


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



**NORMAS Y PROCEDIMIENTOS PARA EL RECLAMO Y OBTENCIÓN DE
PRESTACIONES LABORALES DEL PERSONAL QUE LABORA EN EL
MINISTERIO DE LA DEFENSA NACIONAL**

DEMETRIO FELICIANO MARROQUÍN

GUATEMALA, NOVIEMBRE 2006.

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

**NORMAS Y PROCEDIMIENTOS PARA EL RECLAMO Y OBTENCIÓN DE
PRESTACIONES LABORALES DEL PERSONAL QUE LABORA EN EL
MINISTERIO DE LA DEFENSA NACIONAL**

TÉSIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva
de la
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
de la
Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

DEMETRIO FELICIANO MARROQUÍN

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

GUATEMALA, NOVIEMBRE 2006

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

DECANO:	Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
VOCAL I:	Lic. César Landelino Franco López
VOCAL II:	Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III:	Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV:	Br. José Antonio Gonzáles Valdez
VOCAL V:	Br. Edgar Alfredo Váldez López
SECRETARIO:	Lic. Avidán Ortíz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

PRESIDENTE:	Lic. Enexton Gómez
VOCAL:	Lic. Juan Carlos Godinez
SECRETARIO:	Lic. Jaime Ernesto Hernández

Segunda Fase:

PRESIDENTE:	Lic. Rafael Morales Solares
VOCAL:	Lic. Menfil Osberto Fuentes Pérez
SECRETARIO:	Lic. Héctor Osberto Orozco y Orozco

RAZÓN: "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis", Artículo 43 del Reglamento para exámenes Técnico Profesionales de Abogacía y Notariado y Público de Tesis.



BUFETE JURÍDICO
Lic. Luis Alfredo Valdez Aguilar
Abogado y Notario
Colegiado: 5130
Tel. 23347616 Guatemala, C. A.



Guatemala, 22 de agosto de 2005.

Señor Licenciado:
BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA
DECANO de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.
Universidad de San Carlos de Guatemala.
Ciudad.

Señor Decano:

De Conformidad con oficio de fecha uno de agosto del año dos mil dos, en el cual se me nombra como consejero de tesis del estudiante **DEMETRIO FELICIANO MARROQUIN**, procedí a asesorarlo en su trabajo de tesis titulado "NORMAS Y PROCEDIMIENTOS PARA EL RECLAMO Y OBTENCIÓN DE PRESTACIONES LABORALES DEL PERSONAL QUE LABORA EN EL MINISTERIO DE LA DEFENSA NACIONAL".

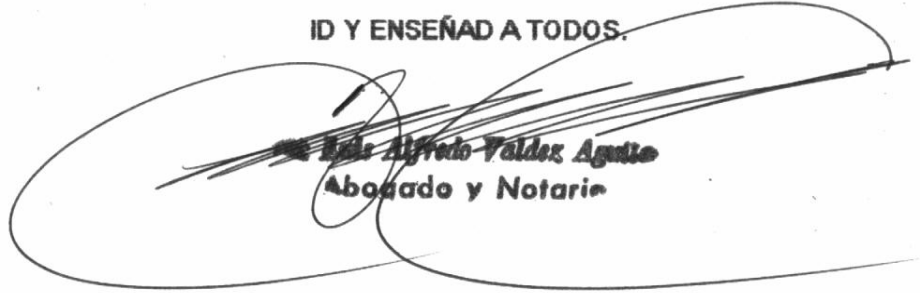
El trabajo en referencia contiene cuatro capítulos, conclusiones y recomendaciones, en los cuales se desarrollan los temas siguientes: a) Clasificación institucional del sector público en Guatemala; b) Relación jurídica laboral del sector público; c) Suspensión y terminación de la relación laboral en el sector público; y d) De las prestaciones laborales, económicas y sociales.

El autor evidencia conocimiento sobre los temas que se reflejan en el documento respectivo, constituyendo su trabajo e investigación un interesante aporte al estudio de derecho procesal del trabajo.

Siendo el acceso a la Justicia un deber del estado de Guatemala, y un derecho de sus habitantes, se hace necesario determinar con claridad la competencia de los tribunales de trabajo y previsión social, a efecto se garantice el ejercicio de este derecho, a los trabajadores del Ejército de Guatemala.

Por lo antes señalado, OPINO en forma favorable a la presente investigación recomendando continuar con los requisitos reglamentarios para su revisión.

ID Y ENSEÑAD A TODOS.


Luis Alfredo Valdez Aguilar
Abogado y Notario

UNIVERSIDAD DE SAN
CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y
SOCIALES. Guatemala, catorce de septiembre del año dos mil cinco-

Atentamente, pase al LIC. NAPOLEÓN GILBERTO OROZCO MONZÓN, para que proceda a Revisar el trabajo de Tesis del estudiante DEMETRIO FELICIANO MARROQUÍN, Intitulado: "NORMAS Y PROCEDIMIENTOS PARA EL RECLAMO Y OBTENCIÓN DE PRESTACIONES LABORALES DEL PERSONAL QUE LABORA EN EL MINISTERIO DE LA DEFENSA NACIONAL" y, en su oportunidad emita el dictamen correspondiente.-

~~MAE:slh~~



LIC. NAPOLEÓN GILBERTO OROZCO MONZÓN
ABOGADO Y NOTARIO

5ª. Avenida 10-68 zona 1 Of.302 piso 3
Edif. Helvetia, Guatemala, C. A.
TEL.22324664



Guatemala, 18 de octubre de 2005.-

SEÑOR DECANO
DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
LICENCIADO BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA
SU DESPACHO.-

SEÑOR DECANO:

De la manera más atenta me permito comunicarle que he cumplido con la función de Revisor de Tesis del Estudiante DEMETRIO FELICIANO MARROQUÍN, intitulado "NORMAS Y PROCEDIMIENTOS PARA EL RECLAMO Y OBTENCIÓN DE PRESTACIONES LABORALES DEL PERSONAL QUE LABORA EN EL MINISTERIO DE LA DEFENSA NACIONAL", el cual a mi criterio cumple con todos los requisitos y formalidades que establece el reglamento de esta facultad, y las técnicas aplicables a su trabajo de investigación, por lo que considero conveniente la impresión del mismo, para que pueda ser discutido en el correspondiente examen público.-

Sin otro particular, me suscribo muy cordialmente.-

F) 
LIC. NAPOLEÓN G. OROZCO MONZÓN
COL.2661





**DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y
SOCIALES.** Guatemala, veintinueve de mayo de dos mil seis. -

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del (a) estudiante **DEMETRIO FELICIANO MARROQUÍN**, titulado **NORMAS Y PROCEDIMIENTOS PARA EL RECLAMO Y OBTENCIÓN DE PRESTACIONES LABORALES DEL PERSONAL, QUE LABORA EN EL MINISTERIO DE LA DEFENSA NACIONAL**, Artículos 31 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis. -

~~MIAE/sth~~



DEDICATORIA

- A DIOS: Por darme la vida, sabiduría y las fuerzas para culminar mi carrera.
- A MIS SEÑORES PADRES: Catarino Feliciano Coronado y María Concepción Marroquín Gabriel, a quienes dedico este acto, por gratitud a sus sabias enseñanzas, apoyo moral y espiritual.
- A MI ESPOSA: Catalina Velásquez Cardoza, por su amor y apoyo moral para alcanzar esta meta.
- A MIS HIJOS: Alida Corina, Elda Concepción, Giovanni, Leyda Marial y Milvia Karola y a todos mis nietos y nietas, con mucho cariño, deseando que mi graduación les sirva de estímulo para que sigan trabajando por alcanzar una meta digna que les permita, ser personas útiles a la sociedad a que pertenecemos.
- A MIS HERMANOS: Jorge, Filadelfo, Herlinda, María Adelina, Cornelio y a todos mis sobrinos y sobrinas porque siempre me han apoyado en mi lucha por alcanzar esta meta
- A MIS AMIGOS: Distinguidos profesionales Lic. Julio César Hernández Bobadilla, Lic. Edvin Carlos Cifuentes Salguero, Lic. Angel Anibal Illescas Corzo, Lic. Eduardo Galván Casasola, y Lic. Miguel Fernando López Paredes, por su amistad y apoyo incondicional para hacer realidad mi meta.
- A: La Universidad de San Carlos de Guatemala y en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i
CAPÍTULO I	
1. Clasificación institucional del sector público en Guatemala.....	1
1.1. Origen del Estado.....	1
1.1.1. Concepto de Estado.....	2
1.1.2. Concepto de gobierno.....	3
1.1.3. Formas de gobierno.....	5
1.1.3.1. Sistema parlamentario.....	6
1.1.3.2. Sistema presidencialista.....	7
1.1.4. Funciones del Estado.....	8
1.2. Organización administrativa del sector público.....	9
1.2.1. Organismo Legislativo.....	9
1.2.2. Organismo Ejecutivo.....	10
1.2.3. Organismo Judicial.....	11
1.3. Clasificación doctrinaria e institucional del sector público guatemalteco.....	15
1.3.1. Administración centralizada.....	15
1.3.1.1. Características.....	16
1.3.1.2. Elementos.....	16
1.3.1.3. Ventajas.....	16
1.3.1.4. Desventajas.....	16
1.3.2. Administración descentralizada.....	17



Pág.

1.3.2.1. Descentralización por servicio técnico o institucional.....	19
1.3.2.2. Descentralización por colaboración, funcional o corporativa.....	20
1.2.2.3. Descentralización por región o territorial.....	20
1.3.3. Administración desconcentrada.....	22

CAPÍTULO II

2. Relación jurídica laboral del sector público.....	27
2.1. Definición.....	27
2.2. Naturaleza jurídica.....	28
2.3. Elementos propios de la relación laboral en el sector público	29
2.3.1. Profesionalización.....	29
2.3.2. Estabilidad.....	31
2.3.3. Subordinación.....	32
2.3.4. Ausencia de riesgos.....	33
2.4. Elementos personales.....	34
2.4.1. El Estado como empleador.....	34
2.4.2. Servidores públicos.....	35
2.4.2.1. Clases de servidores públicos.....	36
2.4.2.1.1. Funcionarios públicos.....	37
2.4.2.1.2. La relación funcional.....	39
2.4.2.1.3. Empleados públicos.....	41



	Pág.
2.5. Regulación legal de los trabajadores del Estado.....	45
2.6. Derechos, obligaciones y prohibiciones del patrono.....	48
2.6.1. Derechos a la libre elección de los trabajadores.....	48
2.6.2. Derecho a la adquisición del producto de trabajo.....	48
2.7. Obligaciones del patrono.....	49
2.8. Prohibiciones a los patronos.....	55
2.9. Derechos, obligaciones y prohibiciones del trabajador.....	56
2.9.1. Derechos de los servidores públicos.....	56
2.9.2. Obligaciones de los servidores públicos.....	58
2.9.3. Prohibiciones de los servidores públicos.....	59
2.10. Retribuciones de los servidores públicos.....	61
2.11. Jornadas de trabajo, descansos, vacaciones.....	63
2.11.1. Jornadas de trabajo.....	63
2.11.2. Descansos.....	66
2.11.3. Vacaciones.....	67

CAPÍTULO III

3. Suspensión y terminación de la relación laboral en el sector público.....	69
3.1. Cese definitivo de la relación laboral.....	70
3.1.1. Por renuncia del servidor público.....	71
3.1.2. Por destitución o remoción.....	72
3.1.3. Por muerte.....	74



	Pág.
3.1.4. Por invalidez absoluta o relativa.....	75
3.1.5. Por vejez.....	76
3.1.6. Por jubilación.....	76
3.1.7. Retiro obligatorio.....	77
3.1.8. Retiro voluntario.....	78

CAPÍTULO IV

4. De las prestaciones laborales, económicas y sociales.....	79
4.1. Indemnización.....	79
4.2. Prestaciones post mortem.....	80
4.3. Otras prestaciones.....	83
4.3.1. Vacaciones no gozadas.....	83
4.3.2. Ventajas económicas.....	83
4.4. Prestaciones de clases pasivas militares.....	84
4.4.1. Jubilación.....	85
4.4.2. Retiro obligatorio.....	88
4.4.3. Pensiones por fallecimiento.....	89
4.4.4. Pensión por invalidez o incapacidad.....	89
4.4.5. Análisis del régimen laboral de los trabajadores del Ejército de Guatemala.....	90



Pág.

4.4.6. Procedimiento administrativo para el reclamo y obtención de las prestaciones económicas y sociales en el Ministerio de la Defensa Nacional, comparado con los demás trabajadores del sector público.....	92
4.5. Reclamo y obtención de las prestaciones laborales, económicas y sociales en caso de destitución o remoción en el Ministerio de la Defensa Nacional, comparado con los demás trabajadores del sector público.....	95
4.5.1. Despido.....	95
4.5.2. Jurisprudencia de la modificación a la sentencia laboral emitida por el Juzgado Tercero de Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica.....	98
4.6. Proyecto de iniciativa de Ley.....	100
CONCLUSIONES.....	103
RECOMENDACIONES.....	105
BIBLIOGRAFÍA.....	107

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación se refiere a las normas y procedimientos para el reclamo y obtención de prestaciones laborales del personal que trabaja para el Ministerio de la Defensa Nacional y en ese sentido, fue necesario efectuar un análisis del régimen laboral aplicable para los trabajadores del Estado y en particular de los miembros del Ejército de Guatemala.

El régimen laboral aplicable para todos los trabajadores de Estado lo norma la Ley de Servicio Civil, sin embargo ésta ley excluye de manera expresa a los trabajadores del Ministerio de la Defensa Nacional, al establecer en su Artículo 94 que a los miembros del Ejército de Guatemala a las personas que perciban sueldos o salarios del ramo de la Defensa Nacional, no les es aplicable esa ley.

De igual forma se encuentra la exclusión mencionada en el Código de Trabajo al establecer en forma clara y precisa en el Artículo 191 lo siguiente: "Régimen de los servidores del Estado y sus instituciones. Las relaciones entre el Estado, las municipalidades y demás entidades sostenidas con fondos públicos, y sus trabajadores, se regirán exclusivamente por la Ley del Servicio Civil, por consiguiente, dichas relaciones no quedan sujetas a las disposiciones de este Código".

Derivado de los presupuestos anteriores, se determina que si bien es cierto ambas disposiciones legales excluyen al Ejército de Guatemala, por otro lado se establece que la supletoriedad de las leyes permite al juzgador hacer uso de las leyes laborales antes descritas cuando conoce de demandas laborales y requiere emitir una resolución judicial fundada en una normativa preexistente.

El Capítulo I contiene en los temas y subtemas la clasificación institucional del sector público en Guatemala, origen del Estado, formas de gobierno, funciones del Estado, organización y clasificación administrativa del sector público, clases de administración.

El Capítulo II dentro de su contenido están los temas de la relación jurídica laboral del sector público, naturaleza jurídica, elementos propios de la relación laboral en el sector público, funcionarios y empleados públicos, regulación legal de los trabajadores del Estado, derechos y obligaciones y prohibiciones del patrono, derechos, obligaciones y prohibiciones del trabajador, retribuciones, jornadas de trabajo, descansos y vacaciones.

El Capítulo III contiene la suspensión y terminación de la relación laboral en el sector público, las diferentes causales del cese definitivo de la relación laboral.

El Capítulo IV contiene lo relativo a las prestaciones laborales, económicas y sociales, ventajas económicas, prestaciones de clases pasivas militares, análisis del régimen laboral de los trabajadores del Ejército de Guatemala, procedimiento administrativo para el reclamo y obtención de las prestaciones económicas y sociales en el Ministerio de la Defensa Nacional, comparado con los demás trabajadores del sector público y reclamo y obtención de las prestaciones laborales, económicas y sociales en caso de destitución o remoción en el Ministerio de la Defensa Nacional, comparado con los demás trabajadores del sector público, jurisprudencia de la sentencia laboral emitida por un órgano jurisdiccional, proyecto de iniciativa de ley.

Para finalizar se incluyeron las conclusiones, recomendaciones y la bibliografía correspondiente.

CAPÍTULO I

1. Clasificación institucional del sector público en Guatemala

1.1. Origen del Estado

Juan Jacobo Rousseau, ampliamente conocido en el mundo de la política y de la ciencia política, señala el origen del Estado como consecuencia de un pacto o contrato social entre los hombres, producto de su propia conveniencia y no como lo indicara Hobbes de una situación de angustia o temor. Inteligente y hábil el hombre se da cuenta de que no podrá sobrevivir con el uso de sus propias fuerzas, de los elementos a él accesibles, y prefiere pactar, convenir, a efecto de solucionar entre varios los problemas más serios de su natural estado de conformación humana. Y al asociarse, crea la suma de fuerzas, la que, a su vez, constituye la voluntad general.¹

Siendo el hombre un ser eminentemente social y político, el origen del Estado debe buscarse desde los primeros agrupamientos humanos, aunque será en la tribu sedentaria, donde se darán todos los elementos que posteriormente integrarán el Estado. Según el tratadista guatemalteco Alberto Herrarte² es posible encontrar tres fases evolutivas antes de llegar al Estado moderno: la primera, predominantemente étnica. La segunda, compuesta por estados más

¹ Rosseau, Juan Jacobo, **El contrato social**, 10ª ed., 1988, Ed. Tecnos, pág. 124.

² Herrarte, Alberto, **Los fundamentos del estado de derecho**, 13ª ed., 1995, Ed. Tipografía Nacional, pág. 21.

avanzados con castas o estamentos de dominación bien identificados (militar, agrario, teocrático). Aquí estarían los grandes imperios teocráticos de la antigüedad. En la tercera etapa, la industria y el comercio han hecho su aparición y surgen nuevas clases sociales entre las que resalta la burguesía, dando a la sociedad un aspecto democrático.

1.1.1. Concepto de Estado

Hay una gran variedad de conceptos de Estado, algunos más amplios que otros, pero en realidad todos con unas u otras palabras nos llevan a lo mismo, considero que uno de los más completos es el que nos da Francisco Porrúa Pérez: “El Estado es una sociedad humana, establecida en el territorio que le corresponde, estructurada y regida por un orden jurídico, que es creado, definido y aplicado por un poder soberano, para obtener el bien público temporal, formando una institución con personalidad moral y jurídica”.

Dar una definición de Estado y, sobre todo, hacerlo en pocas líneas, ofrece dificultades insuperables, porque se trata de un concepto muy discutido. Por ello es preferible limitarse a decir que, según Adolfo Posada, el Estado es una organización social constituida en un territorio propio, con fuerza para mantenerse en él e 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, y que para Capitant es un grupo de individuos establecidos sobre un territorio determinado y sujetos a la autoridad de un mismo gobierno.³

1.1.2. Concepto de gobierno

Es la instancia política que se encuentra al frente de la administración para la dirección o administración de un Estado. La función de gobierno, podríamos decir que se realiza por medio de una función política o gubernativa y la función administrativa. La primera consiste en solucionar los asuntos excepcionales que interesan a la comunidad política y velar por los intereses nacionales. Es excepcional y macro. La segunda por el contrario, consiste en realizar los asuntos corrientes y cotidianos del público.

Acción y efecto de gobernar. Origen y régimen para gobernar una nación, provincia, plaza. Conjunto de los ministros superiores de un Estado. Empleo, ministerio, dignidad de gobernador. Distrito o territorio en que tiene jurisdicción o autoridad el gobernador. Edificio en que tiene su despacho u oficinas.

De todas estas acepciones, únicamente las dos primeras ofrecen interés para el Derecho Político, aun cuando por inevitable simplicidad de sus definiciones no dan clara idea del contenido de la institución; entre otras razones,

³ Ossorio, Manuel **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**, 23ª ed, 1989 Ed. Heliasta pág 382

porque la palabra gobierno ni siquiera tiene, dentro de dicha disciplina un mismo significado ni igual alcance en todos los países ni en todos los regímenes. Así, en Europa, como en los sistemas llamados parlamentarios o de gabinete, sean republicanos o monárquicos, se considera que el gobierno es el poder ejecutivo, con exclusión de los Poderes Legislativo, Judicial y Moderador, por lo cual al primer ministro o presidente del Consejo de Ministros se le denomina jefe del gobierno, mientras que en los países americanos, de sistema presidencialista, el gobierno está integrado por los tres poderes clásicos: Legislativo, Ejecutivo y Judicial.⁴

Las definiciones que en doctrina se han dado de lo que es gobierno han sido muchas y muy variadas. Para Fiske "es la dirección o el manejo de todos los asuntos que conciernen de igual modo a todo el pueblo", que es sostenido por éste y que siempre se mantiene con vida mediante los impuestos.

Posada aborda el problema con claridad el profundo conocimiento que lo caracterizan y señala que el gobierno es una cosa distinta del Estado, ya que se considera a aquél en su función de ordenar, de mantener un régimen, de gobernar, en suma, si se lo define como un conjunto de órganos. El gobierno, afirma, es algo del Estado, pero no es el Estado. Esas dos acepciones, funcional

⁴ **Ibid**, pág. 439.

y estructural, debidamente compenetradas, proporcionan la idea de lo que significa el gobierno.⁵

Ahora bien, desde el punto de vista jurídico, es evidente que un gobierno puede ser considerado como tal cuando tiene un origen legal, o sea cuando está designado y actúa conforme a la Constitución y a las leyes, caso en el cual, y precisamente por eso, es llamado de iure. Apartándose, por su nacimiento, de la legalidad constitucional, será un gobierno de facto, de hecho y no de derecho. El primero ejerce la autoridad, el segundo la detenta o usurpa y sólo puede mantenerse en el poder apoyado por la fuerza y actuando dictatorial o tiránicamente.

1.1.3. Formas de gobierno

Durante casi toda la historia de la humanidad, el gobierno de la población ha sido ejercido por unos pocos que dominan, oprimen y controlan a la mayoría, lo único que ha cambiado es la forma de hacerlo; en tiempos remotos se hacía por medio de tribus, cacicazgos, dinastías, etc. De un tiempo para acá, las formas de gobierno han variado y son muy diversas en cuanto al cómo y a cuántas personas ejercen el poder.

⁵ **Ibid**, pág. 440.

1.1.3.1. Sistema parlamentario

Silvano Tosi, en el libro *Lecciones de Derecho Parlamentario*, asegura que el parlamentarismo es una forma de Estado. Esto no es cierto, tomando en cuenta que el parlamentarismo es una forma de gobierno. Este sistema surge en Inglaterra, durante la segunda mitad del año 700 después de Cristo, cuando se afirma al lado del rey y de las Cámaras, un tercer poder denominado ministerial.⁶

Los gobiernos parlamentarios se basan en la colaboración entre los poderes. Esta colaboración se fundamenta en la separación de las funciones legislativa, ejecutiva y judicial. Esta colaboración se apoya en tres principios:

- Diferenciación de las funciones del Estado. Cada función pertenece a una organización estatal diferente: la función legislativa pertenece al organismo legislativo (Parlamento); la función ejecutiva pertenece al organismo ejecutivo (Gobierno o administración pública); y la función judicial pertenece al organismo judicial (tribunales).
- Los tres principales organismos del Estado ejercitan, aparte de la función que les pertenece, la función de los demás organismos, en tal forma que cada organismo resulta ejercitando las tres funciones.

⁶ Castillo González, Jorge Mario, **Derecho administrativo I**, 16ª ed., 2005, Impresiones Gráficas, pág 265 y 266.

- Los tres organismos principales del Estado dependen entre sí, recíprocamente. Esta dependencia no significa subordinación sino colaboración. La colaboración se inicia estableciendo un vínculo directo entre dos organismos legislativo y ejecutivo. Objetivamente, este vínculo constituye la principal base de la colaboración. Tan importante es la colaboración que actualmente forma parte principal del presidencialismo.

1.1.3.2. Sistema presidencialista

Es la forma de gobierno de Guatemala, creado en Estados Unidos, lo adoptan los primeros constituyentes. El presidencialismo es el régimen del nuevo mundo y probablemente esto sea cierto, puesto que el presidencialismo como tal, penetra e influye en todos los Estados con sistemas parlamentarios.⁷

El ejercicio del poder y las relaciones que existen entre los principales organismos del Estado, originan el presidencialismo. Sobre estas relaciones Montesquieu en su libro El Espíritu de las Leyes, afirma que el poder se divide en poderes y la división obliga a proponer tres soluciones:⁸

⁷ **Ibid**, pág. 167.

⁸ **Ibid**.

La separación de poderes significa separar los poderes en legislativo, ejecutivo y judicial, con la finalidad de que un poder controle a otro poder y controlándose entre todos, evitar el abuso de poder.

La concentración de poderes significa una de dos situaciones: a) O todos los poderes (legislativo, ejecutivo, judicial) los ejerce un organismo o una persona y b) O existe separación de poderes pero las decisiones las toma un solo organismo o una persona. En las dos situaciones existe subordinación y todas las decisiones serán previamente consultadas y autorizadas por el organismo o la persona que concentra los poderes.

La colaboración entre poderes significa que un organismo o poder trabaja con otro y otros, o que los poderes existen separados pero apoyándose recíprocamente.

1.1.4. Funciones del Estado

De conformidad con los Artículos 1, 2 y 3 de la Constitución Política de la República de Guatemala, el Estado se basa y se forma con el fin de mejorar la vida de las personas y de la familia, siendo su fin supremo el bien común, tratando de satisfacer las necesidades mínimas del ser humano, garantizarle la vida, la libertad, igualdad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral

de la persona, por lo tanto el Estado se hace responsable de la enseñanza, de la economía, de la seguridad, de la salud, de la justicia...

1.2. Organización administrativa del sector público

La Administración Pública en nuestro medio, es la Administración del Estado de Guatemala, el cual dentro de su régimen político adopta el de la división de Organismos, de conformidad con los Artículos 140 y 141 de la Constitución Política de la República de Guatemala, lo que permite construir la estructura de la Administración Pública de la manera siguiente:

1.2.1. Organismo Legislativo

Está formado por el Congreso de la República de Guatemala, su principal atribución es la de crear y derogar las leyes, y se encuentra integrado por los diputados. Su base legal está regulada principalmente en la Constitución Política de la República de Guatemala en sus Artículos del 157 al 181, y por su propia ley denominada Ley Orgánica del Organismo Legislativo (Decreto número 63-94 del Congreso de la República). Sus principales órganos son: 1) El Pleno; 2) La Junta Directiva; 3) La Presidencia; 4) La Comisión Permanente; 5) La Comisión de

Derechos Humanos; 6) Las Comisiones de Trabajo; 7) Las Comisiones Extraordinarias y las Específicas; y 8) La Junta de Jefes de Bloque.⁹

1.2.2. Organismo Ejecutivo

Es el organismo principal de la Administración Pública por eso le está encomendada la función administrativa preferentemente, también realiza la función política o de gobierno Su denominación proviene de una de sus atribuciones primordiales: ejecutar las leyes del país, o sea, hacer que las mismas se cumplan. Su base legal se encuentra regulada principalmente en la Constitución Política de la República de Guatemala en sus Artículos del 182 al 202 y por su propia ley denominada Ley del Organismo Ejecutivo (Decreto Numero 114-97 del Congreso de la República.) Por estar adecuado a un sistema Republicano Presidencialista se encuentra integrado por: 1) Presidencia de la República; 2) Vicepresidencia de la República; 3) Secretarías de la Presidencia; 4) Ministerios de Estado; 5) Viceministerios de Estado; 6) Direcciones Generales; 7) Gobernaciones Departamentales; y 8) Consejos de Desarrollo Urbano y Rural Alrededor del Organismo Ejecutivo, giran otras entidades u órganos estatales que no son parte del Poder Central, pero que se ubican dentro de la

⁹ **Ibid**, pág. 235.

Administración Pública, están son las denominadas instituciones descentralizadas y autónomas.¹⁰

1.2.3. Organismo Judicial

Está formado por la Corte Suprema de Justicia y los tribunales de justicia establecidos por la ley, su principal atribución es ejercer la función jurisdiccional que consiste en la potestad de juzgar y promover la ejecución de lo juzgado, es decir, en la facultad que tiene el Estado a través de sus órganos respectivos de administrar justicia y aplicar la ley a casos concretos. Se encuentra integrado por los magistrados y jueces. Su base legal esta regulada principalmente en la Constitución Política de la República de Guatemala en sus Artículos del 203 al 222, en su propia ley denominada Ley del Organismo Judicial (Decreto Numero 2-89 del Congreso de la República). Hay tres tipos de unidades que componen la estructura orgánica del Organismo Judicial:¹¹

- Las Unidades con Función Judicial (Jurisdicción Ordinaria): Corte Suprema de Justicia, Salas de la Corte de Apelaciones de los Ramos Civil y Penal, Juzgados de Primera Instancia de los Ramos Civil y Penal, Juzgados de Paz de los Ramos Civil y Penal (Juzgados Menores).

¹⁰ **Ibid**, pág. 235.

¹¹ **Ibid**, pág. 236.

- Las Unidades con Función Judicial (Jurisdicción Privativa): Tribunales de Amparo, Tribunales de Exhibición Personal, Tribunal de Conflictos de Jurisdicción. Salas de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social. Juzgados de Trabajo y Previsión Social. Salas del Tribunal de lo Contencioso Administrativo, Tribunales de Familia, Tribunales de Primera y Segunda instancia de Cuentas, Tribunal y Juzgados de Menores, Juzgados de Ejecución y Tribunales del Ramo Mixto.
- Las Unidades con Función Administrativa: Actualmente están organizadas bajo un sistema gerencial, y, en general, comprende: Corte Suprema de Justicia, Secretaría de la Corte Suprema de Justicia, Presidencia del Organismo Judicial, Secretaria de la Presidencia, Asesoría Jurídica, Auditoría Interna, Supervisión General de Tribunales, Instituto de Capacitación Institucional, Gerencia General, Equipo Gerencial, Secretaría de Planificación y Desarrollo Institucional, Secretaría de Información Institucional, Gerencia de Recursos Humanos, Gerencia Financiera, Gerencia Administrativa y Gerencia de Comunicación Social.¹² Entre otros se encuentran: Archivo General de Protocolos. Archivo General de Tribunales, Registro de Procesos Sucesorios e inscripción de Abogados, Centro Administrativo de Gestión Penal, Centro de Servicios Auxiliares de la Administración de Justicia, Escuela de Asuntos Judiciales, Centro de Mediación y Conciliación del Organismo Judicial.

¹² **Organigrama de la Unidad de Modernización del Organismo Judicial, 2000.**

A los tres Organismos del Estado se les denomina órganos principales o primarios, puesto que son los de mayor relevancia dentro de la estructura estatal. Entre los mismos no debe existir subordinación, sino una recíproca coordinación y colaboración. En su conjunto forman la Administración del Estado de Guatemala. Por otro lado también existen otros órganos paralelos e independientes a los tres Organismos del Estado, denominados órganos especiales, secundarios o de control, los cuales cuentan con un fundamento constitucional y leyes propias que los instituyen y regulan. Sus funciones esenciales son el dar consulta o asesoría a los Organismos del Estado, o bien, prestar el control político y jurídico de la legalidad y juridicidad de los actos realizados por los mismos. Estos son:

1. El Tribunal Supremo Electoral: Artículo 223 de la Constitución Política de la República y Ley Electoral y de Partidos Políticos (Decreto número 1-85 de la Asamblea Nacional Constituyente).¹³
2. La Contraloría General de Cuentas: Artículos 232 al 236 de la Constitución Política de la República y Ley Orgánica de la Contraloría General de Cuentas (Decreto número 31-2002 del Congreso de la República).

¹³ El Tribunal Supremo Electoral no se encuentra instituido en la Constitución Política de la República, no obstante, tiene la categoría de órgano constitucional dado que está contenido y regulado en la Ley Electoral y de Partidos Políticos, Decreto Número 1-85 de la Asamblea Nacional Constituyente, que es una ley de orden constitucional.

3. El Ministerio Público. Artículo 251 de la Constitución Política de la República y Ley Orgánica del Ministerio Público (Decreto número 40-94 del Congreso de la República).
4. La Procuraduría General de la Nación Artículo 252 de la Constitución Política de la República y Decreto número 512 del Congreso de la República.
5. La Corte de Constitucionalidad: Artículos 268 al 272 de la Constitución Política de la República y Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad (Decreto número 1-80 de la Asamblea Nacional Constituyente).
6. La Procuraduría de los Derechos Humanos: Artículos 274 y 275 de la Constitución Política de la República y Ley de la Comisión de los Derechos Humanos del Congreso de la República y del Procurador de los Derechos Humanos (Decreto número 54-86 del Congreso de la República).
7. El Tribunal de lo Contencioso Administrativo: Artículo 221 de la Constitución Política de la República.

1.3. Clasificación doctrinaria e institucional del sector público guatemalteco

1.3.1. Administración centralizada

Es el conjunto de funciones y competencias centralizadas en la organización que ocupa el más alto grado en el orden administrativo y en consecuencia, concentra en ella, la jerarquía, decisión y mando.¹⁴ Es aquella forma de organización administrativa que tiene lugar cuando los órganos de la Administración tienen una relación de dependencia y subordinación directa e inmediata con el órgano superior de la misma. Se caracteriza principalmente por dos circunstancias:

- Todas las funciones estatales se concentran en un órgano superior, ejerciendo todas las facultades públicas: decisión, revisión, mando, vigilancia, disciplina y nombramiento;
- Existe una relación de jerarquía entre los órganos inferiores con el superior. Ese órgano superior jerárquico o Jefe supremo de la Administración Pública lo constituye el Presidente de la República como titular del Organismo Ejecutivo (Poder o Gobierno Central).

¹⁴ Castillo González, **Ob. Cit**; pág. 211.

1.3.1.1. Características

- a. Existe un superior jerárquico, que es el más alto grado dentro de la pirámide de la escala, que es el Presidente de la República;
- b. Existe una relación de subordinación;
- c. Se manifiestan los poderes;
- d. Los inferiores ejecutan las órdenes sin mayor poder de decisión de carácter político, pues en Guatemala la decisión política corresponde con exclusividad al Presidente de la República.

1.3.1.2. Elementos

Unidad, jerarquía, control, potestad de revisión y facultad de decidir la competencia.

1.3.1.3. Ventajas

Asegura el control político

Existe control de las actuaciones de los subordinados

Los procedimientos administrativos son uniformes

Se logra prestar los servicios públicos en forma económica

1.3.1.4. Desventajas

Hay centralismo burocrático

La administración se torna ineficiente y lenta

Falta de credibilidad en los particulares

La administración se convierte en un desastre y con ello frena el desarrollo de un país.

El sistema en Guatemala, es eminentemente concentrado o centralizado, con tendencias a la descentralización.

1.3.2. Administración descentralizada

Se entiende por descentralización el proceso mediante el cual se transfiere desde el organismo Ejecutivo a las municipalidades y demás instituciones del Estado, y a las comunidades organizadas legalmente, con participación de las municipalidades, el poder de decisión la titularidad de la competencia, las funciones, los recursos de financiamiento para la aplicación de las políticas públicas nacionales, a través de la implementación de políticas municipales y locales en el marco de la más amplia participación de los ciudadanos, en la administración pública, priorización y ejecución de obras, organización y prestación de servicios públicos, así como el ejercicio del control social sobre la gestión gubernamental y el uso de los recursos del Estado. (Artículo 2 de la Ley General de Descentralización, Decreto número 14-2002 del Congreso de la República).

Es aquella forma de organización administrativa que tiene lugar cuando el Estado otorga facultades y atribuciones determinadas a un órgano administrativo,

quien actúa con independencia funcional al contar con personalidad jurídica y patrimonio propio, a efecto de prestar ciertos servicios públicos a la colectividad.¹⁵ Se caracteriza principalmente por seis circunstancias:

- El órgano central les ha transferido a los órganos, descentralizados los poderes de decisión y de mando;
- Sin perder su calidad de estatal, el órgano descentralizado goza de independencia administrativa, es decir, que realiza todas sus funciones sin depender directamente del gobierno central, sin perjuicio a que en ciertos casos se ejerza determinado control o vigilancia;
- Para ejercer mejor sus facultades y atribuciones el Estado a través de la ley ordinaria les ha dado personalidad jurídica y patrimonio propio para que puedan ejercer derechos y contraer obligaciones por si mismos, es decir, que se crea una nueva persona jurídica dice de carácter público distinta del Estado, pero parte de la estructura estatal;
- Poseen un régimen jurídico propio, constituido por su Ley Orgánica la cual regula su personalidad, su patrimonio, su denominación, su objeto y su actividad;

¹⁵ **Ibid**, pág. 210 y 211.

- Pueden manejar su presupuesto con el objeto de que administren sus recursos y realicen sus actividades económicas por sí mismos, sin embargo, ésta independencia financiera es relativa, pues deben hacerlo conforme a su Ley Orgánica, Ley Orgánica del Presupuesto, el Presupuesto General del Estado, la Ley de Contrataciones del Estado, sus estatutos y reglamentos propios, además de la vigilancia que debe mantener por mandato constitucional la Contraloría General de Cuentas;
- Pueden emitir sus propias normas jurídicas (estatutos y reglamentos), pero sin violar la Ley Orgánica que las creó ni la Constitución Política de la República.

Existen varias clases de descentralización:

1.3.2.1. Descentralización por servicio técnica o institucional

Se da cuando la Administración Pública no toma en cuenta una determinada demarcación territorial sino el ámbito de necesidades a llenar para cumplir con un servicio público técnico y específico.

En este tipo de organización predomina el interés de la prestación del servicio público específico. Ejemplo: Confederación Deportiva Autónoma de Guatemala, la Universidad de San Carlos de Guatemala.

1.3.2.2. Descentralización por colaboración, funcional o corporativa

Se da cuando la Administración Pública autoriza a organizaciones privadas para hacerlas participar en el ejercicio de la función administrativa, o sea, prestar determinados servicios públicos.

Se refiere a algunas instituciones que no forman parte de la administración pública, no guardan ningún tipo de relación jerárquica ni de dependencia con la administración, únicamente son órganos que colaboran con los servicios públicos a que tiene obligación el Estado. En Guatemala existen una serie de instituciones que prestan servicios, como asociaciones, patronatos, fundaciones que son instituciones no lucrativas, por ejemplo: Liga Nacional contra el Cáncer, la fundación pediátrica.

1.3.2.3. Descentralización por región o territorial

Se da cuando la Administración Pública establece una organización administrativa destinada a manejar los intereses colectivos dentro de determinada área geográfica.

En principio, la descentralización equivale a distribuir las tres principales funciones del Estado en tres organizaciones (organismos), Legislativo, Ejecutivo y Judicial. Efectuada esta distribución, la función pública ya no estará

centralizada o concentrada exclusivamente en la Presidencia de la República. La descentralización permite trasladar del seno del Ejecutivo, la competencia, la jerarquía, el mando y la decisión.¹⁶

La Constitución Política de la República en el segundo párrafo del Artículo 224 regula que la administración será descentralizada y se establecerán regiones de desarrollo con criterios económicos, sociales y culturales que podrán estar constituidos por uno o más departamentos para dar un impulso racionalizado al desarrollo integral del país.

- Características

Creación de una persona jurídica con personalidad propia distinta a la del Estado.

- a. Transferencia de poderes de decisión;
- b. Tiene órganos de representación colegiados y unipersonales;
- c. Cuenta con patrimonio propio;
- d. Cuentan con denominación;
- e. Régimen jurídico propio: Todos los órganos descentralizados cuentan con un régimen jurídico que regula su personalidad, su patrimonio, su denominación, su objeto y actividad. Este régimen generalmente está constituido por lo que podríamos llamar su ley orgánica.

¹⁶ **Ibid**, pág. 211.

- Ventajas
 - a. Descongestiona a la administración central;
 - b. Presta un servicio más eficiente y moderno;
 - c. Erradica el empirismo;
 - d. Se aleja la influencia político partidista

- Desventajas
 - a. Se crea un desorden a la administración pública;
 - b. Crecimiento de la burocracia;
 - c. Existe manipulación política;
 - d. No existe una planificación adecuada.

1.3.3. Administración desconcentrada

Es la atribución de competencias o de funciones administrativas a una organización subordinada. Esta atribución debe estar prevista en la ley en forma exclusiva y permanente, a efecto que la organización desconcentrada, tome decisiones en forma definitiva en toda clase de asuntos a su cargo.¹⁷

Es aquella forma de organización administrativa que tiene lugar cuando a un órgano inferior se le confieren ciertos poderes de administración de la que

¹⁷ **Ibid**, pág. 225.

jerárquicamente depende, para que los ejerza a título de competencia propia, bajo determinado control del órgano superior. Se caracteriza principalmente por cinco circunstancias.

- Existe una independencia relativa o parcial, pues aún existe vínculo de dependencia entre el órgano superior y el inferior;
- La competencia del inferior es limitada, pues las facultades son dadas en cierta materia, generalmente en la prestación de servicios públicos específicos en sus demás actividades el órgano está centralizado;
- El traspaso de poderes debe tener origen legal;
- El órgano superior es quien nombra a su personal y el que ejerce control sobre la actividad que el órgano desconcentrado desarrolla en ejercicio de los poderes que le fueron dados; y
- Al órgano desconcentrado se le puede otorgar cierto patrimonio y manejo autónomo de su presupuesto. Los autores del Derecho Administrativo sitúan la desconcentración administrativa como un punto intermedio entre la centralización y la descentralización.

- Características
 - a. Facultades de decisión limitadas;
 - b. Un manejo autónomo de su presupuesto;
 - c. No deja de existir el nexo de jerarquía;
 - d. Depende del órgano central;
 - e. Se especializan en la prestación de servicios;
 - f. El superior mantiene la potestad de nombrar al personal directivo y técnico del órgano desconcentrado.

- Ventajas
 - a. Facilita las actividades de la administración;
 - b. Es rápida, flexible, eficiente y eficaz;
 - c. Se conserva la unidad del poder público;
 - d. El servicio público mejora y es más eficiente.

- Desventajas

Los órganos desconcentrados se politizan y los funcionarios tienden a prestar el servicio y a resolver con favoritismo político. Se aumenta la burocracia. El servicio es ineficiente. Se utilizan recursos del Estado, para satisfacer los fines de partidos políticos.

En Guatemala, el sistema que generalmente se ha adoptado, para la creación de entidades desconcentradas, es por medio de acuerdo gubernativo. Como afirma el profesor Godines Bolaños, que algunas de las entidades descentralizadas, pueden considerarse como entes desconcentrados pues el presupuesto, patrimonio, nombramiento y remoción de sus principales funcionarios y la orientación de sus políticas de servicio vienen de la Presidencia y la supervisión de los Ministerios afines a sus actividades. Por ejemplo: Instituto Nacional Guatemalteco de Turismo, Instituto Nacional de Electrificación, empresas portuarias.

CAPÍTULO II

2. Relación jurídica laboral del sector público

2.1. Definición

El Artículo cuatro de la Ley de Servicio Civil, Decreto 1748 del Congreso de la República, establece que la relación laboral entre el Estado como persona jurídica y sus trabajadores constituye una relación de derecho laboral, aunque no se apliquen las normas del derecho de trabajo; y, es el hecho objetivo de la incorporación del trabajador a la Administración Pública por virtud de nombramiento, contrato de trabajo o cualquier otro vínculo legalmente establecido por la Ley.

Como consecuencia de la prestación de servicios personales, o la ejecución de una obra en forma personal, material o intelectual, surge la relación que conforme la doctrina generalmente aceptada esta relación es de carácter laboral, porque se incluyen los elementos de prestación de servicios, retribución, subordinación y dependencia continuada.

2.2. Naturaleza jurídica

Su carácter es institucional por cuanto que la relación laboral estatal, se rige por la ley, que regula las relaciones entre la Administración Pública y sus trabajadores -a quienes se les llama servidores públicos-, siendo desde el punto de vista jurídico tutelar de los mismos, al consignar derechos que constituyen garantías mínimas irrenunciables únicamente para ellos.

Se han expuesto diversas teorías para definir la naturaleza jurídica de la relación laboral del Estado con sus trabajadores, resaltando las unilaterales y bilaterales.

De las unilaterales se dividen las estatuarías y la política, cuyos exponentes señalan que el Estado para asegurar y garantizar la realización de sus fines para su existencia, incorpora un acto unilateral en el reclutamiento, calificación, selección y estabilidad de los trabajadores que contrata. Dicen asimismo que los derechos y deberes que emanan del Estado están normados en los estatutos de funcionarios y empleados públicos, en Guatemala como antecedente está el estatuto provisional de los trabajadores del Estado, Decreto Presidencial número 584, el cual fue derogado por el Decreto 1748 del Congreso de la República, Ley de Servicio Civil.

En la exposición de motivos de la creación de la ley antes citada, se encuentra como base esta doctrina, al apuntar que la relación de trabajo entre el Estado como sector público y sus trabajadores, no puede emanar simplemente de un contrato individual de trabajo ni mucho menos colectivo de trabajo, aunque la ley en mención sea de orden público, sino que debe de emanar de una situación legal y reglamentaria.

Se debe advertir que la relación laboral del Estado con sus trabajadores, si bien es cierto no lleva en sí a definir una relación típica de trabajo porque no se aplican los principios ideológicos del derecho de trabajo, se debe aceptar afirmativamente que existe entre el Estado y sus trabajadores una relación laboral aunque se apliquen normas administrativas de orden público.

2.3. Elementos propios de la relación laboral en el sector público

2.3.1. Profesionalización

Comprende las clases de puestos en los que se realizan labores de gran complejidad, que requieren un nivel de preparación académica superior, cuyo desempeño del puesto o cargo se necesita de un título universitario y el grado académico correspondiente legalmente reconocido.

Dentro de la administración pública debido a la importancia del puesto, es necesario que los mismos sean ocupados por profesionales, por técnicos o especializados. Dicha especialización no siempre surge del academismo, sino también de la capacidad innata y/o adquirida de algunos funcionarios

Por lo regular, los servicios de profesionales se formalizan mediante contratos individuales de trabajo o contratos administrativos, por el cargo que desempeñan pertenecen al servicio exento y la Ley de Servicio Civil no los protege, incluso algunos no tienen ninguna relación laboral con el Estado.

Como elemento propio de la relación de trabajo en el sector público, la profesionalización de los funcionarios y empleados públicos debe existir, con el objeto de mejorar la administración pública en la prestación de servicios para beneficio de la sociedad.

Actualmente las entidades que conforman el sector público han tomado conciencia de que se debe de profesionalizar a sus empleados, tecnificándolos, especializándolos, por tal razón han creado centros de estudios de capacitación técnica o administrativa.

2.3.2. Estabilidad

Mario de la Cueva la define como fuente y garantía del Derecho de Trabajo, otorgándole un carácter permanente en la relación laboral, la cual solo a instancia y voluntad propia del trabajador, hace depender su disolución, pero con variadas excepciones para el patrono en el incumplimiento grave de ciertas obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de ambos como sujetos de la relación laboral hace imposible su continuación.¹⁸

La estabilidad en sentido propio, consiste en el derecho del empleado a conservar su puesto durante toda su vida laboral, no pudiendo por el contrato a ser declarado cesante.¹⁹

Doctrinariamente se ha definido lo que es la estabilidad del trabajo dentro del derecho laboral, cuyos contenidos le dan la importancia que merece como elemento propio de la relación de trabajo, pero recordemos que el derecho de trabajo sustentado en la iniciativa privada no se aplica a los servidores públicos, sino en forma supletoria a interés del Estado.

La definición de estabilidad en los servidores públicos como un derecho de no ser removido de los cargos, sino por causa legal imputable al propio

¹⁸ De la Cueva, Mario, **El nuevo derecho mexicano del trabajo**, 13ª ed., 1989, Ed. Porrúa, pág. 217-219.

¹⁹ Bogilano, Palmiro, **La estabilidad en el contrato de trabajo**, 10ª ed., 1990, Ed. Porrúa, pág. 7.

trabajador no justifica al patrono como en el caso del Estado de removerlos en cualquier momento, más cuando suceden cambios de gobernantes, en cuyo caso la estabilidad del empleado público o funcionario está en peligro.

La estabilidad del empleo como una protección jurídica de los trabajadores sean éstos de la iniciativa privada o del sector público, reviste de gran importancia, pues algunos doctrinarios le llaman estabilidad absoluta o relativa, propia e impropia perfecta e imperfecta, según sean los efectos jurídicos que cause.²⁰

2.3.3. Subordinación

Es el elemento de la relación laboral que se define como el deber de obedecer, surca al trabajador, a la voluntad del patrono o representante de la empresa, subordinación que se manifiesta en la fijación de horarios comprendidos en reglamentos.

La subordinación tiene tres aspectos fundamentales que significan para el trabajador; la dependencia que tiene respecto al patrono y al trabajo, al salario y a la supervisión, los cuales se definen como:

²⁰ Napoli, Rodolfo, **Derecho del trabajo y de la seguridad social**, 13ª ed., 1989, Ed. De Palma, pág 119.

- a. Subordinación técnica que es la obligación de observar normas técnicas o dictados especiales y técnicos;
- b. Subordinación económica porque no se trabaja por placer, sino con base a remuneración;
- c. Subordinación legal que se refiere a la existencia de normas jurídicas en las relaciones de trabajo.

Con respecto a los servidores públicos del sector estatal están sujetos a obedecer y cumplir normas administrativas y leyes que rigen las relaciones de trabajo, entre las que se pueden citar; Ley Orgánica del Presupuesto, Ley de Servicio Civil, Ley de Salarios de la Administración Pública y otras.

2.3.4. Ausencia de riesgos

Según los Artículos 1649, 1663, 1665 y 1666 del Código Civil, las pérdidas o deterioros que el patrono sufre en el campo de los negocios de ninguna manera incluye la participación del trabajador, ya que es únicamente responsabilidad del patrono la administración del negocio. Sobre el particular no está regulado en la Ley de Servicio Civil, lo establecido para los trabajadores en general, lo que dice el Código de Trabajo en el Artículo 88 inciso c), que en ningún caso el trabajador deberá asumir los riesgos de pérdidas que tenga el

patrono, al contrario existe responsabilidad civil de parte de los patronos a responder por daños o perjuicios que causen sus empleados y demás trabajadores en actos del servicio, misma responsabilidad existe para el Estado y las municipalidades.

2.4. Elementos personales

2.4.1. El Estado como empleador

El Estado como sujeto de la relación de trabajo, bien se le puede denominar patrono, y en nuestro medio es el mayor empleador, debido que para la consecución de sus fines emplea a gran número de trabajadores.

Al llamársele patrono en la relación laboral del sector público con sus trabajadores, no se le debe confundir como un patrono de la empresa privada, en virtud de que la legislación laboral que se aplica es diferente, mientras que los trabajadores de la iniciativa privada, gozan del privilegio que les otorga el derecho de trabajo, los servidores del sector público únicamente tienen normas especiales de carácter administrativo, definiciones que diferencian al Estado con la empresa privada en las relaciones laborales con sus trabajadores.

Considerando que el Estado dentro de sus fines presuponen una estructura política social y económica más o menos orgánica, referida al carácter

jurídico, administrativo y político de la nación que lleva en la realización de fines, una generación de funciones que le son propias como parte referencial de la administración pública y entidades descentralizadas, autónomas o semiautónomas, por la delegación que se les asigna demuestran una desigualdad jurídica entre el sector público y sus trabajadores en cuanto a la relación laboral se refiere, por cuanto no da lugar la aplicación de la legislación laboral, sino únicamente en forma supletoria según sea el caso y en mínimas ocasiones

2.4.2. Servidores públicos

Se considera servidor público, la persona individual que ocupe un puesto en la Administración Pública en virtud de nombramiento, contrato o cualquier otro vínculo legalmente establecido, mediante el cual queda obligado a prestarle sus servicios o a ejecutarle una obra personalmente a cambio de un salario, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata de la propia Administración Pública.

También se consideran servidores públicos los trabajadores que están al servicio del Estado y sus entidades, remunerados por el erario nacional y nombrados conforme acuerdo formal. No debería de llamárseles así, según la doctrina laboral, tomando en cuenta que da la idea inexacta de servidumbre, siervo, servidor o sirviente.

El Estado como persona jurídica requiere la existencia de personas físicas que manifiesten su voluntad y esas personas físicas, se relacionan directamente con los órganos administrativos, constituyéndose en titulares de ellos y asumiendo el ejercicio de las facultades que se encuentran dentro de la esfera de competencia de cada uno de los órganos.

La Ley de Servicio Civil, Decreto número 1748 del Congreso de la República regula que esa ley es de orden público y los derechos que consigna son garantías mínimas irrenunciables para los servidores públicos, susceptibles de ser mejoradas conforme las necesidades y posibilidades del Estado.

El propósito general de esta ley, es regular las relaciones entre la Administración Pública y sus servidores, con el fin de garantizar su eficiencia, asegurando los mismos, justicia y estímulo en su trabajo, y establecer las normas para la aplicación de un sistema de Administración de personal.

2.4.2.1. Clases de servidores públicos

Usualmente se establecen dos clases de categorías de personas que ocupan cargos o puestos públicos:

1. Funcionarios públicos
2. Empleados o trabajadores públicos

2.4.2.1.1. Funcionarios públicos

Se entiende por funcionario público quien, por disposición de la ley, por elección popular o legítimo nombramiento, ejerce cargo o mando, jurisdicción representación, de carácter oficial, porque es el que expresa la voluntad del Estado y por consiguiente lo representa. Artículo uno, inciso dos de las disposiciones generales del Código Penal.

Se denomina funcionario público a la persona que tiene a su cargo un puesto superior en la administración del Estado, por elección o nombramiento. A quienes ejecutan las actividades bajo supervisión se les denomina burócratas, empleados o trabajadores públicos. A todos se les ha llamado servidores públicos, de ahí que a todo el conjunto de personas que trabajan para el Estado, en puestos de administración pública se les denomina "Servicio Civil". Algunos autores los consideran como Trabajadores del Estado, y "son todos aquellos que desempeñan una función pública dentro del Estado".²¹

La tendencia moderna es denominar funcionarios públicos a todas las personas que realizan funciones en nombre de la administración estatal con carácter civil.

²¹ Alcalá Zamora y Castillo, Luis, Cabanellas de Torres, Guillermo. **Tratado de política laboral y social**, 15ª ed., 1982, Ed. Heliasta S.R.L., pág. 35.

Para distinguirlos en orden a la importancia de las funciones que tienen a su cargo, se denomina Funcionarios Públicos Superiores, a quienes ejercen el poder público como gobernantes y toman decisiones en nombre del Estado, unos son electos y otros nombrados; Funcionarios Públicos Intermedios, a quienes coordinan y controlan la ejecución de los planes de gobierno y su presupuesto, deben tener conocimientos especiales y pueden llegar al puesto mediante oposición, -por carrera administrativa, cuando son ascendidos- o por nombramiento de confianza; y Funcionarios Públicos Menores a los ejecutores intelectuales y manuales de las tareas de administración, son nombrados mediante examen de oposición y hacen carrera administrativa, solo pueden ser removidos por causa justificada y se rigen por la Ley de Servicio Civil o por leyes especiales laborales, como por ejemplo, la Ley de Servicio Municipal, que rige para los trabajadores municipales.

Se consideran funcionarios públicos todos aquellos dignatarios, autoridades, funcionarios y empleados públicos que por elección popular, nombramiento, contrato o cualquier otro vínculo presten sus servicios en el Estado, sus organismos, los municipios, sus empresas y entidades descentralizadas y autónomas.

También se consideran funcionarios públicos a los miembros de juntas directivas, directores, gerentes, administradores y demás personas relacionadas con la recaudación, custodia, administración, manejo e inversión de fondos y

valores de las asociaciones, fundaciones y demás entidades o personas jurídicas que reciban aportes o subvenciones del Estado, de sus instituciones o del municipio, o que efectúen colectas públicas. (Según la Ley de Probidad y Responsabilidades de Funcionarios y Empleados Públicos)

Los funcionarios públicos están obligados a desempeñar sus atribuciones, facultades y funciones con estricto apego a la ley guatemalteca, asimismo están sujetos a responsabilidades de carácter administrativo, civil y penal por las infracciones, omisiones, acciones, decisiones y resoluciones en que incurran en el ejercicio de su cargo.

2.4.2.1.2. La relación funcional (Servicio Civil)

A partir del momento en que una persona toma posesión del cargo público, luego de aceptar el nombramiento o la elección, se origina la relación funcional, la cual es definida por el Autor Hugo Calderón como "el vínculo jurídico laboral que une al Estado con los particulares que pasan a formar parte del servicio civil, desde el momento que inician en el ejercicio del cargo, hasta la entrega del mismo".²²

²² Calderón Morales, Hugo Haroldo. **Derecho administrativo I**, 13ª Ed., 2005, Ed.Orion, pág. 140.

Por su parte el Licenciado Rafael Godínez Bolaños, al definir la relación funcional indica que "es el vínculo que une al Estado con sus trabajadores civiles (superiores, intermediarios y menores), desde que toman posesión en el cargo público por elección o nombramiento (se exceptúan los contratos por servicios técnicos o profesionales) hasta la entrega del puesto y que obliga al primero a pagar las remuneraciones y prestaciones por el trabajo intelectual o material de los segundos, de conformidad con las normas legales que regulan el régimen del servicio civil".

La relación funcional produce efectos jurídicos en forma de derechos y obligaciones para el Estado como patrono y para el funcionario como trabajador público.

La relación funcional se rige por la Constitución Política de la República, Ley de Servicio Civil, Ley de Salarios de la Administración Pública, Ley Orgánica del Presupuesto, Ley de Clases Pasivas del Estado y especialmente leyes de índole laboral, tales como la Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público, Ley de Prestación de Aguinaldo a los trabajadores del sector público, etc. Los reglamentos derivados de esas leyes, los pactos y convenios colectivos de trabajo celebrados entre el Estado y sus trabajadores, así como por los estatutos y reglamentos de los trabajadores de las entidades descentralizadas y autónomas.

La relación laboral de los trabajadores del Estado, requiere como condición, que exista previamente un Acuerdo de Nombramiento del cargo, así como la suscripción del acta de toma de posesión del mismo.

También puede iniciarse la relación laboral, mediante la suscripción de un contrato y no mediante nombramiento. Al respecto, Guillermo Cabanellas de Torres, indica que "el contrato de trabajo del Estado y sus trabajadores, es aquel que se celebra entre la administración pública y un particular con ocasión de una relación laboral que implique la prestación de servicios de cualquier naturaleza, en forma subordinada y mediante una retribución y demás condiciones económico sociales".²³

2.4.2.1.3. Empleados públicos

Es el servidor público que ejecuta o realiza lo que se le manda, es el agente que presta servicios con carácter permanente, exclusivo, mediante una remuneración, encontrándose jerárquicamente dirigido por el funcionario. La denominación de trabajador civil del Estado comprende a todo funcionario o empleado que desempeña un puesto en los organismos, ministerios y en las entidades descentralizadas, autónomas o semiautónomas en virtud de elección, nombramiento, contrato o cualquier otro vínculo legalmente establecido.

Empleado público es quien, sin facultades legales de propia denominación, realiza o ejecuta lo que se le manda, o desempeña labores de agente o guardián de orden público.

Para distinguir entre funcionarios, empleados, servidores o trabajadores hay una serie de criterios a saber:

- Duración del servicio

Según este criterio, los funcionarios son designados para un tiempo determinado, o sea, que sus funciones son temporales, mientras que los empleados son designados indefinidamente haciendo carrera administrativa.

- Remuneración

Según este criterio, los funcionarios pueden ser honoríficos y los empleados siempre remunerados. Este criterio no es aceptado porque difiere con el principio general de que todo servicio debe ser remunerado, y en tal sentido, todos los funcionarios reciben una remuneración por los servicios que prestan.

²³ Cabanellas de Torres, Guillermo, **Diccionario enciclopédico de derecho usual**, 12^a ed., 1993, Ed. Heliasta S.R.L., pág. 513

- Naturaleza pública y privada de la relación laboral

De acuerdo con este criterio, la relación jurídica que vincula al funcionario con la administración será de carácter público, en tanto que la vinculación del empleado sería de carácter privado.

El anterior criterio ha sido impugnado porque tanto en uno como en el otro caso, las relaciones serían de naturaleza pública, en virtud de que las normas reguladoras de las relaciones entre funcionarios y empleados con el Estado, son normas de Derecho Administrativo, y por lo tanto, son normas de Derecho Público.

- Texto jurídico que establece sus atribuciones

Exponen los que sostienen este criterio, que los funcionarios estarían contempladas sus atribuciones en la Constitución Política de la República o en la Ley de Probidad y Responsabilidades de Funcionarios y Empleados Públicos y la de los empleados estarían en los reglamentos.

Este es un criterio meramente formal y que, por otra parte, no resistiría su fundamento ante la circunstancia de que no hay ningún obstáculo para que mediante disposiciones reglamentarias se fijen atribuciones a los funcionarios o a

la inversa, que en textos legales hayan normas que fijen atribuciones a los empleados públicos.

- Poder de decisión y de mando

Según los autores que sostienen este criterio, los funcionarios tienen poder de decisión y de mando, mientras que los empleados serían meros ejecutores y auxiliares. Este criterio parece ser el más adecuado, pero perfectamente puede complementarse con el de que los funcionarios tienen un carácter representativo, es decir, que manifiestan la voluntad de la administración y son intermediarios entre ella y los particulares. El funcionario supone un encargo legal que crea una relación externa que da al titular un carácter representativo, el empleado sólo supone una vinculación interna que hace que su titular sólo concurra a la formación de la función pública. El carácter representativo de los funcionarios los coloca como intermediarios entre el Estado y los particulares y como jefes superiores de los empleados bajo su mando en el ejercicio de las funciones que tienen asignadas.

En la legislación guatemalteca se reconoce la existencia de esas categorías de personas que ocupan los cargos públicos al establecer: El Artículo 154 de la Constitución Política de la República regula: "Los funcionarios y empleados públicos están al servicio del Estado y no de partido alguno".

2.5. Regulación legal de los trabajadores del Estado

El régimen legal de los trabajadores del Estado, se ha generado para garantizar al país la eficiente operación de los servicios públicos, para alcanzar su fin supremo que es el bien común, afirmando y garantizando la dignidad de los trabajadores, a través de principios de justicia social, al remunerar el correcto desempeño de los distintos puestos de la administración pública, garantizando además, los derechos sociales mínimos contenidos en la Constitución Política de la República de Guatemala y en las demás leyes laborales del país.

La Constitución Política de la República en su Capítulo II, Derechos Sociales de los trabajadores del Estado, Artículos 107 al 117 establece normas que regulan la relación jurídica entre el Estado y sus trabajadores o funcionarios públicos. Dicho cuerpo legal regula en el Artículo 108 que: "Las relaciones del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas con sus trabajadores se rigen por la Ley de Servicio Civil".

El propósito de la Ley de Servicio Civil es regular las relaciones surgidas entre la administración pública y sus servidores, establece una serie de principios y garantías mínimas para los servidores públicos, así como el establecimiento de normas que regulen la eficiencia de la administración de personal.

Esta ley, en su Artículo cuatro define al servidor público como "la persona individual que ocupe un puesto en la administración pública en virtud de nombramiento, contrato o cualquier otro vínculo legalmente establecido, mediante el cual queda obligada a prestarle sus servicios o a ejecutarle una obra personalmente a cambio de un salario, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata de la propia administración pública.

En el Artículo 1 del Reglamento de la Ley de Servicio Civil, Acuerdo Gubernativo número 18-98, se encuentra una definición de funcionarios y empleados públicos, estableciendo lo siguiente: "Servidores públicos. Para los efectos de la Ley de Servicio Civil y el presente Reglamento, se consideran como servidores públicos o trabajadores del Estado, los siguientes: a) Funcionario público. Es la persona individual que ocupa un cargo o puesto, en virtud de elección popular o nombramiento conforme a las leyes correspondientes, por el cual ejerce mando, autoridad, competencia legal y representación de carácter oficial de la dependencia o entidad estatal correspondiente y, b) Empleado público. Es la persona individual que ocupa un puesto al servicio del Estado en las entidades o dependencias regidas por la Ley de Servicio Civil, en virtud de nombramiento o contrato expedidos de conformidad con las disposiciones legales, por el cual queda obligado a prestar sus servicios o a ejecutar una obra personalmente a cambio de un salario, bajo la dirección continuada del representante de la dependencia, entidad o institución donde presta sus servicios y bajo la subordinación inmediata del funcionario o representante.

El Reglamento de Prestaciones en Dinero, contenido en el Acuerdo número 468 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en su Artículo tres, define al trabajador del Estado como "toda persona, sea cual fuere su categoría o denominación (autoridad, funcionario o empleado público), que preste aquel o a sus entidades descentralizadas, autónomas y semiautónomas, un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento que le haya sido expedido por autoridad o funcionario competente, de contrato o por el hecho de figurar en las listas o nóminas de presupuesto o en las de pago por planilla".

También existen otras normas ordinarias que regulan la relación laboral de los trabajadores del Estado en general, entre las que podemos mencionar: Ley de Salarios en la Administración Pública, Ley de Probidad y Responsabilidad de Funcionarios Públicos, Ley Orgánica del Presupuesto, Ley de Aguinaldos, Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Ley de Educación Nacional, Ley de Clases Pasivas Civiles del Estado, Ley de Sindicalización y Huelga de los Trabajadores del Estado, asimismo existen Convenios y Tratados Internacionales ratificados por Guatemala ante la Organización Internacional del Trabajo, Reglamentos de las leyes ordinarias citadas, pactos y convenios colectivos de trabajo y aplicado en forma supletoria el Código de Trabajo, así como los principios especiales del Derecho de Trabajo.

2.6. Derechos, obligaciones y prohibiciones del patrono

2.6.1. Derechos a la libre elección de los trabajadores

Este es un derecho previo a la celebración del contrato de trabajo y se mantiene siempre, salvo en aquellos casos especiales en que se limita esta libre elección, como por ejemplo, que se haya acordado en un pacto colectivo una mecánica específica de contratación, o que en casos de emergencia nacional, el gobierno ordene una contratación forzosa.

En varias legislaciones latinoamericanas la misma ley establece un procedimiento en los casos de vacantes definitivas o mayores de treinta días; por lo general, que la plaza será ocupada por el trabajador con mayor antigüedad de la categoría inmediata inferior de la respectiva actividad y en caso de concurrencia, se preferirá al más apto.²⁴

2.6.2. Derecho a la adquisición del producto de trabajo

Este derecho se deriva del contrato de trabajo y en consecuencia, el patrono es dueño del producto del trabajo.

²⁴ Fernández Molina, Luis, **Derecho laboral guatemalteco**, 12ª ed., 1996, Ed. Oscar de León Palacios, pág. 108.

Ese excedente en el precio de los bienes que se adquieren por virtud del trabajo que se realiza, es el principal incentivo que motiva al empleador para crear el puesto de trabajo. La doctrina marxista le denomina plusvalía y considera que el empleador se aprovecha desmedidamente del trabajo de su empleado, ya que el incremento en el precio de los productos que le impone la labor del dependiente, es mucho más alto que lo que éste devenga como salario. Se considera pues que el trabajador está siendo en alguna medida defraudado. No considera esta posición el factor riesgo que asume el empresario, ni las virtudes de materializar una iniciativa. Por otra parte, si el producto del trabajo se repartiera entre los trabajadores, el empresario no encontraría estímulo alguno, lo que provocaría una disminución de las personas que se arriesgaran a montar un negocio, lo que a su vez provocaría desempleo.²⁵

El Código de Trabajo, en sus consideraciones, hace una interesante alusión a los derechos justos del patrono, aunque sin definir en qué consiste ese derecho justo.

2.7. Obligaciones del patrono

El Artículo 61 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, establece que son obligaciones de los patronos:

²⁵ **Ibid**, pág. 109.

- Enviar dentro del improrrogable plazo de dos primeros meses de cada año a la dependencia administrativa correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, directamente o por medio de las autoridades de trabajo del lugar donde se encuentra la respectiva empresa, un informe que por lo menos debe contener estos datos:
 1. Egresos totales que hayan tenido por concepto de salarios durante el año anterior, con la debida separación de las salidas por jornadas ordinarias y extraordinarias; y
 2. Nombres y apellidos de sus trabajadores con expresión de la edad aproximada, nacionalidad, sexo, ocupación, número de días que haya trabajado cada uno y el salario que individualmente les haya correspondido durante dicho año.
- Preferir, en igualdad de circunstancias, a los guatemaltecos sobre quienes no lo son y a los que les hayan servido bien con anterioridad respecto de quienes no estén en ese caso;
- Guardará los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra;

- Dar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, debiendo suministrarlos de buena calidad y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que el patrono haya convenido en que aquellos no usen herramienta propia;
- Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles del trabajador, cuando éstos necesariamente deban mantenerse en el lugar donde se presten los servicios.
- Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su empresa para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, y dar a aquellas los informes indispensables que con ese objeto les soliciten. En este caso, los patronos pueden exigir a dichas autoridades que les muestren sus respectivas credenciales. Durante el acto de inspección los trabajadores podrán hacerse representar por uno o dos compañeros de trabajo;
- Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono;
- Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares, sin reducción del salario;

- Deducir del salario del trabajador las cuotas ordinarias y extraordinarias que le corresponda pagar a su respectivo sindicato o cooperativa, siempre que lo solicite el propio interesado o a la respectiva organización legalmente constituida. En este caso, el sindicato o cooperativa debe de comprobar su personalidad jurídica por una sola vez y realizar tal cobro en talonarios autorizados por el Departamento Administrativo de Trabajo, demostrando al propio tiempo, que las cuotas cuyo descuento pida son las autorizadas por sus estatutos o, en el caso de las extraordinarias, por la asamblea general;
- Procurar por todos los medios a su alcance la alfabetización de sus trabajadores que lo necesiten;
- Mantener en los establecimientos comerciales o industriales donde la naturaleza del trabajo lo permita, un número suficiente de sillas destinadas al descanso de los trabajadores durante el tiempo compatible con las funciones de éstos;
- Proporcionar a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en la finca donde trabajan, la leña indispensable para su consumo doméstico, siempre que la finca de que se trate la produzca en cantidad superior a la que el patrono necesite para la atención normal de la respectiva empresa. En este caso deben cumplirse las leyes forestales y el patrono puede elegir entre dar la leña cortada o indicar a los trabajadores campesinos dónde pueden

cortarla y con qué cuidados deben hacerlo, a fin de evitar daños a las personas, cultivos o árboles;

- Permitir a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en terrenos de la empresa donde trabajan que tomen de las presas, estanque, fuentes u ojos de agua, la que necesiten para sus usos domésticos y los de los animales que tengan; que aprovechen los pastos naturales de la finca para la alimentación de los animales, que de acuerdo con el contrato de trabajo, se les autorice a mantener; que mantengan cerdos amarrados o enchiquerados y aves de corral dentro del recinto en que esté instalada la vivienda que se les haya suministrado en la finca, siempre que no causen daños o perjuicios dichos animales o que las autoridades de trabajo o sanitarias no dicten disposición en contrario; y que aprovechen las frutas no cultivadas que haya en la finca de que se trate y que no acostumbre aprovechar el patrono, siempre que el trabajador se limite a recoger la cantidad que puedan consumir personalmente él y sus familiares que vivan en su compañía;
- Permitir a los trabajadores campesinos que aprovechen los frutos y productos de las parcelas de tierra que les concedan; y
- Conceder licencia con goce de sueldo a los trabajadores en los siguientes casos:

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

2.8. Prohibiciones a los patronos

El Artículo 62 del citado cuerpo legal establece para los patronos las prohibiciones siguientes:

- Inducir o exigir a sus trabajadores que compren sus Artículos de consumo a determinados establecimientos o personas;
- Exigir o aceptar dinero u otra compensación de los trabajadores como gratificación para que se les admita en el trabajo o por cualquiera otra concesión o privilegio que se relacione con las condiciones de trabajo en general;
- Obligar o intentar obligar a los trabajadores, cualquiera que sea el medio que se adopte, a retirarse de los sindicatos o grupos legales a que pertenezcan o a ingresar a unos o a otros;
- Influir en sus decisiones políticas o convicciones religiosas;
- Retener por su sola voluntad las herramientas u objetos del trabajador sea como garantía o a título de indemnización o de cualquier otro no traslativo de propiedad;

- Hacer o autorizar colectas o suscripciones obligatorias entre sus trabajadores, salvo que se trate de las impuestas por la ley;
- Dirigir o permitir que se dirijan los trabajos en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga;
- Ejecutar cualquier otro acto que restrinja los derechos que el trabajador tiene conforme la ley.

2.9. Derechos, obligaciones y prohibiciones del trabajador

2.9.1. Derechos de los servidores públicos

El Artículo 61 de la Ley de Servicio Civil, regula que los servidores públicos en los servicios por oposición, gozan de los derechos establecidos en la constitución, en el texto de esta ley y además de los siguientes:

- A no ser removidos de sus puestos, a menos que incurran en las causales de despido debidamente comprobadas, previstas en esta ley.
- A gozar de un periodo anual de vacaciones remuneradas de veinte días hábiles después de cada año de servicios continuos. Las vacaciones no son

acumulables, deben gozarse en períodos continuos y no son compensables en dinero, salvo que se hubiere adquirido el derecho y no se hubiere disfrutado al cesar la relación de trabajo por cualquier causa.

- Treinta días a los servidores públicos expuestos a riesgos que causen enfermedades profesionales, los que sean enumerados para ese efecto en el reglamento respectivo.
- A licencias con o sin goce de sueldo, por enfermedad, gravidez, estudios, adiestramiento y otras causas de conformidad con el reglamento respectivo.
- A enterarse de las calificaciones periódicas de sus servicios,
- A recibir en la primera quincena del mes de diciembre de cada año un aguinaldo en efectivo; que se liquidará de conformidad con la ley y reglamentos respectivos.
- A recibir indemnización por supresión del puesto o despido injustificado directo o indirecto, equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos y si los servicios no alcanzaren a un año, o la parte proporcional al tiempo trabajado. Su importe se debe calcular conforme al promedio de los sueldos devengados durante los últimos seis meses, a partir de la fecha de supresión del puesto. Este derecho en ningún caso excederá de cinco

sueldos. El pago de la indemnización se hará en mensualidades sucesivas, a partir de la supresión del puesto y hasta completar la cantidad que corresponda.

2.9.2. Obligaciones de los servidores públicos

El Artículo 64 de la Ley de Servicio Civil, regula que además de la que determinen estas leyes y reglamentos, son deberes de los servidores públicos:

- Jurar, acatar y defender la Constitución de la República.
- Cumplir y velar porque se cumpla la presente ley y sus reglamentos.
- Acatar las ordenes e instrucciones que les impartan sus superiores jerárquicos, de conformidad con la ley, cumpliendo y desempeñando con eficiencia las obligaciones inherentes a sus puestos y en su caso, responder de abuso de autoridad y de la ejecución de las órdenes que puedan impartir sin que queden exentos de la responsabilidad que les corresponde por las acciones de sus subordinados.

- Guardar discreción, aun después de haber cesado en el ejercicio de sus cargos, en aquellos asuntos que por su naturaleza, o en virtud de leyes, reglamentos o instrucciones especiales, se requiera reserva.
- Observar dignidad y respeto en el desempeño de sus puestos hacia el público, los jefes, compañeros y subalternos, cuidar de su apariencia personal y tramitar con prontitud, eficiencia e imparcialidad los asuntos de su competencia.
- Evitar dentro y fuera del servicio la comisión de actos reñidos con la ley, la moral y las buenas costumbres, que afecten el prestigio de la Administración Pública.
- Asistir con puntualidad a sus labores.
- Actuar con lealtad en el desempeño de sus funciones.

2.9.3. Prohibiciones de los servidores públicos

El Artículo 65 de la Ley de Servicio Civil establece que además de las previstas en esa ley y en otras que sean aplicables, las siguientes prohibiciones generales de los servidores públicos:

- Hacer discriminaciones por motivo de orden político, social, religioso, racial o de sexo, que perjudiquen o favorezcan a los servidores públicos o aspirantes a ingresar en el Servicio Civil.
- Ningún funcionario ni empleado debe usar su autoridad oficial para obligar a permitir que se obligue a sus subalternos a dedicarse a actividades políticas dentro o fuera de su función como servidores públicos, ni a hacer cualquiera otra actividad en favor o en contra de partidos político alguno.

El Artículo 66 de la misma normativa establece que a los servidores públicos les está especialmente prohibido:

- Solicitar o recibir dádivas, regalos o recompensas de sus subalternos o de los particulares y solicitar, dar o recibir dádivas de sus superiores o de los particulares, con el objeto de ejecutar, abstenerse de ejecutar o ejecutar con mayor esmero o retardo cualquier acto inherente o relacionado con sus funciones.
- Ejecutar cualesquiera de los actos descritos en el inciso anterior, con el fin de obtener nombramiento, aumento de salario, promoción u otra ventaja análoga

- Solicitar o recoger, directa o indirectamente, contribuciones, suscripciones o cotizaciones de otros servidores públicos, salvo las excepciones muy calificadas que establezcan los reglamentos.
- Ejercer actividades o hacer propaganda de índole política durante y en el lugar de trabajo.
- Tomar en cuenta la filiación política de los ciudadanos para atender sus gestiones, favoreciéndolos o discriminándolos.
- Coartar directa o indirectamente la libertad de sufragio.
- Ninguna persona podrá desempeñar más de un empleo o cargo público remunerado, con excepción de quienes presten servicios en centros docentes o instituciones asistenciales y siempre que los horarios sean compatibles.
- Queda prohibida la huelga de los servidores públicos.

2.10. Retribuciones de los servidores públicos

El Artículo 70 de la Ley de Servicio Civil regula el régimen de salarios de los trabajadores públicos así:

Todo servicio o trabajo que no deba prestarse gratuitamente en virtud de ley o sentencia, debe ser equitativamente remunerado. Los servidores públicos comprendidos en los servicios por oposición y sin oposición deben ser remunerados con base en un sistema que garantice el principio de igual salario por igual trabajo, prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad.

El Artículo 71 del mismo cuerpo legal, regula el plan de salarios de la manera siguiente: En consulta con el Ministro de Hacienda y Crédito público y con las respectivas autoridades nominadoras, el Director de la Oficina Nacional de Servicio Civil, elaborará y someterá a la consideración del Presidente de la República, un plan de salarios para los empleados y funcionarios comprendidos en los servicios por oposición y sin oposición, para lo cual el Director formulará una escala por cada clase de puestos, que comprenda remuneraciones mínimas y máximas, y las intermedias que se estime apropiadas.

Para el cumplimiento de esta disposición, el director debe tomar en consideración los requisitos de las clases de puestos en el plan de Clasificación, los niveles de salario prevalecientes en las entidades autónomas, semiautónomas y descentralizadas, y en las empresas particulares, las posibilidades de la administración y todas las demás condiciones y circunstancias pertinentes. El director debe revisar el plan de salarios, por lo menos cada cuatro años para determinar si amerita cualquier tipo de modificación.

El Presidente de la República, por conducto del ministerio respectivo, presentará al Organismo Legislativo, la iniciativa de ley correspondiente, la que, una vez aprobada y promulgada, constituirá la Ley de Salarios para todas las clases de puestos en los servicios por Oposición y sin Oposición. Las normas del plan de salarios serán aplicadas por las autoridades fiscales para el pago de salarios, control contable y presupuestario, y los demás efectos consiguientes.

2.11. Jornadas de trabajo, descansos, vacaciones

2.11.1. Jornadas de trabajo

El término jornada es una derivación del francés "journal" y en términos generales hace referencia a la actividad laboral máxima, ya sea diaria o semanal, máximo que se establece en contraposición a una plena libertad contractual. También por jornada o jornal se entiende el salario devengado en un día.

Antiguamente tenía también otras acepciones, era el camino o el trayecto que solía andarse en un día (algunas legislaciones españolas lo fijaban entre cuarenta y cincuenta kilómetros actuales) o el ingreso percibido por el trabajo en un día.

En un contexto jurídico, por jornada de trabajo se entiende el lapso, período o duración de tiempo durante el cual el trabajador debe estar dispuesto

jurídicamente para que el patrono utilice su fuerza de trabajo intelectual o material.

Al hablar de jornada de trabajo, lo que realmente se está diciendo en términos legales es jornada máxima de trabajo, ya que la regulación legal tiene por objeto fijar un límite al tiempo de sujeción del trabajador al patrono. Más allá de ese período, el trabajador no está obligado a laborar, por lo mismo no puede fijarse como condición contractual ordinaria un horario que exceda los límites legales.²⁶

El Artículo 67 de la Ley de Servicio Civil regula que la jornada ordinaria de trabajo será fijada por la Junta Nacional de Servicio Civil en el reglamento respectivo y la misma no podrá ser menor de cuarenta horas ni exceder en ningún caso de cuarenta y cuatro horas semanales. En el reglamento se fijará lo relativo a la jornada diaria, nocturna y mixta y los sistemas de distribución del tiempo de trabajo que las circunstancias ameriten.

El Artículo 68 del citado cuerpo legal establece que todo servidor público tiene derecho como mínimo a un día de descanso remunerado después de una jornada semanal ordinaria de trabajo o de cada seis días consecutivos.

²⁶ **Ibid**, pág. 223.

Es entendido que cuando el salario se pague por quincena, por mes o por un período mayor, incluye el pago de los días de descanso semanal y los días de asueto mínimo a un día de descanso remunerado después de una jornada semanal ordinaria de trabajo o de cada seis días consecutivos.

Es entendido que cuando el salario se pague por quincena, por mes o por un periodo mayor, incluye el pago de los días de descanso semanal y los días de asueto.

El Artículo 78 del Reglamento de la Ley de Servicio Civil, regula que la Jornada única de trabajo es el tiempo que un servidor publico permanece a disposición de la Administración Pública, de conformidad con las normas del presente reglamento.

La Jornada única de trabajo diurna, es la que se ejecuta entre las seis y las dieciocho horas de un mismo día, y no puede exceder de ocho horas diarias y de cuarenta y cuatro a la semana.

Jornada única de trabajo nocturna, es la que se ejecuta entre las dieciocho horas de un día y las seis horas del día siguiente, no puede ser mayor de seis horas diarias ni de treinta y tres a la semana. Jornada única de trabajo Mixta, es la que se efectúa durante un lapso que abarque parte del período diurno y parte del periodo nocturno. No obstante, se considera jornada nocturna la jornada

mixta en la que se labora cuatro horas o más durante el periodo nocturno, ésta no puede ser mayor de siete horas diarias, sin exceder de treinta y ocho horas y media a la semana.

El Artículo 79 del citado reglamento establece el horario oficial de la jornada única ordinaria para todas las dependencias del Organismo Ejecutivo en la capital de la República, se establece de las 9:00 a las 17:00 horas y en los otros departamentos y municipios del país, de las 8.00 a las 16:30 horas, ambas de lunes a viernes.

Los servidores públicos gozarán de un período de descanso o almuerzo de media hora, el cual deberá otorgarse entre las 12:00 a las 14:00 horas. Para este efecto las autoridades nominadoras o sus representantes, deberán organizar los turnos respectivos a fin de garantizar la continuidad del servicio.

2.11.2. Descansos

Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso remunerado después de cada semana de trabajo. La semana se computará de cinco a seis días según, costumbre en la empresa o centro de trabajo.

Son días de asueto con goce de salario el uno de enero; el jueves, viernes y sábado santos; el uno de mayo, el treinta de junio, el quince de septiembre; el

veinte de octubre; uno de noviembre; el veinticuatro de diciembre mediodía, a partir de las doce horas; el veinticinco de diciembre; el treinta y uno de diciembre, mediodía, a partir de las doce horas, y el día de la festividad de la localidad.

El pago de los días de descanso semanal o de los días de asueto se debe hacer de acuerdo con el promedio diario de salarios ordinarios y extraordinarios que haya devengado el trabajador durante la semana inmediata anterior al descanso o asueto de que se trate, según lo establecen los Artículos 126 al 129 del Código de Trabajo.

2.11.3. Vacaciones

Por vacaciones anuales retribuidas se entiende un número previamente de jornadas consecutivas, fuera de los días festivos, días de enfermedad y convalecencia, durante los cuales, cada año, llenando el trabajador ciertas condiciones de servicio, interrumpe el trabajo y continúa percibiendo su remuneración.²⁷

De conformidad con el Artículo 102 inciso i) de la Constitución Política de la República, todo trabajador tiene derecho a quince días hábiles de vacaciones anuales pagados después de cada año de servicios continuos, a excepción de

²⁷ **Organización Internación del Trabajo.**

los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho de diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación del trabajo.

La duración de las vacaciones varía según las diferentes legislaciones y convenios vigentes. En forma genérica se ha repetido que su duración debe ser de un mínimo de una semana y un máximo de un mes. Ese período mínimo tuvo vigencia por mucho tiempo, aún en nuestra legislación, pero ha ido evolucionando, acreciéndose paulatinamente. Con anterioridad a 1985, los mínimos en nuestra legislación eran de seis, diez y quince días, dependiendo de la actividad o trabajo, con la vigencia de la Constitución de 1986, se estableció por parejo que el mínimo sería de quince días. Prácticamente todas las legislaciones establecen un mínimo de días de vacaciones, pero no fijan un máximo, ya que se deja abierta la posibilidad de que en negociación individual o colectiva, se superen los eventuales máximos como una mejora adicional para el trabajador.²⁸

²⁸ Fernández Molina, **Ob Cit**; pág. 23.

CAPÍTULO III

3. Suspensión y terminación de la relación laboral en el sector público

La terminación de la relación laboral implica la extinción definitiva de la prestación de los servicios personales y la cesación de sus efectos a partir de determinado momento.²⁹ Existen en la ley causas determinantes para la extinción de la relación laboral que consisten en la renuncia, destitución o remoción, vejez y/o sobrevivencia e invalidez cuando es absoluta, la jubilación y la muerte del servidor público.

La doctrina contiene otras causas de la terminación laboral: por cumplimiento del contrato, por voluntad unilateral de las partes y por disposición de la ley.

La suspensión de la relación laboral se refiere a la suspensión de las obligaciones fundamentales que permite dejar de cumplir parcial o totalmente durante cierto tiempo la prestación del trabajo y/o el pago de salarios, cuyos efectos jurídicos no terminan o cesa la relación laboral ni se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de la relación misma. La suspensión de la

²⁹ De Buen, Nestor, **Ob.Cit**; pág. 545.

relación laboral estatal se da en forma individual, la que puede ser parcial o total, según sea el caso.

La naturaleza jurídica de la suspensión y terminación de la relación laboral en el Estado depende de un acontecimiento que puede ser previsible o no, lo cual hace imposible la continuidad de la relación de trabajo, ya sea en forma parcial o definitiva.

Las normas jurídicas laborales que se aplican a estas instituciones jurídicas, dependen de la entidad pública que le corresponde realizarla, en virtud de que no existe uniformidad legal para aplicarla por la diversidad de leyes orgánicas y reglamentos de personal que regulan las relaciones laborales entre los trabajadores y el sector público, pero los efectos jurídicos son idénticos.

3.1. Cese definitivo de la relación laboral

La cesación definitiva de funciones como la Ley de Servicio Civil denomina, consiste en el acto de la entrega del cargo o puesto desempeñado por un servidor público en el servicio por oposición en las fechas uno o dieciséis de cada mes, lo cual por razones presupuestarias se indica si la entrega del cargo se verifica antes de la mitad de la jornada de trabajo, el sueldo o salario de ese día le corresponde a la persona que recibe el cargo, si se efectúa después le

corresponde a la persona que lo entrega. Artículo 84 de la Ley de Servicio Civil y Artículo 14 de la Ley de Salarios de la Administración Pública.

El Artículo 84 de la Ley de Servicio Civil regula que la cesación definitivamente de funciones de los servidores públicos en el Servicio por Oposición, se produce en los siguientes casos:

3.1.1. Por renuncia del servidor público

La renuncia es un acto unilateral y discrecional del trabajador público, de manifestación de voluntad, con la limitación del acto de aceptación y entrega del cargo, sin que se cumplan estos requisitos legales, no se extingue la relación laboral.³⁰ La renuncia debe ser expresa y ratificada ante la autoridad nominadora que corresponda, para que surta sus efectos.

En los casos en que el servidor público es obligado a renunciar por el hecho de haber adquirido el derecho de jubilación ya sea por retiro voluntario y obligatorio, dicha renuncia implica la forma de un despido indirecto e injusto, por lo que es procedente el pago de la indemnización y así lo resuelve la Junta Nacional de Servicio Civil.

³⁰ Valladares Hernández, Sergio Ramiro, **Régimen jurídico de los servidores públicos**, 10ª ed., 1988, Ed. De Palma, pág. 51.

Conforme el Artículo 19 de la Ley del Organismo Judicial, se puede renunciar los derechos otorgados por la misma, aunque la Ley de Servicio Civil estipula en el Artículo uno que son nulos ipso jure todos los actos y disposiciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos laborales de carácter constitucional y los otorgados por la ley y adquiridos con anterioridad; sin embargo, no se le puede limitar a ninguna persona su propia voluntad llamada por la doctrina autonomía, pues la renuncia al cargo desempeñado es una decisión particular y esencial de la propia voluntad del trabajador de renunciar a un derecho.

La renuncia implica el cese definitivo de la relación laboral y la pérdida de derechos y prerrogativas otorgadas por la ley o reglamentos para el trabajador. Para el Estado implica la necesidad de nombrar y seleccionar nuevos funcionarios para ocupar cargos de elección popular o simplemente llenar vacantes.

3.1.2. Por destitución o remoción

Conforme los Artículos 54, 55, 76, 82, 84 inciso dos de la Ley de Servicio Civil, la destitución o remoción de los servidores públicos pueden ser motivadas por supresión del puesto, por cesantía, por reorganización, por despidos sean justos o injustos, por abandono del cargo, por comisión de delitos, por ineptitud e incumplimiento de deberes asignados durante el período de prueba consistentes

en dos, tres, ó seis meses. Según sea la naturaleza del despido, origina consecuencias jurídicas para cualquiera de las partes.

La Ley de Servicio Civil, reglamentos de relaciones de personal, leyes orgánicas de carácter administrativo y financieras contienen normas rígidas de causales de despido, por incumplimiento a los deberes asignados. Dependiendo de la gravedad del despido o falta cometida origina la pérdida de derechos otorgados por la ley que rige laboral, asimismo si el despido se funda por hechos sancionados por leyes ordinarias como el Código Penal, queda a salvo el derecho del Estado para iniciar las acciones correspondientes ante los órganos jurisdiccionales correspondientes, originando en el infractor, además de las sanciones penales principales y las accesorias como son la inhabilitación absoluta o especial, que consisten en la pérdida de ciertos derechos como optar a cargos públicos o empleos, de elección popular y del ejercicio profesional, la inhabilitación de incorporarse a la administración pública, salvo que haya sido despedido por cualesquiera de las causales señaladas en la ley, podrá reingresar al Servicio Civil, después de haber transcurrido tres años, Artículo 78 de la Ley de Servicio Civil.

Son medidas tan graves para la dignidad de las personas y para su situación económica familiar, por la separación o privación del cargo o empleo que el patrono hace contra sus trabajadores, por haber incurrido en faltas o

perdido la confianza en los superiores por tratarse de enemigos o pocos adictos a las políticas de los nuevos gobiernos.³¹

De acuerdo a la definición anterior, se puede decir que existe una acción unilateral por parte del Estado, para dar por terminada la relación laboral. Los despidos pueden ser justificados e injustificados, directos e indirectos.

3.1.3. Por muerte

El cese de la relación laboral por muerte, origina el nacimiento de los derechos post mortem referidas al pago de gastos de funerales, los otorgados por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, el derecho a la indemnización y el derecho de otras prestaciones tales como vacaciones no gozadas, la última asignación del salario y adquisición de las pensiones de clases pasivas siempre que se haya obtenido el derecho por el cumplimiento de 10 años, tiempo por el cual se cotizó al régimen y en otros casos seguros por auxilio póstumo y dotal. Ley Orgánica del Instituto de Previsión Militar.

³¹ Cabanellas Guillermo **Diccionario de derecho usual** 11ª ed 1993 Ed Heliasta pág. 534 y 695.

3.1.4. Por invalidez absoluta o relativa

La invalidez se define como la incapacidad permanente del trabajador para poder cumplir con las obligaciones laborales, la invalidez puede ser producida por enfermedad o lesión física o mental.

La imposibilidad e incapacidad de continuar prestando los servicios personales, un trabajo tanto física como mental en forma absoluta, origina la terminación definitiva de la relación laboral. El grado de invalidez determina la incapacidad de la protección de seguridad social y la prestación de los servicios.

De conformidad con los Artículos dos y tres del Reglamento de Licencia con goce de salario por motivo de enfermedad cuando sucede la invalidez relativa, la relación laboral se suspende y el Estado está obligado como patrono a otorgar el salario o sueldo completo hasta un máximo de dos meses y el Instituto Guatemalteco de Seguridad protegerá al trabajador estatal hasta alcanzar la curación total.

Según el Artículo cuatro de la Ley de Clases Pasivas Civiles del Estado y sus reformas, la invalidez relativa solo suspende la relación laboral, mientras que la invalidez absoluta hace cesar esa relación. Los efectos que produce la invalidez absoluta es provocar el derecho de la pensión civil que se otorga en un

60% y 80% dependiendo si la causa que la ocasionó fue en cumplimiento de las obligaciones laborales.

3.1.5. Por vejez

El cese de las funciones conforme la ley es obligatorio al cumplir la edad de 65 ó 60 años como mínimo, forma que extingue la relación laboral en forma brusca, por lo que procede el reclamo al derecho de la indemnización.

No todos los servidores públicos tienen el privilegio de estar protegidos por el régimen de clases pasivas, por lo que a partir del 1 de marzo de 1977, fue creado el régimen de invalidez, vejez y sobrevivencia en beneficio de los trabajadores por planilla.

3.1.6. Por jubilación

Según el tratadista Guillermo Cabanellas, es el retiro del trabajador particular o de una función pública, con derecho a recibir una remuneración calculada según los años de servicio.³²

³² Cabanellas, **Ob. Cit**; pág. 443.

La jubilación como derecho en la terminación de la relación laboral, normalmente es voluntaria y es el hecho de que el trabajador o servidor público adquiera el beneficio de la pensión civil y entonces decide poner fin a su relación laboral con el Estado. En otros casos, es el Estado el que dispone poner fin a la relación laboral, por motivo de vejez, de invalidez total y permanente o por haber cumplido el servidor los requisitos legales exigidos por el régimen de clases pasivas.

La jubilación es una pensión civil otorgada por el Estado a favor del trabajador estatal que haya contribuido o cotizado al régimen de clases pasivas, cuyo financiamiento debe hacerse de acuerdo al salario devengado.

3.1.7. Retiro obligatorio

El retiro de la administración pública por concepto del derecho de jubilación es a los 65 años de edad y haber acreditado un mínimo de diez años de servicio para tener derecho a un monto del 33.75% sobre el salario base. Bajo estas condiciones es injusto que se obligue a un servidor público a jubilarse, por el poco porcentaje salarial que se le otorga.

3.1.8. Retiro voluntario

De conformidad con la ley, el retiro es opcional o voluntario en los casos cuando el servidor público adquiere el derecho a pensionarse por haber cumplido 30 años de servicio en forma continua o discontinua a cualquier edad para obtener un 78.75% sobre el salario o sueldo base. Esta forma de retiro voluntario es provocada por la renuncia a la relación laboral, cesando de inmediato y en forma definitiva el cargo desempeñado.

El Artículo 114 de la Constitución Política de la República de Guatemala, determina los casos del trabajador del Estado que se encuentre gozando del beneficio de jubilación, regrese a un cargo público, dicha jubilación cesará de inmediato y al terminar la relación laboral, podrá optar por la revisión del expediente de jubilación y se le otorgue el beneficio derivado al tiempo servido de conformidad con el último salario devengado durante el nuevo cargo. También se establece que el Estado podrá dentro de sus posibilidades económicas, revisar periódicamente las cuantías asignadas a jubilaciones, pensiones y montepíos.

CAPÍTULO IV

4. De las prestaciones laborales, económicas y sociales

4.1. Indemnización

Es el resarcimiento de un daño o perjuicio. En lo laboral, todos los perjuicios derivados de la relación de trabajo que sufran las partes, de modo principal la trabajadora, se tienen que reparar mediante el pago de las indemnizaciones, unas veces determinadas concretamente por la ley y otras estimadas judicialmente, así en los casos de accidente o enfermedad de trabajo de despido injustificado, de falta de preaviso.³³

El Artículo 110 de la Constitución Política de la República establece que los trabajadores al ser despedidos sin causa justificada, recibirán su indemnización equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos prestados. Este derecho en ningún caso excederá de diez meses de salario.

El imperativo legal es claro, la indemnización es un derecho laboral para todo los trabajadores del Estado, no establece excepciones de ninguna clase, es

³³ Ossorio, **Ob. Cit**; pág.487.

de carácter general, cuyo incumplimiento viola los derechos inherentes de toda persona.

El Artículo 88 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República regula que salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por éste.

4.2. Prestaciones post mortem

También llamadas prestaciones póstumas y son los derechos post mortem que tiene la familia del causante que ha prestado sus servicios al Estado. Estas prestaciones comprenden el pago de los funerales equivalentes a un mes de salario por cada año de servicios continuos o discontinuos, cantidad que no debe exceder de cinco sueldos. La obligación cesará para el Estado cuando el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social cubra estas prestaciones por el monto igual o superior o en la parte proporcional si fuera parcial el pago. Artículo 93 de la Ley de Servicio Civil y Artículo 26 de la Ley de Salarios.

Debe entenderse que el concepto de prestación para gastos funerarios de un servidor público o de una persona que gozare de pensión, jubilación o

montepío es completamente diferente a las prestaciones post mortem que están establecidas en la Ley de Servicio Civil como derecho post mortem, aunque no están referidas al derecho de indemnización se debe entender que el legislador quiso equipararlas al derecho antes indicado.

Se consideran prestaciones póstumas las siguientes:

- Las prestaciones que cubre el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en caso de fallecimiento del trabajador en accidente o el fallecimiento de la esposa o compañera del trabajador afiliado, protegida por el régimen de seguridad social por maternidad.
- El derecho de los familiares del causante que gozaba de los beneficios del régimen de clases pasivas.
- El pago de la última asignación del salario o pensión civil de clases pasivas pendientes o devengados por el servidor público hasta el día de su fallecimiento. El procedimiento para el cobro de la última asignación es simple, no hay necesidad de trámite judicial.

El Artículo 73 del Reglamento de la Ley de Servicio Civil regula los Derechos post mortem. En caso de fallecimiento de un servidor público. se tienen los derechos siguientes:

1. Al pago de gastos de funeral, el cónyuge o persona unida de hecho declarada legalmente, hijos mayores o menores de edad o incapaces declarados legalmente, los padres o hermanos del causante, hasta la suma que resulte mayor entre dos mil quetzales (Q.2,000.00) y el monto de los dos últimos sueldos o salarios mensuales devengados por el causante. Sí el gasto funerario fuera menor del monto de los dos últimos sueldos a salarios mensuales, se reconocerá únicamente el pago del monto de la factura.

2. A presentación póstuma el cónyuge, la persona unida de hecho declarada legalmente hijos menores de edad o con impedimento físico, a través de su representante legal y los padres que dependían económicamente de él, a un monto equivalente a un mes de salario o sueldo por cada año de servicio continuos o discontinuos y prestados. Este derecho en ningún caso excederá de cinco meses de sueldos o salario.

3. A otras prestaciones, el cónyuge o persona unida de hecho declarada legalmente, hijos o padres, en ese orden de prioridad, tendrán derecho a cobrar sin trámite judicial alguno, los sueldos o salarios que hubiere devengado el causante y que estén pendientes de pago, así como las prestaciones por vacaciones aguinaldo bonificación anual, bono de transporte, bono de antigüedad, bono vacacional, bonificación profesional y cualquier otra prestación reconocida legalmente hasta el día de su fallecimiento.

4.3. Otras prestaciones

4.3.1. Vacaciones no gozadas

Es el derecho del pago de las vacaciones no gozadas cuyo derecho fue adquirido por haber laborado el servidor público en forma ininterrumpida en un lapso de un año y no fue disfrutada al cesar la relación.

El reclamo para obtener las prestaciones de vacaciones no gozadas deben ser dirigidas ante la Oficina Nacional de Servicio Civil, al Ministerio de Finanzas Públicas quien es el encargado de ejecutar el presupuesto de gastos de la Nación, al Ministerio, Dirección general o a la Dependencia donde haya laborado el servidor público dentro del término legal.

4.3.2. Ventajas económicas

Las llamadas ventajas económicas representan una de las instituciones más controversiales de nuestro panorama laboral. Debe afirmarse que las ventajas económicas forman parte del salario. Comprenden una serie de beneficios o prestaciones, no dinerarias, que el trabajador recibe a cambio y por causa de su trabajo. Además del pago en metálico, se otorgan beneficios a un trabajador, debe entenderse que no lo hace por mera liberalidad sino que para consolidar un total beneficio a cambio del trabajo que va a recibir de su

subordinado. Visto desde otra perspectiva, el trabajador toma en cuenta esos beneficios que se suman a su salario nominal.³⁴

Nuestra legislación, en la única referencia explícita que hace de las ventajas económicas, las ubica en el Artículo 90 del Código de Trabajo, se refiere a que el pago del salario debe hacerse exclusivamente en moneda del curso legal, aunque regula el caso de excepción, de hasta el treinta por ciento en alimentos.

Según el tratadista Luis Fernández Molina, la inserción de esta institución particular, mueve a pensar que la intención del legislador fue la de contemplar las ventajas económicas como una forma de pago de salario en especie, un complemento del salario que se paga al trabajador a través de ciertos beneficios que se brindan, tales como vivienda, alimentación o transporte. Sin embargo, la legislación quedó corta y confusa, circunstancias que se agravan en la medida de la importancia de esta institución, así como en la generalización de su reclamo.³⁵

4.4. Prestaciones de clases pasivas militares

Prestaciones son las sumas de dinero que reciben los afiliados o sus beneficiarios, cuando se cumplen los requisitos que señala la Ley Orgánica del

³⁴ **Ibid**, pág. 215.

³⁵ **Ibid**, pág. 217.

Instituto de Previsión Militar y el Reglamento de Prestaciones y Beneficios del Instituto de Previsión Militar.

El Instituto de Previsión Militar iniciará y tramitará hasta su fenecimiento, a solicitud de parte interesada, los expedientes sobre las prestaciones y beneficios a que se refiere dicha ley y el Reglamento General de Prestaciones y Beneficios del Instituto de Previsión Militar.

El Reglamento General de Prestaciones y Beneficios del Instituto de Previsión Militar establece las prestaciones para las clases pasivas militares siguientes:

4.4.1. Jubilación

La jubilación es el acto voluntario u obligatorio por medio del cual el trabajador se retira de sus labores y el Estado le exime de la prestación de sus servicios, por motivo de vejez, de invalidez total y permanente y por haber cumplido con cierto tiempo de servicios, durante los cuales cotizó al fondo de clases pasivas.

La jubilación es el régimen establecido en muchas legislaciones a efectos de que todos los trabajadores, o todos los ciudadanos, según el sistema adoptado, al llegar a una edad determinada y variable según los países, en que

se supone que no pueden trabajar o que han cumplido su deber social en la materia, o cuando sin llegar a esa edad se invalidan para el trabajo, disfruten de una renta vitalicia, también variable según los diversos regímenes, que les permita atender a sus necesidades vitales.³⁶

El derecho de jubilación se convierte en derecho de pensión a favor de algunos familiares del jubilado o de quien haya tenido derecho a la jubilación. Es frecuente que en los regímenes que limitan el derecho a los trabajadores, cuando éstos trabajan por cuenta ajena, el fondo para constituir las jubilaciones y las pensiones esté formado por contribuciones de los beneficiarios y de sus patronos y, en algunos países, por las del Estado, o sólo por las del afiliado cuando se trata de trabajadores independientes.

El derecho de jubilación se adquiere por el solo hecho de pertenecer el trabajador a cualquier régimen de clases pasivas, obteniendo por ello, cierta prestación que como medida de previsión social se llama pensión.

La Constitución Política de la República regula en el Artículo 117 la opción al régimen de clases pasivas que tienen los trabajadores de las entidades descentralizadas o autónomas, que no estén afectos a descuentos para el fondo de clases pasivas, ni gocen de los beneficios correspondientes podrán acogerse

³⁶ Ossorio, **Ob. Cit**; pág. 521.

a este régimen y la Oficina Nacional de Servicio Civil deberá aceptar la solicitud del interesado y ordenar los descuentos.

Para obtener la jubilación, los afiliados al Instituto de Previsión Militar deberán llenar los siguientes requisitos:

- Haber cesado la relación laboral con el Ejército de Guatemala
- Tener 20 o más años de servicio y/o cotización
- No devengar sueldo en la administración pública o entidades autónomas, semiautónomas o descentralizadas.

Toda solicitud de prestaciones deberá hacerse por escrito, dirigida al Gerente del Instituto de Previsión Militar. El expediente pasará por su orden a las siguientes dependencias:

- Al Departamento de Prestaciones para revisar, estudiar y depurar la documentación respectiva.
- Al Departamento Financiero para que certifique el tiempo de cotización y cuotas pendientes de pago a favor del Instituto de Previsión Militar.
- Al Departamento de Inversiones, para que informe de las deudas pendientes a favor del Instituto de Previsión Militar si las hubiere.

- Al Departamento de Estadística para que certifique la afiliación del solicitante, el tiempo de servicio, calcule y fije el monto de la jubilación a que tiene derecho.
- Al Departamento Legal para que emita dictamen sobre si se han llenado los requisitos legales y si procede otorgar la prestación solicitada.
- A la auditoría interna para que practique la revisión final y avale con su firma y sello los documentos y operaciones efectuadas por los departamentos citados.
- Al Departamento de Prestaciones nuevamente, a efecto de que formule el proyecto de acuerdo sobre la prestación a otorgarse, para que la Gerencia lo eleve a consideración de la Junta Directiva.
- Emitido el Acuerdo que concede la prestación, regresará el expediente a la Gerencia para que dicte la orden de pago, la que ejecutará la Sección de Tesorería, previa revisión de auditoría interna. (Artículos 28, 29 y 30).

4.4.2. Retiro obligatorio

La prestación por retiro obligatorio se le concederá a todos los afiliados que estando de alta, cumplan en su respectivo grado, la edad de retiro estipulada en la ley y y/o reglamentos militares. Para percibir el pago relacionado, es requisito indispensable haber cesado la relación laboral con el Ejército de Guatemala. (Artículo 39).

4.4.3. Pensiones por fallecimiento

Las prestaciones por viudez, orfandad y para los padres, cuando fuere procedente, se otorgarán a partir de la fecha del fallecimiento del afiliado.

Las pensiones por fallecimiento son otorgadas por medio de las prestaciones siguientes:

- Prestación por viudez
- Pensión por orfandad a hijos menores
- Pensión por orfandad a hijos mayores inválidos e incapacitados
- Pensión para los padres (Artículos 47 y 48).

4.4.4. Pensión por invalidez o incapacidad

Los afiliados que se encuentren laborando para el Ejército de Guatemala se consideran inválidos, cuando están incapacitados permanentemente para dedicarse al ejercicio tanto de su propia arma o servicio como a cualquier actividad dentro de la institución armada.

El personal tendrá derecho a la prestación por invalidez, cuando por dictamen médico del Servicio de Sanidad Militar se declare que están imposibilitados a valerse por sí mismos para atender su propia subsistencia. (Artículos 59 y 60).

4.4.5. Análisis del régimen laboral de los trabajadores del Ejército de Guatemala

La Constitución Política de la República regula en el Artículo 244 que el Ejército de Guatemala es una institución destinada a mantener la independencia, la soberanía y el honor de Guatemala, la integridad del territorio, la paz y la seguridad interior y exterior.

La Ley Constitutiva del Ejército de Guatemala, Decreto número 72-90 del Congreso de la República, no define quien es trabajador del Ejército de Guatemala, regulando únicamente en su Artículo seis, que son integrantes del Ejército de Guatemala, los Oficiales Generales, Oficiales Superiores, Oficiales Subalternos, Caballeros Cadetes, Caballeros Alumnos de los Centros de Educación e Instrucción Militar, Especialistas, Elementos de Tropa y demás personal que pertenezca a la fuerza permanente, así como los comprendidos en la fuerza disponible cuando estén en funciones de servicio.

Asimismo, dicho cuerpo legal estipula en el Artículo nueve que la carrera militar constituye una de las profesiones reconocidas por el Estado. En tal virtud, es importante determinar la calidad de trabajador del Estado de Guatemala y la carrera administrativa realizada por los servidores públicos que laboran para el Ejército de Guatemala. Para el efecto, partiendo de la definición que proporciona la Ley del Servicio Civil acerca del servidor público, en el Artículo cuatro, y que

anteriormente se transcribió, se puede considerar a los Oficiales y Especialistas del Ejército de Guatemala como servidores públicos, por las razones siguientes:

1. Son personas individuales que forman parte de la administración pública.
2. Ingresan a la institución por nombramiento expedido por el Ministro de la Defensa Nacional, publicado por medio de ordenes generales, tanto para oficiales como para especialistas, lo cual es congruente con lo regulado en el Artículo 25 de la Ley de Servicio Civil, referente al nombramiento de servidores públicos que establece lo siguiente: "El nombramiento y remoción de los funcionarios y servidores públicos de los Ministerios se hará por acuerdo de nombramiento o nombramiento en el formulario oficial de movimiento de personal, firmado por el Ministro de Estado.
3. El vínculo legal que se establece entre estos servidores públicos y el Estado de Guatemala, es a través de la prestación del servicio por parte del empleado y se formaliza mediante el nombramiento correspondiente (relación funcional).
4. La prestación del servicio es personal, es decir, que no puede delegarse dicho trabajo a personas que no hayan previamente cumplido con los requisitos para ingresar a la institución armada.

5. Dicho trabajo, prestado por el personal de oficiales y especialistas de alta en el Ejército de Guatemala, se realiza de un salario o remuneración pagada por el Ministerio de la Defensa Nacional, de los fondos del presupuesto anual asignado a ese Ministerio de Estado.
6. Los oficiales y especialistas en su calidad de servidores públicos, ocupan plazas dentro de la organización del Ministerio de la Defensa Nacional, las cuales se encuentran incluidas en el presupuesto anual de egresos e ingresos del Estado, o sea que únicamente puede emplearse a personas cuando existan plazas contempladas en la partida presupuestaria correspondiente.
7. La dependencia es continuada y directa, así como inmediata, ya que es en esta institución donde alcanzan su máxima expresión los principios de jerarquía, obediencia, disciplina y no deliberancia de órdenes.

4.4.6. Procedimiento administrativo para el reclamo y obtención de las prestaciones económicas y sociales en el Ministerio de la Defensa Nacional, comparado con los demás trabajadores del sector público

El Artículo 250 de la Constitución Política de la República, menciona en forma clara y precisa, el régimen de legalidad aplicable para el Ejército de Guatemala, pero dentro de todo este ordenamiento legal, no existe ley alguna

que regule los procedimientos laborales para sus miembros o integrantes, la Ley Constitutiva del Ejército de Guatemala, contempla las prestaciones laborales pero no las desarrolla. Todo el personal que labora para el Ejército de Guatemala, recibe un salario, una bonificación anual, (bono 14), bono vacacional y aguinaldo, característica propia de un trabajador del sector privado, según el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República.

El Artículo 12 de la Ley Constitutiva del Ejército de Guatemala, Decreto número 72-90 del Congreso de la República, establece que el Ejército de Guatemala estará integrado por el Ministerio de la Defensa Nacional.

El procedimiento administrativo para requerir pago de las prestaciones económicas y sociales ante el Ministerio de la Defensa Nacional, se efectúa de la manera siguiente:

1. El empleado interesado que haya cesado su relación laboral con el Ejército de Guatemala, mediante solicitud escrita presentada ante el Ministerio de la Defensa Nacional, requiere el pago de las prestaciones laborales irrenunciables de acuerdo a nuestro ordenamiento laboral vigente, aportando la información laboral de inicio y fin de la relación laboral y la dependencia en la cual se desempeñó.

2. El Ministerio de la Defensa Nacional, por medio de providencia remite el expediente al Departamento de Finanzas del Ejército para que dictamine si procede o no el pago de las prestaciones laborales solicitadas.
3. El Departamento de Finanzas del Ejército, por medio de providencia requiere al Departamento Jurídico del Ejército, se pronuncie y recomiende para que de acuerdo a la ley, si es procedente efectuar el pago de las prestaciones laborales reclamadas.
4. Con el dictamen anterior, el Departamento de Finanzas del Ejército, procede a efectuar el pago, siempre y cuando anteriormente no se hubiere efectuado, requiriendo que el solicitante firme el finiquito que libere de responsabilidad al Ministerio de la Defensa Nacional y para que éste en su oportunidad compruebe que se realizó el pago correspondiente.
5. El Departamento de Finanzas del Ejército al finalizar el trámite administrativo descrito anteriormente, efectúa el pago de las prestaciones laborales siguientes.
 - Salario
 - Aguinaldo
 - Bonificación anual para trabajadores del sector privado y público (bono catorce)
 - Vacaciones si no fueren gozadas

4.5. Reclamo y obtención de las prestaciones laborales, económicas y sociales en caso de destitución o remoción en el Ministerio de la Defensa Nacional, comparado con los demás trabajadores del sector público

El reclamo de las prestaciones laborales en caso de destitución o remoción de los trabajadores del Ministerio de la Defensa Nacional, lleva el mismo procedimiento administrativo descrito anteriormente, a excepción que al pago de dichas prestaciones, se agrega la indemnización, que será pagada de acuerdo a lo que establece el Artículo 110 de la Constitución Política de la República, en el sentido que los trabajadores al ser despedidos sin causa justificada, recibirán su indemnización equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos prestados.

4.5.1. Despido

Uno de los derechos principales del patrono es seleccionar a sus trabajadores, por lo que se le confiere la facultad de contratarlos en el momento que los necesite y de despedirlos cuando decida prescindir de sus servicios. Esta libertad de contratar y despedir, se ve sólo restringida en los casos que la ley taxativamente establece (trabajadora en estado de gravidez, líderes sindicales, emplazamientos de empresas y protección por formación de sindicato) o bien cuando las causas de inamovilidad están contempladas en

acuerdos colectivos. Pero aun así el empleador conserva el derecho de despedir a los trabajadores, pero sujeto a una sanción para el caso en que no se haya dado una causa justificada, esta sanción viene a ser la indemnización que establece la ley.

El patrono, goza de libertad para despedir a sus trabajadores, si prueba una causa justa, sin que este hecho traiga más consecuencias negativas que el pago de las prestaciones que por ley le corresponden, y por otra parte si no tiene un motivo justo, puede aún despedirlo, pero debe asumir el costo de la sanción que se traduce en el pago de la indemnización.

El despido es la voz de uso frecuente y de importancia en el Derecho Laboral. Se aplica con respecto a la ruptura unilateral que hace el patrono, del contrato individual de trabajo celebrado con uno o con varios trabajadores.

La determinación de que si el despido es justificado o no, cobra importancia cuando se trata de determinar si procede o no el pago de la indemnización. Si el despido procede de un hecho que se considere imputable al trabajador, no corresponde el pago de la indemnización. La legislación guatemalteca considera el pago de la indemnización como un resarcimiento del daño que se ocasiona al trabajador por privarle de su trabajo sin una causa justificada y de forma intempestiva, y es por ello que la determinación de la

justicia o no del despido origina las mayores controversias en el derecho individual de trabajo.

El Artículo 77 del Código de Trabajo desarrolla una lista detallada de los hechos o situaciones que facultan al empleador para dar por terminado el Contrato de Trabajo con causa justificada. Por lo que el despido es justificado si se funda en alguna de dichas causales y le corresponderá probarla ante un juez laboral y si no lo logra probar, deberá pagar la indemnización establecida en la ley.

Este listado conlleva dos problemas prácticos: La adecuación de uno de los casos establecidos a la situación real y la demostración en juicio o fuera de él, de que el trabajador incurrió en alguna de las causales, esto se viene a ver agravado dentro del proceso laboral, porque es uno de los casos en que opera el principio de inversión de la carga de la probatoria, correspondiéndole al patrono demostrar que el empleado incurrió en alguna de las causas que la ley establece, sumando a esto el principio de tutelaridad y el poco formalismo a que están sujetos estos procesos laborales.

Las causas de justificación para el despido suelen estar determinadas en las normas legales reguladoras de este contrato. Naturalmente que, si el despido es justificado, motivado por la mala conducta con trascendencia laboral del trabajador, el patrono no debe indemnización alguna. Generalmente la

cuantía de la indemnización por despido injustificado guarda proporción con la antigüedad del trabajador al servicio del patrono.³⁷

4.5.2. Jurisprudencia de la modificación a la sentencia laboral emitida por el Juzgado Tercero de Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica

La Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, en apelación examinó los antecedentes de la sentencia fechada veintiocho de julio de mil novecientos noventa y nueve, dictada por el Juzgado Tercero de Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica en el juicio 31-2000 Oficial Tercero, en el proceso promovido por un trabajador del Ejército de Guatemala contra el Estado, en el cual se declaró: I. Sin lugar las excepciones perentorias de falta de derecho en el actor para solicitar ser indemnizado por no existir norma sustantiva expresa para tal pretensión y porque nunca se produjo despido injustificado y de pago, por las razones consideradas. II. Con lugar parcialmente la demanda ordinaria laboral en contra del Estado de Guatemala, por las razones consideradas, como consecuencia se condena a la parte demandada al pago a favor del actor y dentro del tercero día de estar firme el presente fallo al pago de las siguientes prestaciones laborales: a) Indemnización, cuarenta y ocho mil setecientos catorce quetzales; b) Vacaciones, seiscientos ochenta quetzales; c) A título de daños y perjuicios lo establecido en la literal "B"

³⁷ Ossorio, **Ob. Cit**; pág. 322.

del artículo dos del Decreto 64-92 del Congreso de la República. III. Sin lugar parcialmente la demanda al pago del aguinaldo y bonificación anual para los trabajadores del sector público y privado debido a que ya se le hicieron efectivas las mismas al demandante. La Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, con fundamento en lo considerado y leyes citadas al resolver MODIFICA la literal a) numeral II de la sentencia apelada en cuanto a que la cantidad a pagar al actor en concepto de indemnización por despido injustificado es de cuarenta y un mil setecientos cincuenta y cinco quetzales; REVOCA la literal c) del numeral antes citado y declara sin lugar el pago de daños y perjuicios solicitados por el actor, del cual absuelve a la parte demandada; la CONFIRMA en todo lo demás.

4.6. Proyecto de Iniciativa de Ley

DECRETO NÚMERO...

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA

CONSIDERANDO:

Que la Constitución Política de la República al regular el Derecho de Trabajo, establece un conjunto de derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación laboral y la actividad de los tribunales y autoridades, siendo éstos de observancia general en las relaciones de trabajo establecidas entre el Estado de Guatemala y sus trabajadores, incluyendo en esa disposición constitucional, los trabajadores del Ejército de Guatemala.

CONSIDERANDO:

Que tanto la Ley del Servicio Civil como el Código de Trabajo, excluyen de su aplicación al Ejército de Guatemala, el cual no cuenta con un instrumento legal para solucionar los conflictos individuales de trabajo, lo que provoca un vacío legal, por lo que se hace necesario hacer las reformas correspondientes a la Ley del Servicio Civil.

POR TANTO:

En ejercicio de las atribuciones que le confiere el Artículo 171 inciso a) de la Constitución Política de la República.

DECRETA:

LA SIGUIENTE REFORMA A LA LEY DE SERVICIO CIVIL, DECRETO NÚMERO 1748 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA.

Artículo 1. Se reforma el Artículo 94 del Decreto número 1748 del Congreso de la República, el cual queda así:

De los integrantes del Ejército: Serán aplicables a los integrantes del Ejército de Guatemala, las disposiciones de la presente ley, únicamente lo referente a los casos de despido y competencia del órgano jurisdiccional para conocer de éstos, de acuerdo a lo establecido en el Artículo 80 de la presente ley.

Artículo 2. El presente Decreto empezará a regir al día siguiente de su publicación en el Diario de Centro América, órgano oficial del Estado de Guatemala.

Pase al Organismo Ejecutivo para su publicación y cumplimiento.

Dado en el Palacio del Organismo Legislativo, en la ciudad de Guatemala, a los _____ días del mes de _____ del año dos mil _____

f) Presidente del Congreso

f) Secretario

CONCLUSIONES

1. En la administración pública guatemalteca no existe una ley general que regule las relaciones jurídico laborales, tal es el caso del Ministerio de la Defensa Nacional que en el aspecto laboral es excluido tanto por la Ley de Servicio Civil como por el Código de Trabajo, leyes normativas para los trabajadores del Estado como para las empresas privadas respectivamente.
2. Las normas y procedimientos para el reclamo y obtención de prestaciones laborales del personal que labora para el Ministerio de la Defensa Nacional, se encuentran establecidas en la Constitución Política de la República de Guatemala y en la Ley Constitutiva del Ejército de Guatemala, Decreto Número 72-90 del Congreso de la República.
3. El Ministerio de la Defensa Nacional, no cuenta con una ley laboral que regule la situación laboral entre el patrono y sus trabajadores, haciendo uso únicamente de la Constitución Política de la República y agotada la vía administrativa, los juzgadores deben utilizar supletoriamente el Código de Trabajo.
4. El reclamo de las prestaciones laborales por derechos adquiridos tales como pago de vacaciones no gozadas, pago de aguinaldo parcial o total,

pago de salarios retenidos y otras prestaciones laborales para los trabajadores del Ministerio de la Defensa Nacional, debe hacerse directamente a este Ministerio para que emita las órdenes correspondientes al Departamento de Finanzas del Ejército, dependencia encargada del control de pagos.

5. La destitución o remoción de los servidores públicos puede ser motivada por suspensión del puesto, por cesantía, por reorganización, por despidos justificados o injustificados, por abandono del cargo, por comisión de delitos, por ineptitud e incumplimiento de deberes asignados durante el período de prueba; sin embargo, el servidor público tiene derecho de interponer las acciones o recursos administrativos y judiciales para que se declare su derecho.

RECOMENDACIONES

1. Que se reforme la Ley de Servicio Civil con la finalidad de incluir al Ejército de Guatemala, para que esa institución cuente con una ley ordinaria con normas y procedimientos para el reclamo y obtención de prestaciones laborales del personal que labora en el Ejército de Guatemala, cumpliendo con las disposiciones contenidas en la Constitución Política de la República, y para que agotada la vía administrativa, los juzgadores no utilicen supletoriamente el Código de Trabajo que es de uso exclusivo para los trabajadores del sector privado.
2. Que el reclamo de las prestaciones laborales por derechos adquiridos tales como pago de vacaciones no gozadas, pago de aguinaldo parcial o total, pago de salarios retenidos y otras prestaciones laborales para los trabajadores del Ministerio de la Defensa Nacional, se realice directamente ante el Ministerio de Finanzas Públicas, Ministerio que efectúa el control de pagos de los servidores públicos por intermedio de la Tesorería Nacional.
3. Que se legisle la ley laboral militar, de acuerdo a los principios constitucionales, a los principios generales del derecho laboral y a la doctrina de la administración de personal, con la finalidad que el personal que trabaja para el Ministerio de la Defensa Nacional, cuente con una

normativa para exigir las prestaciones laborales que en derecho le correspondan al cesar la relación laboral con ese Ministerio.

BIBLIOGRAFÍA

- ALCALÁ ZAMORA Y CASTILLO, Luis y Guillermo Cabanellas De Torres. **Tratado de política laboral y social**, Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L. 1972.
- BAYON CHACÓN, Carlos **Manual del derecho de trabajo**, Madrid: Ed. O Marcial Pons Libros Jurídicos. 1975-1976.
- BOGILANO, Palmiro, **La estabilidad en el contrato de trabajo**. Argentina, 1988, Editorial De Palma.
- BRICEÑO RUIZ, Alberto. **Derecho individual del trabajo**. (s.l.i.) Ed. Colección Textos Jurídicos Universitarios. (s.f.)
- CABANELLAS, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**, Buenos Aires, Argentina: Ed. Omega, 1995.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, **Diccionario enciclopédico de derecho usual**, Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L, 1988.
- CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho laboral**, Buenos Aires, Argentina: Ed. Omega, 1994.
- CALDERÓN MORALES, Hugo Haroldo. **Derecho Administrativo I y II**. Litografía Orión, Guatemala 2005.
- DE BUEN L. Néstor. **Tratado de derecho de trabajo**, México, D. F. Ed. Porrúa, S.A, 1972.
- DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**, México, D.F. Ed. Porrúa, S.A. 1989.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**, Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 1996.
- HERRARTE, Alberto. **Los fundamentos del estado de derecho**. Guatemala: Ed. Tipografía Nacional. 1995.
- KROTOSCHIN, Ernesto. **Tratado práctico del derecho de trabajo**, Buenos Aires, Argentina: Ed. De Palma, 1985.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Síntesis del derecho guatemalteco de trabajo**, Guatemala: Ed. Fénix, 1998.

NAPOLÍ, Rodolfo, **Derecho del trabajo y de la seguridad social**. Argentina, 1989 Editorial De Palma.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L., 1980.

ROSSEAU, Juan Jacobo. **El contrato social**. Madrid: Ed. Tecnos, 1988.

SANCHEZ MARTINEZ, Olga. **La huelga ante el derecho, conflictos, valores y normas**. Madrid: Ed. Dykinson. 1997.

SYLVESTER, Hugo L. **Diccionario jurídico del trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Claridad, 1960.

VALLADARES HERNÁNDEZ, Sergio Ramiro, **Regimen jurídico de los servidores públicos**. Argentina 1988. Editorial De Palma

VASQUEZ, Vialard. **Tratado del derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Depalma, 1982.

Legislación:

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

Código de Trabajo. Congreso de la República, Decreto número 1441, 1971.

Ley General de Descentralización. Congreso de la República, Decreto número 14-2002, 2002.

Ley de Servicio Civil. Congreso de la República, Decreto número 1748, 1979.

Ley Constitutiva del Ejército de Guatemala. Congreso de la República, Decreto número 72-90, 1990.

Reglamento General de Prestaciones y Beneficios del Instituto de Previsión Militar, Acuerdo Gubernativo número 729-85, 1985.