

Guatemala: Escala de salarios para puestos directivos de confianza o temporales*

Luis Enrique Castañeda Quan**

SINETIZA LA PROPUESTA DE ESCALA DE SALARIOS PARA PERSONAL DE CONFIANZA CON EL PROPÓSITO DE ORDENAR Y TRANSPARENTAR, TANTO LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL DE CONFIANZA Y SU RELACIÓN LABORAL, COMO LA ASIGNACIÓN DE RECURSOS MEDIANTE EL PRESUPUESTO DE EGRESOS EN LA REPÚBLICA DE GUATEMALA.

PALABRAS CLAVES: SALARIOS / GUATEMALA / FUNCIONARIO PÚBLICO

Presentación

La Oficina Nacional de Servicio Civil, ONSEC, ha elaborado este documento relacionado con la Escala de Salarios aplicable al Organismo

Ejecutivo y las entidades descentralizadas y autónomas del Estado, para puestos temporales de naturaleza directiva, el que se enmarca dentro de la legislación vigente en materia laboral del sector público, con el propósito de que la comunidad en general pueda conocer algunos aspectos relacionados con el tema y que partiendo de esta experiencia, pueda ser utilizada para adaptarla a casos particulares, tomando en consideración que el aporte es de suma utilidad para establecer mecanismos y procedimientos que permitan la incorporación de personal de confianza.

* Documento presentado en el XIV Foro de la Función Pública del Istmo Centroamericano, Panamá y República Dominicana: "Profesionalización de la Función Pública y Gestión de Calidad", realizado del 16 al 18 de julio del 2008, en Santo Domingo, República Dominicana, y organizado por el Instituto Centroamericano de Administración Pública, ICAP, y la Secretaría de Estado de Administración Pública, SEAP, de República Dominicana.

** Subdirector de Servicio Civil de Guatemala.

Recibido: 15 de julio del 2008.

Aceptado: 17 de setiembre del 2008.

A manera de introducción se dan a conocer los elementos de planificación institucional que enmarcan el accionar de la ONSEC.

Misión

Somos una institución de servicio, rectora y asesora del Sistema de Recursos Humanos y del Régimen de Clases Pasivas Civiles del Estado, que brinda atención a los servidores, exservidores públicos y sus beneficiarios, con base a los principios de: transparencia, responsabilidad, calidad y prontitud, mediante sistemas modernos, automatizados y desconcentrados y personal calificado que coadyuven a lograr la plena satisfacción de los usuarios.

Visión

Ser la institución que norma, asesora y fiscaliza la gestión descentrada-descentralizada de Recursos Humanos en la Administración Pública y el Régimen de Clases Pasivas Civiles del Estado, mediante la prestación de servicios de calidad.

Funciones de la Oficina Nacional de Servicio Civil

- Diseñar el sistema de administración de recursos humanos, su organización, programas y mecanismos de
- ejecución, información, evaluación y control.
- Dictar los reglamentos, sistemas y procedimientos que faciliten la ejecución de políticas de recursos humanos, basadas en las directrices dictadas por el Organismo Ejecutivo.
- Administrar el régimen de puestos, salarios e incentivos y fiscalizar el régimen disciplinario.
- Supervisar las condiciones de seguridad, higiene y bienestar de los servidores públicos.
- Normar, resolver, ejecutar y verificar las acciones que faciliten el desarrollo de los recursos humanos al servicio de la administración pública, relacionadas con clasificación de puestos, planes de carrera, reclutamiento y selección de personal, nombramientos, retribuciones o salarios, prestaciones laborales, manuales, reglamentos, traslados, ascensos, evaluaciones, capacitaciones, bonificaciones, incentivos, registros, evaluación del desempeño, clima organizacional, con enfoque de equidad de género y multiculturalidad.
- Administrar el régimen de clases pasivas civiles del Estado.

Contratación de servicios directivos temporales

De conformidad con lo estipulado por la Constitución Política de la República de Guatemala, las relaciones del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas con sus trabajadores se rigen por la Ley de Servicio Civil, Decreto No. 1748 del Congreso de la República, que dentro de los principios fundamentales que la inspiran, afirma y protege la dignidad de los trabajadores al servicio de la administración pública, remunerando el correcto desempeño de los cargos públicos en forma justa y decorosa, mediante la adopción de un sistema que garantice el cumplimiento del precepto constitucional de igual salario por igual trabajo, prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad.

En ese sentido, la ONSEC, como ente responsable de definir y desarrollar las políticas públicas sobre administración de recursos humanos, ha emprendido dentro del marco de la modernización del Estado, diversas acciones con el propósito de hacer más eficiente la función del gobierno, proponiendo alternativas de solución tendientes a resolver la problemática que en esa materia debe atender, tal es el caso del uso inadecuado del renglón presupuestario 029 "Otras Remuneraciones de Personal Temporal" por medio del cual se contratan servicios técnicos y profesionales, por parte del sector público, cuya característica especial la constituye el hecho de que las

personas contratadas bajo ese concepto no tienen el carácter de "servidores públicos"; es importante hacer notar que este renglón de alguna manera ha deteriorado las formas tradicionales del desempeño laboral en Guatemala, toda vez que exige el cumplimiento de requisitos de preparación académica y experiencia laboral para el desempeño de las funciones que les son encomendadas.

Antecedentes

Con el propósito de que el gobierno pudiera contratar profesionales para prestar servicios de asesoría o realizar obras o trabajos específicos, por un tiempo definido, es decir, dándole una naturaleza eminentemente temporal, dentro de la nomenclatura presupuestaria se contemplaba el renglón 079 "Otros Servicios Técnicos y Profesionales", el que fue sustituido por el renglón 029 "Otras Remuneraciones de Personal Temporal". Esta contratación se fundamenta en la Ley de Contrataciones del Estado, y en muchos casos se utiliza para designar a personas de confianza afines al gobierno de turno, con la característica especial de que únicamente puede utilizarse para la ejecución de trabajos o estudios que no pueden ser desarrollados por empleados regulares.

Con la finalidad de limitar el uso irracional e inadecuado del refe-

rido renglón de gasto, se determinó la impostergable necesidad de crear una modalidad de contratación que se ajustara a la realidad nacional, en cuanto a la asignación salarial, y que permitiera crear un vínculo laboral con personas que tendrían bajo su responsabilidad, la ejecución de atribuciones de alto nivel dentro de la estructura orgánica de las instituciones del Estado, principalmente del Organismo Ejecutivo.

Es por ello que se determinó la necesidad de emitir una disposición legal que formalizara la implantación de una Escala de Salarios, y que coadyuvara a disminuir sustancialmente la utilización errónea del renglón 029, con el propósito de crear un mecanismo ágil y eficiente que desarrolle las normas, metodología y procedimientos para su adecuada implementación, que permita contratar personal directivo con la calidad de funcionario o empleado público, para la ejecución de planes, políticas y estrategias institucionales, surgiendo de esa manera el "Reglamento para la Contratación de Servicios Directivos Temporales, con cargo al renglón presupuestario 022, "Personal por Contrato".

Derivado de ello, en su oportunidad fue aprobado el Acuerdo Gubernativo No. 212-99 de fecha 11 de febrero de 1999, el que contiene los aspectos jurídicos formales que deben observarse para la creación de esta clase de puestos y para la contratación del personal con la categoría de directivos temporales. Es de hacer notar que el Acuerdo Gu-

bernativo en mención fue sustituido por el Acuerdo Gubernativo No. 628-2007 del 27 de diciembre del 2007, con la finalidad de incorporar elementos que sean congruentes con las necesidades institucionales.

La vigencia de esta normativa promueve las condiciones indispensables para aumentar la eficiencia en la prestación de los servicios públicos, evitando la corrupción y malos manejos del erario nacional, y propiciandó la transparencia del salario real que devengan los funcionarios de la administración pública; además, fomenta las relaciones laborales, a efecto de que éstas sean acordes con las transformaciones que paulatinamente se están produciendo en el país, específicamente en el área de administración de recursos humanos.

Por otro lado, es oportuno señalar que la Contraloría General de Cuentas de la Nación, giró instrucciones precisas a las entidades e instituciones del Estado, sobre la ilegalidad de que personas no consideradas servidores públicos, entiéndase a quienes son contratados con cargo al renglón de gasto 029, asuman responsabilidades administrativas, contables y financieras.

Base legal

- *Ley de Servicio Civil* (Decreto No. 1748 del Congreso de la República), que regula las re-

laciones entre la administración pública y sus servidores con el propósito de garantizar su eficiencia, asegurar a los mismos justicia y estímulo en su trabajo, y establecer las normas para la aplicación de un sistema de administración de personal.

- *Ley de Salarios de la Administración Pública* (Decreto No. 11-73 del Congreso de la República), que establece un sistema de remuneración justa y decorosa para los servidores públicos, con la finalidad de propiciar la eficiencia de la administración pública, y garantizar el cumplimiento del principio constitucional de igual salario por igual trabajo, prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y anti-güedad.

- *Plan Anual de Salarios y otras Asignaciones Monetarias* (Acuerdo Gubernativo No. 627-2007), que aprueba la Escala de Salarios Iniciales para las Clases de Puestos comprendidos en el Plan de Clasificación de Puestos del Organismo Ejecutivo y las normas para su adecuada administración, el mismo es elaborado por la ONSEC en consulta con el Ministerio de Finanzas Públicas, y es aprobado por el Presidente de la República en Consejo de Ministros.

- *Reglamento para la Contratación de Servicios Directivos Temporales, con Cargo al Renglón Presupuestario 022 "Personal por Contrato"* (Acuerdo Gubernativo No. 628-2007), que fija las normas, metodología y procedimientos que regulan la creación y contratación del personal con la categoría de Servicios Directivos Temporales.

- *Resolución Conjunta de la Dirección Técnica del Presupuesto del Ministerio de Finanzas Públicas y la Oficina Nacional de Servicio Civil*, que contiene la Escala de Salarios para Puestos Directivos Temporales, con Cargo al Renglón Presupuestario 022 "Personal por Contrato".

Objetivos

- Innovar la política laboral, creando un instrumento jurídico que garantice a la Nación la eficiente prestación de los servicios públicos, a través de la contratación de personal calificado para dirigir la ejecución de obras y proyectos de beneficio social.
- Afirmar y proteger la dignidad de los trabajadores del Estado, mediante la asignación de

salarios que sean competitivos dentro del mercado laboral.

- Transparentar y eliminar paulatinamente el renglón presupuestario 029, que incluye el pago de honorarios por servicios técnicos y profesionales prestados por personal sin relación de dependencia.

Naturaleza de los servicios

De conformidad con lo establecido en el Artículo 3° del Acuerdo Gubernativo No. 628-2007, Reglamento para la Contratación de Servicios Directivos Temporales con cargo al renglón presupuestario 022 "Personal por Contrato":

"los puestos creados con la categoría de "Servicios Directivos Temporales", deben de entenderse como servicios prestados por personas individuales, que ocupan un puesto o cargo y son retribuidos con un salario o sueldo. El contrato que se suscriba debe tener una duración máxima de un año, contado a partir de la fecha que se estipule en el mismo y con vencimiento el 31 de diciembre de cada año... corresponden exclusivamente a Unidades Administrativas que dentro del Reglamento Orgánico Interno de las Instituciones, tienen el rango de Dirección o su equivalente."

Criterios para la creación de puestos en el renglón 022 "Servicios Directivos"

- Que los puestos sean de carácter y naturaleza directiva, responsable de ejecutar planes, políticas y estrategias dictadas por autoridad nominadora o superior de ministerios, secretarías y otras dependencias del Organismo Ejecutivo.
- Que su funcionamiento sea de carácter temporal y que esté plenamente definida su vigencia; la que no debe ser por un período mayor a un año o ejercicio fiscal.
- Debe demostrarse que se cuenta con renglón presupuestario y recursos en renglón 022.
- Las funciones o actividades a realizarse deben existir o de nueva creación o que son necesarias ejecutar inmediatamente.
- De preferencia debe existir presupuestariamente la unidad administrativa o ejecutora donde se solicita crear el o los puestos.

Para definir los títulos y salarios que les corresponden a los puestos que se solicitan crear, debe considerarse lo siguiente:

Características

- Por su propia y especial naturaleza, los puestos catalogados dentro de los Servicios Directivos Temporales no son objeto de aplicación de beneficios económicos adicionales al salario inicial.
- Estos son creados con financiamiento presupuestario de cada entidad y su vigencia máxima es de un año.
- El monto máximo de Q.30,000.00 (USA\$4,000.00), será asignado única y exclusivamente a quienes dirigen las Unidades Administrativas, que están comprendidas dentro del Reglamento Orgánico Interno de la entidad y que tengan la categoría de Dirección General o su equivalente, situación que previamente debe ser evaluada por la ONSEC.
- Los puestos creados en el renglón presupuestario 022 "Personal Directivo" de conformidad con el Artículo 32, Numeral 12 de la Ley de Servicio Civil, pertenecen al Servicio Exento, lo que significa

que no están sujetos a las disposiciones de ese cuerpo legal.

- Quienes sean nombrados en estas clases de puestos, preferentemente deben acreditar las calidades de profesionales universitarios, colegiados activos y con experiencia en la especialidad requerida.
- La autoridad nominadora puede prescindir de los servicios de la persona que contrata, en el momento que considere conveniente, si a su juicio ya no son necesarios los servicios contratados o no se cumple a satisfacción lo encomendado.

Denominaciones y escala de salarios

Para la aplicación del Reglamento de Contratación de Servicios Directivos Temporales, con cargo al renglón presupuestario 022, "Personal por Contrato", se establecen las denominaciones y salarios mensuales siguientes:

CUADRO No. 1

GUATEMALA

**DENOMINACIÓN Y ESCALA DE SALARIOS
PARA PUESTOS DEL RENGLÓN PRESUPUESTARIO 022
"PERSONAL POR CONTRATO"
SERVICIOS DIRECTIVOS DE CONFIANZA O TEMPORALES**

2008

Serie	Salario	
Director Ejecutivo I	US\$1,600	Q.12,000
Director Ejecutivo II	US\$2,000	Q.15,000
Director Ejecutivo III	US\$2,600	Q.20,000
Director Ejecutivo IV	US\$3,000	Q.25,000
Director Ejecutivo V	US\$4,000	Q.30,000
Subdirector Ejecutivo I	US\$1,300	Q.10,000
Subdirector Ejecutivo II	US\$1,700	Q.13,000
Subdirector Ejecutivo III	US\$2,600	Q.18,000
Subdirector Ejecutivo IV	US\$2,900	Q.22,000
Subdirector Ejecutivo V	US\$3,300	Q.25,000

Fuente: Oficina Nacional de Servicio Civil, ONSEC, Guatemala, julio del 2008.

Los niveles jerárquicos están representados con los números romanos, siendo el nivel de mayor responsabilidad el "V".

Para la asignación del salario correspondiente a cada clase de

puesto, se debe de tomar en consideración elementos relacionados con el grado de responsabilidad de las funciones que tienen asignadas, jerarquía, disponibilidad financiera de la entidad y otras características propias de los puestos.

Procedimiento para la contratación

- *Previsión del gasto.* Debe incluirse el puesto en el presupuesto anual con cargo al renglón 022, "Personal por Contrato", y ser congruente con los planes operativos anuales de cada entidad.
- *Solicitud de creación de puestos.* Se debe requerir la creación a la ONSEC, adjuntando las justificaciones correspondientes y la resolución financiera de la Dirección Técnica del Presupuesto.
- *Emisión del dictamen.* La ONSEC emite el dictamen y lo comunica a la Dirección Técnica del Presupuesto y a la Autoridad Nominadora para proceder a la contratación deseada.
- *Suscripción de los contratos.* Basado en el dictamen, se elabora y suscribe el contrato administrativo respectivo ◇