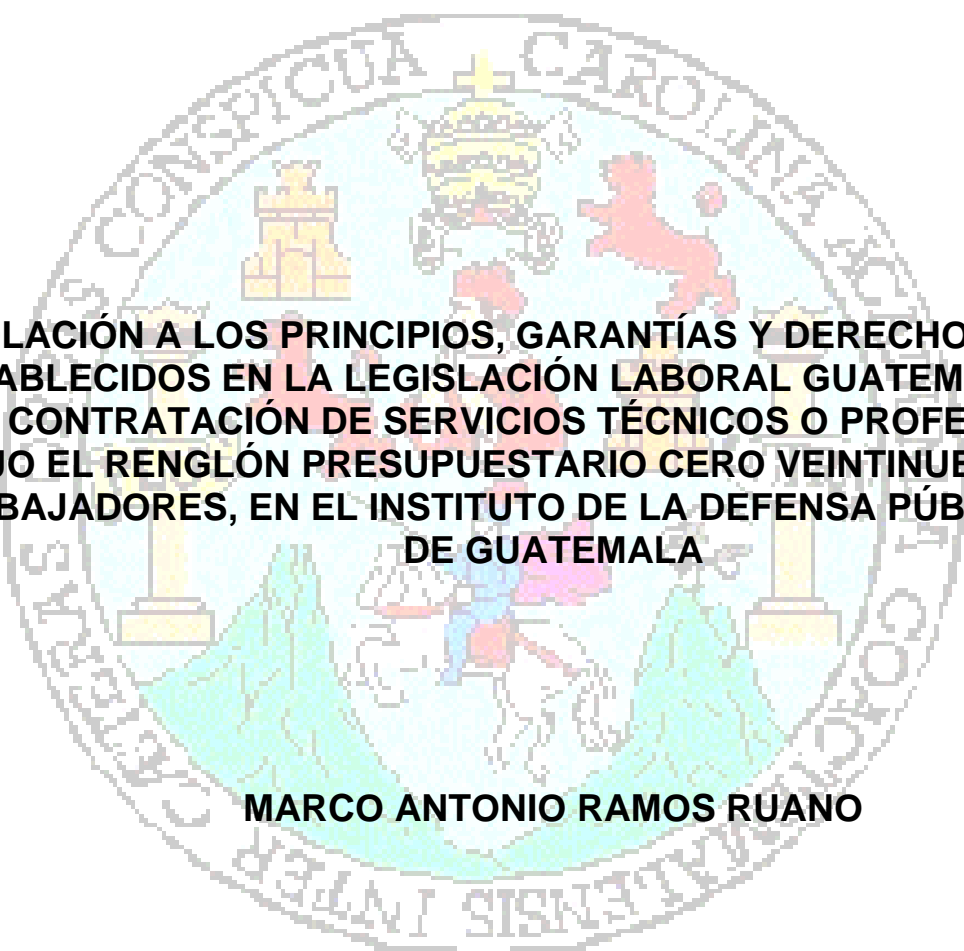


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central figure of a person holding a scale of justice, surrounded by various symbols including a crown, a lion, and a castle. The text "UNIVERSITAS CONSPICUA CAROLINA AC" is visible at the top of the seal, and "SACRIFICIO ET VERITAS" is at the bottom.

**VIOLACIÓN A LOS PRINCIPIOS, GARANTÍAS Y DERECHOS MÍNIMOS  
ESTABLECIDOS EN LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA, EN  
LA CONTRATACIÓN DE SERVICIOS TÉCNICOS O PROFESIONALES  
BAJO EL RENGLÓN PRESUPUESTARIO CERO VEINTINUEVE DE LOS  
TRABAJADORES, EN EL INSTITUTO DE LA DEFENSA PÚBLICA PENAL  
DE GUATEMALA**

**MARCO ANTONIO RAMOS RUANO**

**GUATEMALA, JULIO 2009**

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

**VIOLACIÓN A LOS PRINCIPIOS, GARANTÍAS Y DERECHOS MÍNIMOS  
ESTABLECIDOS EN LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA, EN  
LA CONTRATACIÓN DE SERVICIOS TÉCNICOS O PROFESIONALES  
BAJO EL RENGLÓN PRESUPUESTARIO CERO VEINTINUEVE DE LOS  
TRABAJADORES, EN EL INSTITUTO DE LA DEFENSA PÚBLICA PENAL  
DE GUATEMALA**

**TESIS**

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

Por

**MARCO ANTONIO RAMOS RUANO**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y los títulos profesionales de

**ABOGADO Y NOTARIO**

Guatemala, Julio 2009

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

DECANO: Lic. Bonerge Amílcar Mejía Orellana.  
VOCAL I: Lic. César Landelino Franco López.  
VOCAL II: Lic. Gustavo Bonilla.  
VOCAL III: Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez.  
VOCAL IV: Br. Marco Vinicio Villatoro López.  
VOCAL V: Br. Gabriela María Santizo Mazariegos.  
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortiz Orellana.

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ EL  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera fase**

Presidente: Lic. Ronald Ortiz Orantes.  
Secretario: Lic. Julio Roberto Echeverría.  
Vocal: Lic. Juan Carlos Godínez Rodríguez.

**Segunda fase**

Presidente: Lic. Juan Carlos Godínez Rodríguez.  
Secretario: Lic. Janer Oswaldo Villatoro Morales.  
Vocal: Lic. Jorge Mario Yupe Cárcamo.

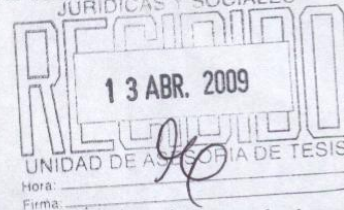
**RAZÓN:** «Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis». (Artículo 43 del Normativo para la elaboración de tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).

Licda. Blanca Elena Beteta Sologaistoa  
6 calle 4-32 zona 1 de Mixco  
Tel. 24387175



La Villa de Mixco 07 de abril de 2009

Lic. Carlos Manuel Castro Monroy  
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala  
Presente.



De conformidad con el nombramiento emitido en fecha veintisiete de enero de dos mil nueve, en el cual se me faculta para realizar las modificaciones de forma y fondo en el trabajo de investigación del Bachiller MARCO ANTONIO RAMOS RUANO, titulado “VIOLACIÓN A LOS PRINCIPIOS, GARANTÍAS Y DERECHOS MÍNIMOS ESTABLECIDOS EN LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA, EN LA CONTRATACIÓN DE SERVICIOS TÉCNICOS O PROFESIONALES BAJO EL RENGLÓN PRESUPUESTARIO CERO VEINTINUEVE DE LOS TRABAJADORES, EN EL INSTITUTO DE LA DEFENSA PÚBLICA PENAL”, procedí de la siguiente manera:

Al realizar la revisión sugerí correcciones que en su momento consideré necesarias para mejorar la comprensión del tema desarrollado, constanding la tesis de cuatro capítulos.

Atendiendo al Normativo para la Elaboración de Tesis, en relación a los extremos indicados en el Artículo 32 se establece lo siguiente:

- **Contenido científico y técnico de la tesis:** El sustentante abarcó tópicos de importancia en materia laboral, enfocado desde un punto de vista jurídico – social, por ser un tema medular, los principios y garantías de los trabajadores en la Contratación de Servicios Técnicos o Profesionales como garantía constitucional. Se considera a la presente, una investigación técnicamente realizada que aporta no solo a la facultad de Derecho, sino a las instituciones que se interrelacionan en la aplicación de la Justicia, un valioso contenido en materia laboral y de derechos humanos.
- **La metodología y técnicas de investigación utilizadas:** Para el efecto la presente investigación tiene como base el método deductivo e inductivo, analítico y sintético. Dentro de las técnicas de investigación se encuentran inmersas en el trabajo de tesis las siguientes: la observación como elemento fundamental de todo



Licda. Blanca Elena Beteta Sologaistoa  
6 calle 4-32 zona 1 de Mixco  
Tel. 24387175



proceso investigativo apoyándose el sustentante para obtener el mayor número de datos. La observación científica, obteniendo con ella, un objetivo claro, definido y preciso. El fichaje en el cual registró los datos más importantes objeto de la investigación.

- **La redacción:** La estructura formal de la tesis compuesta por cuatro capítulos se realiza en una secuencia ideal, empezando con temas que llevan al lector poco a poco al desarrollo del tema central para el buen entendimiento del mismo.
- **Constitución científica:** el presente trabajo en su desarrollo se construye como un aporte técnico científico, que ha cumplido con todo el procedimiento del método científico.
- **Conclusiones y recomendaciones:** las mismas obedecen a una realidad sustantiva en materia laboral y son acordes a la investigación realizada y específicamente a lo que nos ocupa, la conclusión a la que arribó en dicha investigación, es precisamente que el contrato de trabajo al ser un vínculo económico – jurídico, se obliga a una persona a prestar a otra individual o jurídica, sus servicios personales, dada la subordinación o dependencia inmediata delegada del empleador, mediante un salario; la autonomía de la voluntad se ve limitada por la ley en beneficio de la parte más débil, siendo éste, el trabajador.
- Así también el contrato cero veintinueve, como se llama también al contrato de servicios técnicos o profesionales, sujeta a los trabajadores a la dirección y subordinación de un jefe inmediato, habiendo por lo tanto una simulación del contrato de trabajo.
- Así mismo como una recomendación primordial está precisamente, que el Gobierno de Guatemala a través de Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe fortalecer la inspección general de trabajo, precisamente para proteger los derechos de los trabajadores. Así mismo se recomienda una modificación a las leyes y reglamentos relativos al contrato cero veintinueve, para limitar a las instituciones a contratar una determinada cantidad de su personal bajo este renglón, evitando así que se utilice como una simulación de los contratos de trabajo. Por lo anterior se hace necesario hacer conciencia a las instituciones del sector público y privado y a los juzgadores a adoptar criterios interpretativos de la ley acordes a los principios filosóficos y laborales que inspiran nuestro ordenamiento laboral para impedir que se vulneren los derechos de los trabajadores resguardando los derechos fundamentales de las personas jurídicamente consideradas en una relación laboral, la parte más débil.
- **Bibliografía:** los textos utilizados constituyen bibliografía actualizada de última generación, tanto nacional como internacional, siendo autores reconocidos los siguientes: Cabanellas de Torres, Hugo Calderón Morales, Silvia Contarino, César



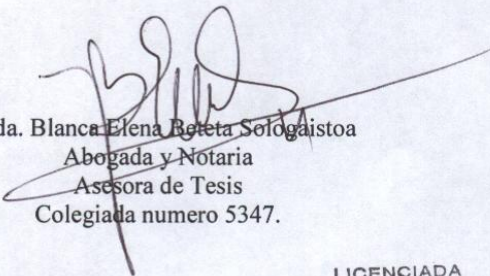
Licda. Blanca Elena Beteta Sologaitoa  
6 calle 4-32 zona 1 de Mixco  
Tel. 24387175



Landelino Franco López, Alonso Olea, Manuel Ossorio, Byron Rosendo Soto Ovalle, Walter Ismael Velásquez etc.

- En conclusión y atendiendo a lo indicado en el artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual establece "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y las técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos, si fueran necesarios, la constitución científica de la misma, conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes", informo a usted, que apruebo ampliamente la investigación realizada, por lo que con respecto al trabajo realizado por el sustentante, Bachiller **MARCO ANTONIO RAMOS RUANO**, EMITO **DICTAMEN FAVORABLE**, ya que considero el tema un importante aporte y un esfuerzo humano apreciable.

Por lo anterior considero que el mismo debe ser discutido en el examen correspondiente y solicito pase a la fase de comisión de estilo para que se emita la orden de impresión respectiva.

  
Licda. Blanca Elena Beteta Sologaitoa  
Abogada y Notaria  
Asesora de Tesis  
Colegiada numero 5347.

LICENCIADA  
BLANCA ELENA BETETA SOLOGAISTOA  
ABOGADO Y NOTARIO



UNIVERSIDAD DE SAN  
CARLOS DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES

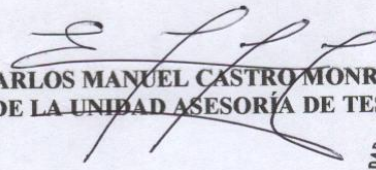
Ciudad Universitaria, Zona 12  
GUATEMALA, C. A.

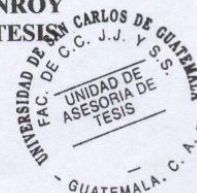


UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, catorce de abril de dos mil nueve.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) ELMER RONALDO ESPINA FIGUEROA, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante MARCO ANTONIO RAMOS RUANO, Intitulado: "VIOLACIÓN A LOS PRINCIPIOS, GARANTÍAS Y DERECHOS MÍNIMOS ESTABLECIDOS EN LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA, EN LA CONTRATACIÓN DE SERVICIOS TÉCNICOS O PROFESIONALES BAJO EL RENGLÓN PRESUPUESTARIO CERO VEINTINUEVE DE LOS TRABAJADORES, EN EL INSTITUTO DE LA DEFENSA PÚBLICA PENAL DE GUATEMALA".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual dice: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes".

  
LIC. CARLOS MANUEL CASTRO MONROY  
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc.Unidad de Tesis  
CMCM/sllh

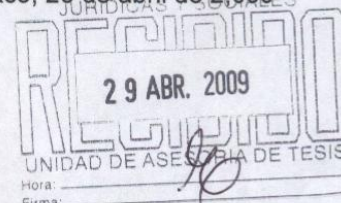


Lic. Elmer Ronaldo Espina Figueroa  
6 calle 4-32 zona 1 de Mixco  
Tel. 24387175



Mixco, 28 de abril de 2009

Lic. Carlos Manuel Castro Monroy  
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala  
Presente.



Cumpliendo con su providencia de fecha catorce de abril del presente año, procedí a revisar el trabajo de tesis del Bachiller **MARCO ANTONIO RAMOS RUANO**, titulado **"VIOLACIÓN A LOS PRINCIPIOS, GARANTÍAS Y DERECHOS MÍNIMOS ESTABLECIDOS EN LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA, EN LA CONTRATACIÓN DE SERVICIOS TÉCNICOS O PROFESIONALES BAJO EL RENGLÓN PRESUPUESTARIO CERO VEINTINUEVE DE LOS TRABAJADORES, EN EL INSTITUTO DE LA DEFENSA PÚBLICA PENAL"**.

1. Contenido científico y técnico de la tesis: tal y como lo expresa el sustentante, es necesario que el Estado de Guatemala a través del Organismo Ejecutivo, contemple en su agenda la modificación a las leyes y reglamentos, relativos al contrato de servicios técnicos o profesionales, con el objeto de limitar a las instituciones a contratar una determinada cantidad de su personal, para evitar que se utilice como una simulación de los contratos individuales de trabajo.
2. Metodología: la presente investigación tiene como base el método científico utilizando la observación primordialmente. Constitución científica: el presente trabajo en su desarrollo se construye como un aporte técnico científico, que ha cumplido con todo el procedimiento del método científico.
3. Conclusiones y recomendaciones: el sustentante arribó a la conclusión de que efectivamente se violentan los principios y garantías mínimas reguladas por la legislación laboral guatemalteca, en el momento de suscribir con los trabajadores, el referido contrato, en virtud que no les hacen efectivas las prestaciones económicas y sociales a las que tienen derecho, recomendándose en la presente tesis la eliminación del



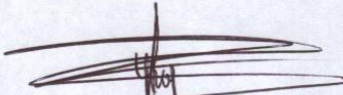
Lic. Elmer Ronaldo Espina Figueroa  
6 calle 4-32 zona 1 de Mixco  
Tel. 24387175

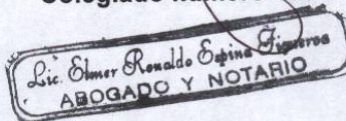


contrato cero veintinueve con el objeto de frenar las violaciones a los derechos mínimos.

4. Bibliografía: la misma constituye compendios, manuales, y leyes adecuadas, de autores reconocidos tales como, Guillermo Cabanellas de Torres, Landelino Franco López etc. además leyes importantes como el Código de Trabajo, Código Civil, Reglamento Interno de Trabajo y Constitución Política de la Republica de Guatemala.

Dado el artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual establece "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y las técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos, si fueran necesarios, la constitución científica de la misma, conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes", apruebo la investigación realizada, por lo que con respecto al trabajo realizado por el sustentante, Bachiller **MARCO ANTONIO RAMOS RUANO**, emito dictamen favorable, y solicito sea discutido en el examen respectivo previo pase a la comisión de estilo correspondiente.

  
Lic. Elmer Ronaldo Espina Figueroa  
Abogado y Notario  
Revisor de Tesis  
Colegiado numero 4663.





UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS  
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12  
Guatemala, C. A.



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, veintitrés de junio del año dos mil nueve.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante MARCO ANTONIO RAMOS RUANO, Titulado VIOLACIÓN A LOS PRINCIPIOS, GARANTÍAS Y DERECHOS MÍNIMOS ESTABLECIDOS EN LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA, EN LA CONTRATACIÓN DE SERVICIOS TÉCNICOS O PROFESIONALES BAJO EL RENGLÓN PRESUPUESTARIO CERO VEINTINUEVE DE LOS TRABAJADORES , EN EL INSTITUTO DE LA DEFENSA PÚBLICA PENAL DE GUATEMALA. Artículo 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis.-

CMCM/mbbm





## DEDICATORIA

- A MIS PADRES:** Paula Marina Ruano Morales, por su amor y dedicación; Carlos Humberto Ramos Moncada, por ser un ejemplo en mi vida y ser la persona a quien más admiro.
- A MI ESPOSA:** Sherrye Jeannie Vargas Voisin, gracias por todo su amor, al compartir conmigo los momentos más felices y tristes de nuestras vidas; y ser la persona que incondicionalmente más me ha apoyado.
- A MIS HIJOS:** Daniel y Andrés, por ser ellos la luz de mi vida, motivo y razón de mi existencia.
- A MIS HERMANOS:** Telma Leonor, Carlos Humberto, Sergio Fernando, con mucho amor; en especial a Brenda María, por el cariño y apoyo incondicional.
- A MIS ABUELOS:** María Morales (QEPD), Celia Moncada (QEPD), Macario Ramos (QEPD); en especial Alejandro Ruano (QEPD), por enseñarme a hacer mejor persona, por sus principios de humildad y honestidad. Fuiste un ejemplo en mi vida.
- A MIS SOBRINOS:** Louisito, Emily, Pedro Carlos, Flavio Humberto, María Alejandra, Hassel Alexandra, Sergio Alejandro; En especial a Karlita y su bebe Andrea, Thelmita, Memitto, Berta Nataly (QEPD), Héctor Manuel (QEPD), y Paulita (QEPD), con mucho amor.
- A MIS TIOS:** Consuelo Morales, Arturo Morales, por todo su cariño; reconocimiento especial a Gudelia, Mario Woldarsky y mi prima Dasha, por el apoyo incondicional que me han brindado y a toda mi familia.
- A MI SUEGRA:** Andrea Voisin, por todo su amor.

- A MIS CUÑADOS:** Ricky, Andy, Mindy, Amy, Viorica, Vicky, John, con mucho cariño y respeto; en especial a Manuel Ruano, por todo el amor brindado a mis hijos.
- A LA LICENCIADA:** Blanca Elena Beteta, por el cariño y amistad incondicional, sin su apoyo no hubiera sido posible lograr este éxito.
- AL LICENCIADO:** Bonerge Amilcar Mejía Orellana, por su espíritu de servicio y liderazgo al frente de nuestra facultad.
- A MIS AMIGOS:** Brenda Monroy, Ottoniel Najera, Rene Daniel Quiroa, Luis Dubon, Claudia Hernández, Ramiro Vanégas, Oscar Mejía, Daniel Conde, Nelson Zarat, Guillermo Gil, Jorge Ruiz, Nery Monroy, Edgar Morales, Juan Carlos Pérez, Elmer Espina, Erick Flores, Jorge Godoy, Ana Mackepece, Helberth Blanco, Julio Pablo Morales, gracias por el cariño y apoyo.
- A MI CASA DE ESTUDIOS:** Universidad de San Carlos de Guatemala y la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por la oportunidad de formarme académica y socialmente.



# ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
Introducción.....	i

## CAPÍTULO I

1. El contrato individual de trabajo.....	1
1.1. Origen del contrato de trabajo.....	1
1.2. Definición legal de contrato individual de trabajo.....	4
1.3. Definiciones doctrinarias del contrato individual de trabajo.....	5
1.4. Elementos generales del contrato de trabajo.....	6
1.5. Elementos especiales del contrato individual de trabajo.....	8
1.6. Características del contrato individual de trabajo.....	11
1.7. Clasificación de los contratos individuales de trabajo.....	13
1.8. Clasificación de los contratos de trabajo por su forma de contratación.	14
1.9. Derechos y obligaciones que se derivan del contrato de trabajo.....	15
1.9.1. Obligaciones del patrono.....	16
1.9.2. Derechos del patrono.....	18
1.9.3. Obligaciones de los trabajadores.....	20
1.9.4. Derechos de los trabajadores.....	21

## CAPÍTULO II

2. La relación laboral en La administración pública .....	23
2.1 Definición de relación laboral .....	23
2.2. Consecuencias de la relación laboral .....	24
2.3. Contrato de trabajo en la administración pública.....	28
2.4. Definición doctrinaria y legal de empleado público.....	30
2.5. La relación laboral de los empleados públicos.....	30
2.6. Naturaleza y efectos del nombramiento que origina el contrato de trabajo en el sector público.....	32

	<b>Pág.</b>
2.7. Principios que rigen el ingreso al servicio público .....	32
2.8. Clasificación en los puestos en el servicio público.....	33
2.9. Derechos, obligaciones y prohibiciones de los empleados públicos....	35

### **CAPÍTULO III**

3. El contrato de servicios profesionales o técnicos bajo el renglón presupuestario cero veintinueve en el instituto de la defensa pública penal de Guatemala.....	37
3.1. Concepto de contrato.....	38
3.2. Funciones del contrato.....	41
3.3. Naturaleza jurídica del contrato.....	42
3.4. Clasificación de los elementos del contrato.....	42
3.5. Clases de contrato.....	45
3.5.1. Contrato civil.....	45
3.5.2. Contrato mercantil.....	46
3.5.3. Contratos administrativos.....	47
3.6. Diferencias entre contratos laborales, civiles y administrativos.....	49
3.6.1. Contratos laborales.....	49
3.6.2. Contratos civiles.....	50
3.6.3. Contrato administrativo.....	51
3.7. Contratos de servicios profesionales.....	52
3.8. Efectos del contrato de servicios técnicos o profesionales.....	54
3.9. Renglón presupuestario cero veintinueve.....	55
3.10. Instituto de la defensa pública penal.....	55

### **CAPÍTULO IV**

4. Principios y garantías mínimas en materia laboral, que se vulneran en los trabajadores, en el instituto de la defensa pública penal al realizar los contratos de servicios técnicos o profesionales bajo el renglón 029.....	63
---	----



	<b>Pág.</b>
4.1. Principios en materia laboral.....	63
4.2. Garantías mínimas laborales.....	68
CONCLUSIONES.....	81
RECOMENDACIONES.....	83
BIBLIOGRAFÍA.....	85

## INTRODUCCIÓN

La presente investigación se desarrolla precisamente por ser un tema medular en el campo laboral, la contratación de servicios profesionales o técnicos. La categoría presupuestaria del renglón cero veintinueve como también se le denomina, fue creada para permitir la contratación de personal calificado profesional o técnico para trabajos definidos y temporales, sin que los trabajadores tengan la categoría de empleados públicos permanentes. El campo central de la investigación se circunscribe en el Instituto de la Defensa Pública Penal, ya que como institución estatal, no es la excepción, a esta forma de contratación, constatándose la desmedida utilización de este contrato, determinándose que efectivamente se violentan los principios, garantías y derechos mínimos que establecen las leyes en materia laboral, siendo el objetivo principal de la investigación aportar las herramientas que permitan a todos los trabajadores y estudiantes un conocimiento amplio acerca de la problemática que trae consigo el contrato de servicios técnicos o profesionales, así como el impacto de inestabilidad laboral que el mismo genera y las posibles soluciones que se puedan aportar a este fenómeno.

En términos generales y no menos importantes, se infiere que el derecho al trabajo que tienen los guatemaltecos constituye el mínimo de garantías sociales que tienen por objeto ser la base del desarrollo económico y social de cada familia, lo que trae como consecuencia que el Estado como garante de esos derechos deba proteger en forma eficiente y sistemática al trabajador como tal. La condición de los empleados públicos del Estado se define por las categorías presupuestarias para el sector público de Guatemala, siendo el más importante aquel en el cual ubica a los trabajadores permanentes quienes tienen relación laboral con el Estado a través de un contrato individual de trabajo, lo que trae como consecuencia que tengan todos los beneficios que las leyes laborales establecen, entre otros garantizar la estabilidad laboral y todos los beneficios



económicos y sociales que de él se derivan. Así pues es importante señalar que la tesis se divide en cuatro capítulos, con el objeto de comprender el porqué de la utilización de este contrato, como idea central. El primer capítulo desarrolla el contrato individual de trabajo, antecedentes históricos, definición legal y doctrinaria del mismo, elementos generales y especiales, naturaleza jurídica, características, derechos y obligaciones que se derivan de este contrato etc; el segundo capítulo contiene la relación laboral en la administración pública, consecuencias de esa relación, naturaleza jurídica, efectos del contrato de trabajo en el sector público, clasificación de puestos y derechos y obligaciones de los empleados públicos; el tercer capítulo está relacionado con el contrato de servicios técnicos o profesionales en el Instituto de la Defensa Pública Penal, antecedentes de este contrato, clases de contratos, civil, mercantil y administrativo, sus diferencias, simulación del contrato en la institución de mérito; y el último capítulo desarrolla los principios y garantías en materia laboral que vulneran la contratación del personal bajo el renglón presupuestario cero veintinueve en el Instituto de la Defensa Pública Penal, la hipótesis es comprobada, determinándose la efectiva violación a los derechos de los trabajadores contratados bajo este renglón frente a las garantías que otorga nuestra carta magna.

El método y técnicas de la presente investigación es enfocado desde un punto de vista jurídico social, utilizando el método deductivo e inductivo, analítico y sintético. Además de las técnicas de investigación científica como lo es la observación alimentada de la bibliografía nacional e internacional considerada por los mejores tratadistas en materia laboral como de “última generación”.

Así pues, se pretende con la investigación de mérito, dar un aporte al trabajador y al lector en general que enriquezca el análisis que sobre esta forma de contratación pueda darse.

# CAPÍTULO I

## 1. El contrato individual de trabajo

### 1.1. Origen del contrato de trabajo

El contrato de trabajo guarda semejanza con los contratos de adhesión, en vista de que no puede celebrarse sí no es sujeto a condiciones mínimas establecidas por el Estado a través de las normas jurídicas, en defensa de los trabajadores, quienes se encuentran en inferioridad de condiciones ante la clase patronal. Analizando la historia del hombre, siempre ha existido dos clases en las cuales se encontraba dividida la sociedad: los que trabajan para otros y los que se benefician del mismo. De esa cuenta, se ha dividido en cinco fases la evolución de la organización del trabajo: “Régimen de esclavitud, régimen de servidumbre, régimen de corporaciones, régimen de manufacturas y régimen del asalariado.”<sup>1</sup>

En el régimen de esclavitud, la vinculación del trabajo revestía un carácter real de dominio, siendo considerada la actividad manual como vil y deshonrosa. El esclavo se encontraba en perpetua y absoluta sumisión a su amo; por tanto, no puede hablarse del contrato de trabajo, cuando el trabajador era considerado una cosa. En el régimen de servidumbre, el hombre ya no pertenecía al amo, sino a la tierra. De esa manera se va convirtiendo en pequeño propietario obligado a entregar parte de los frutos que cultiva, quedándose con el remanente. En este régimen hay una especie de vinculación entre las partes; ante todo el siervo, ya no era considerado una cosa, sino un ser humano y, por ende, con derechos y obligaciones y no solamente éstas. Los señores feudales, dueños de la tierra, debían respetarlo y darle protección. Estos, a su vez, eran acreedores de fidelidad y obediencia. En esta época aparecen algunas regulaciones como la indivisibilidad de la jornada, que era de sol a sol; no se permitía la sustitución de las partes en la prestación del trabajo.

---

<sup>1</sup> Franco López, César Landelino, **Derecho sustantivo individual del trabajo**, pág. 125

El régimen de las corporaciones, trae consigo un cambio fundamental en las vinculaciones laborales. Conocida en la organización de las corporaciones, a cuyo frente se encontraba el maestro, que era el empleador. En un principio solo existía la categoría de los aprendices a la que, con el correr del tiempo, se le agregó la de compañeros. Aquellos estaban totalmente sometidos al maestro; éste les daba casa, alimentos, les impartía la enseñanza de su oficio hasta adquirir la categoría de maestro y cuando ello se hizo difícil de obtener, la de compañero. Los compañeros eran aprendices que habían completado la enseñanza y al no poder obtener una maestría, trabajaban a las órdenes de un empleador. Todavía no se puede señalar un contrato de trabajo entre el maestro y el aprendiz, si bien era necesaria la voluntad de ambos para iniciar la enseñanza; en muchas ocasiones el aprendiz, siendo menor de edad, era colocado en casa del maestro sin consultar su opinión. Se puede decir que empieza a vislumbrarse tímidamente el contrato de trabajo en el caso de los compañeros, si bien estaba tan minuciosamente reglada la actuación de ambas partes, que, puede decirse, sólo existía en el momento de ponerse de acuerdo en dar comienzo a la vinculación. El período de las manufacturas, da comienzo a la existencia del contrato de trabajo. Se paga un salario, pero en cuanto a las demás circunstancias se encontraban totalmente regladas por el soberano. El trabajador podía adherirse a los reglamentos administrativos dictados, sin poder discutir sus términos y, mucho menos, modificarlos. El trabajador tampoco tenía libertad de elección o de retirarse, pues la manufactura monopolizaba la región y el trabajador, a quien se le cerraba la puerta de una de ellas, perdía casi todas las esperanzas de obtener empleo.

La revolución Francesa, fue la que puso la piedra angular al contrato de trabajo. El maquinismo, la concentración obrera, la demanda constante de la mano de obra, la alteración profunda en las relaciones entre trabajadores y empleadores, incide plenamente sobre la vinculación laboral, la cual adquiere así un contenido netamente de ese carácter. Se considera que este período pasó por tres fases. La primera de carácter jurídico, la segunda económica, y la última, de carácter social.



La primera se caracterizaba por la existencia de un concepto de justicia que debe reglar las relaciones obrero-patronales. Nace así la teoría del riesgo profesional, para minimizar las consecuencias de los infortunios laborales; la del abuso del derecho para los despidos y la del enriquecimiento sin causa, para corregir ciertas situaciones abusivas. Igualmente surge el concepto de subordinación para caracterizar al trabajador amparado por el derecho laboral. La segunda fase se caracterizaba porque las normas jurídicas destinadas a proteger al trabajador van siendo, en la práctica, reemplazadas por mecanismos económicos. Por otra parte el gremialismo hace que se inviertan los factores y la parte fuerte es la obrera. Quedan fuera del campo legal una serie de actividades económicamente débiles que no ostentan la calidad de dependientes y, entonces, el derecho de trabajo estira sus normas para comprenderlos. La última fase, la social, tiene en cuenta la íntima vinculación que existe entre las distintas manifestaciones de la vida social.

El binomio trabajador-empleador está siendo sustituido por el trinomio Estado, trabajador y empleador y la manera de llevar a cabo esta tercera etapa es la seguridad social.

En un principio de esta evolución, cuando nace el contrato de trabajo, se proyecta como un contrato más entre los reglados por el derecho civil; se le encuadra dentro de los contratos de arrendamiento de servicios. Nace bajo el régimen liberal y democrático que caracterizó el siglo XIX y comienzos del XX, en el cual, la ley estaba al servicio de los particulares, garantizando la acción de estos hasta límites intolerables. Es en base a ello que tres principios gobiernan el mundo contractual: la llamada autonomía de la voluntad privada, la libertad de contratación y la seguridad jurídica como garantía de los derechos individuales. En esa época aparecen los convenios colectivos que también fijan condiciones de trabajo. De esta manera se va consolidando y llega al estado actual en que, tanto la doctrina como la legislación están conformes en que el contrato de trabajo debe ser reglado y controlado, no solo por el Estado, sino también por las partes, mediante los convenios colectivos.

## **1.2. Definición legal del contrato individual de trabajo**

El Artículo 18 del Código de Trabajo, (Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala), Estipula: Contrato Individual de Trabajo, sea cual fuere su denominación es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (Trabajador), queda obligada a prestar a otra (Patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma. Se considera que es la definición más exacta y completa, en virtud que contiene los elementos necesarios en nuestra legislación para la existencia de una relación laboral y que son los siguientes:

- a) Vínculo Económico – Jurídico: En virtud del cual se constituye el contrato individual de trabajo, como oneroso, al existir una prestación de por medio, y por que hace nacer derechos y obligaciones entre las partes.
- b) Prestación personal del servicio o ejecución de la obra: Debido a que el contrato de trabajo es personalísimo, es decir que no es aceptable que el trabajo sea realizado por otra persona, ya sea por encargo o defecto del trabajador.
- c) Dependencia continuada y dirección Inmediata o delegada: La cual consiste en la obligación que tiene el trabajador de obedecer los mandatos del patrono o la sujeción a la voluntad ajena.
- d) Que exista una remuneración: Que es simplemente la retribución de carácter pecuniario que da el patrono al trabajador, por el servicio que éste presta.

De lo anterior se desprende, que si faltare cualquiera de dichos elementos no existe relación laboral, de allí que muchos casos son materia del Derecho Civil.

### 1.3. Definiciones doctrinarias del contrato individual de trabajo

“Contrato de trabajo, es una convención por lo cual una persona (trabajador, empleador, obrero), pone su actividad profesional a disposición de otra persona (empleador, patrón, patrono, dador de trabajo, dador de empleo, locatario o principal sea persona jurídica, individual o colectiva), en forma continuada, a cambio de una remuneración”.<sup>2</sup> El tratadista Guillermo Cabanellas, indica: “Convenio obligatorio entre dos o más partes, relativo a un servicio, materia, proceder o cosa, el que tiene por objeto la prestación retributiva de servicios subordinados de índole económica, sean industriales, mercantiles o agrícolas. Aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una persona (El patrono, empresario, empleador), da remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra denominada el trabajador”.<sup>3</sup> Al respecto, Roberto García Martínez, señala: “que la convención por la cual una persona se compromete a poner su actividad a disposición de otra, bajo al subordinación de con quien ella se coloca, mediante una remuneración”.<sup>4</sup>

Consideramos atinado el análisis que realiza, el licenciado Landelino Franco, al indicar: “personalmente, como autor de esta obra, me inclino por el concepto que se sustenta sobre la subordinación como elemento caracterizador del contrato, pues si este no existiera, los riesgos derivados de la ejecución de los servicios serían imputables al trabajador”.<sup>5</sup>

En la legislación laboral Guatemalteca, así como en otras legislaciones de otros estados, el contrato de trabajo no queda librado a la autonomía de la voluntad de las partes contratantes, por cuanto la ley impone limitaciones a la misma, encaminadas principalmente a proteger los derechos del trabajador, a ese

---

<sup>2</sup> Ossorio, Manuel, **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**, págs. 170 y 171.

<sup>3</sup> Cabanellas de Torres, Guillermo, **Diccionario enciclopédico de derecho usual**, págs. 3411 y 3412.

<sup>4</sup> García Martínez, **El contrato de trabajo**, pág. 201.

<sup>5</sup> García, **Ob. Cit**; pág. 136.



respecto, el considerando cuarto, inciso c) del Código de Trabajo, establece: El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la “Autonomía de la Voluntad” propio del Derecho Común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tiene un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y de desigualdad de orden económico social. Hay que tomar en cuenta que las normas del Derecho del Trabajo no pueden ser renunciadas por los interesados en la realización de un contrato de trabajo, de acuerdo al Artículo 102 y 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala. De lo anterior se deduce que mediante la contratación individual de trabajo, debe ampliarse el mínimo de garantías sociales, protectores del trabajador, tema que será desarrollado más adelante en un capítulo específico, y el cual es el tema esencial en el desarrollo de la presente investigación.

#### **1.4. Elementos generales del contrato de trabajo**

##### **➤ Capacidad**

En términos generales se reconocen dos clases de capacidad: De goce y de ejercicio.

La capacidad de goce, es la cualidad de un ente de ser sujeto de derechos y deberes jurídicos, es sinónimo de personalidad jurídica. La capacidad de ejercicio, es la facultad de cumplir por sí mismo y ejercer de igual manera los deberes y derechos jurídicos.

En el campo estrictamente jurídico, la capacidad es la aptitud o idoneidad que se requiere para ejercer una profesión, oficio o empleo. En principio la capacidad laboral se adecua a las disposiciones laborales del derecho común, aunque con características especiales. Destacan en primer término, la igualdad contractual

reconocida a hombres y mujeres en el derecho de trabajo y el establecimiento de una mayoría de edad anticipada con respecto a la civil. Otra circunstancia peculiar en cuanto a capacidad, proviene de la índole personalísima de la prestación laboral, que exige la acción del mismo trabajador y excluye la obligación por representante legal.

### ➤ **Consentimiento**

El consentimiento se basa en la libertad de trabajo, plasmada en la Constitución vigente, así como en el Código de Trabajo, en el artículo 6 primer párrafo, estipula: Solo mediante resolución de autoridad competente basada en ley, dictada por motivo de orden público o de interés nacional, podrá limitarse a una persona su derecho al trabajo. Como consecuencia, ninguno podrá impedir a otro que se dedique a la profesión o actividad lícita que le plazca.

Asimismo, se establece esta libertad en lo señalado en los Artículos 18 y 19 del Código de Trabajo, ya que el mismo concepto de contrato implica el concepto de consentimiento. Expresa o tácitamente, el consentimiento es requisito esencial del contrato de trabajo; si falta, puede haber trabajo, pero no contrato. Si la voluntad individual de las partes presenta esa importancia para crear el vínculo contractual, no reviste la misma trascendencia para la regulación concreta, para establecer las distintas cláusulas de la estipulación. Se debe esto a que la voluntad del legislador al servicio de la justicia y para equilibrar la posición del trabajador, traza los derechos y obligaciones principales del contrato de trabajo, sin permitir derogaciones ni ante el acuerdo dual del acreedor y deudor de trabajo. Por esa razón, el consentimiento resulta eficaz para iniciar o para rescindir por mutuo acuerdo el contrato de trabajo; pero no para modificar las cláusulas esenciales de la relación jurídica, fijadas previamente por el legislador o en los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

## ➤ **Objeto**

El objeto, en el contrato de trabajo, es una actividad idónea, un servicio que presta el trabajador en beneficio del patrono, quien en compensación del salario que paga tiene derecho a los frutos del trabajo. Guillermo Cabanellas cita en su obra, Compendio de Derecho Laboral, tomo I, la diferencia entre objeto de la obligación y objeto del contrato, indicando que el objeto de la obligación, es la prestación prometida y el objeto del contrato, que es el negocio jurídico que las partes quieren realizar. El objeto de la obligación puede consistir en la transmisión de un derecho de propiedad o de alguna de sus desmembraciones en el servicio del hombre o en las producciones de la inteligencia. El objeto de la misma puede consistir en dar, hacer o no hacer. La obligación laboral, de acuerdo con ese planteamiento, la integran los servicios del trabajador, es patrimonial y consiste en hacer. La prestación obligacional debe ser posible, ya que la imposible no obliga; lícita, porque la ilicitud expone a la nulidad y a las sanciones; y personal, porque el trabajador y solo él debe realizar los servicios o tareas concertadas.

“El objeto del contrato tiene que reunir también los caracteres expresados para la obligación; pero cabe que, siendo lícita ésta, como lo es realizar un trabajo honrado, sea ilícito el contrato, por haberse estipulado que sea vitalicia la prestación laboral”.<sup>6</sup>

### **1.5. Elementos especiales del contrato individual de trabajo**

#### ➤ **Trabajador**

El Artículo 3 del Código de Trabajo, establece: “trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo”.

---

<sup>6</sup> Cabanellas de Torres, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. Pág. 397.

Doctrinariamente trabajador es quien realiza una labor socialmente útil y de contenido económico. Entendiéndose pues que trabajador solo pueden ser personas físicas, ya que las personas jurídica o abstracta no pueden ejecutar por si una prestación de servicio, sino que necesitan valerse de aquellas.

### ➤ **Patrono**

El Artículo 2 del Código de Trabajo, establece: Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo. Entendiéndose pues, que patrono es quien emplea remuneradamente y con cierta permanencia a trabajadores subordinados a él. Tal vínculo jurídico puede proceder de un contrato o resultar de hechos, derivados de la prestación o relación laboral.

Configura una singular labor de los patronos una posibilidad excluida para los trabajadores, el hecho de que puedan ser representados por terceras personas, a lo que se le conoce como representación patronal. Por el contrario la prestación que realiza el trabajador tiene que realizarse personal y físicamente. Además, por ser una actividad de dirección, donde cabe lo impersonal y lo colectivo, el empresario puede ser un ente abstracto, como una sociedad regida por sus directores o gerentes, talvez sometidos a un sueldo, aunque mayor, de igual fijeza que el del subordinado.

### ➤ **La prestación de servicios personales del trabajador**

Como se deduce del Artículo 19 del Código de Trabajo, la relación laboral inicia, propiamente, con la prestación del servicio, esto es, en el momento en que el trabajador comienza a desarrollar su energía de trabajo, es decir, a cumplir con su obligación fundamental. El trabajador por una parte encuentra una empresa organizada cuyo funcionamiento responde a ciertas reglas de orden legal y profesional, así como a normas que la propia empresa genera como toda otra



comunidad socio económico. Por la otra, lo hace normalmente formando parte de una asociación profesional o encontrándose sometido a sus normas. Todo este complejo normativo que emana de la empresa, del sindicato o de las leyes que fijan las condiciones en el cual es permitido el trabajo subordinado en el mundo libre, así como aquellas que derivan de los convenios colectivos usos y costumbres; lo encuentra rigiendo el trabajador en el momento de celebrar el contrato, lo que quiere decir, que tales normas no se refieren al convenio que ajusta con el patrono, sino que tiene que ver exclusivamente con el trabajo que desarrolla, el cual por su importancia interesa de un modo esencial a la sociedad. El trabajador se obliga, por el contrato de trabajo, a utilizar durante un periodo de tiempo toda su actividad física, sus conocimientos en provecho del patrono, y ambas partes trabajador y patrono, contratan sobre un trabajo determinado.

#### ➤ **Dependencia o subordinación**

Este elemento es tan importante que ha llegado hasta intentarse la sustitución de la denominación del contrato de trabajo, por la relación de trabajo subordinado. Cuando el trabajador pone su fuerza de trabajo al servicio de un patrono, subordina su fuerza de trabajo. Hay que tomar en cuenta que donde exista subordinación como poder jurídico, esto es como principio de autoridad, habrá relación de trabajo y faltando éste elemento, estaremos en presencia de un contrato civil.

Por lo tanto la subordinación del trabajador hacia el patrono es un elemento esencial y propio del contrato de trabajo. La obediencia del trabajador a las órdenes del patrono es la forma única de disposición de energía de trabajo, y es claro que el deber de obediencia constituye una relación personal, pues liga a la persona misma del trabajador creando una relación de autoridad, y por lo tanto subordinación de la voluntad del trabajador a la del patrono. La relación de obediencia tiene dos aspectos importantes: significa por un lado que la fuerza del

trabajador esta a disposición del patrono; y que el trabajador está obligado como característica fundamental del contrato de trabajo a obedecer al patrono.

De las consideraciones anteriores concluimos que subordinación es el estado de limitación de autonomía del trabajador, el cual se encuentra sometido a su salario por razón de un contrato, y que se origina la potestad del patrono o empresario para dirigir la actividad de la otra parte, en orden al mayor rendimiento de la producción y al mayor beneficio de la empresa.

#### ➤ **Salario**

“Es el conjunto de ventajas materiales que el trabajador obtiene como remuneración del trabajo que presta en una relación subordinada laboral. Constituye el salario una contraprestación jurídica, y es una obligación de carácter patrimonial a cargo del empresario; el cual se encuentra obligado a satisfacerla en tanto que el trabajador ponga su actividad profesional a disposición de aquel”.<sup>7</sup>

### **1.6. Características del contrato individual de trabajo**

#### ➤ **Consensual**

Para que se de esta característica, basta el consentimiento de las partes para que el contrato sea perfecto. Todos los contratos para cuya eficacia no se requieran determinadas formalidades que caracterizan a la especie opuesta. Esto quiere decir que al formalizar una relación laboral el consentimiento tiene un papel importante para la creación de la misma.

---

<sup>7</sup> Cabanellas, **Ob. Cit**; pág. 608.

➤ **Conmutativo**

Se da cuando las prestaciones que se deben las partes son ciertas, desde que se celebra el contrato, de tal suerte que ellas pueden apreciar inmediatamente el beneficio o pérdida que les cause éste. Como consecuencia de la contratación individual, el trabajador recibe por la prestación de sus servicios una retribución, normalmente en dinero y el patrono aumenta su patrimonio como consecuencia de dicha prestación.

➤ **Oneroso**

Se entiende que un contrato es oneroso porque el patrono se beneficia del trabajador y éste a su vez recibe un salario o una retribución.

➤ **Bilateral**

De él se derivan obligaciones principales para las dos partes, siendo básicamente la prestación del servicio y el pago del salario. También se le llama a este tipo de contrato de obligaciones recíprocas o sinalagmático.

➤ **Principal**

No depende para su validez de ningún otro tipo de contrato.

➤ **Tracto sucesivo**

El cumplimiento de las obligaciones se da en etapas o acciones sucesivas, es decir, que no se agota en una o determinadas prestaciones.

## **1.7. Clasificación de los contratos individuales de trabajo**

### **➤ Contrato por tiempo indefinido**

Es aquel en el cual no existe una fecha para su terminación, es decir, que no se especifica el plazo de vigencia del mismo. Esta regulado en el Artículo 25 inciso “a” del Código de Trabajo y el Artículo 26, primero y segundo párrafo del mismo cuerpo legal, en el cual se establece: “todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario. Deben tenerse siempre como contratos a plazo indefinido, aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada, los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen”. De la lectura del Artículo transcrito, resulta claro que esta disposición legal persigue la estabilidad de los trabajadores en sus puestos de trabajo, toda vez que según se establece, toda relación laboral en cuanto a su duración, se presume que es por tiempo indefinido, siendo los contratos a plazo fijo y para obra determinada de carácter excepcional.

### **➤ Contrato a plazo fijo**

Es aquel al que se le adjudica fecha para su terminación, siempre y cuando sea accidental o temporal. Este contrato está regulado en el Artículo 25 inciso “b” del Código de Trabajo, el cual indica: “A plazo fijo, cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia, como la conclusión de una obra que forzosamente a de poner termino a la relación de trabajo. En este segundo caso se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en sí mismo como objeto del contrato, y no el resultado de la obra”.

### ➤ **Contrato para obra determinada**

Es aquel que se calcula basándose en el tiempo de la obra, es decir, verbigracia: que será hasta que concluya la construcción de la obra. El mismo se encuentra regulado en el Artículo 25 del Código de Trabajo, el cual indica: Para obra determinada, cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que inician las labores hasta que estas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada.

## **1.8. Clasificación de los contratos de trabajo por su forma de celebración**

### ➤ **Contratos escritos**

Constituyen la regla general, ya que como imperativo legal, el Artículo 28 del Código de Trabajo, el cual señala: Todo contrato individual de trabajo, debe extenderse por escrito en tres ejemplares, uno que debe recoger cada una de las partes en el acto de celebración, y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar al departamento administrativo de trabajo, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana, dentro de los quince días de su celebración, modificación o novación. En cuanto a los requisitos que debe contemplar el mismo, el Artículo 29 del Código de Trabajo, estipula: El contrato escrito de trabajo debe contener: a) Los nombres, apellidos, edad, sexo, estado civil, nacionalidad y vecindad de los contrayentes. b) La fecha de inicio de la relación laboral. c) La indicación de los servicios que el trabajador se obliga a prestar, o la naturaleza de la obra a ejecutar, especificando en lo posible las características y las condiciones de trabajo. d) El lugar o los lugares donde deben prestarse los servicios o ejecutarse la obra. e) La designación precisa del lugar donde viva el trabajador cuando se le contrata para prestar sus servicios o ejecutar una obra en el lugar distinto de aquel donde viva habitualmente. f) La duración del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido o para la ejecución de obra determinada. g) El tiempo de jornada de trabajo y las horas en que debe prestarse. h) El salario,



beneficio, comisión o participación que debe recibir el trabajador, si se debe calcular por unidad de tiempo, por unidad de obra o de alguna otra manera, y la forma, período y lugar de pago. i) Las demás estipulaciones legales que convengan las partes. j) El lugar y la fecha de celebración del contrato. k) Las firmas de los contratantes o la impresión digital de los que no sepan o no puedan firmar, y el número de sus cédulas de vecindad.

### ➤ **Contratos verbales**

Esta forma de celebrar el contrato, constituye la excepción a la regla general y se admite su celebración, solo para ciertas y determinadas actividades señaladas. En el Artículo 27 del Código de Trabajo se indica: El contrato individual de trabajo puede ser verbal cuando se refiera: a) A las labores agrícolas o ganaderas. b) Al servicio doméstico. c) A los trabajos accidentales o temporales que o excedan de sesenta días. d) A la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de ésta no exceda de cien quetzales, y si se hubiere señalado plazo para la entrega, siempre que este no sea mayor de 60 días. En todos estos casos el patrono queda obligado a suministrar al trabajador en el momento en que se celebre el contrato, una tarjeta o constancia que únicamente debe contener la fecha de iniciación de la relación de trabajo y el salario estipulado y, al vencimiento de cada período de pago, el número de días o jornadas trabajadas, o el de tareas u obras realizadas.

### **1.9. Derechos y obligaciones que se derivan del contrato de trabajo**

Del contrato de trabajo resultan para las partes una serie de derechos y obligaciones, que van más allá del simple trabajo-salario; de hecho es la esencia del contrato mismo. Los Artículos 61 y 63 del Código de Trabajo, contienen una exposición de los derechos y obligaciones, tanto del patrono, como de los trabajadores, pero son muy generales y poco prácticos. Entre el trabajador y el patrono existe un vínculo de carácter jurídico. Si bien el acto de contratar es libre,

una vez entablado este vínculo jurídico, las partes deben atenerse a sus lineamientos. Es necesario recalcar que los encargados del manejo del personal, deben conocer en detalle estos derechos y obligaciones, con el objeto de no incurrir en violaciones a los mismos.

Por otra parte, el análisis de las respectivas obligaciones y deberes, tiene importancia para definir los alcances de la relación laboral, y en cuanto a determinar si el incumplimiento de las respectivas obligaciones afecta o no el vínculo contractual entre las partes.

### **1.9.1. Obligaciones del patrono**

#### **➤ Por su contenido**

#### **➤ Obligaciones no patrimoniales o éticos**

**a) Deber de respeto a la dignidad del trabajador:** el trabajador como persona, tiene derecho a que se le respete como tal, pues el hecho de que preste sus servicios y se someta a determinados lineamientos del patrono, no implica una disminución de sus derechos intrínsecos como persona. En su forma más primaria, este deber implica que el patrono debe abstenerse de maltrato, de palabra o de obra. No sólo es un principio básico de las relaciones laborales, sino que de las mismas relaciones interhumanas.

**b) Deber de higiene y seguridad en el trabajo:** el patrono debe de evitar las causas que interrumpan súbitamente la capacidad de trabajar; o sea, medidas para evitar accidentes de trabajo. Asimismo evitar las causas que lentamente producen las enfermedades profesionales.

El Artículo 197 del Código de Trabajo, estipula, que todo patrono está obligado a adoptar las precauciones necesarias para proteger eficazmente la vida, la salud y moralidad de los trabajadores.

- c) Deber de ocupación efectiva:** el patrono tiene derecho a que el trabajador preste sus servicios; a su vez, el trabajador le asiste un derecho a trabajar. El patrono tiene el deber de ocuparlo efectivamente. Se paga un salario a cambio de un servicio, actividad u obra. No puede desvirtuarse la esencia misma de esta contratación. La bilateralidad de las prestaciones debe manifestarse a lo largo de toda su vigencia. El hecho de que el patrono pague el salario, no es motivo suficiente para mantenerlo desocupado.
- d) Deberes administrativos:** el patrono debe cumplir con las obligaciones que la ley le impone. Entre ellas la suscripción y registro del contrato de trabajo, enviar informes estadísticos dentro de los dos primeros meses de cada año. Además extender constancia de vacaciones, así como extender cartas de información sobre el desempeño laboral del trabajador.

➤ **Deberes patrimoniales**

Estos comprenden el pago en efectivo en moneda o en especie, de las cantidades que, conforme el contrato de trabajo, corresponden al trabajador. Entre ellos se mencionan los más importantes: el pago del salario, en cualquiera de sus formas, de las horas extraordinarias, de los salarios diferidos (aguinaldo y bono catorce), la indemnización etc. Mención especial merece el período vacacional, que comprende una prestación no dineraria, pero que incluye el salario en esos días en el cual se descansa.

➤ **Por su origen**

Proviene directamente de la ley, así como las contractuales tienen su origen en un acuerdo entre las partes. Las primeras contienen, por lo general, garantías mínimas, tales como el salario mínimo, el período mínimo de vacaciones, el aguinaldo, el bono catorce, los asuetos, el bono incentivo, entre otras; o máximas como en el caso de las jornadas diurnas o semanales de trabajo. Las contractuales son producto de una negociación particular entre patrono y

trabajador y son el contenido del contrato de trabajo; también puede emanar de acuerdos colectivos, pactos o convenios, en los que se obtienen mejoras. Estas ventajas contractuales se convierten en legales, debido al principio de los derechos adquiridos de los trabajadores, plasmados en nuestra constitución en el Artículo 106; adicionalmente, por la categoría que tienen los pactos colectivos de ley profesional entre las partes.

➤ **Por su beneficiario o acreedor**

Frente a cada uno de los trabajadores, el patrono tiene los deberes patrimoniales y éticos. El acreedor de esos derechos, en el caso de los trabajadores individuales, será el primero en exigir el cumplimiento de esas obligaciones. En caso de incumplimiento, planteará las exigencias o acciones legales pertinentes, a efecto de hacerlas efectivas. Los trabajadores como grupo, como colectividad, son también titulares de derechos, los cuales se denominan derechos colectivos o derechos sociales. En primer lugar, el patrono debe permitir que sus trabajadores gocen de plena libertad para asociarse, ya sea a nivel informal, en forma de grupos coaligados o en un estadio más formal, como sindicalistas. Una vez organizado el grupo de trabajadores, supone una pronta o inmediata negociación colectiva, ya sea un simple convenio o un pacto colectivo. En ambos casos el patrono tiene la obligación de negociar.

### **1.9.2. Derechos del patrono**

➤ **Derecho a la libre elección de los trabajadores**

Este es un derecho previo a la celebración del contrato y se mantiene siempre, salvo casos especiales, en que se limita esta libre elección, por ejemplo, que se haya acordado en un pacto colectivo, o en casos de emergencia nacional, cuando el gobierno ordena una contratación forzosa. En la medida que se restrinja este derecho, los trabajadores se afianzarán a los puestos de trabajo, pero los



empleadores se sentirán desmotivados para invertir sus recursos y emprender una empresa que requiera la contratación del personal.

➤ **Derecho a la adquisición del producto del trabajo**

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

Por otra parte, si el producto del trabajo se repartiera entre los laborantes, el patrono no encontraría estímulo alguno, lo que provocaría una disminución de las personas que se arriesgasen a montar un negocio, lo que daría como consecuencia niveles altos de desempleo.

➤ **Facultad de mando y potestad disciplinaria**

Se habla de un poder de dirección o *ius variando*, que es el derecho a modificar dentro de ciertos límites las condiciones del trabajo. El poder de dirección se deriva de la facultad de organizar la empresa y el trabajo, y se manifiesta como la potestad de dirigir el trabajo. De esa cuenta el trabajador está obligado a seguir las instrucciones del patrono. Esta dirección no siempre es inmediata, puede ser delegada, pero siempre conserva el patrono esa facultad, por muy técnico que sea el trabajo.

Este *ius variando*, aparece regulado en el Código de Trabajo, en el artículo, párrafo tercero, en el cual se estipula: Las condiciones de trabajo que rijan un

contrato o relación laboral, no pueden alterarse fundamental o permanentemente, salvo que haya acuerdo expreso entre las partes a que así lo autorice el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, cuando lo justifique plenamente la situación económica de la empresa. Dicha prohibición debe entenderse únicamente en cuanto a las relaciones de trabajo que, en todo o en parte, tengan condiciones superiores al mínimun de protección que este código otorga a los trabajadores. El poder de dirección conlleva a una facultad de disciplina por parte del director del trabajo. Para ese efecto el Código de Trabajo, regula lo relativo al Reglamento Interior de Trabajo, que es un conjunto de normas que regulan la forma y condiciones de la prestación de servicios de determinada empresa, región o industria. Este reglamento no debe contener disposiciones de coacción que vayan más allá de las que la ley o convención colectiva permitan al patrono.

### **1.9.3. Obligaciones de los trabajadores**

Al igual que el empleador, los trabajadores tienen obligaciones de carácter patrimonial y éticos. La principal obligación patrimonial del trabajador es la de prestar su servicio con diligencia y conforme a lo convenido con su patrono. El empleador paga por ese servicio y en esas condiciones, para éste significa una erogación de tipo económica. Si bien es cierto las nuevas tendencias no consideran el trabajo como una mercancía, no puede negarse el hecho de que dicho trabajo tenga un valor y un precio que se ésta pagando. Dentro de las obligaciones no patrimoniales, encontramos un deber de lealtad e identificación que se debe a quien proporciona el trabajo. El Código de Trabajo, en el artículo 8, desarrolla de forma general las obligaciones de los trabajadores, estableciendo los siguientes: Además de las contenidas en otros Artículos de este código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los trabajadores: a) desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo. b) ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos. c) restituir al patrono los materiales no usados

y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se le faciliten para el trabajo. Es entendido que no son responsables por el deterioro normal ni por el que se ocasione por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción. d) Observar buenas costumbres durante el trabajo. e) prestar los auxilios necesarios en caso de siniestros o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro, sin derecho a remuneración adicional. f) someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante éste a solicitud del patrono, para comprobar que no padecen alguna incapacidad permanente o alguna enfermedad profesional, contagiosa o incurable; o a petición del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, con cualquier motivo. G) guardar los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, con tanta más fidelidad cuanto más alto sea el cargo del trabajador o la responsabilidad que tenga de guardarlos por razón de la ocupación que desempeña, así como los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la empresa. H) observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos, para seguridad y protección personal de ellos o de sus compañeros de labores, o de los lugares donde trabajen. i) desocupar dentro de un término de 30 días, contados desde la fecha en que se termine el contrato de trabajo, la vivienda que les hayan facilitado los patronos, sin necesidad de los trámites del juicio de desahucio. Pasado dicho término, el juez, a requerimiento de estos últimos, ordenará el lanzamiento, debiéndose tramitar el asunto en forma de incidente. Sin embargo, si el trabajador consigue nuevo trabajo antes del vencimiento del plazo estipulado en este inciso, el juez de trabajo, en la forma indicada, ordenará el lanzamiento.

#### **1.9.4 Derechos de los trabajadores**

En cuanto a los derechos del trabajador dos son los aspectos importantes a considerar: a) derecho a la remuneración por sus servicios, y; b) derecho a

condiciones dignas de trabajo. Temas que serán desarrollados en el capítulo de los derechos y garantías mínimas. Nuestra legislación no contiene un detalle explícito de estos derechos; en todo caso, cualquier listado quedaría en breve superado en virtud del carácter evolutivo de esta disciplina jurídica. Por ello los derechos se desprenden del contenido mismo de las fuentes formales: en primer lugar el de la ley, de los pactos o convenios colectivos, de la costumbre y usos. Es importante tener en mente la figura laboral de los derechos adquiridos en conjunción con la de la irrenunciabilidad de derechos. Por lo mismo, el listado de esos derechos nunca va a estar completo, finalizado y dependerá de cada legislación o lugar de trabajo, la adquisición u otorgamiento de prerrogativas adicionales. Es claro que el principal derecho de los trabajadores es el de recibir puntualmente su salario, comprendiéndose dentro de éste todas aquellas prestaciones que debe recibir a cambio de su trabajo.

Existen otros derechos que, en otras legislaciones y doctrina avanzada, se pretenden plasmar en forma genérica e intrínseca al contrato laboral y que en el medio se ventilan únicamente a nivel de ciertas negociaciones colectivas, entre ellas: la capacitación, el esparcimiento, el escalafón, la preferencia, la antigüedad, la vivienda, la estabilidad laboral, entre otros.

## CAPÍTULO II

### 2. La relación laboral en la administración pública

#### 2.1. Definición de relación laboral

Es un vínculo jurídico-laboral por medio del cual se establece una relación entre trabajador y patrono, en el cual se crean condiciones fácticas que producen consecuencias jurídicas y que tienen vigencia aún cuando no se haya concretado la contraprestación, o sea el pago del salario correspondiente, siendo independiente para su existencia la formalización de un contrato de trabajo. Para Manuel Ossorio, la relación laboral “Representa una idea principalmente derivada de la doctrina italiana, según la cual el mero hecho de que una persona trabaje para otro en condiciones de subordinación, contiene para ambas partes una serie de derechos y obligaciones de índole laboral, con independencia de que exista, o no, un contrato de trabajo.”<sup>8</sup> Entonces para establecer el contenido de la relación jurídica-laboral entre dos personas, una de ellas patrono y el otro, trabajador, se debe ubicar primero el origen de esta relación, ya sea un contrato o la simple relación de trabajo. El código de trabajo en Guatemala, usa en forma reiterada e indistinta ambas categorías, por ejemplo al definir la situación jurídica de una persona, como patrono o trabajador, como consecuencia indistinta de la existencia de un contrato o relación de trabajo. A través de ese uso indistinto se ha llegado a considerarse que las categorías referidas son sinónimas, pero esa apreciación constituye un error, contrato y relación de trabajo son conceptos distintos y es preciso diferenciarlos, aunque ambas situaciones produzcan los mismos efectos.

La relación jurídica en general es considerada como una situación jurídica inter-subjetiva, eso significa que constituye una posición jurídica valorada por el derecho en donde una persona se encuentra frente o respecto a otra u otras

---

<sup>8</sup> Ossorio, **Ob. Cit**; pág. 659.



personas. En concreto una relación jurídica puede ser definida como la relación social entre dos o más personas la cual produce efectos o consecuencias jurídicas, debido a que el ordenamiento jurídico reconoce o regula dicha relación.

Desde el punto de vista laboral, la relación jurídica es el vínculo jurídico y económico, a través del cual una persona presta sus servicios por cuenta de otra persona, la cual retribuye dicha prestación. Mientras que contrato de trabajo es negocio jurídico bilateral que tiene por finalidad la creación de una relación jurídico-laboral por el cambio continuado entre una prestación de trabajo dependiente y por cuenta ajena, y una prestación salarial.

Existen dos corrientes doctrinarias, que se manifiestan en cuanto a la diferencia que surge entre la relación laboral y el contrato de trabajo. La corriente Latinoamericana, considera que el hecho material de la prestación del servicio personal es suficiente para perfeccionar el vínculo jurídico-económico entre los sujetos, esto significa que aún cuando no exista contrato, la relación jurídica es perfecta. Esta teoría que tiene su auge en Latinoamérica se fundamenta en teorías fácticas o de hecho. La corriente Europea, principalmente la Española, considera que no es posible la existencia de las relaciones jurídicas laborales de hecho y que lo que realmente existe es un contrato tácito, eso quiere decir cuando el contrato existe a través del hecho material de la prestación del servicio.

## **2.2. Consecuencias de la relación laboral**

### **➤ Subordinación**

Es el elemento esencial de la relación de trabajo. La sola circunstancia de que un profesional preste servicios a un patrono y reciba una remuneración por ello, no entraña necesariamente que entre ambos exista una relación laboral, pues para que surja este vínculo, es necesaria la existencia de la subordinación, que es el elemento que distingue al contrato de trabajo, de otros contratos de prestación de

servicios profesionales, es decir, que exista por parte del patrono un poder jurídico de mando correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio, de acuerdo a lo cual se obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante a cuya autoridad está subordinado el trabajador en todo lo concerniente al trabajo.

### ➤ **Exclusividad**

Así como la subordinación, se considera elemento indispensable en el contrato de trabajo, la nota de exclusividad admite cierta relatividad, más bien es requisito fundamental, parece servir para fijar la naturaleza del vínculo, para permitir caracterizarlo en situaciones dudosas. La exclusividad constituye una presunción favorable a la existencia del contrato de trabajo; pero no integra un elemento indispensable para que se de tal convenio. La tendencia de la legislación laboral hispanoamericana, consiste precisamente en que la exclusividad sea efectiva, con solo la prestación de servicios a una empresa, en virtud de un único contrato de trabajo. La exclusividad como nota distintiva del contrato de trabajo, lleva a estimar que todo trabajador debe tener un empleo de su actividad, limitado a un solo vínculo jurídico de índole laboral; esto es, que cada trabajador no pueda contratar sus servicios con más de un patrono simultáneamente. Esta regla general sufre en la práctica diversas excepciones, que no la destruyen, pero la modifican. La regla general consiste en que el trabajador preste sus servicios a un solo patrono; y la excepción es que lo haga en forma sucesiva a más de uno.

Se sostiene que la nota de exclusividad, que rechazaba la posibilidad de más de un ajuste, exigiendo la totalidad del ejercicio del obrero en beneficio de la empresa, se ha ido esfumando; y que hoy se admite la pluralidad o multiplicidad de compromisos, siempre que las tareas a que obligan no coexistan en la ocasión, momento u oportunidad; es decir, que las obligaciones no sean coetáneas o contemporáneas; pues de serlo, desaparecería automáticamente el elemento de subordinación.

## ➤ **Estabilidad**

Para que la relación laboral este jurídicamente protegida y penetre en el área del derecho del trabajo, se exige como elemento propio del contrato a la estabilidad laboral. El trabajador debe estar unido a la empresa en virtud de una relación laboral estable. Se opone este término al carácter accidental o transitorio de la función desempeñada. De tal forma, el trabajador que se incorpora a la empresa sólo en una relación accidental o transitoria, no se liga por un contrato de trabajo. La estabilidad y la continuidad aparecen como términos próximos, pero no necesariamente unidos. Un trabajador puede ingresar y desempeñarse en un puesto estable en la empresa y no ser continuado su trabajo, ya que un trabajador puede permanecer contados días en un empleo estable de la empresa y cesar en ella por causas ajenas a la naturaleza de la prestación, en tanto que un trabajador eventual puede prorrogar su prestación de servicios cuando circunstancias excepcionales prolongan la eventualidad que requirió esa prestación.

Considerada la estabilidad como elemento del contrato de trabajo, sirve para fijar la naturaleza de éste, por el hecho de que los servicios exigibles tengan cierta permanencia. No es el caso del carácter eventual o permanente del trabajo o de la función; pues, siendo la eventualidad excepción en el contrato de trabajo, los servicios prestados en tal carácter deben ser también estables. La estabilidad requerida como elemento particular del contrato de trabajo, consiste en que las prestaciones sean sucesivas, prolongadas durante cierto tiempo. Una sola prestación, o varias prestaciones, sin continuidad en el tiempo, no configuran la estabilidad exigida como elemento de la relación laboral. La estabilidad tiene, como puede verse, cierta importancia para configurar con ellas, y con los restantes elementos anotados hasta ahora la relación laboral, resulta tan esencial, que sin ella no puede darse la figura jurídica del contrato de trabajo. Precisamente la estabilidad es el propósito que se persigue con el contrato de trabajo; finalidad buscada igualmente por el trabajador y el patrono, y amparada por el legislador.

Pero únicamente se da la estabilidad cuando la índole del trabajo y de la función tenga cierta extensión en el tiempo que permita desarrollar los verdaderos efectos del vínculo jurídico. Aunque se trate de trabajo eventual o permanente, la estabilidad en el empleo es condición de la relación laboral; pero podrá no serlo del contrato de trabajo.

Por otra parte es necesario distinguir entre estabilidad en el empleo, como fin que persigue el trabajador en la prestación de sus servicios, de la estabilidad en la continuidad de los servicios como condición del contrato de trabajo. La estabilidad en el empleo representa el propósito que el legislador tiene al fijar el límite para dejar sin efecto las relaciones entre las partes en un contrato de trabajo, o sea dicho de otra forma: el mantenimiento del vínculo laboral. De ahí que sea más apropiado hablar de permanencia o continuidad en el empleo cuando la estabilidad se refiere a la disolución del contrato de trabajo.

Por constituir el trabajo un contrato de tracto sucesivo, se perfila su normal continuidad. Esta permanencia reviste extraordinaria importancia jurídica, y desde el punto de vista económico y social para el trabajador significa la probabilidad de su propia seguridad, una ocupación duradera y cierta garantía para el sostenimiento propio y de su familia. En la estabilidad del empleo hay un interés social y un interés económico, no solamente del patrono y del trabajador, sino que alcanza la propia producción. El trabajador, al perder su empleo, se encuentra sin rendir el fruto que corresponde a la actividad desplegada en una situación normal, y pesa, por tanto, en forma directa en la sociedad. Además, produce la estabilidad en el empleo, un mejoramiento de las condiciones de trabajo en la empresa. La antigüedad en relación al tiempo de laborar, constituye una situación de expectativa, por parte del trabajador, de ir mejorando sus condiciones de trabajo. No solamente debe tenerse en cuenta las mejoras, principalmente salariales, que la ley concede conforme sea mayor la antigüedad en el empleo, sino además la posibilidad de ir ascendiendo dentro de la empresa.

La estabilidad en el contrato de trabajo como institución se refiere:

- a) A un elemento propio del contrato, por cuanto la legislación laboral protege especialmente las relaciones estables o permanentes de trabajo, y no considera las prestaciones eventuales u ocasionales.
- b) En relación al plazo del contrato, para distinguir los contratos permanentes de los transitorios, de temporada, etc.
- c) En relación a la disolución del contrato de trabajo, en el cual como norma, se estima que el trabajador debe permanecer en su empleo en tanto que la fuente de trabajo subsista.

### **2.3. Contrato de trabajo en la administración pública**

#### **➤ Antecedentes históricos**

Los antecedentes del trabajo en el servicio público, se remonta a la época prehispánica, donde se encuentran normas para el trato entre el gobierno y sus empleados. En aquel período los empleados de menor categoría estaban indefensos ante el poder que ejercían los de mayor jerarquía, ya que a su vez estaban sujetos al poder supremo, depositado en un monarca ligado a concepciones religiosas de ese ejercicio.

En la época colonial, no se localizan disposiciones relativas a este tipo de relación, ni aún en las Leyes de Indias que se suponen fueron el cuerpo normativo más avanzado de esa época. En este período no era raro que la corona, con el fin de agenciarse de fondos, subastaba los empleos públicos, en forma tal que en ocasiones era por tiempo determinado y en otras era vitalicio. Posteriormente, se establece que al lograrse la independencia de España, en el año de 1821, países como México, que se encontraba en condición dividida por los intereses personales, y partidistas no tuvieron tiempo para estudiar jurídicamente el tipo de relación existente entre el gobierno y sus empleados, y por ello tanto en México



como en America Latina esta situación de desregulación del trabajo del servicio público se mantuvo hasta el año de 1910, que es cuando se produce la revolución liderada por Emiliano Zapata, que es el hecho que desencadena una corriente reguladora en todos los estados, en esa fecha independientes, del trabajo en el sector público.

La revolución de 1910, logró introducir disposiciones constitucionales en protección de los trabajadores, más sin embargo, no quedó totalmente entendido que se refiriera también a los empleados públicos, siendo importante señalar que hasta los mismos revolucionarios, dejaron de considerar necesario la regulación que debía de tener, las relaciones laborales entre el Estado y sus servidores.

Muchos tratadistas sostienen que las relaciones entre el Estado y sus trabajadores corresponden al Derecho Administrativo. Derivado de ello se ha dicho que el Estado cumple dos funciones específicas: la gubernamental como autoridad, y la política administrativa. Los partidarios de que las relaciones del Estado y sus trabajadores sean de orden administrativos, expresan que el nombramiento de un servidor público, viene a ser un acto de administración, ya no se trata de un acto de autoridad, puesto que para que se perfeccione la designación se requiere la aceptación y conformidad del nombrado, independientemente de la validez que pudiera tener ese acto jurídico. Por eso afirman que el resultado final del acto, la relación de empleo, solo se produce cuando concurren las manifestaciones de voluntad de la administración y del particular designado. Afortunadamente todas estas teorías han sido superadas por el derecho de trabajo, y la relación laboral entre el Estado y sus trabajadores, está considerada como una relación de trabajo, por la misma Constitución Política de la República y otras leyes. Es también, conveniente indicar en el caso de Guatemala, la primera Constitución Política de la República, promulgada en el año de 1945, reconoce plenamente la existencia de una relación laboral entre el Estado y los servidores públicos.

## **2.4. Definición doctrinaria y legal de empleado público**

Para Manuel Ossorio, lo define como: “Agente que presta servicios con carácter permanente, mediante remuneración, en la administración nacional, provincial o municipal. Se encuentra jerárquicamente dirigido por el funcionario público, por el agente de la administración nacional, provincial o municipal que tiene la representación del órgano, al frente del cual se encuentra, con facultades de voluntad y de imperium, con el ejercicio de la potestad pública.”<sup>9</sup> La ley del Servicio Civil, en el artículo 4, lo define como: Para los efectos de esta ley, se considera servidor público, la persona individual que ocupe un puesto en la administración pública en virtud de nombramiento, contrato o cualquier otro vínculo legalmente establecido, mediante el cual queda 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.

Como puede advertirse, se contemplan en la ley las obligaciones principales para las partes de prestar el servicio y pagar el salario, así como lo relacionado a la subordinación y la estabilidad, presupuestos determinantes de la relación de trabajo.

## **2.5. La relación de laboral de los empleados públicos**

“Se considera que la base de la relación laboral, es el contrato de trabajo, sin embargo algunos autores que discuten esta situación, indican que la verdadera posición de la relación laboral, se discute en virtud de la fijación de las condiciones de trabajo, en numerosas ocasiones no se pactan conforme la voluntad de las partes, no solamente en lo que se refiere a los mínimos señalados por las leyes, sino que, por la normatividad que deriva de las convenciones colectivas a las que

---

<sup>9</sup> Ossorio, **Ob. Cit**; pág. 281.

se adhieren propiamente o quedan sujetos quienes ingresan a una empresa regida por las mismas.”<sup>10</sup> A este respecto es importante señalar que el contrato individual de trabajo, continúa siendo la institución fundamental del derecho laboral, por la razón evidente de que es la que determina la aplicación de ese mismo derecho; las categorías de patrón y de trabajador solamente pueden entenderse en función de él.

Es indudable que existe una relación de trabajo entre el Estado, como empleador y quien presta sus servicios como empleado, desde luego se advierte que existe la subordinación derivada de la realización de una labor personal y también aparece el derecho a la retribución y la obligación de pagarla. Sin embargo existen diferencias esenciales entre trabajo en el Estado y el trabajo en el sector privado; en efecto, el mismo origen del trabajo es diferente, pues mientras que en el caso de los patronos privados, el objetivo del trabajo es la producción de bienes para obtener un beneficio, por el contrario en el servicio público, el objeto de la labor, resulta únicamente para colaborar en el cumplimiento de los fines del Estado, que en ninguna forma puede considerarse de lucro. La otra diferencia esencial, estriba en que no puede existir la simple relación de trabajo; es decir que no puede pensarse en el hecho de que una persona comience a prestar sus servicios al gobierno sin que previamente hubiere sido designado para ello, es decir que se excluye la posibilidad de que la simple prestación del servicio pueda perfeccionar el contrato de trabajo, por ello debe considerarse que esta relación parte de un acto de la administración, consistente en el nombramiento de la persona para el cargo o puesto de que se trata.

Es conveniente agregar que aunque la relación de trabajo del Estado, nazca de un acto administrativo, existe la prestación de un servicio, existe la subordinación en la prestación de ese servicio y desde luego existen las obligaciones fundamentales de las partes, relacionados con el pago del salario y la prestación del servicio, razón que permite afirmar con toda certeza que existe una relación de trabajo.

---

<sup>10</sup> Franco López, **Ob. Cit**; pág. 265.

## **2.6. Naturaleza y efectos del nombramiento que origina el contrato de trabajo en el sector público**

Se ha pretendido que se trata de un acto puramente administrativo, es decir, que se deriva del cumplimiento y de la necesidad del Estado por proveerse de personas que atiendan las necesidades y cumplan con el funcionamiento, para los fines de la administración pública y que en consecuencia es un acto puramente administrativo, aunque otros sostienen que se trata de un acto de gobierno. Es indudable que el reclutamiento del personal en la administración pública, obedece también al aspecto político, lo que resulta una tarea mucho más complicada, que la selección para puestos en la empresa privada, pero esa relación en el ambiente político, no debe ser la que decida la admisión, pues en realidad, aunque se trata de un ambiente general y público, el nombramiento deriva de una forma especial.

Puede indicarse que el nombramiento del empleado público es un acto de la administración que no necesariamente implica un acto de autoridad, porque no obliga a persona alguna a aceptar el cargo. Tampoco es un simple acto administrativo, ya que debe contar con la intervención de alguien que no es la administración, tal y como lo es la aceptación expresa del trabajador nombrado. Lo más importante del contrato de trabajo, es el hecho que el Estado presenta ante el aspirante a servidor público, condiciones de trabajo mínimas previstas en las leyes laborales, por ello si se puede afirmar que se trata de un contrato individual de trabajo, ya que reúne todas las características y elementos esenciales del mismo.

## **2.7. Principios que rigen el ingreso al servicio público**

**a) Derecho a optar a cargos públicos.** Este principio se explica mediante el derecho que todo Guatemalteco tiene derecho a optar a un cargo público, esta regulado en la Constitución Política del la República y consiste en que nadie puede impedírsele el ejercicio de este derecho, si reúne los requisitos y calidades que las leyes exigen, concretándose el ejercicio de este derecho con

la obligación impuesta a la autoridad pública de otorgar los cargos atendiendo únicamente a méritos de capacidad, preparación, eficiencia y honradez.

- b) **Prohibición de no hacer discriminación.** Para el otorgamiento de cargos públicos, la Ley del Servicio Civil, establece que no debe hacerse ninguna discriminación por motivo de raza, sexo, estado civil, religión, nacimiento, posición económica o social y opiniones políticas.
- c) **Principio de eficiencia.** Consiste, en que el sistema de servicio civil debe fomentar la eficiencia de la administración pública y dar garantías a sus servidores para el ejercicio y defensa de sus derechos.
- d) **La adjudicación de los puestos en base a capacidad.** Se explica que en los puestos de la administración pública, deben adjudicarse con base en la capacidad, preparación y honradez de los aspirantes, por lo tanto, es necesario establecer un procedimiento de oposición para el otorgamiento de los mismos. De este principio nace la carrera administrativa de los servidores públicos.
- e) **Igualdad en los salarios.** Este principio lo preceptúa la Constitución Política de la República, y se explica señalando en que igual trabajo prestado, en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad, corresponderá igual salario, en consecuencia, los cargos de la administración pública deben ordenarse en un plan de clasificación y evaluación que tome en cuenta los deberes, responsabilidad y requisitos de cada puesto, asignándoles una escala de salarios equitativa y uniforme.
- f) **Estabilidad.** Los trabajadores de la administración pública, deben de estar garantizados contra despidos, que no tengan como fundamento una causa legal. Este principio nace del derecho de reinstalación establecido en las leyes laborales.

## 2.8. Clasificación de los puestos en el servicio público

Los puestos en el servicio público, se clasifican, a través de la Oficina Nacional de Servicio Civil, siendo esta la entidad rectora del servicio público en Guatemala.



Para el efecto el Artículo 21, de la Ley del Servicio Civil, establece: La Oficina Nacional del Servicio Civil, es el órgano ejecutivo encargado de la aplicación de esta ley. Debe estar integrada por un director y un sub. director y por el demás personal indispensable para su funcionamiento y ejecutividad en todo el territorio de la república. Puede a juicio del presidente de la república, crear oficinas regionales dependientes de la oficina. Esta dependencia debe elaborar un plan de clasificación que determine los deberes y responsabilidades de todos los puestos comprendidos dentro del servicio público. Los cuales se clasifican de la siguiente manera: a) Servicio exento: Este servicio es el que no se encuentra sujeto a las disposiciones de la ley del servicio civil, que rige las relaciones de trabajo del Estado con sus trabajadores.

Dentro de los funcionarios más importantes, que están exentos, figuran los nombrados por el presidente de la república a propuesta del consejo de estado; los ministros y vice ministros de Estado, secretarios, sub. secretarios y consejeros de la presidencia de la república, directores generales y gobernadores departamentales; funcionarios y empleados en la carrera diplomática de conformidad con la ley orgánica del servicio diplomático. b) Servicio por oposición: este incluye a todos los puestos no comprendidos en el servicio exento, que se determinen en el servicio de clasificación de puestos de la administración pública.

A este servicio corresponden todos los demás puestos de la administración pública e implica la obligación para el aspirante a empleado público, a someterse a un proceso de oposición dentro del que se clasificarán sus credenciales para determinar si cumple o no, con los requisitos de los manuales de clasificación de puestos, para cada puesto en concreto. c) Servicio sin oposición, este está regulado en el artículo 33 de la Ley del Servicio Civil, y estipula: El servicio sin oposición comprende los puestos de: 1) Asesores técnicos. 2) Asesores jurídicos. 3) Directores de hospitales. Los miembros de este servicio están sujetos a todas las disposiciones de esta ley, menos a aquellas que se refieren a nombramiento y a despido.

## **2.9. Derechos, obligaciones y prohibiciones de los empleados públicos**

Entre los derechos más importantes se mencionan:

- a) No ser removidos de sus puestos, a menos de que incurran en las causales de despido previstas en la ley, que hayan debidamente comprobadas.
- b) Gozar de un período de vacaciones de veinte días hábiles de cada año de servicios continuos de labores.
- c) Gozar de licencias con o sin goce de salario, por enfermedad, gravidez, estudios, adiestramientos y otras causas, de conformidad con el reglamento respectivo.
- d) A recibir en la primera quincena del mes de diciembre de cada año, un aguinaldo en efectivo, equivalente al cien por ciento de su salario.
- e) A recibir el pago de una indemnización por supresión del puesto o por despido injustificado, directo o indirecto, equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos, hasta un máximo de diez meses.
- f) A gozar del régimen de jubilaciones, pensiones y montepíos de conformidad con la ley respectiva.
- g) A un salario justo que le permitan una subsistencia decorosa.
- h) A ejercer el derecho de libre sindicalización y huelga.

Entre las obligaciones más importantes se mencionan:

- a) Jurar, acatar y defender la Constitución de la República.
- b) Acatar las órdenes e instrucciones que les impartan sus superiores jerárquicos, de conformidad con la ley.
- c) 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.
- d) Asistir con puntualidad a sus labores.

Entre las prohibiciones más importantes se mencionan:

- a) 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.
- b) Ningún funcionario, ni empleado debe usar su autoridad para obligar o permitir que se obligue a sus subalternos a dedicarse a actividades políticas, dentro o fuera de su función como servidores públicos y hacer cualquier otra actividad a favor o en contra de partido político alguno.
- c) Solicitar y recibir dádivas.
- d) Solicitar contribuciones de otros servidores públicos, salvo excepciones de ley.
- e) Ejercer actividades de índole política, durante y en el lugar de trabajo.
- f) Ninguna persona podrá desempeñar más de un empleo o cargo público remunerado, con excepción de quienes presten servicios en centros docentes o instituciones asistenciales.

## CAPÍTULO III

### **3. El contrato de servicios profesionales o técnicos bajo el renglón presupuestario cero veintinueve en el Instituto de la Defensa Pública Penal de Guatemala**

#### ➤ **Antecedentes del contrato**

La llegada del derecho de los pueblos germanos implicó un retroceso respecto a la incipiente evolución hacia la categoría de contrato, por cuanto estas comunidades mezclaban un fuerte elemento formal con elementos simbólicos, e incluso el miedo a la venganza privada era una de las razones para que se procediera al cumplimiento de los acuerdos. Una influencia mucho más modernizadora supuso la del derecho canónico, que mantenía la obligación de veracidad y la de respetar la palabra dada. En la recepción del derecho canónico se pretendía ir vistiendo los nudum pactum (es decir sin eficacia jurídica), hasta llegar a la pacta vestita (con eficacia jurídica). Hay que tener en cuenta que la figura actual del contrato, tal como lo conocemos, no deriva de los contractus romanos, sino de los pactos. Así, en las decretales del Papa Gregorio IX (1234), se sancionaba la obligatoriedad de respetar los pactos cuando se adoptaran mediante juramento. El problema en este caso se deriva de que los pactos se debían cumplir, no por su fuerza obligatoria, sino por subordinarse al juramento del que emana el auténtico vínculo jurídico, por lo que no quedaba clara la solución cuando se hiciera un pacto inválido a la luz del derecho, unido a un juramento válido.

En el ámbito del derecho mercantil existían los tribunales de comercio para juzgar todas las materias que le concernieran y su jurisprudencia fue la primera en reconocer que solus consensus obligat (basta el acuerdo para obligar). Por las exigencias del tráfico mercantil, no se podía vincular la eficacia jurídica de los

pactos al cumplimiento de ciertas formalidades y por ello es claro que en esta rama del derecho se comenzará a admitir la eficacia de los simples pactos.

En la actualidad se habla de crisis de la figura del contrato, o más bien, de la crisis de los presupuestos que originaron el contrato. De hecho, el acuerdo que representa la base del contrato, se suponía que debía tener lugar entre voluntades libres e iguales, lo cual no es del todo cierto hoy en día. La realidad social muestra que la libertad, a la hora de contratar, no existe o esta muy limitada en ciertos casos. Por ejemplo en los contratos del suministros de gas, agua, electricidad, en los que es habitual que operen compañías en régimen de monopolio, o en otros, donde solo se alcanza una cierta capacidad para elegir entre unos muy reducidos oferentes (por ejemplo, las compañías aéreas). Por otro lado, la igualdad no existe tampoco entre un empleador y alguien que necesita trabajar para ganar su sustento.

### **3.1. Concepto de contrato**

El término contrato proviene del latín “contractus”, que significa unir, como vocablo original es acertado, ya que el contrato une dos o más voluntades. Según Manuel Ossorio, “Es un acuerdo de voluntades entre dos o más contratantes, manifestando en forma legal y que tenga por objeto la creación, modificación o extinción de una relación jurídica.”<sup>11</sup> En efecto todo contrato requiere como mínimo el acuerdo de dos personas. Empero no todo acuerdo es un contrato y, en consecuencia, el primer paso en la teoría general de los contratos es analizar que es el contrato.

Corresponde destacar que existen distintas acepciones del término contrato: a) como documento, b) como acto jurídico, c) como fuente de derechos y obligaciones, d) como medio de prueba o forma constitutiva.

---

<sup>11</sup> Ossorio, **Ob. Cit**; pág. 167.

### ➤ **El contrato como documento**

El contrato como documento es una cosa, (se refiere a materia civil); en consecuencia tiene carácter real. En principio por tratarse de un escrito materializado, sobre hojas de papel, el contrato es una cosa mueble. El contrato como objeto corporal está dirigido a consignar la noticia de un acto jurídico. En el contrato como documento es posible distinguir dos aspectos: 1) la declaración, o sea el contenido. 2) la escritura, o sea la forma, integrada por el papel, el texto y las firmas. Así, el contrato se integra con la materia escritoria y la grafía que representa el acuerdo celebrado por los contratantes. La materia escritoria es la sustancia que sirve de soporte a la grafía, y éste es el medio para la representación del acuerdo de los contratantes, y de la manifestación de su consentimiento.

### ➤ **El contrato como acto jurídico**

El contrato considerado como institución es un acto jurídico. Este concepto del contrato que constituye su naturaleza jurídica, surge de las normas del derecho civil, relativas a los actos jurídicos en general y a los contratos en particular. El contrato ha sido creado como un instrumento para el progreso de las personas mediante la satisfacción de una o varias necesidades de las partes o de terceros. En consecuencia, el contrato es una herramienta jurídica que tiene una finalidad económica y social. Ahora bien, el acuerdo celebrado entre las partes se formaliza mediante un contrato; consecuentemente, éste es un acto jurídico que consiste en una declaración común de voluntad de los contratantes, que tiene por finalidad inmediata regir su relación estableciendo derechos y obligaciones.

### ➤ **El contrato como fuente de derechos y obligaciones**

El contrato considerado como fuente de derechos y obligaciones, es una norma jurídica particular y constituye una fuente voluntaria de derechos y obligaciones.



Desde éste punto de análisis, el contrato es la causa de la relación jurídica que vincula a los contratantes. Es el medio por el cual los contratantes, voluntariamente, crean una norma jurídica que regula su relación.

Las nociones de contrato como acto jurídico y como fuente de derechos y obligaciones están íntimamente vinculadas que algunos tratadistas las unifican. Si bien es verdad que el contrato es el acto jurídico que es fuente de derechos y obligaciones para los contratantes, corresponde distinguir entre naturaleza jurídica y función. Mientras que el contrato como acto jurídico es un hecho humano voluntario y lícito cuya finalidad es producir consecuencias jurídicas, como fuente, su propósito y su efecto son la creación de una norma jurídica particular para los contratantes.

#### ➤ **El contrato como medio de prueba o forma constitutiva**

Finalmente, el contrato puede ser un medio de prueba de la relación jurídica o la forma exigida por la legislación para la eficacia del negocio jurídico. En efecto, el contrato como documento, puede servir como elemento de prueba y, en consecuencia, reviste el carácter de medio probatorio conforme a las normas civiles; así éste constituye prueba documental o instrumental de la relación jurídica que vincula a los contratantes. Así pues el contrato sirve como forma y como prueba. Y en virtud de que forma y prueba son dos conceptos distintos, aunque íntimamente vinculados. El contrato es la forma y la prueba, según la etapa de su vida, puede ser: a) al momento de la celebración del contrato es la forma; b) a partir de la celebración del contrato es el medio probatorio, y en el caso de los contratos solemnes, solamente mediante la constancia de haber cumplido con la forma constitutiva del contrato.

Por lo tanto, entiendo que el contrato, es un acto jurídico, bilateral y patrimonial, que traduce una declaración común de los contratantes, por la cual estos regulan su relación jurídica, conjugando intereses diferentes, que importa para ellos una

regla a la que deben someterse como a la ley, que puede ser analizado y clasificado con diferentes criterios, y que genera derechos y obligaciones.

### **3.2. Funciones del contrato**

#### **➤ Función económica**

El contrato en primer término es una herramienta económica. En efecto se celebran contratos para adquirir, enajenar, compartir, usar, prestar servicios, realizar obras, o para obtener los recursos que necesitamos a fin de adquirir bienes o servicios. Todo contrato, con excepción de los a título gratuito, tienen como mínimo una prestación y una contraprestación. Así, el contrato pertenece al ámbito económico, los contratantes persiguen primordialmente la satisfacción de una necesidad o el mejoramiento de una situación existente.

#### **➤ Función jurídica**

El contrato efectivamente es una herramienta jurídica. Cuando se celebra un acuerdo que tiene una finalidad económica, se necesita regular esa relación. Todo contrato rige la relación entre los contratantes estableciendo sus respectivos derechos y obligaciones; todo contrato es la instrumentación de un acuerdo previo entre los contratantes que mediante sus cláusulas provoca la alteración patrimonial mencionada en el punto precedente. Así, el contrato pertenece al ámbito jurídico. Los contratantes persiguen secundariamente la creación de un régimen jurídico especial y voluntariamente acordado para regular esa específica relación. Por ello, el contrato como motor de la vida social y como herramienta económica y jurídica, afecta no solamente el patrimonio de los contratantes sino que también produce consecuencias para los terceros. En efecto, las alteraciones de los que intervienen, las prestaciones a favor de terceros o a nombre o a cargo de estos, la producción de nuevos bienes, la prestación de nuevos servicios; y la consecuente acumulación de riqueza modifican a la sociedad en su conjunto.

### **3.3. Naturaleza jurídica del contrato**

La legitimidad se impone con toda evidencia. Esto implica una limitación de la libertad, que se funda en la libertad misma, de la cual se deriva el derecho que tiene el individuo de disponer de sus propios bienes, y de sus actos o prestaciones en beneficio de los demás, pero dentro de las condiciones que imponen los superiores intereses de la comunidad social. El contrato, tanto o más que cualquier otra institución jurídica, descansa en el equilibrio y conciliación de los principios de personalidad y comunidad, de libre autonomía y de interés social. Con base en lo anterior, podemos afirmar que la esencia del contrato existe en la convergencia de voluntades, expresadas libremente, (consentimiento, aceptación), que producen obligaciones jurídicas; sin embargo no debemos olvidar que cualquier aseveración que quiera englobar los diversos criterios al respecto, es riesgosa, porque ni en la doctrina existe uniformidad en relación a la definición de la figura del contrato, lo cual se ha visto influenciada por corrientes ideológicas propias del desarrollo del mundo moderno. Dicho esto, me limito a expresar que la institución del contrato configura actividades humanas voluntarias reconocidas, reguladas, y amparadas por el derecho, que crean, modifican o extinguen una relación jurídica.

### **3.4. Clasificación de los elementos del contrato**

#### **➤ Elementos generales y elementos particulares**

Una primera clasificación que se puede hacer en esta materia es la que distingue entre elementos generales y elementos particulares, según que se trate de requisitos de todos los contratos o de una determinada figura contractual. Los elementos generales son aquellos comunes a todos los contratos; estos elementos están o deberían de estar presentes en todo contrato; abarcan los elementos esenciales y, además la fecha y el lugar de celebración.

Los elementos particulares, son aquellos propios de algunos contratos; estos elementos configuran el contenido de ese acuerdo y dependen de la figura contractual de que se trate. Cada figura contractual tiene un contenido propio que está predeterminado por la finalidad que ella persigue. Por ende, los elementos particulares son aquellas cláusulas propias de cada figura del contrato.

### ➤ **Elementos esenciales y no esenciales**

Una segunda clasificación que se puede hacer en esta materia, es la que distingue a los elementos esenciales y no esenciales, según se trate de requisitos que afectan o no afectan la eficacia del contrato. Los elementos esenciales del contrato son los requisitos constitutivos; se trata de aquellos ingredientes sin los cuales el contrato no es tal. Estos elementos determinan la eficacia o ineficacia del acto jurídico; en efecto, la ausencia de alguno de los elementos esenciales o el vicio que afecte a alguno de ellos provocan la ineficacia del contrato.

Los elementos esenciales, por aplicación de la legislación vigente y de la jurisprudencia imperante, los podemos clasificar de la siguiente forma:

- a) **Sujetos:** el término sujeto, se utiliza comúnmente para referirse a persona o individuo. En materia contractual, sujeto es sinónimo de contratante o parte. Los sujetos están regulados en numerosas legislaciones relativas a la existencia de las personas, su capacidad, su legitimación etc. Es conveniente definir el concepto de persona del concepto de parte. Persona es todo ente susceptible de adquirir derechos y contraer obligaciones. Así puede ser sujeto de un contrato tanto una persona física, como una persona jurídica. Y parte es la persona o conjunto de personas que interviene en calidad de contratante y que, en consecuencia, adquiere la calidad de deudor o acreedor de la relación jurídica generada por el contrato. Por ello mientras cada persona es única, cada parte puede estar integrada por más de una persona. El factor que determina si dos o más

personas integran una misma parte o distintas partes es el interés común o el interés distinto que tienen en relación con el negocio jurídico de que se trate.

- b) Objeto: el termino objeto se utiliza comúnmente para referirse a materia o asunto. En materia contractual, objeto es sinónimo de material de contrato o negocio. El objeto tiene una vinculación con la causa, porque depende de la finalidad que cumple la figura contractual. Existen dos tipos de objeto, los cuales se refieren al objeto del contrato y el objeto de la prestación. El objeto del contrato es la materia regulada por el contrato. Y mientras que prestación es la conducta exigible a cada contratante como consecuencia del contrato. Las prestaciones siempre consisten en una conducta humana. Esta conducta puede consistir tanto en la entrega de una cosa, como en la prestación de un servicio; de esta posibilidad surge la calificación de las obligaciones contractuales como obligaciones de dar, hacer o no hacer.
- c) Forma: el término forma se utiliza comúnmente para referirse a modo a manera. En materia contractual, forma es sinónimo de solemnidades exigidas por la ley para la celebración del contrato. La forma está regulada por las disposiciones legales relativas a los actos jurídicos en general y a los contratos en particular.

#### ➤ **Elementos naturales y elementos accidentales**

Una tercera clasificación se puede hacer en esta materia, es la que distingue entre elementos naturales y elementos accidentales, según se trate de requisitos propios de una determinada figura contractual o de ingredientes de un contrato puntual.

Los elementos naturales son aquellos requisitos que son propios de cada figura contractual, son consecuencia del negocio jurídico de que se trate, y que están regulados por las normas legales de aplicación subsidiaria.

Los elementos accidentales son aquellos ingredientes no previstos por la legislación y que nacen exclusivamente de la voluntad de los contratantes; estos elementos son regulados por los contratantes por motivos de conveniencia. Unos y otros se relacionan con los efectos del contrato, ya que los elementos naturales son las consecuencias del negocio jurídico de que se trate, aunque no hayan sido previstos por las partes, mientras que los elementos accidentales son consecuencia del acuerdo celebrado por los contratantes. Los dos elementos en mención son elementos particulares y no esenciales; por lo tanto los naturales con los que se derivan de la figura contractual reconocida por el ordenamiento jurídico, son los especiales de cada tipo de contrato. Y los accidentales son los pactados por las partes en la relación jurídica, son específicos de cada contrato en particular.

### **3.5. Clases de contratos**

#### **3.5.1. Contrato civil**

Es un acuerdo de voluntades, en el cual las partes contratantes actúan en un plano de igualdad, dirigido a constituir, modificar o extinguir un vínculo jurídico patrimonial como fin inmediato, pero no absoluto, regido por las normas del derecho privado.

#### **➤ Características del contrato civil**

- a) Es un negocio jurídico que abarca todo lo que es objeto de lucro o de interés que le compete al derecho privado.
- b) El contrato civil se rige por el derecho privado, especialmente por el derecho civil.
- c) Es celebrado por dos o más personas capaces y en igualdad de condiciones.

- d) Opera el principio de la autonomía de la voluntad, limitado por cuestiones prohibidas por la ley o contrarias a la moral o a las buenas costumbres.

➤ **Naturaleza jurídica**

El objeto del contrato civil es la creación, modificación o extinción de las relaciones jurídicas dentro de la esfera del derecho privado; apareciendo la autonomía de la voluntad como elemento especial.

### **3.5.2. Contrato mercantil**

Este se define como: “Sistema de normas reguladoras de las relaciones entre los hombres constituyentes del comercio o que de él emergen; y abraza en su ámbito de aquella actividad profesional, medianera en la circulación de los bienes entre productores y consumidores; y como tal es en esencia y en lo objetivo derecho económico.”<sup>12</sup>

Lo peculiar del derecho de contratación comercial es que, común en ciertos aspectos básicos con el homónimo del derecho civil, se rige según la legislación mercantil por ser comerciante al menos uno de los que intervengan o por tratarse de actos de comercio, caracterizados por el lucro y la profesionalidad sobre todo.

➤ **Características del contrato mercantil**

- a) Es un acuerdo de voluntades orientadas a crear, modificar o extinguir relaciones jurídicas de carácter comercial.
- b) Los contratantes o al menos uno, tiene la calidad de comerciante.
- c) Su objeto es el lucro, que se logra a través de la actividad de intercambio comercial.

---

<sup>12</sup> Ossorio, **Ob. Cit**; pág. 231.



- d) Las partes intervienen en igualdad de condiciones y buscan satisfacer sus respectivas pretensiones de lucro o gozar de un beneficio económico comercial.
- e) El contrato se rige por las normas del derecho mercantil, subsidiariamente por el derecho civil.
- f) Es un contrato de carácter privado.

➤ **Naturaleza jurídica**

Es un negocio jurídico orientado a la creación, modificación o extinción de las relaciones jurídicas comerciales, cuya finalidad es la búsqueda de lucro o satisfacción de necesidades materiales, como resultado del intercambio mercantil.

### **3.5.3. Contratos administrativos**

“Se entiende por tal, el que celebra la administración pública con los particulares a efectos de asegurar la ejecución de obras, la prestación de servicios o el suministro de materiales. Estos contratos no se rigen por las normas del derecho civil, sino por las del derecho administrativo.”<sup>13</sup>

El Estado para cumplir con sus fines, hace uso de múltiples recursos jurídicos, orientados al logro del interés general. De esa cuenta, la administración pública se ve en la necesidad de solicitar de los particulares, ya sean personas físicas o jurídicas, que en forma consciente o voluntaria, concurran a la realización de determinadas obras, a la producción de bienes o a la prestación de servicios, ya sean personales o servicios públicos; utilizando el instrumento jurídico del contrato. La administración pública y los particulares, mediante acuerdos contractuales ayuda a la satisfacción de las necesidades colectivas, al mismo tiempo que estimulan la inversión y los intereses de la iniciativa privada, logrando

---

<sup>13</sup> Osorio, **Ob. Cit**; pág. 167.

de esa manera el interés colectivo con el interés de los particulares, ya sean estas personas individuales o jurídicas.

En vista de la actividad dinámica de la administración pública, para el derecho administrativo es de suma importancia determinar la naturaleza de los contratos que el estado celebra con los particulares; en la doctrina está reconocido que el estado puede celebrar contratos de derecho privado, en cuyo caso nos encontramos frente a un contrato civil o mercantil; cosa muy distinta ocurre cuando el estado celebra contratos, cuyo objetivo directo e inmediato es el servicio público orientado al interés general; en este supuesto nos encontramos frente a un contrato administrativo.

Podemos afirmar que la doctrina reconoce, la posibilidad de que el Estado actúe, tanto en la esfera de la contratación de derecho privado, (contratos civiles o mercantiles), como dentro del campo del derecho público, (contratos administrativos).

#### ➤ **Características del contrato administrativo**

- a) El Estado debe ponerse en igualdad de condiciones con los particulares para poder contratar.
- b) Tanto el Estado como las personas individuales o jurídicas deben manifestar su voluntad, pues un contrato no puede ser impuesto por la soberanía del Estado, aquí es donde se pone de manifiesto la voluntad del derecho privado del Estado.
- c) Dentro del contrato administrativo debe cuidarse que en el mismo no sea alterado el orden público.
- d) Se deben cumplir y observarse las formalidades, contenidas normalmente dentro del derecho administrativo.
- e) Para la suscripción de los contratos debe de cuidarse de cumplir con los procedimientos previos contenidos en la ley.

- f) Todo contrato debe llevar implícita la finalidad que pretende la administración pública, creación de obras públicas, suministros, servicios, consultaría etc.

### **3.6. Diferencias entre contratos laborales, civiles y administrativos**

#### **3.6.1. Contratos laborales**

Este tema se desarrollo ampliamente en el capítulo primero, relacionado al tema de los contratos individuales de trabajo, por lo que no se profundizará más en el mismo, solo señalaremos los elementos esenciales, generales, especiales y sus características, con el objeto de fijar una diferencia entre los demás contratos que se están analizando.

##### **➤ Elementos esenciales del contrato individual de trabajo**

- a) Vínculo económico jurídico.
- b) Prestación personal del servicio o ejecución de la obra.
- c) Dependencia continuada y dirección inmediata o delegada.
- d) Existencia de remuneración (salario).
- e) Por tiempo indefinido.

##### **➤ Elementos generales del contrato individual de trabajo**

- a) Capacidad.
- b) Consentimiento.
- c) Objeto.

##### **➤ Elementos especiales del contrato individual de trabajo**

- a) Trabajador.
- b) Patrono.

- c) Prestación de servicio personal de trabajo.
- d) Dependencia o subordinación.

➤ **Características del contrato individual de trabajo**

- a) Consensual.
- b) Conmutativo.
- c) Oneroso.
- d) Bilateral.
- e) Principal.
- f) Tracto sucesivo.

### **3.6.2. Contratos civiles**

➤ **Elementos del contrato civil**

Dentro de la clasificación de los elementos del contrato civil, se encuentran los elementos positivos y los elementos negativos.

➤ **Elementos positivos**

En estos se encuentran los elementos esenciales, los cuales se dividen en:

- a) Elementos esenciales comunes. Dentro de los cuales se encuentran, el consentimiento de los contratantes, el objeto cierto que sea materia del contrato; y la causa de la obligación que se establezca.
- b) Elementos esenciales propios. Dentro de los cuales se encuentran, los elementos naturales y accidentales (la condición, el plazo, y el modo).

### ➤ **Elementos negativos**

Dentro de esta clasificación se encuentran: los elementos esenciales, naturales y accidentales.

### ➤ **Finalidad del contrato civil**

La finalidad del contrato civil, indiscutiblemente se encuentra en su naturaleza jurídica, por tanto, se puede decir, que dicho contrato persigue la satisfacción de intereses privados, donde resalta la autonomía de la voluntad de las partes, que convienen en crear, modificar o extinguir relaciones obligacionales de carácter jurídico, sujetas al derecho privado, especialmente por el derecho civil.

### **3.6.3. Contrato administrativo**

#### ➤ **Elementos del contrato administrativo**

En cuanto a estos elementos se describen: a) los sujetos, quienes pueden ser personas particulares, individuales o jurídicas. b) la voluntad, siendo que la misma sea validamente manifestada por los sujetos que intervienen en el mismo, de modo que los vicios de las mismas (error, violencia y dolo), provocan nulidad del contrato. La voluntad como elemento esencial de los contratos es indispensable que exista para la validez de los mismos, puesto que se encuentra traducido como consentimiento, además debe existir concordancia entre la voluntad real y la voluntad declarada, lo cual supone una exacta adecuación entre lo declarado y lo querido. c) el contenido, debe acomodarse al orden jurídico vigente y debe ser cierto, determinado y lícito. El contenido deberá ajustarse a las limitaciones que el orden jurídico establece para cualquier relación que produce efectos jurídicos. d) la finalidad, ésta debe estar de acuerdo a las necesidades que el servicio público debe satisfacer, es decir, la satisfacción del interés general en forma inmediata y directa.

### **3.7. Contrato de servicios profesionales**

El Código Civil, en su artículo 2027, describe el contrato de servicios profesionales, indicando: Los profesionales que presten sus servicios y los que los soliciten, son libres para contratar sobre honorarios y condiciones de pago. Doctrinariamente se define como aquel, en virtud del cual una persona llamada profesional o profesor se obliga a prestar un servicio a favor de otra llamada cliente, a cambio de una retribución llamada honorario.

El contrato de servicios profesionales tiene por objeto, la actividad de quienes prestan su concurso científico, de quienes ejercen una profesión liberal y que presten sus servicios, su concurso académico, científico o técnico, a quien lo solicite. El contrato de prestación de servicios profesionales es de carácter civil, esencialmente consensual, creado por el simple juego de la autonomía de la voluntad de las partes, mientras que el contrato de trabajo es un contrato reglado, en el cual la autonomía de la voluntad se ve limitado, por la ley en beneficio de la parte más débil de la relación, o sea el trabajador.

Entre las características más importantes de este contrato, se mencionan, la libertad del que presta el servicio en cuanto a la forma de conseguir el resultado perseguido; el profesional o el técnico, trabajan bajo su propia dirección y sin someterse al criterio del que encarga los servicios, quiere decir que a diferencia del contrato individual de trabajo, en este tipo de contrato no existe la subordinación para desarrollar el servicio, elemento esencial en el contrato de trabajo. Otra característica es el plazo, el cual siempre debe de determinarse en el momento de la suscripción del mismo. La legislación guatemalteca contempla que el plazo por el cual se suscribe este tipo de contratos debe ser determinable, lo cual ocurre cuando queda sujeto al cumplimiento de una condición resolutoria, que al realizarse extingue la relación contractual.

➤ **Elementos del contrato de servicios técnicos o profesionales**

➤ **Elementos personales**

Como elementos personales se mencionan, el profesional y el cliente. El primero es el profesional, y se define como aquel que por profesión o por hábito, desempeña una actividad que constituye su principal fuente de ingresos. Este elemento es quien se obliga a prestar el servicio. La persona que se obliga a prestar el servicio lo debe realizar en forma personal, pues lo que se busca son sus conocimientos y pericia en determinado trabajo. El segundo elemento es el cliente, quien es la persona que requiere con constancia los servicios de otro. El cliente puede contratar la prestación del servicio por medio de su representante, como en la mayoría de veces es una sociedad, o una institución que delega estas funciones en el representante legal.

➤ **Elementos reales**

Siendo un contrato bilateral, en donde hay prestaciones a cargo de las dos partes, debemos analizar el servicio profesional y los honorarios. Se debe entender por servicio profesional el hecho o la justificación por la cual se busca a determinado profesional, pues tiene relación con la preparación académica e intelectual que ostenta la persona que es contratada. Puede estar constituido por la obligación de realizar actos jurídicos, como también actos materiales, este servicio debe consistir en una obligación de hacer, y es inconcebible que la prestación sea una obligación de dar o no hacer. El segundo elemento lo constituyen los honorarios, y se entienden como la remuneración, estipendio o retribución que recibe una persona por su trabajo, quien ejerce o práctica una profesión o arte liberal. Lleva implícito el concepto de una retribución que se da y recibe como honor, dada la jerarquía de quien realiza la tarea específica que debe ser remunerada.



Generalmente se aplican a los profesionales o técnicos, en la cual no hay relación de dependencia económica entre las partes, y donde se fija libremente su retribución. La base legal se encuentra en el código civil, en el artículo 2032, que establece: salvo pacto en contrario, los que prestaren servicios profesionales tendrán derecho a ser retribuidos, cualquiera que sea el éxito o resultado del negocio o asunto en el cual hubieren intervenido.

### **3.8. Efectos del contrato de servicios técnicos o profesionales**

En cuanto a los efectos de este contrato, es necesario tomar en cuenta los derechos y obligaciones derivados del mismo. Las obligaciones y derechos del que presta el servicio, es prestarlo en la forma, tiempo y lugar convenido. El profesional está obligado a prestar sus servicios con toda dedicación, diligencia y con arreglo a las prescripciones de la ciencia o arte de que se trate y siendo responsable de los daños y perjuicios que cause por dolo, culpa o ignorancia, o por la divulgación de los secretos de su cliente. Tiene derecho a remuneración y dar por terminado el contrato de forma unilateral. Para el cliente es obligación pagar los honorarios en el tiempo pactado, reembolsar al profesional los gastos en que este haya incurrido en la prestación del servicio, previa justificación y comprobación por parte de éste. Además al igual que el profesional puede rescindir el contrato en caso de inconformidad en los términos que la ley señala.

La doctrina sostiene que hay ocasiones en que el Estado necesita de las consultas o la opinión técnica de profesionales que están dedicados al ejercicio de su profesión y que, por diversos motivos, no quieren ser funcionarios o empleados públicos, entonces, el Estado para obtener sus servicios, los contrata bajo la forma de un convenio de prestación de servicios profesionales, sujeto eminentemente a las normas de derecho civil, porque su finalidad es lograr que los servicios del profesional sean canalizados hacia una efectiva y correcta marcha de los asuntos que requieren conocimientos científicos o técnicos relativos a una rama específica de la administración pública, por lo tanto el interés general si existe, pero es

mediato y no en forma directa. En conclusión, se dice que el contrato de servicios profesionales es propio del derecho privado y sujeto a la jurisdicción civil, cualquier controversia que se origine se ventilara en los juzgados de índole civil.

### **3.9. Renglón presupuestario cero veintinueve**

Este contrato es común que se utilice en la mayoría de instituciones del Estado bajo la modalidad de contrato de servicios técnicos o profesionales bajo el renglón presupuestario cero 29, el Instituto de la Defensa Pública Penal, no es la excepción. Este renglón, tiene su basamento legal en el Manual de Clasificación Presupuestarias para el Sector Público de Guatemala, acuerdo 215-2004, emitido por el Ministerio de Finanzas Publicas, de fecha 30 de Diciembre del 2004. Esta normativa, ubica a este contrato como personal temporal, e indica: 029. Otras remuneraciones de personal temporal. Es en este renglón que se incluyen los honorarios por Servicios Técnicos o Profesionales, prestados por personal sin relación de dependencia, asignados al servicio de una unidad ejecutora del Estado, y que podrán ser dotados de los enseres y/o equipos para la realización de sus actividades, en períodos que no excedan un ejercicio fiscal.

### **3.10. Instituto de la defensa pública penal**

#### **➤ Antecedentes históricos**

El Servicio Público de Defensa Penal, nace como un compromiso derivado de los Acuerdos de Paz, específicamente del Acuerdo de Fortalecimiento del Poder Civil y Función del Ejército en una Sociedad Democrática, dentro del apartado denominado Sistema de Justicia. El cual consideraba que una de las debilidades estructurales del Estado Guatemalteco, residía en el sistema de administración de justicia, el cual es uno de los servicios públicos esenciales. Estableciéndose que el proceso judicial es el instrumento necesario para que las personas alcancen la justicia, mediante la imparcialidad, objetividad, generalidad e igualdad ante la ley,

deviniéndose de lo mismo la importancia de mejorar el sistema de justicia. Siendo necesario, realizar diferentes reformas legales, entre las cuales se encuentra el servicio público de defensa penal.

Dentro de las reformas relativas al servicio público de defensa penal, se pretende establecer el mismo, con el objeto de proveer asistencia legal a aquellas personas que por carecer de medios económicos, no pueden contratar los servicios de una asesoría profesional privada. El servicio público de defensa penal, sería un ente con autonomía funcional e independiente de los tres organismos del Estado, con la misma jerarquía en el proceso que el Ministerio Público y que alcance cobertura nacional.

➤ **Concepto, naturaleza jurídica y objeto**

Esta institución se puede definir, como aquella institución que equilibra el otorgamiento de la investigación penal al Ministerio Público. El objetivo esencial de esta novedosa institución es garantizar la defensa en juicio penal. La naturaleza de los bienes jurídicos en juego provoca que sea asistido únicamente por profesionales del derecho, un abogado colegiado activo, quien al ejercer tal función pasa a ser un órgano de administración de justicia, encargado de cuidar los derechos de su defendido. Su naturaleza jurídica deviene del carácter público de la institución, ya que proviene de un organismo estatal, y equilibra en cierta forma el otorgamiento de la investigación del servicio en juicio penal; la misma funciona por medio de un cuerpo de abogados, que presta sus servicios en dicha institución. Su objeto es garantizar la defensa gratuita a personas necesitadas del servicio en juicio penal. Cumpliendo con las garantías procesales del principio del derecho de defensa, que entre otras señala, que el imputado tiene derecho a nombrar o contar con un defensor en juicio, lo cual comprende entre otros derechos, la necesidad de asistencia técnica eficiente e idónea. Su basamento legal se encuentra en el Decreto 129-97 del Congreso de la República de Guatemala, Ley del Servicio Público de Defensa Penal.

### ➤ **Formas de contratación laboral en el instituto de la defensa pública penal**

El Instituto de la Defensa Pública Penal, como cualquier otra institución, tiene la obligación de regular las relaciones entre el patrono y los trabajadores a través de del Reglamento Interior de Trabajo. El cual en su Artículo 2, estipula: Los derechos que se establecen en este reglamento entre el instituto y sus trabajadores son de carácter mínimo, y en consecuencia susceptibles de mejorarse por medio de cualquier instrumento legal; son nulos ipso jure todos los actos y disposiciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos consignados en la Constitución Política de la República de Guatemala, Ley del instituto, su Reglamento y todos los adquiridos con anterioridad y la legislación que fuere aplicable. Asimismo en el mismo cuerpo legal, en su artículo 5, establece: Para lo efectos de este reglamento, se considera trabajador del instituto, a toda persona que en virtud de un nombramiento o contrato individual de trabajo, ocupe un puesto en la institución, mediante el cual queda obligado a prestar sus servicios, a cambio de un salario, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de sus autoridades. Se exceptúa de ésta las personas contratadas con cargo al renglón presupuestario 029, quienes no se encuentran en relación de dependencia.

### ➤ **Nombramiento de personal**

El Reglamento Interno de Trabajo, regula lo relativo a los nombramientos del personal que es contratado por la institución, el Artículo 19 de ese cuerpo legal, indica: Corresponde al Director General nombrar al personal que labora en el instituto. Para el efecto, se establecen dos modalidades: a) Acuerdo de nombramiento. Se aplicará cuando se trate de puestos incluidos en el renglón presupuestario 011(personal permanente); y b) Contrato escrito: cuando se trate de puestos con cargo a los renglones presupuestarios 029 y 021 (personal por contrato y personal supernumerario).

➤ **Simulación de contratos laborales en el instituto de la defensa pública penal**

En la actualidad en el Instituto de la Defensa Pública Penal, se encuentran laborando setecientos doce personas, entre funcionarios y empleados públicos, de los cuales el 63 % de los mismos, han sido contratados bajo el denominado contrato de servicios técnicos o profesionales, bajo el renglón presupuestario 029.

Es inexplicable entender a simple vista, porque existe ese gran número de trabajadores, bajo ese renglón presupuestario, laborando en la institución. Pero cuando se analizan más a fondo los motivos que provocan esta situación, y tomando en cuenta los capítulos ya desarrollados en la presente investigación, relativos al contrato individual de trabajo, el contrato civil, el contrato administrativo, los elementos, sus características, naturaleza jurídica y las diferencias que se dan entre cada uno de ellos; se puede determinar cuando se está frente a un contrato individual de trabajo o cuando se está, ante un contrato civil o administrativo. De lo anterior se desprende que es inusual, que se de ésta gran cantidad de contratos dentro de la institución que ocupa la presente investigación. Si bien es cierto el solo hecho de utilizar el contrato de servicios técnicos o profesionales, bajo el renglón 029, no es violatorio, a los intereses de los contratantes, siempre y cuando, se cumpla con la naturaleza jurídica y los elementos esenciales del mismo, como lo son: a) la autonomía de la voluntad, para el que presta el servicio, b) trabajar bajo su propia dirección y c) la no subordinación de un superior jerárquico, ya que, por ser el contrato de servicios técnicos o profesionales un contrato eminentemente civil, las partes contratantes están en igualdad de condiciones.

Pero al prestar el servicio, en el Instituto de la Defensa Pública Penal, los trabajadores contratados bajo esta denominación, bajo el renglón cero veintinueve, son sometidos a realizar su trabajo: a) bajo la dirección de un jefe inmediato superior, lo que trae como consecuencia que están subordinados al

mandato del funcionario público de turno, en este caso del superior jerárquico inmediato; b) están sujetos a desarrollar su labor en un lugar específico, el cual es designado por la autoridad nominadora, c) están sujetos a un horario determinado, al igual que los demás trabajadores contratados bajo el renglón cero once, elementos y características propios del contrato individual de trabajo.

En la mayoría de los casos los trabajadores tienen cinco años o más de laborar en la institución bajo ese contrato, a la espera que haya una oportunidad para poder optar a una plaza en otro renglón presupuestario y poder gozar así de los derechos laborales que de estos se derivan. De hecho las autoridades han implementado mecanismos de ascensos, considerando ellos que el ingreso a laborar a la institución, se debe realizar bajo el renglón 029, hasta llegar al renglón 011, violando con ello las leyes nacionales e internacionales en materia laboral. Mientras esto sucede los trabajadores se ven compelidos a sufrir la inestabilidad laboral, que este contrato trae aparejado, ya que cada año, pueden ser recontratados o no, siempre y cuando el jefe o coordinador de cada unidad, de su visto bueno. Lo que trae como consecuencia que estos trabajadores sufran no solo, las desventajas laborales, sino que en muchos casos, son violados sus derechos humanos; no son tratados con el respeto y decoro que se merecen, y no hacen valer sus derechos, por temor de perder sus puestos de trabajo. Por lo que es evidente que se están violando los principios de tutelaridad, estabilidad y continuidad; y garantías mínimas de índole laboral, como la igualdad de salario, aguinaldo, vacaciones, bono catorce, diferido, licencias, indemnización, seguro social, derecho a sindicalización, entre otros; ya que no se les retribuye de la misma forma que los que están contratados bajo el renglón cero once, pero si tienen asignadas las mismas funciones. Ante esta argumentación es evidente que se está ante lo que la doctrina conoce como simulación del contrato de trabajo.

En el ámbito contractual en general, hay simulación cuando existe divergencia entre la voluntad real de los contratantes y la voluntad declarada en ellos. Para que se dé esta simulación, deben darse algunas de las características siguientes:

a) que se encubra el carácter jurídico de un acto bajo la apariencia de otro; b) cuando el acto contiene cláusulas que no son sinceras o fechas que no son verdaderas; c) cuando por el acto se constituyen o transmiten derechos a personas interpuestas que no son aquellas para quienes en realidad se constituyen o se transmiten. Consecuentemente los requisitos esenciales de la simulación de contratos son tres: 1) acuerdo simulatorio; 2) discordancia entre lo querido y lo declarado; 3) intención de inducir a error a terceros.

La doctrina está dividida en relación con la simulación, si se refiere al consentimiento o a la causa del contrato. Opino que la simulación se refiere a la causa del contrato, porque los contratantes declaran celebrar un negocio y en realidad celebran otro, la voluntad interna no coincide con la voluntad exteriorizada. La simulación puede ser absoluta o relativa. Es absoluto cuando el acto simulado no tiene nada de real, y es relativa cuando el acto simulado disfrazado el acto real, el contrato simulado se utiliza para dar a un acto jurídico una apariencia que oculta su verdadero carácter.

Para entender que es la simulación de contrato en el ámbito laboral, se debe entender el contexto legal de las relaciones de trabajo. En todo el mundo, solo hay dos formas de trabajar; una persona puede trabajar dentro de una relación de trabajo de forma subordinada, por lo tanto su vínculo con el empleador se ubica dentro de las leyes laborales. O la persona puede trabajar de manera independiente, de forma autónoma, y por lo tanto sin subordinación, entonces la persona se ubica dentro de las leyes civiles. La gran diferencia es que si el trabajador, establece una relación de subordinación con su empleador, hay prestaciones laborales. En el otro caso no hay nada. Entonces el fraude o simulación de contrato de trabajo, se comete así: el empleador dice a su empleado que va a trabajar en forma subordinada, pero le hace firmar un documento que dice que no está subordinado y que tiene que entregar facturas por el trabajo que realiza. Pero como realmente el trabajador está ubicado en el primer rubro, lo que están cometiendo jurídicamente hablando, es un fraude. Según la OIT, el fraude

es un fenómeno jurídico que se le llama, el disfraz de la relación de trabajo, o la simulación de la relación de trabajo. Un informe publicado por la Organización Internacional del Trabajo, en la conferencia internacional del trabajo del año dos mil tres, titulado el *Ámbito de la Relación de Trabajo*, explica que se trata de una acción destinada a ocultar o deformar la relación de trabajo, dándole otro ropaje, mediante una figura jurídica o una forma distinta, en la cual el trabajador gozará de menos protección. De manera más contundente, una guía para patrones, publicada en julio del 2003, por la Organización Internacional de Empleadores, agrega: que el empleo disfrazado ocurre, cuando una parte o partes estructuran, una relación con la idea de disfrazar la relación laboral, con el fin de evadir obligaciones legales.

El fraude o simulación del contrato de trabajo, tiene tres facetas: primero, los responsables, están defraudando contra la vida de los empleados, porque estos laboran bajo ninguna protección; segundo, a la seguridad social, porque no se paga el IGSS, y otras prestaciones; tercero, representa una defraudación fiscal, este último porque cuando el trabajador entrega su factura al patrono, éste lo declara como IVA pagado, al realizar su contabilidad al final de cada mes, pero el Estado no recibe nada de este impuesto. Todo lo anterior supone, que existe una relación laboral, entre las personas que suscriben contratos de servicios técnicos o profesionales, bajo el renglón presupuestarios 029, en el Instituto de la Defensa Pública Penal de Guatemala, y no un contrato de índole civil, como lo quieren hacer creer las autoridades, por lo que ese contrato, es nulo de pleno derecho, ya que vulnera garantías y derechos laborales, consagrados en la Constitución Política de la República de Guatemala, que en su Artículo 106, establece: Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia,



disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo. En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores.

Por lo cual las autoridades están en la obligación de retribuirles a todos los trabajadores asignados en este contrato, todos los beneficios que trae consigo el contrato de trabajo, ya sea individual o colectivo.

## CAPÍTULO IV

### **4. Principios y garantías mínimas en materia laboral, que se vulneran a los trabajadores, en el Instituto de la Defensa Pública Penal, al realizar los contratos de servicios técnicos o profesionales bajo el renglón 029**

#### **4.1. Principios en materia laboral**

##### **➤ Principio tutelar de los trabajadores**

Un reconocimiento prácticamente unánime, establece que la ley laboral tiene como un verdadero principio general la protección del trabajador. Semejante principio, fundamentado en la génesis misma de las leyes laborales, justifica por sí solo la intervención estatal en la emisión de las normas, en la vigilancia de su cumplimiento efectivo, y en la aplicación específica.

Cabe señalar que efectivamente la ley laboral tiende a la protección o tutela de la parte más débil de las relaciones laborales. Ese contenido, denominado por la doctrina como el principio protector o de tutela del derecho laboral, contiene como bien se sabe reglas específicas que lo implementan: la interpretación más favorable al trabajador (indubio pro operario), la regla de la condición más beneficiosa, y la regla de la norma más favorable.

La primera regla del indubio pro operario, se orienta sobre la duda, en el sentido de lo más favorable al trabajador, sin perjuicio de afectar el orden general jurídico. En ese sentido esa regla establece, que no debe ser desigual jurídicamente, siendo sistemático con el empleador sino ser un equilibrante de situaciones y posiciones desiguales por obvias razones, de poder de negociación entre trabajador y empleador. La segunda regla en relación a la condición más beneficiosa, la cual puede decirse, que es el criterio por el cual la aplicación de una nueva norma laboral, nunca debe servir para disminuir las condiciones más

favorables en que pudiera hallarse un trabajador. Esta regla supone la existencia de una situación concreta anteriormente reconocida y determina que ella debe ser respetada en la medida que sea más favorable al trabajador que la nueva norma que se ha de aplicar. La tercera regla es la norma más favorable, esta se determina, que en caso de que haya más de una norma aplicable, se debe optar por aquella que sea más favorable, aunque no sea la que hubiese correspondido, según los criterios clásicos sobre jerarquía de las normas.

Por lo que este principio, trata de compensar la concebida desigualdad económica existente entre patronos y trabajadores, lo que se logra a través de otorgarles a los trabajadores una protección jurídica de carácter preferente. Ya que es sabido que el trabajador está en desventaja en relación al patrono, la misma se percibe fundamentalmente en el plano económico, de tal manera que el derecho del trabajo consiente de esta situación, trata a través de la ley estas desigualdades y la forma de lograrlo es precisamente protegiendo de modo preferente al trabajador que es la parte más débil de la relación laboral.

“En relación al principio tutelar de los trabajadores, no ha faltado quien afirme que dicho principio viola el principio de igualdad, que establece que todos los ciudadanos somos iguales ante la ley, pero esto no es cierto, pues en el derecho laboral, para cumplir con la garantía de igualdad, es indispensable tutelar a la parte más débil, es decir que el derecho de trabajo, en este caso, no puede ver únicamente igual a todas las personas como manda el principio de igualdad, si no que tiene que ir más a fondo en las relaciones jurídicas y establecer si estas personas son empleadoras o vendedoras de su fuerza de trabajo, pues ésta condición particular de cada uno, hace que no puedan actuar en igualdad de condiciones y por lo tanto para igualarlos ante la ley, se debe tutelar a una de las partes, y en este caso al más débil que es el trabajador.”<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> Franco López, **Ob. Cit**; págs. 48.

Su basamento legal, lo encontramos en la Constitución Política de la República, en su artículo 103, estipula: Tutelaridad de las leyes de trabajo. Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo, son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Por su parte el Código de Trabajo, en el cuarto considerando, establece: El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente.

### ➤ **Principio de estabilidad**

Lo podemos definir como aquel, en el cual se establecen una serie de reglas que definen a las relaciones laborales como dotadas de una extrema vitalidad y dureza y que realizan o evidencian, la tendencia del derecho del trabajo por atribuirle la más larga duración a la relación laboral desde todos los puntos de vista y en todos los aspectos. Este principio se ha venido perfilando como uno de los más importantes del derecho laboral moderno, la realidad ha demostrado la importancia que tiene para los trabajadores, la permanencia de las relaciones laborales, por lo que está orientado a que las relaciones laborales estén regladas por un régimen de verdadera estabilidad laboral. Considero que existen dos modalidades de estabilidad de los trabajadores en los puestos de trabajo, siendo estos: a) la permanencia, persistencia o duración indefinida de las relaciones de trabajo; y b) la exigencia de una causa razonable para su disolución. La primera parte de esta modalidad, es la esencia misma de la estabilidad laboral, de los trabajadores en los empleos y la segunda es su seguridad y garantía; si esta seguridad falta la estabilidad sería una mera ilusión. Por ello es que la exigencia de una causa razonable para la disolución de las relaciones de trabajo, es uno de los aspectos fundamentales del problema.

En otro aspecto, consideramos que la ley debe privilegiar y acentuar, la existencia de las relaciones laborales a tiempo indefinido, por sobre las relaciones a tiempo

definido. De ello deriva como una regla general que el contrato de trabajo, se considera a tiempo indefinido, y solo excepcionalmente y ante circunstancias muy calificadas, se admiten las contrataciones a tiempo definido, ya sean éstas a plazo fijo o por obra determinada. Al respecto el ordenamiento laboral, en el artículo 23, establece: Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario. Deben tenerse siempre como contratos a plazo indefinido, aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada, los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen.

Finalmente debe distinguirse entre estabilidad en el empleo, que se refiere a la subsistencia del contrato de trabajo mientras la empresa continúe, y estabilidad en la función, que se relaciona con el mantenimiento de las mismas condiciones en la prestación de los concretos servicios exigidos al obrero o empleado. El derecho del trabajador es estabilidad en el empleo. Esa estabilidad debe ser tal, que sitúa las tareas del trabajador en lo permanente de la empresa, sobre lo transitorio del empresario; y por ello aún cuando éste cambie, si aquélla subsiste, los derechos del trabajador permanecen y se prolongan.

#### ➤ **Principio de garantías mínimas**

Este principio se explica indicando que todos los derechos que derivan de las leyes de trabajo a favor de los trabajadores, constituyen parámetros o puntos de partida, que solo pueden aumentarse o mejorarse a favor del trabajador más no reducirse, pues para ello se les dota de un carácter irrenunciable que impide la celebración del contrato de trabajo en condiciones inferiores a las dispuestas por la ley, y que genera en el caso de que así se celebre, la nulidad ipso jure del contrato o de aquellas condiciones contractuales así pactadas. Este principio origina la restricción del principio de la autonomía de la voluntad. Esto origina que el derecho de trabajo se constituya en un conjunto de garantías sociales, las

cuales tiene las siguientes características: a) mínimas. b) protectoras del trabajador. c) irrenunciables únicamente para el trabajador.

Estas garantías sociales se consideran de carácter mínimo, porque se constituyen en lo menos, que el Estado debe garantizar a los trabajadores para el desarrollo de sus actividades, tal el caso del salario mínimo, que se entiende, no es un salario que va a compensar totalmente el esfuerzo realizado por el trabajador; sino únicamente representa la menor cantidad de dinero que le va a servir para cumplir con sus obligaciones como jefe de familia.

Se considera que estas normas son protectoras para el trabajador, en virtud de que éste, es la parte más débil de la relación laboral y por esa razón estas normas tienden a protegerlo en contra del patrono. La tercera característica de estas normas sociales, es que son irrenunciables, únicamente para el trabajador, es decir que el patrono si puede renunciar a las mismas, puesto que la renuncia que haga constituye nuevos derechos para el trabajador, en tanto que los trabajadores no pueden renunciar a estas garantías por tratarse de normas imperativas, es decir de forzoso cumplimiento, aún en contra de estipulación que implique renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República, el Código de Trabajo, sus Reglamentos y demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social que se establezcan, y que por tal razón resulten nulas de pleno derecho. Este mismo principio origina la nulidad de todas aquellas reducciones o alteraciones de condiciones de contratación individual del trabajo, que el patrono pretenda operar a lo largo de la existencia de la relación de trabajo. Así también origina que cualquier modificación que constituya superación de las condiciones contractuales originales de trabajo, pase a constituirse en el nuevo mínimo que adquirirá también carácter de irrenunciable.

El fundamento legal de este principio, lo ubicamos en el Código de Trabajo, en el cuarto considerando literal b), que estipula: El derecho de trabajo constituye un minimum de garantías sociales, protectoras del trabajador irrenunciables

únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

La Constitución Política de la República de Guatemala, en el artículo 106, establece: Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo. En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores.

## **4.2. Garantías mínimas laborales**

### **➤ Igualdad de salario**

Esta garantía se encuentra regulada, en la Constitución Política de la República, en el artículo 102 literal c), el cual se estipula: Igual salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad. Por su parte el artículo 89 del Código de Trabajo, expresa: Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo, se deben tomar en cuenta, la intensidad y calidad del mismo, clima y condiciones de vida. A trabajo igual, desempeño en puesto y condiciones de eficiencia y antigüedad dentro de la misma empresa, también iguales, corresponderá salario igual, el que debe comprender los pagos que se hagan al

trabajador a cambio de su labor ordinaria. En las demandas que entablen los trabajadores relativos a la discriminación salarial por razón de sexo, queda el patrono obligado a demostrar que el trabajo que realiza la demandante es de inferior calidad y valor.

Lo que se hizo en la Constitución de la República, fue generalizar el trato igual para el pago de cualquier salario, y no solo el devengado en jornada ordinaria, como lo estipula el Código de Trabajo. Es necesario hacer hincapié que éste principio sobrepasa las legislaciones nacionales para tomar un ámbito de validez mundial, al estar estipulado, como un derecho humano, contemplado en el Artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, que indica: Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

De estas regulaciones se infiere, que deriva la igualdad para el pago del salario, siendo de especial trascendencia, puesto que impone para los empleadores, la obligación de darle un mismo tratamiento a los trabajadores que se desempeñen una función idéntica, imponiendo con esto la exclusión de los trabajadores más antiguos por los de reciente ingreso, siempre y cuando existe una escala salarial.

En el Instituto de la Defensa Pública Penal, se viola ésta garantía, originado de la contratación de trabajadores, por Contratos de Servicios Técnicos o Profesionales, bajo el renglón presupuestario cero veintinueve, como ya se analizó en el capítulo anterior; y en el cual se demuestra que existe una simulación de los contratos de trabajo. A manera de ejemplificar esta violación, describimos el caso de un asistente de Defensor Público, que tiene contrato laboral bajo el renglón cero once, devengando un salario de cinco mil doscientos cincuenta al mes, por el contrario, un asistente de Defensor Público, contratado por servicios técnicos bajo el renglón cero veintinueve, devenga un salario de cuatro mil doscientos quetzales. Y siendo que los dos trabajadores tienen asignados las mismas responsabilidades, en el momento de realizar sus labores, es notoria la violación a esta garantía. Es más, en muchos casos el trabajador bajo renglón cero



veintinueve, tiene más tiempo de laborar para la institución, devengando un salario menor.

### ➤ **Indemnización por tiempo de servicio**

El resarcimiento principal y más frecuente que origina la injustificada ruptura del contrato de trabajo por iniciativa patronal, es la que se funda en la antigüedad o tiempo de servicio del trabajador en la empresa que lo expulsa de su personal. De ahí que se utilicen como sinónimos las locuciones de indemnización por antigüedad e indemnización por despido. Como noción general, cabe expresar que se trata de la compensación económica que el empresario le abona al trabajador por el lapso de servicios prestados y por los perjuicios que le causa la ruptura del contrato sin motivo imputable al obrero o empleado. Manuel Ossorio; lo define como: “Todos los perjuicios derivados de la relación de trabajo que sufran las partes, de modo principal los trabajadores, se tiene que reparar mediante el pago de indemnizaciones, unas veces determinadas concretamente por la ley y otras estimadas judicialmente; así en los casos de accidentes o enfermedad de trabajo, de despido injustificado, de falta de preaviso.”<sup>15</sup>

La Constitución Política de la República de Guatemala, en su Artículo 110, establece: Los trabajadores del Estado, 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 Artículo 82 del Código de Trabajo, estipula: Si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye una vez transcurrido el período de prueba, por razón de despido injustificado del trabajador, o por alguna de las causas previstas en el Artículo 79, el patrono deberá pagar a éste una indemnización por tiempo de servido equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos y si los servicios no alcanzan a un año, en forma proporcional al plazo trabajado. Para los efectos del cómputo de servicios

---

<sup>15</sup> Ossorio, **Ob. Cit**; pág. 375.

continuos, se debe tomar en cuenta la fecha en que haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea. Además el Artículo 86 del Reglamento Interno de Trabajo y Disciplinario del Instituto de la Defensa Pública Penal, establece: Todo trabajador regular que termine la relación laboral con el instituto, únicamente en los casos de supresión de puestos, despido injustificado, reorganización administrativa, por invalidez total y permanente, tendrá derecho a recibir una indemnización equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos prestados, hasta un máximo de diez y la parte proporcional o pro fracción de un año laborado.

En cuanto a esta garantía el Instituto de la Defensa Pública Penal, no la hace efectiva a los trabajadores que despide bajo el renglón cero veintinueve, aduciendo que no hay relación de dependencia, pero la realidad es totalmente diferente. Ya que ha quedado probado que existe una relación laboral, por lo tanto hay un contrato de trabajo vigente. Por lo que el trabajador despedido debiera acudir a los órganos jurisdiccionales a entablar las acciones legales, para el respectivo cobro de la indemnización, partiendo de la base que hay una relación laboral, que el motivo que dio origen al contrato de trabajo subsiste, por lo tanto es un despido injustificado.

#### ➤ **Periodo vacacional**

En sentido amplio, por vacaciones se designa la temporada, desde algunos días a varios meses, en que cesa el trabajo habitual, en los negocios, estudios, servicios, procesos, y demás actividades, a fin de disponer de tiempo para un descanso reparador, para entregarse a ocupaciones personales necesarias o a distracciones.

Para el tema laboral, las vacaciones anuales retribuidas, se definen, como el derecho al descanso ininterrumpido, variable desde unos días hasta más de un mes, que el trabajador tiene, con goce de su remuneración, al cumplir determinado

lapso de prestación de servicios. El tiempo que dure la cesación del trabajo, cuando esta es voluntaria y no forzosa, es vacación; y si durante ese tiempo se abona salario, se configuran las vacaciones retribuidas, que, al concederse ajustadas a cada lapso anual, integran el pleno concepto de vacaciones anuales retribuidas.

La Organización Internacional del Trabajo, señala: por vacación anual retribuida de los asalariados, se entiende un número previamente determinado de jornadas consecutivas, fuera de los días festivos, días de enfermedad, durante los cuales, cada año, llenando el trabajador ciertas condiciones de servicio, interrumpe su trabajo y continúa percibiendo su remuneración.

La Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 102, literal i), establece: Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de 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 cesará la relación del trabajo. El Artículo 130 del Código de Trabajo, indica: Todo trabajador sin excepción, tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince días hábiles. Por su parte el Artículo 59 del Reglamento Interno de Trabajo y Disciplinario del Instituto de la Defensa Pública Penal, estipula: Los trabajadores del Instituto, gozarán de un periodo de vacaciones de veinte días hábiles, después de cada año de servicio continuo, los cuales se incrementarán un día por año de servicio continuo, hasta un máximo de treinta días hábiles en total. Además el Artículo 61 del mismo cuerpo legal, establece: las vacaciones son obligatorias y deben disfrutarse por períodos completos.

Excepcionalmente, podrán dividirse en dos partes cuando se trate de labores de índole especial que no permitan la ausencia del titular durante el período completo.

En el Instituto de la Defensa Pública Penal, a los trabajadores bajo el renglón cero veintinueve, únicamente se les otorga un permiso especial, de cinco días de descanso, cuando finaliza el periodo fiscal, violándose con ello esta garantía mínima irrenunciable y con ello, reglamentos, leyes y convenios internacionales ratificados por el Estado de Guatemala.

➤ **Aguinaldo, bono anual de trabajo y bono catorce**

El aguinaldo es la recompensa en metálico que los patronos daban voluntariamente a sus empleados en ocasión de ciertas actividades, generalmente las navideñas y de año nuevo. Con el avance de la legislación social, aquellas donaciones graciables, evolucionaron en el sentido de la obligatoriedad. Y actualmente son muchos los países que en sus leyes laborales incluyen ésta prestación.

En Guatemala, se estableció que se pagará a todos los trabajadores el cien por ciento de su salario, el cual puede ser dividido en dos partes, una se deberá pagar en la primera quincena de diciembre, y la otra parte, en primera quincena del mes de enero próximo. El Artículo 102 de la Constitución Política de la República, literal j), establece: Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del cien por ciento del salario mensual, o el que estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A los trabajadores que tuvieran menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado. La norma legal específica es el Decreto 76-78 del Congreso de la República de Guatemala.

El bono anual de trabajo, llamado también bono diferido, fue instaurado, por la Defensa Pública Penal, en el Artículo 89 del Reglamento Interno de Trabajo y Disciplinario del Instituto de la Defensa Pública Penal, en el cual se indica: Se institucionaliza el pago del bono anual de trabajo (sueldo diferido), creado mediante el Acuerdo No. 64-99 de la Dirección General, el cual deberá ser pagado en los primeros quince días de julio de cada año. Aunque el Artículo en mención no lo describe, este bono se paga como un salario integro, sin descuentos de ninguna naturaleza.

El bono catorce, es una bonificación implementada por el Organismo Ejecutivo, en el año mil novecientos noventa y dos, y tiene su base legal, en el Artículo 4 del Decreto 42-92 del Congreso de la República, el cual indica, que se hará efectivo el pago de un bono adicional a todos los trabajadores de todas las instituciones públicas, así como a de las empresas privadas, el cual consta de un salario integro sin descuentos de ninguna naturaleza; el cual deberá hacerse efectivo los primeros quince días del mes de julio de cada año.

Las tres bonificaciones mencionadas, no se les hacen efectivas a los trabajadores de la Defensa Pública Penal, que son contratados bajo el renglón cero veintinueve, convirtiéndose en violación a otra garantía mínima establecida en las normas legales. Lo que trae como consecuencia que estos trabajadores, en varios casos demandan judicialmente a la institución con el objeto de hacer efectivos estos derechos.

### ➤ **Licencias**

Con causa distinta a la que fundamenta las vacaciones, se haya a veces reconocido por ley o convención laboral colectiva, el derecho del trabajador a dejar de concurrir a su empleo en determinadas situaciones. En todo caso a de estar justificado el motivo para no incurrir en ausencia sancionable. Las leyes laborales o los convenios o pactos colectivos de trabajo, suelen preveer el otorgamiento de

permisos especiales remunerados por circunstancias taxativamente señaladas. Las principales proceden de la vida familiar, afectiva, ya sea por matrimonio del trabajador, por nacimiento de hijos, o por la muerte de parientes. Otras se basan en deberes ciudadanos, a la concurrencia de actividades administrativas o judiciales, y en otros por razones de estudio.

Estos permisos especiales o licencias de los trabajadores significan, en suma, una eximente que revela más o menos transitoriamente de la obligación de prestar los servicios, sin que se quebrante el nexo contractual o la relación laboral.

➤ **Licencias pre natal, post natal y por lactancia**

Debe entenderse por período pre natal, todo el tiempo anterior al alumbramiento de la mujer; y por período post natal, todo el tiempo que ésta a dedicado a su recuperación y lactancia del recién nacido. El Artículo 152 del Código de Trabajo, establece: La madre trabajadora gozará de un descanso retribuido con el cien por ciento de su salario, durante los 30 días que preceden al parto y los 54 días siguientes; los días que no pueda disfrutar antes del parto, se le acumularán para ser disfrutados en la etapa post parto, de tal manera que la madre trabajadora goce de 84 días efectivos de descanso durante ese período.

En cuanto a la lactancia, su origen data de la necesidad de que la madre trabajadora deba, por lo menos en el primer año de vida de su hijo, alimentarlo con leche materna, pues criterios médicos señalan que ésta es indispensable para el desarrollo del nuevo ser. Por lo que ésta se define como el tiempo durante el cual, el recién nacido se alimenta de la leche materna de la madre o bien de otra clase si está imposibilitada de amamantarlo. El Artículo 52 del Reglamento Interno de Trabajo y Disciplinario del Instituto de la Defensa Pública Penal, establece: Toda trabajadora de la institución en época de lactancia, tiene derecho a disponer de una hora diaria de descanso al inicio o al final de sus labores diarias, o si lo prefiere de media hora dos veces al día, con el objeto de alimentar a su hijo. El

período de lactancia tiene una duración de diez meses, contados a partir del día en que la madre retorne a sus labores; el mismo podrá ampliarse por prescripción médica fehacientemente comprobada, pero en ningún caso podrá exceder de doce meses. Por su parte el Reglamento para el Goce del Período de Lactancia, en su Artículo 1, estipula: Toda madre en época de lactancia puede disponer en los lugares donde trabaja, de media hora de descanso dos veces al día con el objeto de alimentar a su hijo, salvo que por convenio o costumbre corresponde un descanso mayor. Estas violaciones laborales son graves que pueden poner hasta en riesgo la vida de la mujer en período de gestación, ya que no se le permite tener el reposo respectivo, tanto antes como después de su parto; así como al hijo de ésta que se le veda el derecho de poder alimentado como corresponde.

➤ **Licencias con goce y sin goce de salario**

En relación a las licencias con goce de salario, el Artículo 53 del Reglamento Interno de Trabajo y Disciplinario del Instituto de la Defensa Pública Penal, Estipula: Los trabajadores del Instituto, siempre que las causas sean justificadas plenamente, tienen derecho a licencia con goce de salario, las cuales no poseen carácter de acumulables, por las causas y en los períodos que se describen a continuación: a) para atender citaciones de autoridades administrativas del Estado o Judiciales, durante el tiempo estrictamente necesario, siempre que se compruebe documentalmente; b) por contraer matrimonio cinco días hábiles; c) por fallecimiento de los padres, cónyuge o conviviente de hecho o hijos, cinco días hábiles; d) por fallecimiento de hermano o hermana, dos días hábiles; e) por nacimiento de hijo, dos días hábiles; f) por becas, cursos, seminarios y otros eventos de interés y beneficio para la institución y del trabajador, el tiempo estrictamente necesario; para lo cual estará a los dispuesto en el reglamento de becas y en disposiciones especiales; g) para sustentar el examen técnico profesional, ejercicio profesional supervisado o su equivalente de una carrera universitaria, un mes calendario por sólo una vez. Este período puede ser otorgado en forma continua o fraccionada e dos etapas, según la universidad y

carrera que se trate, y si el trabajador así lo manifestare en su solicitud escrita. Para conceder esta licencia, el trabajador deberá acreditar, por lo menos, un año de servicio continuo en el instituto, así como comprobar tener asignada fecha para el examen; h) para sustentar el examen general público de una carrera universitaria, dos días hábiles; e) por causas plenamente justificadas, se podrá conceder al personal licencia hasta por un mes calendario, dentro de un mismo ejercicio fiscal. Para tener derecho a esta licencia, el trabajador debe haber superado el período de prueba y no haber gozado dentro de los últimos doce meses de una licencia mayor de diez días hábiles.

En cuanto a licencias sin goce de salario, el Artículo 54 del mismo cuerpo legal, establece: los trabajadores del instituto tendrán derecho a licencia sin goce de salario, por las siguientes causas y en los períodos que se describen a continuación: a) para sustentar el examen técnico profesional, ejercicio profesional supervisado o su equivalente de una carrera universitaria, un mes calendario, el cual será adicional al período contemplado en el Artículo 53 literal g) de este reglamento. En caso de que sea necesario sustentar el examen nuevamente, se podrá conceder hasta un máximo de dos meses sin goce de salario, en el siguiente ejercicio fiscal. La licencia podrá solicitarse en períodos continuos o fraccionados, según la modalidad del examen. En ambos casos deberá presentarse la papelería de inscripción para el examen y de aprobación o desaprobación de la precitada evaluación; b) para otras causas, plenamente justificadas, no incluidas en las disposiciones de este reglamento, hasta por dos meses calendario dentro de un mismo año.

En ambos casos las autoridades del Instituto, tienen el criterio de que a los contratados bajo el renglón cero veintinueve, no les aplica este reglamento, por lo menos para estos beneficios, pero cuando se trata de cumplir con las obligaciones para los trabajadores descritas en el reglamento respectivo, entonces sí se les aplica. Que en tal caso las autoridades aceptan tácitamente la relación laboral que



se da con los trabajadores bajo este renglón. Sin embargo, no es justificación para que se violen estas garantías.

➤ **Ventajas económicas**

Debe entenderse por ventaja económica, la prestación en dinero, bienes o servicios, que se le puede entregar al trabajador, con el propósito de permitir a éste el desarrollo y cumplimiento de mejor forma de la actividad laboral para la que ha sido contratado. Es decir que de la definición que se propone, se obtiene que las ventajas económicas a diferencia del salario, puedan entregarse al trabajador a parte del dinero, también bienes o servicios. Mientras que el salario como regla general, solo puede hacerse efectivo en moneda de curso legal; igualmente, mientras las ventajas económicas se entregan al trabajador para que busque con ellas cumplir y desarrollar en mejor forma su actividad laboral, el salario se entrega al trabajador con el objeto de que se acreciente su patrimonio y disponga libremente de él.

El Artículo 90 último párrafo del Código de Trabajo, establece: Asimismo las ventajas económicas, de cualquier naturaleza que sean, que se otorguen a los trabajadores en general por la prestación de sus servicios, salvo pacto en contrario, debe entenderse que constituyen el treinta por ciento del importe total del salario devengado. Por su parte el Artículo 88 literal d) del Reglamento Interno de Trabajo y Disciplinario del Instituto de la Defensa Pública Penal, estipula: Deberá incluirse dentro de la liquidación un 30% como ventajas económicas previstas en el último párrafo del Artículo 90 del Código de Trabajo.

➤ **Derecho a sindicalización**

El Artículo 102 literal q) de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece: Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa,

debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establecen la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de ese derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo. El Artículo 212 del Código de Trabajo, estipula: Todo trabajador que tenga catorce años o más puede ingresar a un sindicato, pero los menores de edad no pueden ser miembros de su Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo.

En el Instituto de la Defensa Pública, se creó el Sindicato de Trabajadores de Apoyo Técnico y Administrativo, el 28 de Junio del año dos mil seis, sin que hasta el momento, ningún trabajador sujeto al renglón cero veintinueve, a podido ingresar al sindicato, en virtud de que las autoridades de la Defensa Pública, han limitado ese derecho; de hecho los mismos funcionarios del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, tienen el criterio de que estas personas no pueden ingresar como miembros de la organización sindical, violándose con ello el derecho constitucional de sindicalizarse.

#### ➤ **Protección de la seguridad social**

El Artículo 100 de la Constitución Política de la República, establece: El Estado reconoce y garantiza el derecho a la seguridad social para beneficio de los habitantes de la Nación. Su régimen se instituye como función pública, en forma nacional, unitaria y obligatoria. La aplicación del régimen de seguridad social corresponde al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que es una entidad autónoma con personalidad jurídica, patrimonio y funciones propias; goza de exoneración total de impuestos, contribuciones y arbitrios, establecidos y por establecerse. El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social debe participar con las instituciones de salud en forma coordinada. El Artículo 27 de la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, estipula: Todos los habitantes de Guatemala que sean parte activa del proceso de producción de artículos o servicios, están obligados a contribuir al sostenimiento del régimen de seguridad

social en proporción a sus ingresos y tienen el derecho de recibir beneficios para sí mismos o para sus familiares que dependan económicamente de ellos, en la extensión y calidad de dichos beneficios que sean compatibles con el mínimum de protección que el interés y la estabilidad social requiera que se les otorgue. Asimismo el Artículo 28 del mismo cuerpo legal, Establece: El régimen de seguridad social comprende protección y beneficios en caso de que ocurran los siguientes riesgos de carácter social: a) Accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, b) Maternidad; c) Enfermedades generales; d) Invalidez; e) Orfandad; f) Viudedad; g) Vejez; h) Muerte (gastos de entierro); e) Los demás que los reglamentos determinen.

El derecho a la seguridad social se ha instituido como un mecanismo de protección a la vida, que tiene como fines fundamentales la protección de los servicios médicos hospitalarios, conducentes a conservar, prevenir o restablecer la salud de los habitantes, por medio de una valoración médica que se comprende necesariamente desde el diagnóstico hasta la aplicación del tratamiento que el paciente requiera para su restablecimiento. Resulta innegable e incuestionable la importante función social que ejerce el régimen de Seguridad Social, para preservar o mantener los niveles de salud de la población, con el propósito de resguardar la salud, la seguridad de las personas, hacer efectivo y garantizar el goce del derecho a la vida.

Los trabajadores del Instituto de la Defensa Pública Penal, contratados bajo el renglón cero veintinueve, no gozan de los beneficios del seguro social, que se han descrito en la base legal. Convirtiéndose en una de las garantías violadas más graves, en virtud que dichos trabajadores se ven en una situación muy difícil, ya que no tienen acceso a resguardar su salud y de su familia; ya que en la actualidad acudir a un hospital privado trae consigo un gasto demasiado elevado para la mayoría de Guatemaltecos; y los hospitales nacionales no cumplen con los requisitos mínimos de atención. Lo que trae como consecuencia no solo una violación laboral, sino que una violación de los derechos humanos.

## CONCLUSIONES

1. Contrato individual de trabajo, es el vínculo económico y jurídico, por el que una persona individual, presta a otra individual o jurídica, sus servicios personales, bajo la subordinación o dependencia inmediata o delegada del empleador, recibiendo una remuneración o salario, sin que el trabajador asuma los riesgos que corresponden al empleador.
2. El contrato de servicios técnicos o profesionales, los presta una persona que ejerciendo una profesión liberal o carrera técnica, a quien lo solicite, a cambio de sus honorarios, no habiendo subordinación y dirección entre los contratantes, la autonomía de la voluntad no se ve vulnerada, siendo la naturaleza del mismo de carácter civil, estando las partes en igualdad de condiciones para contratar.
3. El contrato cero veintinueve que se suscribe en el Instituto de la Defensa Pública Penal, sujeta al trabajador a la subordinación de un superior jerárquico, habiendo una simulación del contrato de trabajo; siendo nulo de pleno derecho, convirtiéndose en un contrato individual de trabajo; que trae como consecuencia que los trabajadores que suscriben el mismo deben gozar de todos los beneficios que otorgan las leyes laborales.
4. El Instituto de la Defensa Pública Penal, viola los principios y garantías mínimas reguladas por la legislación laboral guatemalteca, en el momento de suscribir con los trabajadores de la institución, contratos de servicios técnicos o profesionales, bajo el renglón cero veintinueve, en virtud que no les hacen efectivo las prestaciones económicas y sociales a las que tienen derecho.



## RECOMENDACIONES

1. El gobierno de Guatemala, a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe fortalecer la Inspección General de Trabajo, supervisando las instituciones denunciadas de violentar los derechos laborales; sancionando económicamente a los patronos que violen los derechos mínimos consagrados en las leyes, como consecuencia del contrato de trabajo.
2. El Organismo Ejecutivo, debe contemplar modificar las leyes y reglamentos relativos al contrato de servicios técnicos o profesionales bajo el renglón presupuestario cero veintinueve, con el objeto de limitar a las instituciones a contratar una determinada cantidad de su personal, bajo ese renglón, para evitar que se utilice como una simulación del contrato de trabajo.
3. Las organizaciones sindicales del país, deben plantear denuncias a violaciones laborales, ante la Organización Internacional del Trabajo, producto del contrato de servicios técnicos o profesionales bajo el renglón presupuestario cero veintinueve, con el objeto de investigar y lograr una sentencia contra el Estado de Guatemala, logrando que finalice esta práctica de la simulación de los contratos de trabajo.
4. El Sindicato de trabajadores del Instituto de la Defensa Pública Penal, debe promover ante las autoridades de esa institución, que se eliminen los contratos de servicios técnicos o profesionales bajo el renglón presupuestario cero veintinueve, con el objeto de frenar las violaciones a los derechos mínimos; a través de la negociación y firma del pacto colectivo de condiciones de trabajo.



## BIBLIOGRAFÍA

- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. Argentina; Editorial Heliasta. 4ta Edición. (s.f.). Tomo I.
- CALDERÓN MORALES, Hugo. **Derecho administrativo I**. Guatemala. Editorial Estudiantil Fénix. 2004.
- CONTARINO, Silvia. **Contratos civiles y comerciales, ámbito contractual y teoría general**. Argentina. (s.e.) 2000.
- DE LA CUEVA, Mario. **Nuevo derecho mexicano del trabajo**. 2da. Edición. (s.e.) México. 1986.
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**, Guatemala; Editorial Estudiantil Fénix. 2006.
- GARCÍA MARTÍNEZ, Roberto. **El contrato de trabajo**. 3ra. Edición. (s.e.) México. 1997.
- OLEA, Alonso. **Derecho de trabajo**. 2ª Edición Revisada. (s. e.) 1973.
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Argentina. Editorial Heliasta. 1987.
- PUIG PEÑA, Federico. **Compendio de derecho civil español**. Libro IV. Contratos. Ediciones Pirámide, S.A. Madrid, España. 1976.
- SOTO OVALLE, Byron Rosendo. **Análisis de la jurisdicción contencioso administrativo en materia contractual**. Tesis de Licenciatura, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala. Junio 2004.
- TRUEBA URBINA, Alberto. **La relación especial de los servidores públicos**. 1ra. Edición. México. (s.e.) 1984.
- VELÁSQUEZ OCHOA, Walter Ismael. **Contrato individual de trabajo escrito y sus consecuencias jurídicas al no realizarlo**. Tesis de Licenciatura, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala. Agosto 2006.

### Legislación:

- Constitución Política de la República de Guatemala**. Asamblea Nacional Constituyente. 1986.
- Código de Trabajo**. Decreto 1441 Congreso de la República de Guatemala. 1961.
- Código Civil**. Decreto 106. 1963.
- Ley de Servicio Civil**. Decreto 1748 Congreso de la República de Guatemala. 1968.



**Ley Orgánica del Presupuesto.** Decreto 101 Congreso de la República de Guatemala. 1997.

**Ley de Contrataciones del Estado.** Decreto 57 Congreso de la República de Guatemala. 1992.

**Reglamento Interno de Trabajo y Disciplinario del Instituto de la Defensa Pública Penal.** Acuerdo 2 Consejo del Instituto de la Defensa Pública Penal. 2000.

**Manual de Clasificaciones Presupuestarias para el Sector Público de Guatemala.** Acuerdo 215 Ministerio de Finanzas Públicas. 2004.