



Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia

Licenciatura en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia

**Derechos laborales de los servidores públicos en  
el servicio exento**  
(Tesis de Licenciatura)

Victoria María López del Valle

Guatemala, junio 2020

**Derechos laborales de los servidores públicos en  
el servicio exento**  
(Tesis de Licenciatura)

Victoria María López del Valle

Guatemala, junio 2020

Para los efectos legales y en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 1º, literal h) del Reglamento de Colegiación del Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala, **Victoria María López del Valle** elaboro la presente tesina, titulada **Derechos laborales de los servidores públicos en el servicio exento.**

## **AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD PANAMERICANA**

Rector M. Th. Mynor Augusto Herrera Lemus

Vicerrectora Académica Dra. Alba Aracely Rodríguez de González

Vicerrector Administrativo M. A. César Augusto Custodio Cobar

Secretario General EMBA. Adolfo Noguera Bosque

## **AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA**

Decano Dr. Enrique Fernando Sánchez Usera

Vice Decana M. Sc. Andrea Torres Hidalgo

Director de Carrera M. A. Joaquín Rodrigo Flores Guzmán

Coordinador de Sedes M. Sc. Mario Jo Chang

Coordinador de Postgrados y

Programa de Equivalencias Integrales M.A. José Luis Samayoa Palacios

Coordinadora de Procesos académicos Licda. Gladys Jeaneth Javier Del Cid

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA. Guatemala, veintidós de enero de dos mil veinte. -----

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **DERECHOS LABORALES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN EL SERVICIO EXENTO**, presentado por **VICTORIA MARÍA LÓPEZ DEL VALLE**, previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), reúne los requisitos de esta casa de Estudios, es procedente **APROBAR** dicho punto de tesis y para el efecto se nombra como Tutor al **DR. ENRIQUE FERNANDO SÁNCHEZ USERA**, para que realice la tutoría del punto de tesis aprobado.

  
**M.SC. ANDREA TORRES HIDALGO**  
Vice-decano de la Facultad de Ciencias  
Jurídicas y Justicia

c.c. Archivo



Guatemala, 11 de marzo de 2020.

Señores Miembros  
Consejo de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia  
Universidad Panamericana  
Presente

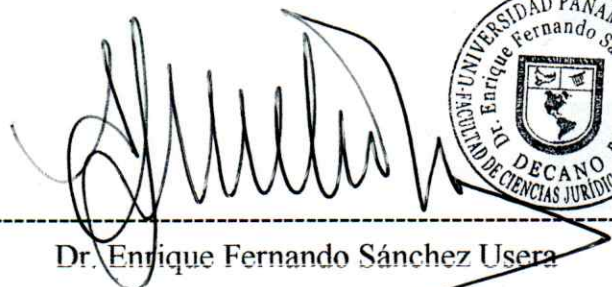

Estimados señores:

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes, haciendo referencia a mi nombramiento como **tutor** de la estudiante **Victoria María López Del Valle**, ID **000038163**. Al respecto se manifiesta que:

- a) Brindé acompañamiento a la estudiante en referencia durante el proceso de elaboración de la tesis denominada **Derechos laborales de los servidores públicos en el servicio exento**.
- b) Durante ese proceso le fueron sugeridas correcciones que realizó conforme los lineamientos proporcionados.
- c) Habiendo leído la versión final del documento, se establece que el mismo constituye un estudio serio en torno al tema investigado, cumpliendo con los requerimientos metodológicos establecidos por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia para esta modalidad académica.

En virtud de lo anterior, por este medio emito **DICTAMEN FAVORABLE** para que se continúe con los trámites de rigor.

Atentamente,

  
  
Dr. Enrique Fernando Sánchez Usera

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA. Guatemala, veintidós de enero de dos mil veinte. -----

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **DERECHOS LABORALES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN EL SERVICIO EXENTO**, presentado por **VICTORIA MARÍA LÓPEZ DEL VALLE**, previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), ha cumplido con los dictámenes correspondientes del tutor nombrado, se designa como revisor metodológico al **M.A. JOSÉ LUIS DE JESÚS SAMAYOA PALACIOS**, para que realice una revisión del trabajo presentado y emita su dictamen en forma pertinente.



**DR. ENRIQUE FERNANDO SÁNCHEZ USERA**  
Decano de la Facultad de Ciencias  
Jurídicas y Justicia



Guatemala, 11 de marzo de 2020.

Señores Miembros  
Consejo de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia  
Universidad Panamericana  
Presente

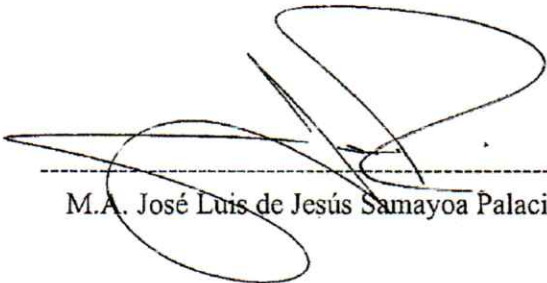
Estimados señores:

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes, haciendo referencia a mi nombramiento como **revisor** de la tesis de la estudiante **Victoria María López Del Valle**, ID 000038163, titulada **Derechos laborales de los servidores públicos en el servicio exento**.

Al respecto me permito manifestarles que, la versión final de la investigación fue objeto de revisión de forma y fondo, estableciendo que la misma constituye un estudio serio que cumple con los requerimientos metodológicos establecidos por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia para esta modalidad académica.

En virtud de lo anterior, por este medio emito **DICTAMEN FAVORABLE** para que se continúe con los trámites de rigor.

Atentamente,

  
-----  
M.A. José Luis de Jesús Samayoa Palacios



## ORDEN DE IMPRESIÓN DE TESIS DE LICENCIATURA

*Nombre del Estudiante:* **VICTORIA MARÍA LÓPEZ DEL VALLE**  
*Título de la tesis:* **DERECHOS LABORALES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN EL SERVICIO EXENTO**

**El Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia,**

### Considerando:

**Primero:** Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el (la) estudiante: ha desarrollado el proceso de investigación y redacción de su tesis de licenciatura.

**Segundo:** Que tengo a la vista los dictámenes del Tutor y Revisor, en donde consta que el (la) estudiante en mención ha completado satisfactoriamente los requisitos académicos y administrativos vigentes para el desarrollo de la Tesis de Licenciatura.

**Tercero:** Que tengo a la vista el documento, *declaración jurada del estudiante*, donde consta que el (la) estudiante autor de la presente tesis manifiesta, bajo juramento, que ha respetado los derechos de autor de las fuentes consultadas y ha reconocido los créditos correspondientes; así como la aceptación de su responsabilidad como autor del contenido de su Tesis de Licenciatura.

**Por tanto,**

Se autoriza la impresión del documento relacionado en el formato y características que están establecidas para este nivel académico.

Guatemala, 27 de mayo de 2020.

*"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"*



**Dr. Enrique Fernando Sánchez Usera**  
Decano de la Facultad de Ciencias  
Jurídicas y Justicia



c.c. Archivo

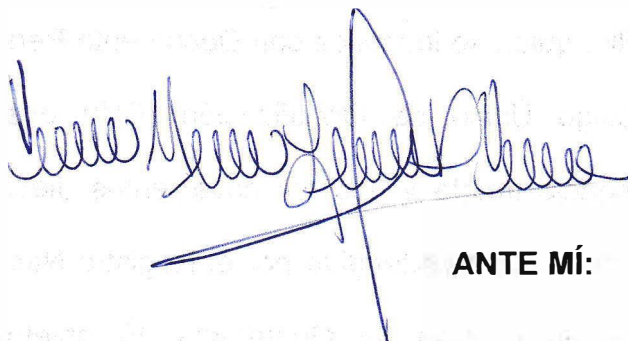
En la ciudad de Guatemala, el día doce de marzo del año dos veinte, siendo las doce horas en punto, yo, **HUGO ALEJANDRO SICA MORALES**, Notario me encuentro constituido en la sede central de la Universidad Panamericana, ubicada en la Diagonal treinta y cuatro, treinta y uno guión cuarenta y tres zona dieciséis, de esta ciudad, en donde soy requerido por **VICTORIA MARIA LOPEZ DEL VALLE**, de treinta y dos años de edad, soltera, guatemalteca, Bachiller en Ciencias y Letras, de este domicilio, quien se identifica con Documento Personal de Identificación (DPI) con Código Único de Identificación (CUI) dos mil cuatrocientos noventa y ocho espacio treinta y dos mil novecientos diecisiete espacio cero ciento uno (2498 32917 0101), extendido por el Registro Nacional de las Personas (RENAP) de la República de Guatemala. El objeto del requerimiento, es hacer constar su **DECLARACIÓN JURADA** de conformidad con las siguientes cláusulas: **PRIMERA:** Manifiesta **VICTORIA MARIA LOPEZ DEL VALLE**, bajo solemne juramento de Ley y advertido de la pena relativa al delito de perjurio, ser de los datos de identificación personal consignados en la presente y que se encuentra en el libre ejercicio de sus derechos civiles. **SEGUNDA:** Continúa manifestando bajo juramento la requirente: i) ser autora del trabajo de tesis titulado: "**Los derechos laborales de los servidores públicos del servicio público exento**"; ii) haber respetado los derechos de autor de las fuentes consultadas y reconocido los créditos correspondientes; iii) aceptar la responsabilidad como autor del contenido de la presente tesis de licenciatura. No habiendo nada más que hacer constar, finalizo el presente instrumento en el mismo lugar y fecha de inicio, treinta minutos después, la cual consta en una hoja de papel bond, impresa en ambos lados, que numero, sello y firmo, a la cual



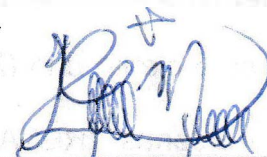


le adhiero los timbres para cubrir los impuestos correspondientes que determinan las leyes respectivas: un timbre notarial del valor de diez quetzales con serie y número AS-0487101 y un timbre fiscal del valor de cincuenta centavos de quetzal con número 2707979. Leo lo escrito a la requirente, quien enterada de su contenido, objeto, validez y demás efectos legales, la acepta, ratifica y firma junto con el Notario que autoriza. **DOY FE DE TODO LO EXPUESTO.**

F-)



**ANTE MÍ:**

|   |
|---|
| Licenciado<br>Alvaro Alejandro Cifuentes Morales<br>Abogado y Notario |
|---|

***Nota:*** para efectos legales, únicamente la sustentante es responsable del contenido del presente trabajo.



## **Acto que dedico:**

### **A Dios:**

Por darme la oportunidad de vivir y estar conmigo en cada paso que doy y permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional.

### **A la Virgen María:**

Por ser la luz incondicional que ha guiado mi camino y siempre cubrirme con su manto protector.

### **A mis Padres:**

Victor Rogelio López López (†), por los ejemplos de perseverancia y constancia que lo caracterizaban por todo su amor. Aunque nos faltaron muchas cosas por vivir juntos, sé que este momento hubiera sido tan especial para él como lo es para mí.

Gilda Leticia del Valle León, por ser una mujer excepcional y por su invaluable apoyo en todos los momentos de mi vida, por sus consejos, sus valores, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien, pero sobre todo por su gran e incondicional amor de madre.

**A mi hijo:**

Otto René Mérida López, por ser el motor de mi vida, mi orgullo, el detonante de mi felicidad, mi gran motivación de todo esfuerzo y por representar mis ganas de buscar siempre lo mejor para ti. Te agradezco por enseñarme a disfrutar al máximo cada día de mi vida. Fuiste la motivación más grande para concluir con éxito este logro profesional.

**A mis abuelitas:**

Adelita de León (†) y Teófila Adelina López (†), por su amor y apoyo, gracias por consentirme tanto y por creer siempre en mí.

**A mis hermanos:**

Victor Rogelio López Villeda. Eduardo Josue López Villeda por siempre estar con nosotras y ser un buen ejemplo profesional demostrando que siempre debemos luchar por nuestros sueños y en especial a mi hermanita Sara María López del Valle, con quien compartí la mejor infancia, a quien amo mucho y ha sido muy especial en mi vida y aunque han habido muchos momentos duros que hemos tenido que enfrentar, espero que con esto ella sepa que no hay nada imposible y que los sueños con sacrificio y esmero se pueden llegar a realizar.

**A mis sobrinos:** Victor Rogelio y José Javier, los amo mucho y quiero que sepan que siempre pueden contar conmigo.

**A mis tíos** Jaime Rodolfo del Valle León, Jorge Alejandro Del Valle León, María del Rosario del Valle León, Vilma Gladys López López, Benjamin Girón Pérez por todo el cariño y amor sincero que siempre me demostraron. Y en especial a Doris Eugenia Del Valle León y Silvia Adela del Valle León, por siempre haberme dado su fuerza y apoyo incondicional que me ha ayudado y llevado hasta donde estoy ahora, gracias porque sin su apoyo y cariño esto no hubiera sido posible.

**A mis primos:** Rita María, Andrea Carolina y Daniel Bucaro del Valle, Emerson Girón López, por compartir lo mejor de mi infancia y siempre estar con nosotros, los amo. A mi prima Pilar Alejandra Ruiz del Valle por ser un ejemplo de fe, lucha y fortaleza y estar siempre en cada paso importante de mi vida. En especial a Edson Benjamin Girón López, por ser ejemplo de nobleza, triunfo y apoyo incondicional a la familia, por su gran corazón y apoyarme en todos los momentos de mi vida.

**A:** Universidad Panamericana, por apoyarnos con su programa de Actualización de Competencias y Cierre Académico de Ciencias Jurídicas y Justicia.



# Índice

|                                |     |
|--------------------------------|-----|
| Resumen                        | i   |
| Palabras clave                 | ii  |
| Introducción                   | iii |
| Servicio civil                 | 1   |
| Clases de servicio público     | 13  |
| Derechos del trabajador exento | 22  |
| Conclusiones                   | 60  |
| Referencias                    | 62  |

## **Resumen**

Se desarrolló lo referente a los derechos laborales que asisten a servidores públicos que dentro del servicio civil fueron contratados bajo la clasificación de servicio exento, pues, aunque la ley no determine de forma puntal cuales son, el Estado de Guatemala debe velar porque todo trabajador goce de las prerrogativas que toda norma laboral establece sin importar que tipo de institución es en la que prestó sus servicios el trabajador.

Se evidenció que, la ley no desarrolló cuales son los derechos laborales del servidor público contratados bajo el servicio exento lo cual pudo causar la vulneración de ciertas garantías, las cuales han sido restituidas y se encuentran normadas por medio de jurisprudencia en la cual se reconocen derechos como lo es el de la indemnización demostrando que esta prestación le asiste a este tipo de trabajadores, se reivindicaron derechos a través de fallos emitidos por la Corte de Constitucionalidad de Guatemala, los cuales han mandado al Estado de Guatemala a hacer efectivo el pago de diversas prestaciones.

## **Palabras clave**

Servicio civil. Servidor público. Servicio exento. Indemnización.  
Aguinaldo.

## **Introducción**

Se realizará la presente investigación desde la perspectiva de la interpretación literal de la Ley de Servicio Civil, pues esto permitirá evidenciar la violación de diversos derechos como lo son el de igualdad, defensa y debido proceso, así como, los derechos laborales de los ex servidores públicos cuyos cargos se encuentran en el denominado servicio exento, pues se les deja desprotegidos, derivado de que actualmente no existe norma que regule en forma general las relaciones laborales del Estado con sus empleados en el servicio exento y por ende no se desarrolla ni puntualiza cada derecho al que están sujetos; situación que ha generado controversia en la práctica, siendo el caso, de que, los ex servidores públicos mencionados no gozan de la bonificación anual para trabajadores del sector privado y público, ni de aguinaldo; por lo que cuando son despedidos o bien se ha suprimido su puesto, al realizar su petición de indemnización, ha sido denegada ante el vacío legal, en virtud que no existe una ley especial que se les aplique.

Se justifica la presente investigación toda vez que, existe una duda razonable sobre los derechos que le asisten a los trabajadores públicos sujetos al servicio exento; así como el procedimiento que debe aplicárseles a los ex servidores públicos para el cálculo del pago de su indemnización, por lo que se tomará en cuenta diversos fallos de la Corte de Constitucionalidad, puesto que, ésta ha establecido que deben invocarse



los principios de plenitud hermética del Derecho y el principio *indubio pro operario*, en cuanto que, ninguna situación sometida a juzgamiento pueda quedar irresuelta y que en caso de duda sobre la interpretación o alcance de alguna disposición legal, debe interpretarse en el sentido más favorable para el trabajador. En ese orden de ideas, a los ex servidores públicos cuyos cargos se encontraban en el servicio exento, les es aplicable la Ley de Servicio Civil, en consecuencia, deberán estar sujetos a diferentes prestaciones y derechos laborales que la ley reconoce.

El interés dentro del contexto social y científico, que se desarrollará tiene relación con la aplicación de la ley de acuerdo con el goce de derechos laborales como lo son el aguinaldo, la bonificación anual para trabajadores del sector privado y público y el derecho a la indemnización a ex servidores públicos contratados bajo el servicio exento, por lo que los objetivos a alcanzar son: establecer la procedencia legal de los derechos que asisten a los servidores públicos cuyos cargos se encuentran estipulados en la clasificación de servicio exento, examinar el servicio civil desde el punto de vista doctrinario, legal y jurisprudencial y analizar el derecho a la indemnización que le asiste a los ex servidores públicos que se encuentran sujetos a la Ley de Servicio Civil.

Para la realización de la presente investigación se aplicará el método bibliográfico e inductivo, consultando diferentes textos de autores nacionales e internacionales, así como la recopilación y análisis de los fallos emitidos por la Corte de Constitucionalidad. También se procederá a consultar la Ley de Servicio Civil respecto al tema a desarrollar, para fundamentar el mismo, así como determinar el alcance y sentido de dichas normas en la investigación.

Los capítulos a desarrollar dentro de la presente investigación son los siguientes: el primer capítulo tratará lo referente al servicio civil; el segundo capítulo abordará lo relativo a la clasificación del servicio civil; y por último en el tercer capítulo se analizará los derechos laborales como lo son el aguinaldo, bonificación anual para trabajadores del sector privado y público e indemnización para el servidor público, así como su justificación, como debe ser la aplicación del principio de plenitud de hermeticidad del derecho, también la aplicación del principio *indubio pro operario*, también en su fundamento legal y las consecuencias legales de la aplicación del mismo.

# **Derechos laborales de los servidores públicos en el servicio exento**

## **Servicio civil**

Dentro de los recursos con los cuales cuenta la Administración pública, el elemento humano constituye una parte primordial de ésta puesto que, si cuenta con personal idóneo y capaz, podrá llevar a cabo la satisfacción de las necesidades de la población y lograr el bien común. En forma general, se le conoce como servicio civil a toda persona que trabaja para el Estado, desempeñando un puesto en la Administración pública.

El autor Andrino (2016), indica que el servicio civil tuvo su origen:

El modelo actual de burocracia nace inicialmente con los estudios del filósofo, economista y político Max Weber (...) derivado de la conocida revolución alemana, (...) consideró al régimen burocrático como un mecanismo administrativo que concedía igualdad de condiciones a las y los trabajadores, y que además deberían demostrar y ser seleccionados no como oportunidad de trabajo, sino como fundamento a su experiencia y conocimiento de vida, lo que motivaba una obligatoria educación y capacitación, y que redundaba en alcanzar mejores resultados. (p. 19).

El modelo weberiano ha sido modificado con el transcurso del tiempo, a lo que actualmente se le conoce con el nombre de gestión del talento humano, basados en la capacitación del trabajador y en acceso a los cargos públicos bajo criterios de idoneidad, capacidad y honradez, tal como lo regula actualmente la Constitución Política de la República de Guatemala,

en el artículo 113. De igual manera, a la presente fecha, el servicio civil también tiene otras denominaciones tales como: relación funcional, gestión del talento humano y función pública, siendo en el contexto guatemalteco más utilizada la frase servicio civil.

La relación funcional, que a criterio de Godínez (2011) implica:

A partir del momento en que una persona toma posesión del cargo público luego de aceptar el nombramiento o la elección, se origina la relación funcional equivalente a las relaciones laborales propias del derecho del trabajo, que produce efectos jurídicos en forma de derechos y obligaciones para el Estado como patrono y para el funcionamiento como trabajador público. (...) Es el vínculo jurídico que une al Estado con sus trabajadores civiles (superiores, intermedios y menores), desde que toman posesión en el cargo público por elección o nombramiento (se exceptúan los contratos por servicios técnicos o profesionales) hasta la entrega del puesto y que obliga al primero a pagar las remuneraciones y prestaciones por el trabajo intelectual o material de los segundos, de conformidad con las normas legales especiales que regulan el régimen del servicio civil. (pp. 85-86).

Bajo ese orden de ideas, las frases servicio civil y relación funcional se refieren a las relaciones laborales que surgen derivado de la prestación de servicios ya sea intelectuales o materiales de las personas, a las cuales se les denomina funcionarios públicos, servidores públicos, trabajadores del Estado, entre otros, a favor del Estado como patrono, entidad o autoridad nominadora. Siendo que estas relaciones se rigen por la Constitución Política de la República de Guatemala, Ley de Servicio Civil, Ley de Salarios de la Administración Pública, Ley Orgánica del Presupuesto, Ley de Sindicalización y Huelga de los Trabajadores del Estado, así como los

pactos y convenios colectivos de condiciones de trabajo celebrados entre el Estado y sus trabajadores.

Por otro lado, en Guatemala, se cuenta con un sistema particular de servicio civil que, actualmente, se le denomina gestión del talento humano, ya que no se encuentra concentrado en un solo ente y en una sola ley, sino más bien en varias leyes que regulan la relación de los trabajadores con el Estado, así como las entidades descentralizadas y autónomas tienen facultad para establecer y regular sus propias relaciones con su personal. El servicio civil se encuentra regulado en la Constitución Política de la República de Guatemala, específicamente en el artículo 108, el cual estipula:

Las relaciones del Estado y sus entidades descentralizadas o autónomas con sus trabajadores se rigen por la Ley de Servicio Civil, con excepción de aquellas que se rijan por leyes o disposiciones propias de dichas entidades. Los trabajadores del Estado o de sus entidades descentralizadas y autónomas que por ley o por costumbre reciban prestaciones que superen a las establecidas en la Ley de Servicio Civil, conservarán ese trato.

En principio, el artículo 108 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece que, el Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas que conforman a la Administración pública en sus relaciones con los trabajadores, denominada relación funcional, se regirá por la Ley de Servicio Civil y, a manera de excepción, las que cuenten con normativa propia se regirán por ésta última. Ésta situación crea una debilidad en el sistema de servicio civil guatemalteco, al contar con múltiples normativas

que, en un momento dado, crea confusión, desequilibrio en política salarial, en los regímenes de previsión social, entre otros.

El Organismo Ejecutivo, en principio se rige por la Ley de Servicio Civil, es decir, con el Decreto Número 1748 del Congreso de la República; sin embargo, constituyen excepciones en cuanto a la aplicación de la Ley de Servicio Civil, en el Organismo Ejecutivo como tal: el Ministerio de la Defensa, el Ministerio de Educación y el Ministerio de Relaciones Exteriores. Estas excepciones, para los dos últimos casos, se han respetado en la actual Constitución Política de la República de Guatemala, en virtud que dicha normativa fue emitida con anterioridad a la presente carta magna.

En el Ministerio de la Defensa Nacional, el Ejército de Guatemala se rige en materia de la relación funcional, por medio de la Ley Constitutiva del Ejército de Guatemala, Decreto Número 72-90 del Congreso de la República. En cambio, para el Ministerio de Educación, en relación al Magisterio, la misma Ley de Servicio Civil, en su artículo 85, indica que existe una ley especial que regirá las relaciones laborales del Magisterio con el Estado, siendo ésta el Decreto Número 1485 del Congreso de la República, convirtiendo la Ley de Servicio Civil, en una fuente normativa de aplicación supletoria. En relación al Ministerio de Relaciones Exteriores, específicamente para las personas que prestan sus servicios

para el Estado en el extranjero, se rigen por la Ley de Servicio Diplomático, Decreto Ley Número 148, normativa que fue emitida en concordancia con las Convenciones de Viena sobre agentes diplomáticos y agentes consulares.

Otra de las instituciones estatales que cuentan con dicha excepción es el Organismo Legislativo debido a que este tiene la facultad de poder nombrar o contratar personal bajo las condiciones que le convengan a dicho Organismo del Estado y asimismo remover a su personal cuando lo considere necesario, lo anterior se encuentra regulado, de conformidad a lo estipulado en la literal b) del artículo 170 de la Constitución Política de la República de Guatemala, el cual se transcribe a continuación:

Son atribuciones específicas del Congreso: (...) b) Nombrar y remover a su personal administrativo. Las relaciones del Organismo Legislativo con su personal administrativo, técnico y de servicios, será regulado por una ley específica, la cual establecerá el régimen de clasificación, de sueldos, disciplinario y de despidos; las ventajas laborales del personal del Organismo Legislativo, que se hubieren obtenido por ley, acuerdo interno, resolución o por costumbre, no podrán ser disminuidas o tergiversadas.

Bajo ese contexto, el Organismo Legislativo cuenta con su propia Ley de Servicio Civil, a la cual se le denomina Ley de Servicio Civil del Organismo Legislativo, esta tiene como objeto regular las relaciones laborales dentro de dicha institución y se encuentra contenida en el Decreto Número 36-2016 del Congreso de la República, el cual deroga el

Decreto Número 44-86 del Congreso de la República, antigua Ley de Servicio Civil del Organismo Legislativo.

El Organismo Judicial, por su parte, también constituye otra excepción, pues es una de sus garantías establecidas constitucionalmente, específicamente en la literal d) del artículo 205, el cual se transcribe: “Se instituyen como garantías del Organismo Judicial, las siguientes: (...) d) La selección del personal.” De esa cuenta, el Organismo Judicial, cuenta con su propia Ley de Servicio Civil, contenida en el Decreto Número 48-99 del Congreso de la República, y una ley propia para fomentar la carrera judicial, es decir, para regular las relaciones laborales de los jueces y magistrados, siendo esta la Ley de Carrera Judicial, contenida en el Decreto Número 32-2016 del Congreso de la República.

Finalmente, otra excepción, en el caso de las entidades autónomas, se encuentran las municipalidades, pues por mandato constitucional son consideradas como instituciones autónomas, tal como se encuentra regulado en el artículo 253 de la Constitución Política de la República de Guatemala, y también por mandato constitucional, sus relaciones laborales deben ser regidas por una ley diferente a la Ley de Servicio Civil, siendo ésta la Ley de Servicio Municipal, la cual se encuentra contenida en el Decreto Número 1-87 del Congreso de la República. Lo anterior se encuentra regulado en el artículo 262 de la Constitución Política de la



República de Guatemala, el cual establece: “Las relaciones laborales de los funcionarios y empleados de las municipalidades, se normarán por la Ley de Servicio Municipal.”

La Ley de Servicio Municipal, es el conjunto de normas que regulan las relaciones entre las municipalidades y sus trabajadores, esta regulación la realiza por mandato constitucional tal y como lo explica el párrafo anterior; así también dicho cuerpo legal se considera un mínimo de garantías para los trabajadores municipales tal y como establece el artículo 1 de dicha ley el cual establece:

Esta ley y los derechos que establece, son garantías mínimas de los trabajadores, irrenunciables, susceptibles de ser mejoradas conforme a las municipalidades y en la forma que establece esta ley. Son nulos ipso jure todos los actos y disposiciones que se opongan a esta ley o que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que establecen: La Constitución Política de la República, la presente ley y los adquiridos con anterioridad. Esta dispersión de normativas de servicio civil, permite que el Estado cuente con múltiples normativas que no permiten uniformidad y que el Estado esté en condiciones de tomar decisiones necesarias para dignificar al trabajador del Estado, bajo criterios de igualdad de condiciones por los puestos desempeñados, remuneraciones y fomentar, principalmente, la carrera administrativa, en la cual se premie los conocimientos y la experiencia adquirida de los funcionarios en el desempeño de su puesto.

## Concepto

Como se ha indicado, dependiendo de la denominación que se le dé al servicio civil, así se encontrará su concepto. En primer lugar, debe entenderse por servicio civil, a criterio del autor Longo citado por Andrino (2016): “Sistema de articulación del empleo público mediante el que

determinados países garantizan, con enfoques, sistemas e instrumentos diversos, ciertos elementos básicos para la existencia de administraciones públicas profesionales.” (p. 13). Este concepto da énfasis a la palabra profesionalidad, necesaria para desempeñar un cargo público, puesto que, aparte de ser un trabajo remunerado, su naturaleza es la de prestar un servicio público al beneficio de la colectividad.

La Carta Iberoamericana de la Función Pública de junio de 2003, también conocida con el nombre de Declaración de Santa Cruz de la Sierra, suscrita y aprobada en la V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Públicas y Reforma del Estado, y ratificada por la XIII Cumbre Iberoamericana de Jefe de Estado y de Gobierno, llevada a cabo en Santa Cruz de la Sierra, Bolivia, en el año 2003, establece que función pública es el equivalente a servicio civil. Y define a la función pública como:

La función pública está constituida por el conjunto de arreglos institucionales mediante los que se articulan y gestionan el empleo público y las personas que integran éste, en una realidad nacional determinada. Dichos arreglos comprenden normas, escritas o informales, estructuras, pautas culturales, políticas explícitas o implícitas, procesos, prácticas y actividades diversas cuya finalidad es garantizar un manejo adecuado de los recursos humanos, en el marco de una administración pública profesional y eficaz, al servicio del interés general. En el ámbito público, las finalidades de un sistema de gestión del empleo y los recursos humanos deben compatibilizar los objetivos de eficacia y eficiencia con los requerimientos de igualdad, mérito e imparcialidad que son propios de administraciones profesionales en contextos democráticos. (p. 3)

Concorde al concepto anterior, actualmente para mejorar la gestión pública, se busca la profesionalización del trabajador del Estado, para lograr mejores resultados y lograr una mayor confianza de la ciudadanía en la Administración pública, que repercute en el fortalecimiento institucional del país, lucha contra la corrupción, evitar el nepotismo y una solidez del sistema democrático.

El autor Andrino (2016) indica que el servicio civil o función pública puede entenderse como: “El sistema de gestión del talento humano del Estado, cuya responsabilidad en la prestación de servicios públicos a la población, obedece a principios constitucionales de eficiencia, calidad y transparencia, así como a valores humanos de honradez, mística y solidaridad.” (pp. 15-16). Se comparte el concepto anterior, pues reúne los elementos de lo que actualmente debe comprenderse el servicio civil, pues constituye uno de los requisitos necesarios de la estructura del Estado y necesario para la modernización del Estado, en estricta sujeción de la ley y satisfacción de las necesidades de la población, lo que se traduce en eficacia gubernamental y más transparencia, generando certeza jurídica.

### Naturaleza jurídica

Existen dos teorías acerca de la naturaleza jurídica de la relación funcional (servicio civil), la teoría unilateral y la teoría bilateral. La primera de las teorías, indica que se trata de un acto de soberanía del Estado, el cual en

forma unilateral fija las condiciones de creación del vínculo, y el trabajador que acepte el puesto debe sujetarse a las mismas, sin que éstas puedan ser modificadas a voluntad de las partes, sino únicamente por leyes posteriores a la que fueron creadas. La teoría bilateral, es la que acepta el ordenamiento jurídico guatemalteco el cual, a criterio de Godínez (2011), establece que consiste en:

(...) afirma que la relación funcional se produce a partir del acto de investidura o de nombramiento, en donde concurren la voluntad del Estado que decide reconocer la elección o emitir el nombramiento y el funcionario que acepta el puesto, generando derechos y obligaciones para ambos, según lo establecido en la ley y el propósito de servicio a la colectividad. Las condiciones pueden ser fijadas por la ley, pero también pueden ser modificadas a favor del trabajador cuando el Estado acepta la validez y aplicación de tratados y convenios internacionales o la suscripción de pactos o convenios colectivos con sus trabajadores. (p. 86).

Siendo de esta manera que, a diferencia de la primera teoría, las condiciones de trabajo, entiéndase, jornada de trabajo, remuneraciones, dirección, lugar de trabajo, entre otros, pueden ser modificadas por medio de la negociación colectiva (pactos y convenios colectivos de condiciones de trabajo), no únicamente por la ley, tal como se indicó con anterioridad; y, a la vez, establece cuándo surge la relación funcional, es decir, desde el momento en que el funcionario toma posesión del cargo, independientemente si accede al mismo por elección, nombramiento o contrato.

## Características

Puede establecerse como características de la relación funcional o del servicio civil, las siguientes: es un vínculo jurídico, al igual que una relación laboral, sólo que se le denomina funcional, en virtud de la función pública implícita en el desempeño del cargo público que ostenta la persona; es un acto de voluntad recíproca, entre el Estado y el particular que se convierte en funcionario público.

Entre otras de las características a mencionar es que la relación funcional al ser un vínculo jurídico, genera derechos y obligaciones tanto para el Estado en su calidad de patrono y del funcionario público como trabajador del Estado; derechos y obligaciones que se encuentran supeditados a la realización del bien común. Dichos derechos y obligaciones, para los puestos que se encuentren bajo el amparo de la Ley de Servicio Civil, se encuentran regulados en los artículos 61, 64, 65 y 66.

Al equipararse a una relación laboral, la relación funcional permite que se pueda suspender y terminar la relación funcional. Asimismo, dota al Estado de una facultad sancionatoria, en el que este pueda sancionar al funcionario público, para el cual existe un procedimiento regulado y taxativamente señalado en la ley, en caso exista responsabilidad administrativa, la cual puede ir en forma conjunta con la responsabilidad legal.

Los funcionarios públicos que, en el ejercicio de su cargo, infrinjan la ley, quedan sometidos a responsabilidades políticas, administrativas y legales. La primera se refiere para aquellos funcionarios públicos superiores, tales como los Ministros de Estado, siendo el mejor ejemplo, la interpelación. La responsabilidad administrativa, se refiere a la sanción de que puede ser objeto el funcionario público de conformidad con el reglamento interno o bien la ley. Y las responsabilidades legales, son las civiles y penales, reguladas en el artículo 155 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

La máxima autoridad del servicio civil es el Presidente de la República, y como órganos encargados de la aplicación de la Ley de Servicio Civil, se encuentran la Junta Nacional de Servicio Civil y la Oficina Nacional de Servicio Civil, tal como lo establecen los artículos 8 y 9 de la Ley de Servicio Civil. Estos órganos, es decir la Oficina Nacional de Servicio Civil y la Junta Nacional de Servicio Civil, son órganos independientes entre sí y no se encuentran supeditados el uno al otro, siendo su actuar responsabilidad exclusiva de cada uno.

## **Clases de servicio público**

Dentro de la legislación guatemalteca, se encuentran regulados distintos tipos de servicio público, esto derivado de que existen instituciones estatales que poseen leyes de servicio público para regular las relaciones que estas tienen con sus trabajadores con la finalidad de mejorar las garantías mínimas que regula el código de trabajo y que existan normas claras de trabajo entre la parte patronal y sus empleados; dentro de las más importantes encontramos las siguientes:

### **Ley de Servicio Civil**

Para los efectos de la aplicación de la Ley de Servicio Civil, los puestos en el servicio del Estado se clasifican tal como lo establece el artículo 31 de la referida ley, siendo éstos: servicio exento, servicio sin oposición y servicio por oposición. Esta clasificación obedece a que existen puestos en la Administración Pública que, por la naturaleza y fines de sus atribuciones, deben quedar fuera del proceso de oposición.

**Servicio exento:** Es la clase de servicio civil que se encuentra regulado en el artículo 32 de la Ley de Servicio Civil, Decreto Número 1748 del Congreso de la República, y los artículos 8 y 9 del Reglamento de la Ley de Servicio Civil, Acuerdo Gubernativo 18-98, y se les denomina de esa

forma a los puestos cuyas funciones son consideradas de confianza y que son de libre nombramiento y remoción; por ende, no se encuentran sujetos a las disposiciones establecidas en la Ley de Servicio Civil. El artículo 32 de la Ley de Servicio Civil establece:

... comprende los puestos de: 1. Funcionarios nombrados por el Presidente a propuesta del Consejo de Estado. 2. Ministros y Viceministros de Estado, secretarios, subsecretarios y consejeros de la Presidencia, directores generales y gobernadores departamentales. 3. Funcionarios y empleados en la Carrera Diplomática de conformidad con la ley Orgánica del Servicio Diplomático de Guatemala. 4. Tesorero General de la Nación. 5. Escribano del Gobierno. 6. Gerente de la Lotería Nacional. 7. Funcionarios del Consejo de Estado. 8. Registradores de la propiedad y personal correspondiente. 9. Inspector General de trabajo. 10. Funcionarios de la Presidencia de la República que dependen directamente del Presidente. 11. Miembros de los cuerpos de seguridad. 12. Personas para prestar servicios interinos, ocasionales o por tiempo limitado. 13. Empleados de la Secretaria de la Presidencia de la República. 14. No más de diez funcionarios en cada Ministerio de Estado, cuyas funciones sean clasificadas de confianza. 15. Personas que desempeñen cargos ad honorem.

El artículo 8 del Reglamento de la Ley de Servicio Civil, regula que: “Se entiendo por servicio exento aquellos puestos cuyas funciones son consideradas de confianza y que son de libre nombramiento y remoción.” Es por esto que los puestos que se encuentran dentro de la categoría de servicios exentos tienen un trato especial por la norma por ser considerados de confianza del funcionario público que los nombra por razón de su cargo. Asimismo, el artículo 9 de la Ley de Servicio Civil regula cuales son los cuerpos de seguridad para lo cual establece:

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



Inteligencia Civil y sus dependencias; e) Secretaria de Inteligencia Estratégica del Estado y sus dependencias; f) Secretaria Técnica del Consejo Nacional de la Seguridad y sus dependencias; g) Dirección General de Investigación Criminal y sus dependencias.

**Servicio sin oposición:** Es la clase de servicio civil en la cual los puestos se encuentran sujetos, en forma parcial, a lo que regula la Ley de Servicio Civil. Se les aplica en forma parcial, derivado a que no se encuentran regulados para este tipo de servicio lo relacionado con el nombramiento y despido de los funcionarios públicos, siendo en todo lo demás aplicables a éstos. El artículo 33 de la Ley de Servicio Civil establece que:

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, a menos a aquellas que se refieren a nombramiento y a despido.” Este artículo establece que los puestos sin oposición, aplica a aquellos asesores que el funcionario público considere necesaria su contratación para prestar de mejor manera su trabajo; asimismo a los directores de los hospitales por el cargo que estos ocupan” El artículo 10 del Reglamento de la Ley de Servicio Civil indica que: “Son aquellos para los cuales no se requiere que los candidatos para ocuparlos se sometan al proceso de selección, que establecen los Capítulos I y II del Título V de la Ley.” Este tipo de puestos por su naturaleza no necesitan que el trabajador sea sometido a procesos

para optar a una plaza laboral, sino que la selección de los mismos la realiza el funcionario público que los contrate según sus necesidades.

Servicio con oposición: Es la clase de servicio civil cuyos puestos se les aplica, en forma total, lo estipulado en la Ley de Servicio Civil; por ende, son los que no se encuentran regulados como servicio exento o servicio sin oposición, y deben estar regulados en forma expresa en el Sistema de Clasificación de Puestos del Servicio por Oposición, cuyo contenido es describir los perfiles (requisitos, estudios y habilidades) que deben tener las personas quienes ostenten desempeñar los mismos. El artículo 34 de la Ley de Servicio Civil, establece que: “El servicio con oposición incluye a los puestos no comprendidos en los servicios exentos y sin oposición que aparezcan específicamente en el Sistema de Clasificación de Puestos del Servicio por Oposición que establece esta Ley.”

El artículo 11 del Reglamento de la Ley de Servicio Civil, regula que: “El Servicio por Oposición está compuesto por todos aquellos puestos, que, para su nombramiento, deben satisfacerse las calidades y requisitos que establezca la Ley y están sujetos a las disposiciones de la misma.” A diferencia de los puestos para los cuales no es necesario un procedimiento para acceder a la plaza, en el caso de los puestos por oposición, debe cumplirse con lo establecido en la ley para que el empleado pueda acceder a los mismos.

## Ley de Servicio Municipal

Esta ley tiene su origen en el artículo 262 de la Constitución Política de la República de Guatemala, el cual indica que las relaciones derivadas laborales entre funcionarios y empleados municipales se normará por una Ley de Servicio Municipal; esto con el objeto de respetar la autonomía de las municipalidades la cual es reconocida constitucionalmente. Es necesario el conceptualizar que es un trabajador municipal, esto debido a que dentro del Estado existen distintos tipos de trabajadores según la dependencia estatal para la que un empleado preste sus servicios, para esto el artículo 4 de la ley de servicio municipal indica:

Para los efectos de esta ley, se considera trabajador municipal, la persona individual que presta un servicio remunerado por el erario municipal en virtud de nombramiento, contrato o cualquier otro vínculo legalmente establecido, mediante el cual queda obligado a prestar sus servicios o a ejecutarle una obra formalmente a cambio de un salario, bajo la dependencia y dirección inmediata o delegada de una municipalidad o sus dependencias.

La ley de servicio municipal, clasifica los puestos dentro de las municipalidades del país en de confianza los cuales son libres de nombramiento y de carrera; esto dependiendo de la posición que tenga el trabajador dentro de la municipalidad y de la cercanía que tenga el puesto con las autoridades municipales ya que en muchos casos son puestos de confianza, el artículo 19 de la Ley de Servicio Municipal establece:

Servicio de confianza o de libre nombramiento y remoción. Los trabajadores que ocupen puestos de confianza o de libre nombramiento y remoción no están sujetos a las disposiciones de esta ley en lo que corresponde a las materias de nombramiento y despido y comprenden los

puestos de: a) Alcaldes auxiliares. b) Personal por contrato. c) Miembros de la Policía Municipal. d) Director y Sub-Director de la Oficina Asesora de Recursos Humanos de las municipalidades. e) Empleados cuyas funciones sean declaradas de confianza conforme al reglamento respectivo. f) Personal que sirve "ad-honorem".

Así mismo por la necesidad que existe dentro de las instituciones públicas que exista personal con experiencia en el manejo de estas y que tengan un conocimiento pleno de lo que se realiza dentro de las mismas es necesario que exista personal de servicio de carrera, estas plazas están ocupadas por personal que en la mayoría de las veces han trabajado durante muchos años en las instituciones y han realizado dentro de las mismas carrera por lo que tienen experiencia en las labores que realizan, para esto el artículo 20 de la ley de servicio municipal establece: “Servicio De Carrera. Los puestos de carrera son aquellos que no se encuentran comprendidos en el artículo anterior, y les son aplicables todas las disposiciones que establece esta ley y sus reglamentos”. Tal y como lo determina el artículo anterior, los puestos de carrera pueden ser cualquiera de las plazas que se encuentran de trabajo dentro de las municipalidades.

### Ley de Servicio Civil del Organismo Legislativo

La ley de servicio civil del organismo legislativo tiene su origen en el artículo 170 literal b) de la Constitución Política de la República de Guatemala, esto debido a que dicho artículo da la facultad a dicho organismo a crear una ley que regule las relaciones existentes entre este y

las personas que laboran para el mismo, esto con el objeto de normar la forma en la que se llevara a cabo la relación laboral; esto con el objeto de proteger a los trabajadores otorgándoles garantías mínimas que pueden ser superadas por pactos colectivos de condiciones de trabajo.

Dentro del Organismo Legislativo, se encuentra determinada en la Ley De Servicio Civil del Organismo Legislativo una clasificación de cargos de las personas que laboran para dicho órgano del Estado, esto con el objeto de determinar la forma en la que una persona, puede tener acceso a una plaza dentro de dicha institución; esto dependiendo la plaza que se vaya a obtener dentro del mismo y la relación laboral que pueda determinarse, para lo cual el artículo 13 de dicho cuerpo legal establece:

Procedimiento para la clasificación. En la clasificación de los cargos del personal del Organismo Legislativo, se tomará en cuenta la categoría de los mismos y la necesidad de los servicios. Para los efectos de esta ley y sus reglamentos, los cargos al servicio del Organismo Legislativo, comprenden las siguientes clases: a. Servicio sin oposición. b. Servicio por oposición.

Dentro de los servicios que presta al organismo legislativo personal sin oposición, encontramos a los asesores, los cuales son trabajadores que por lo general llegan a trabajar al Congreso de la República durante el periodo constitucional para el cual son electos los diputados al mismo y que son personas de confianza de cada uno de los funcionarios, por lo cual es personal que no necesita someterse a oposición para acceder a una plaza de trabajo, el artículo 13 de dicha ley establece:

El servicio sin oposición comprende los cargos siguientes: 1. Asesores técnicos. 2. Asesores profesionales universitarios colegiados y habilitados para el ejercicio de su profesión. Los trabajadores de este servicio están sujetos a esta ley, sus reglamentos y demás normas que se emitan por la Junta Directiva del Congreso.

En cuanto al servicio por oposición regulado dentro de la Ley de servicio civil del organismo legislativo, es necesario resaltar que es para toda aquella persona que aspira a una plaza de trabajo dentro del Congreso de la República la cual salga a oposición por las características o experiencia que tiene que tener el trabajador que ocupe la misma, por lo general este tipo de plazas son ocupadas por personal permanente del Organismo Legislativo, este tipo de servicio se encuentra regulado dentro del artículo 16 de dicho cuerpo legal el cual regula lo siguiente: “El servicio por oposición comprende a todos los demás cargos que se especifiquen como tales en el plan de clasificación respectivo de esta ley, el cual podrá revisarse periódicamente cuando las circunstancias los requieran”.

### Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial

Dentro del Organismo Judicial, encontramos dos regímenes de servicio los cuales se caracterizan principalmente por la forma de su nombramiento y la forma en la que estos pueden ser removidos de sus puestos; y estos son el régimen del servicio por oposición, en régimen al cual optan trabajadores considerados como permanentes dentro de dicho organismo, este régimen se encuentra regulado dentro del artículo 12 de dicha ley, el



cual establece: “Régimen de oposición. El régimen de oposición se refiere al procedimiento para el nombramiento en puestos con funciones permanentes que aparezcan señalados como tales, específicamente, en el Manual de Clasificación y Evaluación de Puestos y Salarios del Organismo Judicial”.

Así mismo dentro de dicho cuerpo legal, se encuentra regulado el régimen de libre nombramiento y remoción, este tipo de trabajadores dentro del Organismo Judicial tienen la particularidad de que no son puestos que se consideren como de carrera dentro de dicha institución, sino que son puestos que por lo general son ocupados por personal directo a la presidencia del organismo judicial y colaboran con la buena administración de este a través de trabajos logísticos, este régimen se encuentra regulado en el artículo 12 de la ley de servicio civil del Organismo Judicial el cual establece:

Régimen de libre nombramiento y remoción. Se incluye dentro del régimen de libre nombramiento y remoción los puestos de apoyo logístico directo al Presidente del Organismo Judicial y Magistrados de la Corte Suprema de Justicia. Los puestos deberán estar contemplados en el sistema de clasificación de puestos y salarios que regula el artículo 5 de esta ley. Estos servicios en ningún caso formarán parte de la carrera administrativa.

De la legislación expuesta con anterioridad cabe resaltar que dentro de los organismos del Estado de Guatemala, así como dentro de las municipalidades del país, encontramos como común denominador que existen trabajadores que prestan sus servicios por oposición o sin

oposición y de esto depende la forma en la que estos son contratados y removidos; así también debe tomarse en cuenta que la categorización de servicio exento únicamente la realiza la ley de servicio civil y se especifica para que casos aplica la misma.

## **Derechos del Trabajador Exento**

Los trabajadores del servicio exento que prestan sus servicios al Estado de Guatemala, por su naturaleza son personales que se contrata de forma libre y que su remoción no está sujeta a ningún tipo de procedimiento específico y esta puede ser sin que exista una causa justificada; a este tipo de trabajadores no les asiste lo regulado en la Ley de Servicio Civil en cuanto a Derechos y Obligaciones que tienen los demás trabajadores del Estado.

La legislación guatemalteca de manera escueta trata de hacer una diferenciación entre quienes pueden ser considerados empleados y funcionarios dentro de quienes prestan sus servicios al Estado, esto en cuanto a los derechos que tiene cada uno de estos y las obligaciones a las que están sujetos por ser trabajadores del Estado; por lo que puede analizarse que los trabajadores por oposición tienen como derecho la protección a que puedan ser removidos de su puesto por despidos injustificados garantizándoles de esta forma estabilidad laboral siendo esta

la forma de protección que les otorga la ley en contra de quienes puedan abusar de puestos superiores queriendo removerlos por intereses políticos. En contra partida de los trabajadores por oposición encontramos al personal de servicio exento, quienes son personas que obtienen puestos dentro de la administración pública a través de la participación política, los funcionarios públicos que ocupan distintas posiciones dentro del Estado Guatemalteco en su mayoría gozan de beneficios que no gozan los demás trabajadores contratados bajo los otros tipos de servicios, dentro de estos encontramos que la remuneración que reciben de forma mensual es superior, tienen asignados vehículos y pago de combustible, se les pagan gastos de representación y en algunos casos hasta se les provee de una vivienda para ellos y su familia.

### Aguinaldo

Las personas que prestan su trabajo al Estado, a través del sistema de servicio público exento, tienen derecho a que se les sea cancelado a fin de año lo correspondiente al Aguinaldo, el cual consiste en un salario pagado de forma anual, este es un derecho que debe ser pagado a los trabajadores del Estado sin ningún tipo de excepción o limitación con solo el hecho de prestar sus servicios al mismo, para esto el Decreto número 1633 del Congreso de la República de Guatemala, en el artículo 1 establece:

Los funcionarios, empleados y demás personal de los Organismos del Estado cuya remuneración provenga de asignaciones del Presupuesto General de Egresos del Estado,

Los funcionarios, empleados y demás personal de los Organismos del Estado cuya remuneración provenga de asignaciones del Presupuesto General de Egresos del Estado, así como las personas que disfrutan de pensión, jubilación o montepío, tendrán derecho a aguinaldo anual equivalente al sueldo ordinario mensual, que deberá pagarse en la siguiente forma: El cincuenta por ciento (50%) en la primera quincena del mes de diciembre de cada año y el cincuenta por ciento (50%) restante, durante los períodos de pago correspondientes al mes de enero del año siguiente. Si el funcionario o empleado público dejare de prestar sus servicios, el aguinaldo le será pagado en forma proporcional al tiempo servido. Los Organismos del Estado y las entidades descentralizadas, autónomas o semiautónomas que ya tienen contemplado el pago del aguinaldo en un cien por ciento (100%), continuarán otorgando dicha prestación en la forma en que actualmente lo hacen.

Según el artículo anterior, puede determinarse que con el hecho de que una remuneración tenga su origen en una asignación del Presupuesto General de Ingresos y Egresos del Estado, esta da el derecho al trabajador el derecho de que este pueda recibir de forma anual el pago de aguinaldo, esto sin detrimento del tipo de servicio que preste al Estado, es necesario analizar que este pago para los trabajadores del Estado puede ser cancelado en dos pagos.

### Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público

En cuanto a la bonificación anual para trabajadores del sector privado y público, tampoco la ley establece algún tipo de limitante para que pueda pagarse el mismo a los trabajadores que laboran para el Estado a través del servicio exento, por lo que este debe cancelarse a los mismos de la misma forma en la que se hace al resto de trabajadores que prestan sus servicios dentro de la administración pública. La obligatoriedad del pago de este lo encontramos en el artículo 1 de la ley de bonificación anual para

trabajadores del sector privado y público Decreto No. 42-92, emitido por el Congreso de la República el cual regula lo siguiente:

Se establece con carácter de prestación laboral obligatoria para todo patrono, tanto del sector privado como del sector público, el pago a sus trabajadores de una bonificación anual equivalente a un salario o sueldo ordinario que devengue el trabajador. Esta prestación es adicional e independiente al aguinaldo anual que obligatoriamente se debe pagar al trabajador.

Tal y como lo establece el artículo anteriormente citado, el pago de la bonificación anual para trabajadores del sector privado y público es una obligación que tiene todo patrono sin ningún tipo de excepción y sin importar la de institución en donde trabaje; esta prestación, consiste en el pago de un mes de salario a los trabajadores en el mes de junio y está según la legislación debe ser cancelada en un solo pago, y en el caso de los trabajadores del Estado del servicio exento, debe serles pagado bajo las condiciones que establece la ley.

## Indemnización

La indemnización dentro del Derecho Laboral, es una figura sumamente importante, ya que, es a través de está que se asegura al trabajador con una cantidad de dinero suficiente para su subsistencia mientras se puede establecer nuevamente en un nuevo trabajo y pueda continuar cumpliendo con sus obligaciones; esto en compensación de los daños y perjuicios que causa el patrono a su trabajador al quedarse éste sin el trabajo con el cual satisface sus necesidades.

Fernández (2017) ha indicado que: “El término indemnización es propio del derecho civil y de éste lo toma el Derecho Laboral. Conlleva la idea de un daño causado y la reparación del mismo; indemnización y resarcimiento son en muchos aspectos sinónimos.” (p. 248). El término resarcimiento deriva del daño psicológico y moral que sufre el trabajador que en forma intempestiva se ha quedado sin trabajo, sin un sustento, por decisión unilateral de su patrono, que, en ejercicio de su derecho de libre elección del trabajador, ha dado por terminada la relación laboral, pagando para el efecto un monto estipulado en la ley, que le servirá al trabajador, entre otros, para subsistir, en lo que inicia una nueva relación laboral.

La indemnización es un Derecho Laboral que le asiste a todo trabajador cuando ha sido despedido injustamente, es decir, cuando se da por terminada su relación laboral sin mediar culpa o responsabilidad de su parte, en otras palabras, que este despido es de forma unilateral, pues el patrono es quien ha decidido dar fin a la relación laboral, sin que exista una causa justa o motivo, teniendo como consecuencia el pago de una cantidad dinero, establecida en la ley a la cual todo trabajador tiene derecho.

La Corte de Constitucionalidad (2012) ha indicado que el despido injustificado es:

(...) el despido por el empleador en forma unilateral, sin invocar ninguna causa para despedir (ad nutum, arbitrario o inmotivado), o cuando expresa la causa en forma insuficiente o, habiéndola invocado, posteriormente no la prueba. Es el que no se funda en ningún motivo legalmente contemplado, más allá de la motivación subjetiva que impulse al empleador a disponerlo, y genera el derecho del trabajador a percibir la indemnización por servicios prestados. (p.5)

Independientemente que el trabajador sea del Estado o de la iniciativa privada, es requisito *sine qua non* que el mismo haya superado el período de prueba, ya que, si no se ha vencido este período, el derecho a percibir indemnización no le asiste al trabajador. El período de prueba se encuentra regulado en el artículo 81 del Código de Trabajo el cual, en su parte conducente, establece que: “En todo contrato por tiempo indeterminado los dos primeros meses se reputan de prueba, salvo que por mutua conveniencia las partes pacten un período menor. Durante el período de prueba cualquiera de las partes puede ponerle término al contrato, por su propia voluntad, con justa causa o sin ella, sin incurrir en responsabilidad alguna.”

El artículo 82, también del Código de Trabajo en su parte conducente, regula que, “... si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye una vez transcurrido el período de prueba, por razón de despido injustificado del trabajador, o por alguna de las causas previstas en el artículo 79, el patrono debe pagar a éste una indemnización por tiempo servido equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos y si los servicios no alcanzan a un año, en forma proporcional

al plazo trabajado...” La presente cita establece que, aunque el trabajador sea despedido en el periodo de prueba, este no pierde su derecho a ser indemnizado de forma proporcional, según el tiempo que haya trabajado.

En su caso, la Ley de Servicio Civil, en el artículo 54, regula que toda persona nombrada en un puesto dentro del Servicio por Oposición, mediante inscripción de su nombre en un registro, debe someterse a un período de prueba práctica en el desempeño del puesto de que se trate. El período de prueba se inicia a partir de la fecha de toma de posesión y dura seis meses como máximo, para los nuevos servidores, y tres meses para los casos de ascenso.

Como puede observarse, en esta norma no se contempla nada de lo relacionado a la terminación de la relación laboral; sin embargo, es criterio unificado en la doctrina que, en el período de prueba, no se ha consolidado la relación laboral, por lo que se deberá estar a lo expuesto en el artículo 81 del Código de Trabajo, ya que la razón de ser del derecho a la indemnización a favor del trabajador, para el autor Echeverría (2017), es:

Por aplicación del principio de Estabilidad en el Trabajo, los estudiosos de la rama del trabajo se pronuncian porque, el trabajador tenga la seguridad de permanecer en su trabajo dado que ello representa la seguridad de manutención del trabajador y de su familia, sin contar otros males que podría acarrear que la población trabajadora no sintiera seguridad alguna en su trabajo. (p. 174).



En el ordenamiento jurídico guatemalteco, la estabilidad como elemento de la relación de trabajo, procura que determinados trabajadores derivado de la situación laboral en la que se encuentran, a efecto de garantizar esa seguridad y permanencia en la relación laboral, gozan del derecho de reinstalación, a parte del pago de los salarios dejados de percibir en caso de despido, sin contar con la autorización judicial respectiva; fuera de estos casos, el patrono tiene la libertad de despedir sin justa causa, con la salvedad que deberá pagar indemnización.

La literal d) del artículo 7 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en relación a la indemnización laboral, indica que: “Los Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular: d. La estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. El trabajador tendrá derecho a una indemnización.”

Su fundamento, en el ordenamiento jurídico guatemalteco, se encuentra reconocido en la literal o) del artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, el cual estipula que: “son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:... o) Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida

injustificadamente en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente.”

El artículo 110, también de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece que 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. Este artículo en particular es de aplicación específica para los trabajadores del Estado, siendo que el artículo transcrito en el párrafo anterior se aplica específicamente para los trabajadores de la iniciativa privada.

Para el caso de los trabajadores del Estado que se encuentran regidos por la Ley de Servicio Civil, este derecho se encuentra regulado en el numeral 7 del artículo 61 de dicho cuerpo legal, el cual indica: “Los servidores públicos en los servicios por oposición, gozan de los derechos establecidos en la Constitución ... 7) A recibir indemnización por supresión del puesto o despido injustificado directo o indirecto, equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos y si los servicios no alcanzaren a un año, a la parte proporcional al tiempo trabajado.”

El pago de la indemnización se hará en mensualidades sucesivas, a partir de la supresión del puesto y hasta completar la cantidad que corresponda. Es entendido que si en razón del derecho preferente contemplado en el artículo 46 de esta ley, el servidor despedido reingresará al servicio público con un salario igual o superior al que devengaba, el pago de la indemnización será suspendido a partir de la fecha de toma de posesión del nuevo cargo.

Si el salario fuere inferior, se continuará el pago de la indemnización por el término necesario para cubrir la diferencia en el número de meses al cual se tiene derecho de indemnización. “Quedan excluidos de este derecho los servidores públicos que puedan acogerse a la pensión o jubilación, pero disfrutarán de la expresada indemnización hasta que se emita el acuerdo de pensión o jubilación correspondiente. Las entidades encargadas de esos trámites quedan en la obligación de resolverlos en un término máximo de cuatro meses.”

La naturaleza jurídica de la indemnización tiene su origen en el derecho civil, y no es más que, la compensación de un daño causado, en materia laboral dicho menoscabo es realizado por el patrono, cuando este pone fin a un contrato de trabajo, ya sea, con o sin justa causa lo que origina un daño al empleado en virtud que este pierde el trabajo del cual obtiene una

remuneración económica con la cual satisface sus necesidades y si fuere el caso también las de su familia.

Con el objeto de entender de mejor manera la naturaleza jurídica de la indemnización, es necesario analizar lo regulado el Código Civil en el artículo 1433 el cual establece: “Daños y perjuicios. Establecida legalmente la situación de mora, el deudor está obligado a pagar al acreedor los daños y perjuicios resultantes del retardo, y corren a su cargo todos los riesgos de la cosa”; como se analizó con anterioridad la indemnización proviene de un daño o perjuicio según sea el caso, producido por otra persona y en este caso en concreto estos son causados por el patrono.

Asimismo es, necesario analizar lo que regula el Código Civil para establecer que dicho cuerpo legal hace una diferencia entre lo que son los daños y los perjuicios, lo cual, se encuentra desarrollado dentro del artículo 1434, el cual regula lo siguiente: “Los daños que consisten en las pérdidas que el acreedor sufre en su patrimonio, y los perjuicios, que son las ganancias ilícitas que deja de percibir, deben ser consecuencia inmediata y directa de la contravención, ya sea que se hayan causado o que necesariamente deban causarse.”

Los daños, son pérdidas que se sufren en el patrimonio y el perjuicio, son todas aquellas ganancias lícitas dejadas de percibir, en materia laboral se aplicaría para el pago de la indemnización el perjuicio en virtud que la parte trabajadora al momento de ser despedida dejará de percibir una remuneración o salario, por lo que, se establece que este represente una ganancia lícita, lo que otorga el derecho a que el daño causado sea resarcido de alguna forma para lo cual existe la figura de la indemnización, puesto que, dicha cantidad de dinero podrá servir para el sostenimiento del ex trabajador hasta que encuentre un nuevo trabajo en el cual desarrollarse.

La figura de la indemnización, pertenece a la rama civil, esta puede aplicarse al Derecho Laboral, toda vez que existe un perjuicio causado a la parte más débil dentro de la relación de trabajo que es el trabajador, quien se enfrenta al patrono quien muchas veces por la necesidad que existe que el ser humano posea un trabajo, para poder satisfacer sus necesidades, acepta la vulneración de derechos por del empleador y en el caso de la indemnización si ésta no estuviere regulada el daño causado por un despido, no sería resarcido.

Fernández Molina (2006), afirma:

En la relación laboral, se debe indemnizar al trabajador cuando se le despide injustamente, es decir, cuando se le quita el trabajo sin mediar culpa o responsabilidad de su parte. Un empleado que recibe su salario al fin de mes, ajusta su vida en función de ese trabajo y de ese ingreso. Si un día, en forma súbita se le notifica que está despedido, se le estará causando un daño económico y psicológico. Este daño deberá repararse y es aquí donde aparece la figura de la indemnización. (p. 138)

La indemnización nace del daño o perjuicio causado al trabajador por razón del despido de éste, debido a que, el empleado cuando es removido de la labor y del lugar donde presta sus servicios, esto sin tomar en cuenta el tiempo que tiene de laborar para el patrono, lo que con el paso del tiempo ha creado un lazo de dependencia hacia este, ya que, es producto de la prestación del servicio sin importar si este es intelectual o físico generando una contraprestación pecuniaria, que se denomina como salario mensual, pues lo recibe de forma regular y constante al ser despedido se queda sin el dinero suficiente para poder satisfacer sus necesidades básicas, en el entendido que también debe de subsistir su familia.

#### Causas para el pago de indemnización en el servicio público

Para poder establecer los casos bajo los cuales aplica el pago de indemnización para los servidores públicos, es necesario analizar lo establecido dentro de la Ley de Servicio Civil, la cual regula las relaciones entre los trabajadores y el Estado; asimismo, ésta ley establece cuáles van a ser las entidades encargadas de velar por los derechos de los trabajadores estatales para que estos no sufran de despidos o tratos que violen sus derechos al ser el Estado un lugar de trabajo en donde cada cambio de gobierno, las autoridades superiores son removidas y contratado nuevo personal; dentro de la ley antes citada en el artículo 61 numeral 7 se regula:

Derechos de los servidores públicos... Al recibir indemnización por supresión del puesto o despido injustificado directo o indirecto, equivalente a un mes de salario por cada año de servicio o continuos y si los servicios no alcanzaren a un año, a la parte proporcional al tiempo trabajado. Su importe se debe calcular conforme al promedio de los sueldos devengados durante los últimos seis meses, a partir de la fecha de supresión del puesto. Este derecho en ningún caso excederá de cinco sueldos.

El artículo desarrollado anteriormente, establece que, las causas para que los servidores públicos reciban indemnización, son la supresión del puesto o el despido injustificado directo o indirecto, pero al analizarlo puede determinarse que este disminuye el derecho de la indemnización frente al de los trabajadores del sector privado, esto en cuanto establece que el monto máximo será de cinco sueldos, mientras que la Constitución Política de la República de Guatemala, en el artículo 10 establece que la indemnización será hasta de diez sueldos.

Con el objeto de que, no sean disminuidas las garantías mínimas que desarrolla la Constitución Política de la República de Guatemala con relación a los derechos de los servidores públicos, es necesario ampliar lo relativo al principio denominado *in dubio pro operario* siendo este el que regula la forma de la interpretación de las normas laborales y este se encuentra desarrollado en el artículo 17 del Código de Trabajo, que para el efecto establece: “Para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social”, es decir que, en el caso de la indemnización por

tener que aplicarse la norma más beneficiosa al trabajador, debe aplicarse lo regulado en la Constitución Política de la República de Guatemala toda vez que la Ley del Servicio Civil disminuye este derecho de forma notoria.

Las causas del pago de prestaciones a los servidores públicos están legalmente establecidas por lo que, es necesario, analizar y puntualizar qué es la supresión de puestos, cómo ésta funciona y como es que la legislación guatemalteca norma y regula esta institución, puesto que es la ley la que da la pauta o punto de partida, pues esta es una figura regulada en el artículo 82 de la Ley de Servicio Civil, el cual establece lo siguiente:

Supresión de puestos. Las autoridades nominadoras quedan facultadas para disponer la remoción de servidores públicos en los casos en que consideren necesaria la supresión de puestos por reducción forzosa de servicios por falta de fondos o reducción de personal por reorganización, previo dictamen favorable de la Oficina Nacional de Servicio Civil. En este caso, los servidores públicos tienen los derechos a que se refiere el numeral 7 del artículo 61.

Lo desarrollado anteriormente establece que, el Estado es una entidad cambiante en cuanto a su estructura y el presupuesto que recibe de forma anual en cada una de sus entidades, los servidores públicos que prestan sus servicios ya sea físicos o intelectuales, pueden ser retirados de su lugar de trabajo a través de la figura de la supresión de puestos y ésta se da cuando la entidad ya no cuenta con los fondos suficientes para el pago de sueldos o por reorganización de las plazas con las que se cuenta, en todo caso es muy parecido a la figura del despido por reorganización dentro de la iniciativa privada.



## La indemnización para el ex servidor público

El Estado de Guatemala debe de garantizar que todo habitante, goce de las prerrogativas que otorga la Constitución Política de la República de Guatemala y todas aquellas normas que deban aplicarse en un caso concreto, por lo que, debe de proteger al trabajador y velar por la reparación del perjuicio causado, esto por medio de una indemnización, el trabajo se presenta como un Derecho Humano, al cual toda persona debe de estar sujeta, por lo que, también existe el derecho a ser indemnizado puesto que, ha sido catalogada esta prestación como un Derecho Humano; la cual debe hacerse efectiva en caso de que el empleado sea despedido sin justa o legal causa.

“El resarcimiento económico del daño o perjuicio causado. Suma o cosa con que se indemniza. En general, reparación, compensación, satisfacción” (Cabanellas, 1993, p. 80); puede establecerse que, el daño o perjuicio se le causa al trabajador por parte del patrono, en este caso el servidor público frente al Estado; al momento en que este lo despide y se queda sin el trabajo con el que se dejan de percibir una remuneración periódica lo que genera que los ingresos sean insuficientes para su sustento, debido a que, el trabajo es un derecho inherente al ser humano, para este pueda satisfacer sus necesidades básicas y que al perder su trabajo se vulnera este derecho y es necesario que este daño sea resarcido

de alguna manera por lo que se obliga a los patronos al pago de una indemnización.

Se puede establecer que la indemnización es la reparación del daño o perjuicio a través de una compensación dineraria, toda vez, de haberse finalizado una relación de trabajo por parte del patrono, la indemnización es entonces, un beneficio económico a favor del trabajador, pero resulta negativo para la economía del patrono, esto debido a que, en muchas ocasiones el empleador, no cuenta con el capital suficiente para poder cancelar al trabajador la indemnización a la cual tiene derecho.

“El rompimiento unilateral que ejecute únicamente una de las partes o si se toma la decisión de terminar la relación con responsabilidad patronal, entonces se genera la obligación de hacer ciertos pagos, de indemnizar a favor de la persona cesada, conocido en nuestro medio como el pago de las prestaciones.” (Fournier, 2011, p. 43); la indemnización tiene su origen en el rompimiento o terminación de una relación laboral, pero esta decisión se da por parte del patrono y esta finalización contractual tiene como principal efecto el pago que tiene que hacer la parte patronal a la parte trabajadora, por lo que, se le denominó como indemnización, esto en concepto de los daños y perjuicios causados al trabajador por quedarse este sin trabajo por decisión del su empleador; también es denominada esta acción como pago de prestaciones.

Asimismo, es necesario analizar que, si bien es cierto al pago de la indemnización en la legislación guatemalteca se conoce como pago de prestaciones, no es de esa manera como está definido dentro de la Ley del Servicio Civil, el Código de Trabajo o la Constitución Política de la República de Guatemala, por lo que, ésta es una denominación que se le ha otorgado por costumbre, en algunos casos se ha denominado como prestaciones a la forma de englobar el pago de todos los derechos que asisten al trabajador al momento de ser despedido, es decir el pago de las que son conocidas como irrenunciables siendo estas propiamente: el aguinaldo, bonificación anual para trabajadores del sector privado y público y vacaciones más el pago de la indemnización.

Dentro del Derecho Laboral la indemnización, es una figura que favorece al trabajador, esto es debido a que, a través de ésta es que el patrono en el presente caso el Estado, cancela a la parte trabajadora una cantidad de dinero en concepto de daños y perjuicios, cuando el empleado es despedido de forma injustificada; esta es una figura utilizada en la mayoría de países del mundo; en Guatemala el pago de la indemnización se ve como un beneficio otorgado a los malos empleados, debido a que la legislación laboral guatemalteca, establece que debe de cancelarse a los trabajadores cuando estos son despedidos y se tiene por costumbre que se aparta a los malos trabajadores; mientras que a los trabajadores que presentan su renuncia frente al patrono no se les cancela ningún tipo de

indemnización, sin importar si estos son buenos o malos en la labor asignada.

### Aplicación del principio de plenitud hermética del derecho

“Los denominados principios del Derecho de Trabajo o no han sido nunca principios o no han dejado de serlo” (Mercader Uguina, 2014, p. 27) el Derecho Laboral se guía por medio de diversos principios que tienen como objetivo principal la creación de diversas normas, por lo que ayudan a interpretar la ley para luego interponerla, por lo que un principio constituye la estructura básica para el sustento que dará origen a lo que la ley quiere regular, por lo que, existen principios que son generales del derecho que no solamente se observan a nivel nacional sino que tienen aplicación a nivel internacional.

“El dogma de la plenitud del derecho parte de que el Ordenamiento Jurídico, tiene una norma para regular cada caso, rechazando, por ende las lagunas” (Guadalajara, 2019, p. 4); la codificación de las normas no asegura que se aborden todas las variables de una situación lo que puede producir una laguna jurídica y éstas aluden a la ausencia de regulación de algún tipo de situación; por lo que se exige una respuesta que no es dada en derecho.

“El Dogma de la plenitud del derecho ha sido entendido como aquella propiedad de integridad o completud del sistema el cual dispone siempre de una cualificación normativa para cualquier caso o supuesto de hecho” (Guadalajara, 2019, p. 5); cuando existen problemas que sean susceptibles de resolverse jurídicamente se supone que existe la normativa necesaria para su solución pues, el ordenamiento jurídico lo contiene.

Es necesario tener en cuenta que la legislación guatemalteca está plagada de imperfecciones, al igual que otras normativas internacionales, no se esta exento a está situación puesto que, el derecho es dinámico y debe de adaptarse a los constantes cambios que se presentan actualmente, ante esos vacios e imperfecciones el derecho según su esencia presenta diferentes técnicas que permiten llenar jurisdiccionalmente esta situación, pero es necesario evidenciar que un juez no puede crear una nueva norma para un caso concreto, debe de integrar conocimientos y realizar sus actuaciones dentro de la normativa preexistente.

Los jueces u operadores jurídicos deben de resolver los casos que le sean expuestos por lo cual no pueden negarse a resolver cuando exista una laguna, imperfección o vacío legal; pero sin que ello signifique que se cree una nueva normativa, todo ordenamiento jurídico debe de facilitar en todos los casos llevados en la practica la solución, por lo que debe todo operador de justicia debe de tomar el principio de plenitud hermenéutica

como una directriz que da la posibilidad de comportarse como si el ordenamiento jurídico estuviera completo.

El ordenamiento jurídico guatemalteco debe de apreciar la indemnización como un derecho al cual cualquier persona debe de tener derecho toda vez que como se manifiesta la codificación de toda rama del derecho lleva implícito que no se observen de forma fehaciente todas y cada una de las situaciones por lo que las lagunas, vacíos e imperfecciones de la ley son latentes; en la normativa guatemalteca con relación a la rama laboral y el contrato de trabajo se ha querido de forma inescrupulosa llenar dichos vacíos con formas que simulan una situación jurídica por lo que ex servidores públicos son privados de la indemnización a la que tienen derecho.

El Estado en su contratación ha tratado de simular una relación jurídica en la que no existe subordinación, cuestión que a través de los años ha sido discutida en diferentes órganos jurisdiccionales donde se ha evidenciado que los contratos por servicios técnicos o profesionales solo acultan una relación jurídico laboral puesto que se imponen todas las obligaciones de un servidor público subordinado toda vez que se asigna un horario de trabajo, una jornada laboral que es llevada a cabo de lunes a viernes, un lugar de trabajo específico, uniformes en algunos casos; por lo que es evidente que también el Estado a través de los departamentos de recursos

humanos buscan eludir derechos a los que los servidores públicos tienen derecho.

Por lo que en relación a la indemnización es evidente que por medio de la aplicación del principio de plenitud hermenéutica debe de ser pagada a los servidores públicos porque como anteriormente se desarrolló el Estado también ha creado figuras jurídicas en las cuales trata de darse una apariencia la diferente a lo que simulando un vínculo jurídico, toda vez que también existe jurisprudencia emanada por la Corte de Constitucionalidad en el año 2012, en el cual se evidencia lo siguiente:

(...) el decidido por el empleador en forma unilateral, sin invocar ninguna causa para despedir (ad nutum, arbitrario o inmotivado), o cuando expresa la causa en forma insuficiente o, habiéndola invocado, posteriormente no la prueba. Es el que no se funda en ningún motivo legalmente contemplado, más allá de la motivación subjetiva que impulse al empleador a disponerlo, y genera el derecho del trabajador a percibir la indemnización por servicios prestados. (p. 5).

La indemnización debe ser otorgada a cualquiera persona que esté en una relación laboral, por lo que, es necesario que se reconozca este derecho a los ex servidores públicos, aunque presten su servicio dentro del renglón exento, el pago de esta prestación debe de ser una obligación del Estado toda vez que, el perjuicio que se le causa al trabajador es evidente y aún más cuando la necesidad de subsistencia es incuestionable.

## Aplicación del principio *in dubio pro operario*

El principio de *in dubio pro operario* está catalogado como un principio general del Derecho cuyo objetivo principal es su aplicación para dar la correcta interpretación de la normativa que, rige una relación jurídica laboral en concreto, cuando exista duda o controversias toda vez, se haya determinado que norma se debe de aplicar, será imperativo cambiar aquella norma cuando su interpretación sea más favorable para el trabajador.

Pero este principio no faculta al juez para que de forma discrecional interprete una norma “no da derecho a hacer cualquier cosa en nombre de la protección del trabajador ni mucho menos a sustituirse al creador de la norma” (Pla Rodríguez, 1998, p. 77); este principio nace de la posible vulneración de derechos a los que está expuesto el trabajador, por ser la parte más débil desde un punto de vista laboral, pues el Derecho de Trabajo es eminentemente tutelar del trabajador por lo que se le da una protección especial.

El artículo 17 del Código de Trabajo, establece lo relativo al principio *in dubio pro operario*: “Para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social”, la duda sobre que norma aplicar es la que hace que



este principio deba ser aplicado, pero al hacerlo debe tenerse en cuenta que como última alternativa debe utilizarse el razonamiento que permita la solución del conflicto y que esto favorezca al trabajador.

El objetivo del principio *in dubio pro operario* es garantizar que el trabajador de forma plena y efectiva disfrute de sus derechos, de tal forma que, la equidad se observe durante el desarrollo de un proceso, en la práctica este principio está quedando en desuso toda vez, que existe una estandarización en cuanto a la realización de contratos de trabajo por lo que, actualmente existe un avance en cuanto a la concreción y clarificación de este instrumento normativo, ya que, varios pactos de trabajo lo superan. Existen ciertos requisitos que son necesarios para la aplicación de este principio siendo estos los siguientes:

Este principio debe aplicarse ante la duda en la determinación de los efectos jurídicos sobre una situación que es de carácter fáctico y que ya esté probada, debe tenerse en cuenta este principio cuando en un hecho puedan aplicarse diferentes normas. Este principio no debe de ser aplicado para fijar un hecho, tampoco interpretarlos para determinar si se produjeron o no, se aplica para darle interpretación a diversos contratos, toda aplicación de este principio debe de estar revestida de equidad, por lo que, la interpretación de normas oscuras debe de apegarse a criterios jurisprudenciales y criterios hermenéuticos legales. El principio *in dubio*

*pro operario* no busca sustituir los criterios legales de interpretación, es aplicable cuando la solución se inclina a favor del trabajador, pero no como un primer método de aplicación sino como último recurso en el razonamiento.

“... en el ámbito interpretativo. El juez, entre varios sentidos posibles, debe preferir aquel que sea más favorable al trabajador” (Humeres Noguera, 2009, p. 32), es importante establecer que, cuando se haga la interpretación de la norma debe de hacerse con apego al espíritu de esta; por lo que, debe de armonizarse la relación entre el patrono y trabajador, pero de cierta forma tutelándose los intereses del empleado; también debe aplicarse el derecho de tal forma, que este sea efectivo con carácter igualitario.

“Criterio según el cual en caso de que una norma pueda entenderse de varias maneras, debe preferirse aquella interpretación más favorable para el trabajador” (Pla Rodríguez, 1998, p. 41); es claro, que todas las definiciones proporcionadas reflejan diferencias pero existe una característica en común, que es lo relacionado a que toda interpretación debe de favorecer al trabajador, por lo que el proceso cognitivo debe de apegarse a ello, por lo que, se deja fuera el entendido que todos pensamos diferente y de forma única; llegando a la conclusión que, no existen diferentes interpretaciones sino diferentes métodos para interpretar lo que

proporcionará distintas conclusiones interpretativas. Este principio debe de aplicarse cuando exista una duda manifiesta, real y patente; puesto que, el sentido de la norma es unívoco por lo tanto, no debería de aplicarse o invocarse dicho principio.

### Fundamento legal

La legislación guatemalteca protege los derechos de los trabajadores, toda vez que, existen normas ordinarias en la materia y principalmente la constitucional; a nivel internacional, también existen normativa que tutela al trabajador pues, es evidente que es la parte económicamente más débil dentro de la relación laboral lo que ocasiona posibles abusos de parte del patrono, es entonces necesario resaltar la procedencia legal del derecho de indemnización.

Las relaciones jurídicas laborales que se dan entre el Estado y sus trabajadores, son reguladas a través de la Ley de Servicio Civil, Decreto 1748 del Congreso de la República de Guatemala y supletoriamente, se utiliza el Código de Trabajo cuando algo no se encuentre regulado dentro de la primera ley citada, esta regulación se encuentra dentro de la Constitución Política de la República de Guatemala, la cual en su artículo 108 establece:

Régimen de los trabajadores del Estado. Las relaciones del Estado y sus entidades descentralizadas o autónomas con sus trabajadores se rigen por la Ley de Servicio Civil, con excepción de aquellas que se rijan por leyes o disposiciones propias de dichas entidades. Los trabajadores del Estado o de sus entidades descentralizadas autónomas que por ley o por costumbre reciban prestaciones que superen a las establecidas en la Ley de Servicio Civil, conservarán ese trato.

Según lo regulado por la Constitución Política de la República de Guatemala, las relaciones entre el Estado y sus trabajadores se regulan a través de la Ley de Servicio Civil, da paso a que las entidades estatales creen la normativa bajo la cual se regulará la relación entre las entidades Estatales y sus empleados, asimismo, en la mayoría de instituciones públicas existen pactos colectivos bajo los que establecen las bases sobre las cuales se llevará a cabo la relación laboral.

El fundamento legal de la indemnización está disperso dentro de la legislación guatemalteca, debido a que, se encuentra normado en diversas leyes, encontrándose primeramente en la Constitución Política de la República de Guatemala, lo cual le otorga un grado jerárquico jurídico elevado, pues lo regula como un derecho constitucional al que tienen derecho todos los trabajadores; mientras que la ley que regula la materia laboral en Guatemala siendo este el Código de Trabajo, en el cual se encuentra de forma desarrollada cada uno de los derechos que asisten a los trabajadores guatemaltecos, para el efecto es necesario analizar lo regulado dentro del artículo 110 de la Constitución Política de la República de Guatemala el cual establece: “Indemnización. Los

trabajadores del Estado, al ser despedidos sin causa justificada, recibirán su indemnización equivalente aún mes de salario por cada año de servicios continuos prestados. Este derecho en ningún caso excederá de diez meses de salario”.

El derecho a la indemnización lo protege la Constitución Política de la República de Guatemala, en el artículo 110 estableciendo que son hasta diez salarios lo que el servidor público debe de percibir cuando son despedidos de forma injustificada, la norma constitucional supera de esta forma lo estipulado en la Ley de Servicio Civil, porque aunque es la ley que rige la materia ésta regula en el artículo 61 en el numeral séptimo, el cual vulnera una de las garantías mínimas de contratación al contradecir lo que establece una norma constitucional, puesto que, según la ley de la materia dentro de los derechos de los servidores públicos se debe de pagar una indemnización cuando se dé la supresión de puesto, despido injustificado sin importar si ese fue indirecto o directo cancelando hasta cinco salarios.

Del artículo 110 de la Constitución Política de la República de Guatemala, puede establecerse que los trabajadores del Estado, tienen derecho al pago de una indemnización cuando sean despedidos sin causa justificada y ésta debe de ser proporcional al salario devengado por lo que al ex trabajador le corresponde una remuneración equivalente al salario de un mes por cada

año laborado, hasta un máximo de diez salarios, esto es superado en algunas ocasiones por los pactos colectivos de trabajo, que superan ésta limitación y pagan la indemnización en su totalidad de años trabajados, asimismo, no se restringe el pago de esta prestación únicamente al despido sino que, esta es cancelada de igual forma si el trabajador o servidor público renuncia, a esto se le conoce como indemnización universal.

El fundamento legal dentro de la legislación guatemalteca que regula la indemnización se encuentra dentro del Código de Trabajo, el cual norma las relaciones entre trabajadores y patronos, esto con el objeto que no existan abusos de una parte a la otra; especialmente se protege a la parte trabajadora, por ser la parte con mayor probabilidad de ser vulnerada en cuanto a derechos dentro de esta relación. Para esto el artículo 78 del Código de Trabajo establece:

La terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias de las causas enumeradas en el artículo anterior, surte efectos desde que el patrono la comunique por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y éste cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador: a) Las indemnizaciones que según este Código le pueda corresponder; y b) A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, hasta un máximo de doce (12) meses de salario y las costas judiciales.

El artículo 78 del Código de Trabajo puntualiza lo relativo a la finalización de los contratos de trabajo a través de despido, lo cual es una forma de terminar la relación laboral de forma unilateral por parte del patrono con una justa causa, pero si la causa para despedir al trabajador es considerada injusta el patrono tiene la obligación de pagar al empleado una indemnización, esto con el objeto de que el trabajador no se vea afectado en su patrimonio al encontrarse sin trabajo y pueda cumplir con las obligaciones que tenga este frente a otros o las adquiridas con anterioridad, es decir, un préstamo o una deuda; aunque en el sistema jurídico guatemalteco puede dilucidarse este tipo de conflictos y por mora judicial sumamente grande que afronta, este tipo de procesos lleva varios años por lo que el trabajador no recibe el pago de su indemnización de forma pronta a su despido.

Lo anterior da sentido al principio que en Derecho Laboral tiene la carga de la prueba el patrono, es decir en el Derecho de Trabajo a pesar que en la mayoría de las veces el trabajador es quien, demanda constituyéndose como parte actora, al contrario de como sucede en las demás ramas del Derecho en las que la parte actora, es la que prueba los hechos de su demanda, en la rama laboral es el patrono como demandado quien debe de probar que los hechos sobre los cuales basa el trabajador su demanda no son verdaderos de forma parcial o total, tal y como lo regula el artículo 30 del Código de Trabajo, es cual establece:

La prueba plena del contrato escrito sólo puede hacerse con el documento respectivo. La falta de éste o la omisión de alguno de sus requisitos se deben imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, debe presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador. El contrato verbal se puede probar por los medios generales de prueba y, al efecto, pueden ser testigos los trabajadores al servicio del mismo patrono.

El Código de Trabajo enmarca claramente la protección que es otorgada a los trabajadores, en cuanto a que el patrono es el responsable de probar con el contrato de trabajo y demás documentos que los hechos que plantea el trabajador no son verídicos, esto a pesar de ser beneficioso para los empleados, perjudica a la parte patronal quien en muchas ocasiones es sorprendida en su buena fe por personas que les prestan servicios y que buscan que se les cancelen indemnizaciones, cuando estos no prestaban sus servicios físicos o intelectuales en el lugar de trabajo. De esta protección que gozan los trabajadores frente al patrono, nace el pago de la indemnización la cual comprende determinadas reglas y rubros con los que debe cumplir para su pago la parte patronal, estos los encontramos en el artículo 82 del Código de Trabajo el cual establece:

Si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye una vez transcurrido el período de prueba, por razón de despido injustificado del trabajador, o por alguna de las causas previstas en el artículo 79, el patrono debe pagar a éste una indemnización por tiempo servido equivalente a un mes de salario por cada año de servicio continuos y si los servicios no alcanzan a un año, en forma proporcional al plazo trabajado. Para los efectos del cómputo de servicios continuos, se debe tomar en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que esta sea...



Existe una indemnización que es pagada a los trabajadores por tiempo de servicio, pero, que para el pago de esta es necesario el observar determinadas reglas, y esto con el objeto que no existan abusos por ninguna de las partes, esto debido a que si no estuviere establecido de forma clara la forma en la que esta debe pagarse los trabajadores podrían pedir por encima a las facultades de los patronos y estos buscarían pagar cantidades injustas a los trabajadores. Por lo que artículo 82 del Código de Trabajo sigue estipulando que:

La indemnización por tiempo servido se rige, además, por estas reglas: a) Su importe no puede ser objeto de compensación, venta o cesión, ni puede ser embargado; b) Su importe debe calcularse tomando como base el promedio de los salarios devengados por el trabajador durante los últimos seis meses que tengan de vigencia el contrato o el tiempo que haya trabajado, si no se ha ajustado dicho término; c) La continuidad del trabajo no se interrumpe por enfermedad, vacaciones, licencias, huelga legal u otras causas análogas que según este Código suspenden y no terminan el contrato de trabajo; d) Es nula ipso jure la cláusula del contrato que tienda a interrumpir la continuidad de los servicios prestados o por prestarse; e) El patrono que despida a un trabajador por causa de enfermedad o invalidez permanente o vejez, no está obligado a satisfacer dicha indemnización, siempre que el asalariado de que se trate esté protegido por los beneficios correlativos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y quede devengando ...

Cabe resaltar que la indemnización que se da a los trabajadores no asiste a los empleados que son despedidos por justa causa cuando esta es por enfermedad, invalidez permanente o vejez, siempre y cuando el trabajador se encuentre cubierto por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, ya que, este a partir de que es despedido tendrá derecho al pago de una pensión, esto puede ser cuestionado debido a que si bien, es cierto el

trabajador recibirá una jubilación de forma mensual no la recibirá de forma inmediata, sino que pueden pasar años para que reciba el empleado este beneficio.

La norma que rige la relación jurídica laboral entre el servidor público y el Estado es la Ley del Servicio Civil y es evidente que dicha ley contraviene una norma constitucional, es entonces, que en el caso de existir una disputa entre derechos debe de aplicarse la que más convenga al trabajador por lo que en un caso concreto debe de estarse a lo que establece la Constitución Política de la República porque es notoriamente superado lo que establece la ley que rige la materia.

Asimismo, la Ley del Servicio Civil establece que el pago de la indemnización debe de realizarse por medio de mensualidades periódicas hasta cancelarse completamente la cantidad que al caso concreto corresponda por lo que en la práctica un Juez cuando se ha determinado que fue injustificado el despido puede señalar que se haga el pago completo de la indemnización sin que se fijen mensualidades, por lo que, el patrono debe cumplir con el mandamiento del juez inmediatamente.

Toda norma en materia laboral puede ser superada a través de la suscripción de pactos colectivos de condiciones de trabajo pues a través de este instrumento de normativa colectiva, pueden mejorarse las

condiciones de trabajo, ejemplo de esto es el Pacto Colectivo del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en el cual se establece que por concepto de indemnización debe liquidarse una cantidad equivalente a un salario por año trabajado no importando si laboró doce o quince años, no se impone un límite a este derecho.

La norma aplicable al caso concreto dependerá de la entidad en que el servidor público preste sus servicios, por lo que deberá aplicarse aquella que le favorezca y le permita gozar de los beneficios de este derecho que reconoce varios instrumentos jurídicos, el ordenamiento jurídico nacional es taxativo al determinar cuáles son las causas injustificadas de despido y que se debe de pagar una indemnización cuando esta circunstancia se dé, por lo que la ley ampara al trabajador sin importar su forma de contratación.

### Consecuencias legales

El que un trabajador preste sus servicios dentro de la categoría de servicio exento, no significa que, no tenga derecho al pago de su indemnización cuando este sea removido, suprimido o despedido, por lo que, en Guatemala debe de tenerse en cuenta que las consecuencias del impago de ella traerá consecuencias al Estado, primeramente porque todo trabajador que sea vulnerado en este derecho lo hará valer ante un órgano

jurisdiccional, teniendo esto varias consecuencias, principalmente la legal pues, esto provoca que además de ser sentenciado el Estado de Guatemala al pago de esta prestación deba cancelar los honorarios del profesional en derecho asignado para ese propósito.

Por lo que es necesario analizar la sentencia emitida por la Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, toda vez que, emitió fallo en el que se dictó con lugar el acto reclamado en la demanda ordinaria laboral interpuesta por Dora Liset del Cid Alvarado de Morales en contra del Estado de Guatemala, por lo cual se condenó al ente demandado al pago de la indemnización y a su vez los daños y perjuicios ocasionados a la parte actora dentro del proceso con expediente número 2909-2008 de la Corte de Constitucionalidad.

En el mencionado proceso se interpuso una apelación de la sentencia de amparo, en el cual se hizo ver que la parte actora dentro del juicio ordinario laboral que promovió por ser gobernadora del departamento del Progreso no tenía derecho al pago de indemnización, por así establecerlo la Ley que rige la materia es decir la Ley del Servicio Civil, toda vez que, estaba dentro de la categoría de servicio exento lo cual está regulado dentro del artículo 32.

Dora Liset del Cid fue removida del cargo de gobernadora del departamento del Progreso, por medio del Acuerdo dos del treinta y uno de enero del dos mil cinco, la ex gobernadora realizó el requerimiento de pago de la indemnización porque fue removida del cargo de forma injustificada, por lo que la Junta Nacional del Servicio Civil determinó que, por haber ocupado un cargo comprendido en el servicio exento, estaba libre de nombramiento y remoción tal como lo regula la ley; cuando la parte actora reclamó su derecho a indemnización y el pago de daños y perjuicios la Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social declaró con lugar su petición.

En el expediente Número 2909-2008 (2008), se determinó que:

Se violaron sus derechos porque: a) la autoridad impugnada no considero que la Constitución Política de la República de Guatemala establece que las relaciones entre el Estado y sus trabajadores e rigen por la Ley de Servicio Civil, por lo que la actora al encontrarse comprendida dentro del servicio exento de conformidad con el artículo 32 de la Ley *ibídem*, no le eran aplicables las disposiciones contenidas en la misma, encontrándose sujeta a lo preceptuado por el Código de Trabajo de manera supletoria... b) La Sala reclamada no estimó que de conformidad con el artículo 110 de la Constitución Política de la República de Guatemala y 78 del Código de Trabajo, para que sea procedente el derecho de indemnización y daños y perjuicios, es necesario que haya ocurrido un despido indirecto e injustificado, situación que no acaeció en el caso concreto debido a que la demandante podía ser removida en cualquier momento sin responsabilidad del Estado... (p. 2).

Por lo anterior el Estado de Guatemala interpuso un amparo el cual fue dictado como improcedente y se realizó la petición de apelación del amparo, en la cual puede establecerse de forma fehaciente que tras el

análisis del expediente, en el cual se hizo énfasis en que el artículo 32 de la Ley del Servicio Civil relativo al servicio exento lo que contempla que se puede dar una remoción del cargo sin que exista responsabilidad del Estado, por lo que dicho argumento asegura que, era parte de lo que comprende la prestación del trabajo la remoción por lo que se pierde totalmente el derecho a indemnización, por lo que en el expediente Número 2909-2008 (2008), se determinó que:

Tomando en consideración el principio de supremacía constitucional respectiva, corresponde a los servidores públicos que se les haga efectivo el pago de la indemnización, derivado del despido injustificado del que son objeto, sin importar los puestos, escalafones o categorías a los que hayan pertenecido, ya que la normativa contenida en la Carta Magna no hace distinción alguna de tal naturaleza, dado trato generalizado e igualitario a los trabajadores del sector público. (p. 6).

Por lo cual se responde la interrogante si los ex servidores públicos tienen derecho a recibir indemnización aunque su cargo se encuentre comprendido dentro de la clasificación legal de servicio exento, toda vez que existe jurisprudencia en la cual se ha sentenciado al Estado de Guatemala a pagar la indemnización y los daños y perjuicios causados, ello a través de la aplicación del principio de supremacía constitucional, toda vez que la Constitución Política de la República al momento de desarrollar lo relativo a la indemnización no hace una clasificación con base a escalafón, puesto o categoría por lo que esta establece de forma general que cualquier servidor público debe de gozar de este derecho.

Las consecuencias que debe afrontar el Estado como patrono frente al servidor público van más allá del carácter legal, puesto que se dan consecuencias a varios niveles entre los cuales deben de considerarse las repercusiones económicas, pues, al final se ocasionará detrimento en el presupuesto de la institución y a nivel administrativo también se causa un perjuicio porque quedan vacantes, acumulándose el trabajo a realizar cuando se da la remoción de un servidor público.

## **Conclusiones**

Se estableció la procedencia legal del derecho de aguinaldo, bonificación anual para trabajadores del sector privado y público e indemnización a los servidores públicos y ex servidores, cuyos cargos se encuentran estipulados en la clasificación de servicio exento, toda vez que existe jurisprudencia que demuestra que, a pesar de encontrarse dentro de un régimen distinto de contratación, este no restringe el derecho que tienen al pago de ellos al momento de cesar la relación laboral con el Estado.

Del examen realizado al servicio civil desde el punto de vista doctrinario, legal y jurisprudencial, sí, se pudo establecer que este se rige a través de normas especiales que regulan las relaciones laborales entre trabajadores y el Estado; asimismo, se determinó que existe jurisprudencia en la cual los órganos jurisdiccionales obligan al Estado al pago de la indemnización correspondiente a ex servidores públicos que prestaron sus servicios bajo la categoría de servicio exento.

Se realizó un análisis de los derechos que le asisten a los servidores públicos que se encuentran sujetos a la Ley de Servicio Civil, en el cual se estableció que todo trabajador que esté bajo la dependencia y subordinación del Estado, no importando que esté contratado dentro del



servicio exento tiene derecho a que le sean reconocidas todas aquellas prestaciones de las cuales goza todo trabajador.

## Referencias

Andrino Grotewold, J. M. (2016). *Derecho de Trabajo*. Guatemala: Fénix.

Cabanellas, G. (2001). *Tratado de Política Laboral y Social*. Buenos Aires Argentina: Heliasta.

De la Cueva, M. (1994). *Nuevo derecho mexicano del trabajo*. México: Porrúa.

Echeverría Morataya, R. (2009). *Derecho del Trabajo I*. Guatemala: Formatec.

Fernández Molina, L. (2006). *Derecho laboral guatemalteco*. Guatemala: OSCADEL. S.A.

Fournier, A. (2011). *Derecho Laboral I*. San Jose: Universidad Estatal a Distancia.

Godínez Pensamiento, M. (2011). *El solidarismo y sus repercusiones en el campo laboral*. Guatemala: Formatec.

Mercader Uguina, J. R. (2014). *Los principios de aplicación del derecho de trabajo*. Valencia, España: Tirant Lo Blanch.

Pla Rodríguez, A. (1998). *Los principios del derecho de trabajo*. Buenos Aires, Argentina: Depalma.

Humeres Noguera, H. (2009). *Derecho de trabajo y la seguridad social*. Santiago de Chile: Jurídica de Chile.

## **Electrónica**

Guadalajara, U. (Junio de 2019). *La plenitud hermética del Derecho: ¿mito o realidad?*. Recuperado de <https://doi.org/10.32870/dgedj.v0i11.185>

## **Legislación**

Asamblea Nacional Constituyente. (1985). *Constitución Política de la República de Guatemala*. Guatemala. Promulgada el 31 de mayo de 1985.

Congreso de la República de Guatemala. (1989). Decreto 2-89. *Ley del Organismo Judicial*.

Congreso de la República de Guatemala. (1961). Decreto 1441. *Código de Trabajo*.

Congreso de la República de Guatemala. (1968). Decreto 1748. *Ley de Servicio Civil*.

Presidencia de la República de Guatemala. (1998). Acuerdo Gubernativo 18-98. *Reglamento de la Ley de Servicio Civil*.

*Caso Apelación de Sentencia de Amparo Corte de Constitucionalidad, indemnización reclamada por Guillermo de Jesús Méndez Ventura. Expediente Número 1607-2012, del 7 de marzo de 2013.*

*Caso Apelación de Sentencia de Amparo Corte de Constitucionalidad, indemnización reclamada por Dora Liset del Cid Alvarado de Morales. Expediente Número 2909-2008, del 9 de junio de 2008.*