de Censo y Clasificación de Empleados Públicos, con miras a emitir el Estatuto del Servidor público.

En 1956 se emite un Estatuto Provisional de los Trabajadores del Estado, siendo éste el primer antecedente, ya que el recurso humano del Estado necesitaba de un macrosistema técnico de administración de personal.

El 1º de mayo de 1957, ya vigente el Estatuto Provisional de los Trabajadores del Estado, se establece el Departamento Nacional de Personal, ellos elaboraron un estudio técnico financiero para la adopción del sistema de administración de personal.

El 15 de enero de 1958 esa dependencia fue sustituida por el Departamento de Servicio Civil, creado para elaborar estudios encaminados a adoptar un plan de clasificación de puestos.

En 1965 se consignó en la Constitución, que debía emitirse una ley que recopilara todo lo relativo al recurso humano del Estado, la que se llamaría Ley de Servicio Civil, cuyo propósito sería garantizar la eficiencia de la función pública y la dignificación del trabajador.

En el año de 1967 se instaló una comisión bipartita conformada con representantes de los organismos Ejecutivo y Legislativo, con el objeto de emitir el proyecto de ley de servicio civil.

En la exposición de motivos de dicho proyecto, se destacó como una necesidad impostergable poner orden jurídico y técnico en los aspectos de la administración de los recursos humanos del gobierno.

Finalmente, el 2 de mayo de 1968 el Congreso de la República emitió la Ley de Servicio Civil, según Decreto 1748, que cobró vigencia el 1 de enero de 1969. Esta ley ha sido de suma importancia en el resto de la historia de los trabajadores del Estado hasta la fecha, debido a que integra en un solo cuerpo todos los elementos de un sistema de administración de personal, regulando así las relaciones entre la administración pública y los trabajadores. Su ámbito de aplicación se extiende a los servidores públicos del Organismo Ejecutivo.

El Artículo 21 de la Ley de Servicio Civil establece: “La Oficina Nacional de Servicio Civil es el órgano ejecutivo encargado de la aplicación de esta ley. Debe estar integrada por un Director y Subdirector y por el demás personal indispensable para su funcionamiento y ejecutividad en todo el territorio de la República. Puede a juicio del Presidente de la República, crear oficinas regionales dependientes de la Oficina.”

3.5. Funciones de las unidades administrativas

3.5.1. Dirección

Le corresponde organizar, dirigir y coordinar todas las actividades técnicas que competen a la Oficina Nacional de Servicio Civil. Debe proponer al Presidente de la República la política administrativa y salarial del sector público. También es su función probar los planes de clasificación de puestos y administración de salarios del Gobierno Central y sus entidades descentralizadas. Debe velar por la correcta aplicación de la Ley de Servicio Civil y demás disposiciones legales referidas a la administración de personal. Participa en todas las actividades del programa de reorganización administrativa del Gobierno. Puede nombrar y remover al personal de la Oficina. Y además realiza las funciones que le asigne la Ley y el Presidente de la República. El Director de la Oficina Nacional de Servicio Civil es miembro titular de la Junta Directiva del Instituto Nacional de Administración Pública.

3.5.2. Subdirección

Es un auxiliar en la dirección y coordinación de las actividades administrativas y técnicas que competen a la Oficina, debe desempeñar las funciones que le sean asignadas por el Director y debe sustituirlo en casos de licencia, enfermedad y ausencia temporal del mismo.

3.5.3. Departamento de administración de puestos, remuneraciones y auditorías administrativas

Se encarga de administrar el plan de clasificación de puestos y remuneraciones para los servidores públicos de las dependencias del Gobierno Central y entidades descentralizadas de la Administración Pública.

3.5.4. Departamento de normas y selección de recursos humanos

Tiene a su cargo el diseño y elaboración de instrumentos técnico-Administrativos para que establezcan procedimientos que faciliten la aplicación de las normas fundamentales contenidas en las leyes vigentes, para la adecuada selección del personal al servicio de la Administración Pública.

3.5.5. Departamento de asuntos jurídico-laborales

Este departamento es el encargado de reconocer el derecho al pago de prestaciones laborales a los ex servidores públicos. Además, resuelve las solicitudes de prestaciones laborales de los ex servidores públicos que cesan en sus funciones por destitución o por renuncia; impugnaciones o recursos de apelación presentados por los servidores o ex servidores públicos que son suspendidos en sus labores o destituidos de sus puestos, a que todos sus actos estén basados en ley y califica las solicitudes de

prestaciones póstumas por el fallecimiento de servidores públicos, y solicitudes de rehabilitaciones.

Debe brindar la asesoría que sea necesaria a las dependencias estatales en el campo de su competencia. Elabora proyectos de acuerdos gubernativos propuestos por las autoridades de la Oficina.

3.5.6. Departamento de previsión civil

Este departamento tiene como función principal la administración del régimen de Clases Pasivas Civiles del Estado.

Dentro de las principales funciones que desarrolla se encuentran las de registrar, tramitar y autorizar las pensiones que con base al Decreto número. 63-88 del Congreso de la República, Ley de Clases Pasivas Civiles del Estado, solicitan los trabajadores y ex trabajadores del Estado o sus familiares, dándoles especial atención a los casos de viudez, orfandad e invalidez.

También, presta asesoría a las instituciones y dependencias públicas en la divulgación del Régimen de Clases Pasivas. Además como una actividad de apoyo directo a los trabajadores en proceso de jubilación, desarrolla el Programa de Preparación Previa al Retiro.

3.5.7. Departamento de desarrollo institucional

Es el apoyo técnico profesional a las unidades administrativas que conforman La Oficina Nacional de Servicio Civil y a las instituciones de la Administración Pública, en las áreas de: informática, capacitación, planificación, desarrollo y evaluación de programas y proyectos, organización y métodos, información documental, actualización de publicaciones, relaciones públicas, cooperación técnica

internacional y actividades censales, entre otras; todo esto, con el propósito de fortalecer el Sistema de Servicio Civil y el Régimen de Clases Pasivas Civiles del Estado.

CAPÍTULO IV

4. La normativa legal bajo la que se encuentra regulada la forma de contratación laboral en el Estado

4.1. Definición legal de los contratos laborales dentro del Estado

El contrato de trabajo en las entidades estatales se rige por personal permanente y personal temporal, los cuales deben celebrar contratos de acuerdo al Código de Trabajo, que es el que rige la forma en que deben realizarse y las formalidades que debe contener.

4.2. Personal permanente

Como lo vimos anteriormente, se encuentra regulado en el renglón presupuestario 011 para personal permanente que comprende las remuneraciones en forma de sueldo a los funcionarios, empleados y trabajadores estatales, cuyos cargos aparecen detallados en los diferentes presupuestos analíticos de sueldos, y su contrato de trabajo se da por tiempo indefinido con todas las garantías establecidas en la ley y su terminación tiene que ser justificada y de acuerdo al procedimiento de despido establecido en el Artículo 79 de la Ley de Servicio Civil que establece: "Para el despido de un servidor público regular en el Servicio por Oposición, se seguirá el siguiente procedimiento:

1. La autoridad nominadora tiene la facultad de despedir a cualquier servidor público en el Servicio por Oposición, Previa formulación de cargos y audiencia al interesado, para lo cual comunicará por escrito su decisión al servidor afectado, expresando las causas legales y los hechos en que se funda para ello. Una copia de dicha comunicación será sometida inmediatamente a la Oficina Nacional de Servicio Civil. El servidor público, en tales casos, cesará de inmediato en sus funciones, si así lo

decide la autoridad nominadora. Con la autorización del director de la Oficina Nacional de Servicio Civil, la autoridad nominadora podrá cubrir el puesto del empleado suspenso si así conviniere al servicio, con un nombramiento provisional por el tiempo necesario para resolver en definitiva la apelación del servidor público destituido;

2. El Director de la Oficina Nacional de Servicio Civil, hará del conocimiento del servidor afectado la decisión de la autoridad nominadora, con el fin de que dentro del plazo improrrogable de tres días hábiles, contados a partir de la fecha en que se le notifique, pueda apelar ante la Junta Nacional de Servicio Civil de acuerdo al Artículo 80 de esta ley”.

4.3. Personal temporal

En todas las instituciones y dependencias del Estado que no cuentan con normas para la contratación de su personal se debe regir por el Reglamento para la contratación de servicios directos temporales con cargo al renglón 022 denominado “Personal por Contrato”.

El cual crea un mecanismo ágil y de forma eficiente que permita contratar el personal directo con la calidad de personal o empleado público, dicho manual contempla los egresos por concepto de sueldo base a trabajadores públicos contratados para obras, servicios y construcciones de carácter temporal, pudiendo renovarse los contratos para un nuevo ejercicio.

El manual tiene como fin especial dar normas, métodos y procedimientos para regular la contratación temporal de los trabajadores del Estado, debiéndose entender como servicios prestados por personas individuales que ocupan un puesto o cargo y tienen derecho a ser retribuidos con un salario.

Los contratos temporales deben tener una duración máxima de un año, que se cuenta a partir de la fecha que estipule en el mismo al treinta y uno de diciembre de cada año.

El Artículo 5 del Acuerdo Gubernativo 212-99 estipula: “En virtud que las personas contratadas con cargo al renglón presupuestario 022 “Personal por Contrato” ocupan un puesto o cargo en la administración pública y reciben un salario o sueldo por los servicios que prestan, tienen el carácter de servidores públicos de conformidad con lo preceptuado en el artículo 4º del Decreto 11-73 del Congreso de la República, por lo que gozan de los derechos y prestaciones de carácter laboral que la ley otorga, excepto el pago de indemnización por vencimiento del plazo del contrato y los salarios o sueldos que reciben están afectos a los descuentos y retenciones que la ley establece. En su calidad de servidores públicos pueden actuar en representación del Estado y de la institución en que fueron contratados, para el efecto deberán prestar previamente juramento a la Constitución Política de la República. Para iniciar la prestación de los servicios deberá suscribirse el contrato respectivo y el salario principiará a devengarse a partir de la fecha que se estipule en el mismo.”

4.4. Otras renumeraciones de personal temporal

Comprenden los Organismos del Estado, sus entidades autónomas y descentralizadas, las municipalidades del país, la Universidad de San Carlos de Guatemala, las empresas públicas, estatales o municipales, además de los requisitos que establece la Ley de Contrataciones del Estado, Decreto número 57-92 del Congreso de la República y su Reglamento, Acuerdo Gubernativo 1056, este contrato se denomina renglón 029.

En esta clase de contratación no puede iniciarse la prestación del servicio antes de que haya sido aprobado por la autoridad superior que corresponda, de acuerdo al Artículo 26 del Reglamento de la Ley de Contrataciones del Estado, y no reconoce ni se

hace pago alguno si los servicios no hubieren sido prestados conforme lo indicado en el Artículo 13, numeral 3 de la Ley del Presupuesto. En cada contrato deberá indicarse que los servicios contratados son de carácter técnico o profesional universitario de acuerdo al caso, detallando el objeto del contrato.

El contrato 029 no crea ninguna relación laboral entre las partes, por cuanto la retribución acordada por los servicios prestados no es para ningún puesto, empleo o cargo público, de acuerdo a lo previsto en los Artículos 2027 y 2028 del Código Civil, Decreto Ley 106.

Otro requisito para la celebración de este contrato para los profesionales universitarios es que deben acreditar su colegiación de forma activa, de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 1 del Decreto 62-91 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de Colegiación Obligatoria. Y cuando no sean universitarios, deberán acreditar previamente a la celebración del contrato, satisfactoriamente suficiente experiencia en la rama técnica que se trate.

Las personas que se encuentran dentro del renglón 029 no tienen el carácter de servidores públicos como lo vimos anteriormente, por lo que no se les hace ningún descuento para el Fondo de Clases Pasivas Civiles del Estado, Instituto de Seguridad Social, ni del descuento a que indica el Decreto número 81-70 del Congreso de la República de Guatemala. Este contrato se regula de acuerdo al título XII del Código Civil, referente a los servicios profesionales.

En este renglón presupuestario, se establece que a las personas contratadas se les puede asignar local, equipo y personal de apoyo para que desempeñen de mejor manera sus servicios, pero todas esas circunstancias antes deben quedar estipuladas en el contrato.

No existe jornada alguna de trabajo, toda vez que la evaluación de sus servicios se debe hacer en base a metas y resultados parciales o finales; así mismo, dentro del texto del contrato debe establecerse que las personas contratadas presenten informes en forma periódica del resultado de su gestión, como de un informe final acompañado del producto que resulte de la prestación del servicio.

El Estado en este contrato se reserva el derecho de rescindir el contrato sin ninguna responsabilidad de su parte, sin ningún perjuicio de hacer efectiva la fianza de cumplimiento, en caso de incumplimiento por parte de la persona contratada.

4.5. Comentario

Como lo hemos visto, encontramos una relación de trabajo regulada por el Código Civil como si se tratara de una obra determinada de un servicio profesional, y no es así puesto que en Guatemala tenemos el Código de Trabajo, que regula claramente el contrato de trabajo y en este caso se da un fraude al derecho del trabajo, disfrazada de un servicio profesional, violentando claramente todos los derechos laborales tanto internos como los acordados en tratados internacionales de trabajo ratificados por Guatemala, situación que hace ahogar día con día la institución del derecho laboral por lo que estamos en contra de tal ponencia.

4.6. Los contratos temporales de servicios técnicos y profesionales, vía de fraude laboral

El derecho guatemalteco regula la prestación de servicios profesionales como un contrato de naturaleza civil. Las partes fijarán de común acuerdo los alcances del contrato así como la contraprestación económica a favor del trabajador, en caso de que sea oneroso se desprende con toda claridad, que la prestación del servicio profesional solamente podrá realizarse por quien tenga un título profesional y se encuentre debidamente colegiado o que el servidor haya tenido instrucción técnica. Por lo tanto,

solamente aquellos profesionales facultados podrán celebrar un contrato de esa naturaleza.

El contrato de servicios profesionales es un convenio por virtud del cual un profesional se dedica a prestar a una persona física o moral, un servicio profesional a cambio de una retribución. Al prestador del servicio se le denomina indistintamente el profesional, mientras el que solicita el servicio se denomina el cliente.

A la retribución se le conoce como honorarios profesionales o solamente honorarios.

El profesional debe actuar con ética y realizar el trabajo que se le encomienda con pericia, diligencia y buena fe. Es deber del profesional llevar a cabo el trabajo encomendado en los términos y tiempos preestablecidos y su derecho de recibir la retribución pactada en uno o varios pagos, según se convenga.

Existen diferencias importantes entre el contrato de trabajo y el contrato de prestación de servicios profesionales. Sin embargo, en la práctica se confunden ambos. La experiencia ha demostrado que demasiada tutela a favor de los trabajadores en las normas laborales ha llevado a la práctica de los mecanismos fraudulentos para evadir el costo de una contratación laboral, ya que el posible riesgo de indemnización debe ser tomado en cuenta por el patrono, obstaculizando un aumento en los ingresos de los empleados que encarecieran tales indemnizaciones.

Se debe procurar conseguir mayor productividad, más competitividad y mejorar la calidad en los bienes y servicios prestados. Si los trabajadores obtienen un beneficio económico en la proporción en que mejoran la productividad y la calidad del producto o servicio, seguramente estarán más motivados para seguir haciéndolo. Así mismo, deberán capacitarse de manera obligatoria para luchar y poder ocupar mejores puestos, pero en base a su resultado y no a la antigüedad en el empleo. La experiencia permite

que no se cometan los mismos errores del pasado y que nuestros legisladores actúen con inteligencia y consideren la opinión de expertos laboristas y gente de los diferentes sectores laborales comprometidos con la clase trabajadora, eso hace que para el beneficio del país se debe crear un régimen laboral nuevo a favor de los trabajadores, flexible, tomando en cuenta que no deben existir tutelas excesivas sino con un sentido de justicia social que hoy en día pareciera que tiende a desaparecer.

CAPÍTULO V

5. La inobservancia de la estabilidad y continuidad como elementos esenciales del contrato de trabajo en los renglones presupuestarios 022 personal temporal y 029 servicios técnicos y profesionales

5.1. La estabilidad y continuidad en el renglón presupuestario 022 personal temporal

En el contrato de trabajo que se realiza en los trabajos temporales en el Estado bajo el renglón 022, no se toma en cuenta el elemento esencial de estabilidad y continuidad, debido a que deja de ser un trabajo estable con carencia de protección jurídica dentro del derecho, del trabajo existiendo inestabilidad en el empleo.

La estabilidad y continuidad no aparecen próximos, en esta clase de contratación, el trabajador no puede desempeñar un puesto estable y no es continuo en su trabajo, tampoco permanece este elemento que permite de alguna forma valorizar el trabajo y se convierte en un trabajador eventual, permaneciendo en su puesto con los días contados y cesando el trabajo al cumplirse el tiempo determinado en el contrato.

No se considera la estabilidad como elemento del contrato de trabajo para fijar la naturaleza de éste, siendo el caso de un trabajo eventual e inestable y el elemento de estabilidad y continuidad indica que el trabajo debe ser sucesivo, prolongado durante cierto tiempo.

5.1.2. Análisis

Además, una sola prestación sin continuidad no garantizan la estabilidad del trabajador exigida como elemento esencial del contrato de trabajo, dejando de ser un contrato laboral por uno civil, que en nuestra legislación no lo

contempla de esa manera puesto que cuando la persona inicia una relación laboral el derecho del trabajo lo protege y le da derechos y obligaciones, lo que no sucede con un trabajador que se contrata de esta forma.

La estabilidad brinda una relación de trabajo de naturaleza continuada y perdurable de una relación de trabajo lo que no se da en el renglón 022, de tal forma que la eventualidad destruye la permanencia de la relación laboral subordinada.

Los servicios directivos temporales contratados en el renglón 022 deben entenderse como servicios prestados por personas individuales, que ocupan un cargo y son retribuidos con un salario o sueldo.

En el Reglamento para la contratación de servicios directivos temporales con cargo al renglón presupuestario 022 "Personal por Contrato" se refiere a que debe contemplar egresos por concepto de sueldo base a los trabajadores públicos, contratados para servicios, obras y construcciones de carácter temporal, en los cuales en ningún caso los contratos sobrepasaran el período que dura el servicio, proyecto u obra, y cuando estos abarquen más de un ejercicio fiscal los contratos podrán renovarse para el nuevo ejercicio, por lo que se establece que no existe estabilidad en el presente contrato, debido a que sólo puede durar un ejercicio fiscal perdiendo su continuidad, aunque se llegue a renovar comienza una nueva relación laboral.

5.1.3. Argumentos

El Acuerdo Gubernativo 212-99 "REGLAMENTO PARA LA CONTRATACIÓN DE SERVICIOS DIRECTIVOS TEMPORALES CON CARGO EN EL RENGLÓN PRESUPUESTARIO 022 "PERSONAL TEMPORAL", tiene por objeto normar la constitución de la contratación de personal temporal en el Estado.

El Artículo 5 de dicha ley otorga naturaleza jurídica a esa clase de contratación laboral, en virtud que las personas contratadas ocupan un puesto o cargo en la administración pública y reciben un salario por los servicios que prestan.

Al no ser un contrato laboral con elementos de estabilidad y continuidad, no gozan de los beneficios otorgados en la Ley de Servicio Civil, ni en la Ley de Clases Pasivas del Estado.

Por eso es ni más ni menos una relación jurídica de carácter civil aunque se diga de otra manera, así mismo, debe considerarse que sí se recibe una remuneración a cambio de un trabajo humano, lo que debería de hacerse con todas las garantías y beneficios que la ley laboral nacional e internacional ordena.

El Artículo 8 literal d) del Acuerdo identificado, numeral romano IV establece que: "Objeto del contrato, en el que deberá detallarse los servicios que prestará la persona contratada, el plazo del contrato, el salario que devengará, los descuentos a que está afecto el salario, la jornada u horario de trabajo y la partida presupuestaria global."

En consecuencia, se llega a la conclusión la relación jurídica existente es también un contrato de servicios a plazo fijo.

Es importante citar el último párrafo del Artículo 18 del Código de Trabajo, Decreto número 1441, el cual establece: "La circunstancia de que en el contrato de trabajo se ajuste 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."

Lo anterior nos fundamenta la crítica que venimos realizando, debido a que aunque se trate de un contrato temporal no debe de perder su naturaleza como lo establece el último párrafo del Artículo mencionado.

5.2. La estabilidad y continuidad en el renglón presupuestario 029 otras remuneraciones de personal temporal.

5.2.1. Análisis

De acuerdo a la "CIRCULAR CONJUNTA DEL MINISTERIO DE FINANZAS PÚBLICAS, CONTRALORÍA GENERAL DE CUENTAS Y OFICINA NACIONAL DE SERVICIO CIVIL, derivado del elemento de estabilidad contenido como propio de todo contrato de trabajo, que por regla general es por tiempo indefinido y el análisis de los elementos accidentales que debe contener explícitamente dicho contrato celebrado, regula los servicios técnicos o profesionales que se presten para el mismo; sin embargo, dicha norma ha sido tergiversada por quienes administran el Estado, toda vez que los administradores con el objeto de no cumplir con todas las obligaciones que impone un contrato de trabajo, tratan de simular en una forma burda un contrato civil o mercantil, cuando en realidad estamos frente a una contratación laboral y es fácil distinguir dicha simulación, analizando los elementos propios del contrato de trabajo y especialmente los de estabilidad y continuidad que lo hacen diferente a los contratos de derecho común como también la subordinación, la ausencia de riesgo y la profesionalidad.

CONCLUSIONES

1. Los contratos laborales dentro del Estado se clasifican de distintas formas, pero no todos tienen las mismas garantías que otorga el derecho laboral a los trabajadores.
2. **En los contratos de trabajo dentro del Estado, sólo en algunos casos se cumplen con los elementos de continuidad y estabilidad laboral, que son propios de cada contrato de trabajo, debido a que los administradores del Estado buscan cada vez más que lleguen a perder su naturaleza para la que fueron creados.**
3. **El Estado busca reducir la contratación laboral a cambio de un contrato civil, con el objetivo de librarse en determinado momento, de cumplir con indemnizaciones y demás prestaciones laborales que le corresponden a cada trabajador.**
4. **Con los contratos determinados bajo los renglones presupuestarios 022 y 029, además de no ofrecer las prestaciones laborales que al trabajador le corresponden, lo dejan fuera del régimen de clases pasivas civiles del Estado.**
5. **Los elementos accidentales que debe contener explícitamente todo contrato de trabajo, ya sea para obra determinada o a plazo fijo, es menester concluir que el contrato 022 carece de validez legal, en virtud de que dicho contrato no contiene el carácter accidental que debe de tener, por lo que son típicos contratos de trabajo por tiempo indefinido.**

RECOMENI 68

1. Que el Estado realice contratos de sean iguales para todos los trabajadores, sin ninguna excepción, en cuanto a las garantías que el derecho laboral otorga a la clase trabajadora.
2. Que se declare nulo ipso jure (de pleno derecho), toda clase de contrato laboral dentro del Estado, que no se apegue a las leyes guatemaltecas de derecho del trabajo, como también a los convenios internacionales de trabajo ratificados por Guatemala.
3. Que todo contrato laboral que el Estado realice, sea supervisado por la Oficina Nacional de Servicio Civil, para los efectos de validez, y que dicho órgano lleve un control de estos, a efecto que sean respetados los derechos laborales de los trabajadores.

BIBLIOGRAFÍA
70

- ACOSTA ROMERO, Miguel. **Teoría general del derecho administrativo**. 8ª ed.; México: Ed. Porrúa, 1981.
- CABANELLAS, Guillermo. **Derecho del trabajo y sus contratos**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Mundo Atlántico., 1945.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1979.
- CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de política laboral y social**. 3t.; 3vols.; 3ª ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta. 1982.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. 14ª ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 2000.
- CALDERÓN MORALES, Hugo Haroldo. **Derecho administrativo I**. 5ª ed.; Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2002.
- CALDERÓN MORALES, Hugo Haroldo. **Derecho administrativo II**. 3ª ed.; Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2001.
- DEVEALI, Mario. **Tratado de derecho del trabajo**. 5t.; 5vols.; Buenos Aires, Argentina: Ed. La Ley, 1966.
- FRAGA, Gabino. **Derecho administrativo**. 28ª ed.; México, D.F: Ed. Porrúa, 1979.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Óscar de León Palacios, 2000.
- GODÍNEZ BOLAÑOS. Rafael. **La relación funcional**. Guatemala: (s.e), 2001.
- OFICINA NACIONAL DE SERVICIO CIVIL. **Digesto de la administración de personal del sector público**. Guatemala: Ed. Tipografía Nacional. 2004.
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. 26ª ed.; Buenos Aires, Argentina. 1999.
- UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MÉXICO. **El derecho latinoamericano del trabajo**. 1ª ed.; México: Ed. Dirección general de publicaciones,

1974.

Legislación:

Constitución Política de la República ⁷¹ **ala. Asamblea Nacional**
Constituyente. 1986.

Ley de Servicio Civil. Congreso de la R **Guatemala, Decreto número**
1748, 1968.

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

Reglamento de la Ley de Servicio Civil. Presidente de la República de
Guatemala, Acuerdo Gubernativo 18-98, 1998.

Reglamento de la Ley de Clases Pasivas Civiles del Estado. Presidente
de la República de Guatemala, Acuerdo Gubernativo
1220-88, 1988.

Manual de clasificación y definición de los renglones presupuestarios.
Ministerio de Finanzas Públicas, Acuerdo Ministerial 233-2000, 2000.