



Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia
Licenciatura en Ciencias Jurídicas Sociales y de la Justicia

**Demandas por reinstalación laboral promovidas por
contratistas del Estado**
(Tesis de Licenciatura)

Josué Daniel Carranza Alarcón

Guatemala, noviembre 2020

**Demandas por reinstalación laboral promovidas por
contratistas del Estado**

(Tesis de Licenciatura)

Josué Daniel Carranza Alarcón

Guatemala, noviembre 2020

Para 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, **Josué Daniel Carranza Alarcón**, elaboró la presente tesis, titulada **Demandas por reinstalación laboral promovidas por contratistas del Estado.**



UNIVERSIDAD
PANAMERICANA

"Sabiduria ante todo; adquiere sabiduria"

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

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **DEMANDAS POR REINSTALACIÓN LABORAL PROMOVIDAS POR CONTRATISTAS DEL ESTADO**, presentado por **JOSUÉ DANIEL CARRANZA ALARCÓN**, 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 **LIC. RUFINO ADOLFO LOBOS GARCÍA**, para que realice la tutoría del punto de tesis aprobado.



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

 1779

 upana.edu.gt

 Diagonal 34, 31-43 Zona 16

Lic. Rufino Adolfo Lobos García.

Abogado y Notario

Col. 6973

Cel. 57597008

E-mail: liclobos@yahoo.com

Guatemala, 8 de octubre de 2020

Señores Miembros

Consejo de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia

Universidad Panamericana

Presente

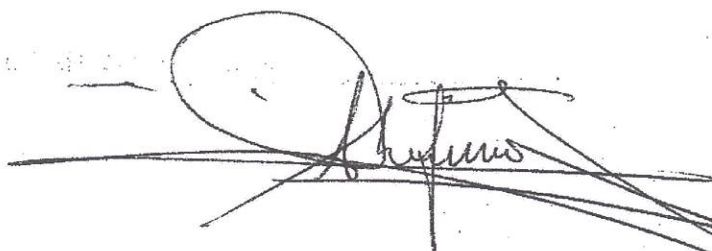
Estimados señores:

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes, haciendo referencia a mi nombramiento como tutor de la estudiante Josué Daniel Carranza Alarcón, carné 201713444, ID 000024126. Al respecto se manifiesta que:

- a) Brindé acompañamiento a la estudiante en referencia durante el proceso de elaboración de la tesis denominada Demandas por reinstalación laboral promovidas por contratistas del Estado
- 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,



*Lic. Rufino Adolfo Lobos G.
Abogado y Notario*



UNIVERSIDAD
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo; adquiere sabiduría"

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

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **DEMANDAS POR REINSTALACIÓN LABORAL PROMOVIDAS POR CONTRATISTAS DEL ESTADO**, presentado por **JOSUÉ DANIEL CARRANZA ALARCÓN**, 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 a la **M.A. HILDA MARINA GIRÓN PINALES**, 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

 1779

 upana.edu.gt

 Diagonal 34, 31-43 Zona 16

Guatemala, 30 de octubre del 2020.

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

Respetable Señores:

Atentamente me dirijo a Ustedes haciendo referencia a mi nombramiento como revisora de tesis del estudiante **Josué Daniel Carranza Alarcón**.

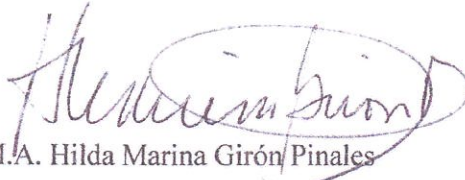
Al respecto informo que brinde acompañamiento a la estudiante en referencia durante el proceso de elaboración de tesis denominada: **Demandas por reinstalación laboral promovida por contratistas del Estado**.

Durante el proceso le fueron sugeridas algunas correcciones que fueron realizadas conforme los lineamientos proporcionados.

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 expuesto anteriormente por este medio emito DICTAMEN FAVORABLE para que se continúe con el trámite correspondiente.

Atentamente


M.A. Hilda Marina Girón Pinales



UNIVERSIDAD
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo; adquiere sabiduría"

ORDEN DE IMPRESIÓN DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **JOSUÉ DANIEL CARRANZA ALARCÓN**
Título de la tesis: **DEMANDAS POR REINSTALACIÓN LABORAL
PROMOVIDAS POR CONTRATISTAS DEL ESTADO**

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.

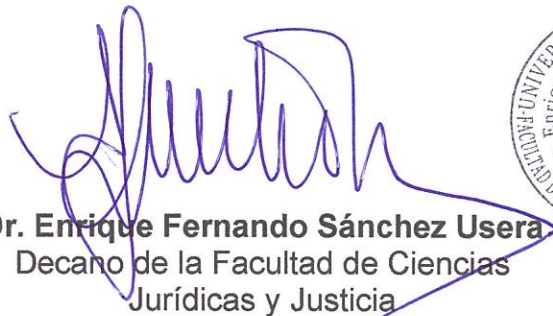
Tercero: Que tengo a la vista el documento, *declaración jurada del estudiante*, donde consta que el (la) estudiante autor de la presente tesis manifiesta, bajo juramento, que ha respetado los derechos de autor de las fuentes consultadas y ha reconocido los créditos correspondientes; así como la aceptación 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, 09 de noviembre de 2020.

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"


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



☎ 1779

🌐 upana.edu.gt

📍 Diagonal 34, 31-43 Zona 16

En la ciudad de Guatemala, el día cinco de noviembre del año dos mil veinte, siendo las once horas en punto, yo, **BYRON GIOVANNI RAYMUNDO**, Notario me encuentro constituido en mi oficina profesional ubicada en séptima avenida quince guión trece zona uno, Edificio Ejecutivo, oficina veintitrés, ciudad de Guatemala, en donde soy requerido por **JOSUÉ DANIEL CARRANZA ALARCÓN**, y dice ser de treinta y cuatro años de edad, soltero, guatemalteco, Perito en Administración de Empresas, de este domicilio y se identifica con Documento Personal de Identificación (DPI) número de código único de identificación dos mil doscientos veintiuno espacio cuarenta y cuatro mil ochocientos veintitrés espacio cero ciento uno (2221 44823 0101) extendido por el Registro Nacional de las Personas, del municipio de Guatemala, del departamento de Guatemala. El objeto del requerimiento, es hacer constar su **DECLARACIÓN JURADA** de conformidad con las siguientes cláusulas: **PRIMERA**. Manifiesta **JOSUÉ DANIEL CARRANZA ALARCÓN**, 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 el requirente: i) ser autor del trabajo de tesis titulado: **"DEMANDAS POR REINSTALACIÓN LABORAL PROMOVIDAS POR CONTRATISTAS DEL ESTADO"**; 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 sola lado, que numero, sello y firma, 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 y un timbre fiscal del valor de cincuenta centavos de quetzal. Leo lo escrito al requirente, quien enterado de su contenido, objeto, validez y demás efectos legales, la acepta, ratifica y firma con el Notario que autoriza. **DOY FE DE TODO LO EXPUESTO.**



f-) **JOSUÉ DANIEL CARRANZA ALARCÓN**

ANTE MÍ:

Byron Giovanni Raymundo
Abogado y Notario

Nota: Para efectos legales únicamente el sustentante es responsable del contenido del presente trabajo.

Dedicatoria

A DIOS: Quien me ha dado la sabiduría para lograr esta meta.

A MI MADRE: Quien siempre me ha apoyado y me ha enseñado a que todos los sueños se pueden cumplir. Gracias por el ejemplo de lucha y perseverancia.

A MIS TIOS: Gonzalo, Lucy, Marcelo por todo el apoyo que me han brindado a lo largo de mi vida.

A MI HIJA: Daniela para quien quiero ser un ejemplo y me motiva a superarme día a día.

A MARIO DAVID: Por su apoyo, consejos y motivación para lograr esta meta

Índice

Resumen	i
Palabras clave	ii
Introducción	iii
Contratista	1
Características de la contratación administrativa	9
Reinstalación	23
Consistencia legal en sentencias judiciales	42
Análisis legal de las sentencias que resuelven la reinstalación promovidas por contratistas del Estado	53
Conclusiones	64
Referencias	66

Resumen

El Derecho Laboral tanto sustantivo como adjetivo, tiene una onda inclinación hacia la protección del trabajador, sin importar si este pertenece al ámbito privado o público, pues lo que pretende es lograr armonizar las desigualdades existentes sobre todo en lo referente al aspecto económico, por ello se han creado ciertas figuras precisamente dirigidas a la protección del trabajador, tal es el caso de la reinstalación, la cual genera además de una tutela, una certeza de permanencia laboral, lo que se puede traducir en la seguridad de que el trabajador no perderá su puesto de trabajo por motivos triviales o infundados, mucho menos por mala fe.

El tema de las demandas laborales de reinstalación promovidas por contratistas del Estado resulta ser bastante controvertido, porque por una parte existen normas como la Circular Conjunta de la Oficina Nacional de Servicio Civil, Ministerio de Finanzas Públicas y Contraloría General de Cuentas claramente indica que una persona individual contratada bajo el renglón presupuestario 029 no es un servidor público, no tiene relación de dependencia ni derecho a las prestaciones de un servidor público.

Con la presente investigación se analizó los argumentos tanto doctrinarios como jurídicos y jurisprudencia que determinan este tipo de relaciones laborales. Sin embargo, en reiteradas ocasiones las sentencias que ponen fin a estas controversias resuelven no sólo otorgándole la calidad de servidor público, sino además le conceden el derecho a su reinstalación, así como al pago de las prestaciones que hubiera dejado de percibir al encontrarse bajo el renglón presupuestario 029.

Palabras clave

Demandas. Reinstalación laboral. Contratista. Estado.

Introducción

Dentro de las formas que utiliza el sector público de Guatemala para la contratación de servicios técnicos y profesionales, se encuentra el renglón presupuestario 029, bajo la denominación de otras remuneraciones de personal temporal a quienes también se les conoce como contratistas. La contratación de estos servicios se realiza de acuerdo con los procedimientos establecidos en la Ley de Contrataciones del Estado y es estrictamente temporal. Sin embargo, personas contratadas bajo el renglón presupuestario 029 cuando sus contratos son rescindidos o al finalizar su vigencia, demandan al Estado argumentando un despido injustificado.

Las sentencias judiciales que resuelven estos casos se examinarán, porque los contratistas solicitan reinstalación laboral a pesar de no haber tenido una relación laboral. Los contratistas devengaron honorarios, no salarios y en sus contratos y en la legislación relacionada se indica que no tenían derecho a ninguna prestación de carácter laboral. Esto hace que la presente investigación busque determinar ¿Cuáles son los aspectos considerados por los jueces en materia laboral al dictar sentencia ante las demandas por reinstalación promovidas por contratistas del Estado? El problema se enmarca en el Derecho Laboral, tomando como referencia la legislación guatemalteca y sentencias dictadas por la Corte de Constitucionalidad.

Es por esta razón que la presente investigación perseguirá el objetivo general de determinar cuáles son los aspectos considerados por los órganos jurisdiccionales en materia laboral al dictar sentencias ante las demandas por reinstalación promovidas por contratistas del Estado; así como los específicos de conocer los aspectos doctrinarios y legales del servidor público y contratista, al realizar una demanda por reinstalación laboral y sus efectos, y analizar doctrinaria y legalmente las demandas de reinstalación promovidas por contratistas del Estado.

Por lo que para alcanzar estos objetivos la investigación se realizará a nivel bibliográfico, consultando diferentes textos de autores nacionales, por lo que el tipo de investigación será documental. La presente investigación será, además un estudio exploratorio y explicativo pues, derivado de la interpretación de las normas en conjunto con las sentencias judiciales y los fallos jurisprudenciales de la Corte de Constitucionalidad, se fundamentará su desarrollo.

Se utilizará el método deductivo, debido a que, partiendo del contenido de las sentencias judiciales relacionadas, comparadas con la normativa legal correspondiente, se deducirá si son consistentes o no; el método analítico-sintético, pues se estudiará e investigará el tema de cada una de las partes procesales que lo integran.

Logrando así abordar en primer lugar los aspectos más importantes del contratista, como lo es su definición, la contratación administrativa de servicios técnicos o profesionales de conformidad con la Ley de Contrataciones del Estado, el contrato administrativo, las características de la contratación administrativa y las clases de contratos administrativos; posteriormente se abordará lo relativo a la reinstalación, comenzando por establecer los aspectos más relevantes de la prescripción para demandar la reinstalación, la oportunidad procesal para solicitar reinstalación, los casos en que se puede solicitar la reinstalación del trabajador, los salarios dejados de percibir, los derechos de reinstalación en conflictos colectivos, el trámite establecido para las diligencias de reinstalación y los efectos de la reinstalación laboral. Luego se desarrolla lo relativo a la consistencia legal en las sentencias judiciales, su definición, importancia y el análisis jurisprudencial; para arribar al análisis legal de las demandas de reinstalación promovida por los contratistas del Estado.

Demandas por reinstalación laboral promovidas por contratistas del Estado

Contratista

La figura del contratista tiene una trascendencia en el ámbito jurídico tanto en materia laboral como en la materia administrativa, quiere decir que, puede ser abordado desde el punto de vista laboral y administrativo, y esta ambigüedad a lo largo del tiempo ha generado confusión; así mismo las distintas formas de contratación del Estado como lo es el “renglón 029, para otras remuneraciones de personal temporal” (Ministerio de Finanzas Públicas, 2018, p. 230) mediante el cual se realiza la contratación de los trabajadores, es imperante resaltar que bajo este renglón presupuestario, se contrata únicamente a aquellas personas que no son empleados, por lo tanto, no deben cumplir un horario, además que el contrato de estos no debe exceder de un año; precisamente esto es lo que permite diferenciar el mismo a los reglones 011, que se trata del personal presupuestado, y el 022 que se trata del personal por contrato. Aspectos que se irán abordando en el transcurso del desarrollo de la presente investigación y que permitirán ir dilucidando la problemática planteada.

Definición

El término contratista es bastante frecuente puesto que se trata de aquella persona que realiza, por encargo de otra persona, la ejecución de una obra determinada; según el Código Civil en su artículo 2000, se habla de contratista cuando una persona “se compromete a ejecutar y entregar una obra que le encarga otra persona, mediante un precio que ésta se obliga a pagar.” Puede observarse que la idea del Código señalado encuadra muy bien, en un trabajo temporal, pero profesional o técnico; ahora bien, la doctrina se refiere al contratista señalando que es “aquella persona que por encargo de otra, se compromete a ejecutar una obra determinada, con un precio establecido previamente, que debe ser cancelado por el dueño o comitente.” (Hernandez, 2006, p. 68) Quiere decir que, se trata de la realización de un trabajo temporal, especializado y determinado, por lo que no es una relación de trabajo fijo.

A partir de esta definición se analizará el renglón de contratación estatal que se mencionó anteriormente, para así determinar la razón por la cual por lo general en el ámbito laboral de gobierno se les coloca en el reglón 029 a los contratistas, lo cual será el primer paso para enarbolar la investigación propuesta, en el caso de los empleados que trabajan en forma fija en las distintas dependencias del estado se utiliza el reglón 011, para “Personal permanente. Comprende las remuneraciones en forma de sueldo

a los funcionarios, empleados y trabajadores estatales, cuyos cargos aparecen detallados en los diferentes presupuestos analíticos de sueldos.” (Ministerio de Finanzas Públicas, 2018, p. 247)

Estas personas tienen asignado un horario de trabajo y tienen derecho a todas las prestaciones de ley como lo es el seguro social otorgado a través del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, el Bono 14, el aguinaldo, vacaciones e indemnización, estos empleados únicamente podrán ser removidos de sus plazas por causa justificada, de lo contrario pueden acudir a los tribunales de justicia para ser reinstalados.

Por último, es importante mencionar el renglón 029, el cual fuera creado para permitir la contratación de personal profesión, técnico y calificado, sin que gozaran de categoría de empleados públicos, y para servicios bien definidos y de carácter temporal, se les paga en concepto de honorarios, según el Manual de Clasificaciones Presupuestarias para el Sector Público de Guatemala.

Estas personas contratadas no tienen categoría de empleados públicos, por su carácter de realización del servicio temporal y bien determinado; ahora bien, en la práctica, se contratan muchos profesionales bajo esta última categoría, para desempeñar sus labores por hasta un año, el problema principal que presenta actualmente este renglón es su falta de registros, ya

que cuando originalmente se creó el mismo, era muy poco utilizado, mientras que en la actualidad existe una gran cantidad de personas contratadas bajo este régimen de contratación. Esto ha generado demandas de reinstalación al término de los contratos, puesto que la mala utilización de la figura permite que se desvirtúe el objeto del renglón y se caiga en la figura de otro, que en su caso puede ser 022 o 011, como más adelante se podrá observar, aun en la opinión de los órganos jurisdiccionales.

Contratación administrativa de servicios técnicos o profesionales de conformidad con la Ley de Contrataciones del Estado

Según lo establecido en el Manual de Clasificaciones Presupuestarias para el Sector Público de Guatemala las personas que prestan servicios técnicos y profesionales se contratan bajo el renglón 029; quienes según el ordenamiento jurídico nacional vigente, no ostenta la calidad de servidores públicos, por lo que dentro de su contrato debe quedar claramente estipulado que tampoco tienen derecho a ninguna de las prestaciones de carácter laboral que la ley otorga a los servidores públicos, tales como indemnización, vacaciones, aguinaldo, bonificaciones, pagos de tiempo extraordinario, licencias y permisos, además no se les hará ningún descuento para el Fondo de Clases Pasivas Civiles del Estado, del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, entre otros.

El artículo 44 inciso e) de la Ley de Contrataciones del Estado, reconoce la capacidad para realizar la contratación administrativa de servicios técnicos y profesionales, señalando que “Los sujetos obligados de conformidad con la presente ley, podrán realizar de manera directa, la contratación de servicios técnicos y profesionales individuales en general.” Esta contratación debe atender a que el ordenamiento jurídico nacional establece que la suscripción de la contratación administrativa de los servicios técnicos y profesionales se deberá llevar a cabo por el funcionario de grado jerárquico inferior al de la autoridad que lo aprobará, según lo establecido en el artículo 9 de la Ley de Contrataciones del Estado; luego de haber realizado esta suscripción del contrato, antes de que tenga lugar su aprobación, el contratista debe constituir la garantía de cumplimiento correspondiente, en el plazo establecido en la literal b) del artículo 53 del Reglamento de la Ley de Contrataciones del Estado. Cada institución debe elaborar el plan anual de las contrataciones dentro del renglón 029.

Se debe entender que los servicios técnicos son aquellos prestados mediante el conjunto de actividades que requieren cierto grado de conocimiento, experiencia, calificación, capacitación o acreditación, realizadas por una persona individual o jurídica; en este caso los técnicos no universitarios que se contraten deben cumplir con acreditar, previo al contrato, la preparación técnica recibida, mediante constancia certificada

extendida por la institución autorizada estatalmente. Mientras que los servicios profesionales son aquellos servicios prestados por una persona individual quien acredita cierto grado académico a través de su titulación universitaria, así como se encuentra colegiado como lo establece la Ley de Colegiación Profesional Obligatoria.

Quiere decir que, la contratación de los servicios técnicos y profesionales, deben llevar un proceso bien establecido, el cual debe ser cumplido en su totalidad para que exista y se lleve a cabo su respectivo registro por la Dirección Técnica del Presupuesto y se pueda gestionar los pagos respectivos. El contrato en este caso debe determinar si se trata efectivamente de servicios contratados o profesionales, realizando inmediatamente una descripción detallada del objeto del contrato; así mismo debe establecerse que el acto contractual no crea relación laboral entre las partes, puesto que la retribución acordada por los servicios no es para ningún puesto, empleo o cargo público, tal y como lo establece la Ley de Servicio Civil.

Contrato administrativo

Los contratos administrativos, tienen una datación muy antigua, por lo mismo cuentan también con una serie de orientaciones, teorías y conceptos; han de atenderse entonces, únicamente los más importantes, en

todo caso es imperante señalar que el término contrato proviene de “la voz latina *contracturs*, que quiere decir lo contraído, por ser el participio pasivo del verbo *contrahere*, derivado de *cum* y *trato*, traducibles como venir en uno, ligarse, lo que después se entiende, como acuerdo de voluntades.” (Fernandez, 2016, p. 161) El ordenamiento jurídico nacional, orienta al contrato a brindar la certeza jurídica que tanto necesita la sociedad al realizar un acuerdo de voluntades, pues ha de tenerse plena conciencia de que precisamente de un acuerdo de voluntades nace este, por lo cual las personas individuales o jurídicas, hasta el Estado mismo, deben tener capacidad legal para celebrarlo.

Siguiendo esta idea Colin y Capitant, definen al contrato como “Acuerdo de dos o más voluntades, dirigido a producir efectos jurídicos.” (1960, p. 568) Podría considerarse que al definir en estos términos al contrato puede estarse confundiendo con el convenio, aunque se debe entender que este es el género y el contrato la especie; es por esta razón que existe cierta inclinación por ser más específico en la definición, indicando que se trata del “negocio jurídico patrimonial de carácter bilateral” (Diaz & Guillón, 1977, p. 30) ahora bien, para definir lo que es el contrato administrativo, por los sujetos que intervienen en el mismo es importante definirlo de una manera más detallada, tal y como lo hace Calderón citando a Godínez:

Una declaración de voluntad del Estado, a través de sus órganos centralizados y entidades autónomas y descentralizadas, con una persona individual o colectiva, privada o pública, nacional o internacional, con el compromiso del primero de pagar honorarios o un precio por la actividad, servicio o bien, que le presta el contratante, bajo las condiciones establecidas en las leyes de orden público y sometidos en caso de conflicto o incumplimiento a la jurisdicción privativa de lo contencioso administrativo. (2004, p. 404)

Se puede observar que se sigue enfatizando en la declaración de voluntad, pero ahora el autor ya menciona a los sujetos que realizan la misma, quienes de cierta manera le dan la categoría de administrativo al contrato, siendo en todo caso, el Estado a través de sus dependencias y órganos quien al contratar lo convierte en tal, por esta razón el autor procura dejar bien en claro la relación existente entre ambos sujetos, y el contenido del acuerdo al cual se comprometen. Al participar el Estado a través de sus entidades, instituciones y distintos órganos se considera que existe una de las partes en cierta posición privilegiada.

En sí de lo que se habla en todas las definiciones, de una o de otra manera, es que la administración pública, indiscutiblemente necesita la colaboración de los particulares, para llevar a cabo una gran cantidad de las funciones que le son propias, por una parte, porque le resulta imposible realizarlas por sí misma, y además porque en muchas oportunidades se logra alcanzar una mayor eficiencia económica. Es decir, el Estado necesita de la colaboración de los particulares, quienes mediante el

contrato administrativo se comprometen a realizar las tareas que se les encomiende por este a través de sus entes y órganos.

Esta forma de contratación al nacer a la vida jurídica trajo consigo una gran polémica, porque muchos de los estudiosos, consideraban que era imposible considerar que el Estado pudiera celebrar auténticos contratos; sin embargo, una vez soslayada esta inquietud, luego de dilucidada la naturaleza jurídica y el carácter que estos contratos traerían aparejados, ha desaparecido prácticamente la posición negativa de los contratos administrativos. En todo caso, se puede llegar a concretar una definición propia que descansa en todas las aportaciones e ideas antes mencionadas, bajo el entendido de que se está delante del contrato administrativo, cuando existe un acuerdo de voluntades, como acto generador de obligaciones, en el cual el Estado a través de sus distintos entes, entidades, instituciones y órganos, quien en ejercicio de la función administrativa que le corresponde, celebra un contrato con otra persona particular, individual o jurídica, con el fin de satisfacer las necesidades públicas o lograr la prestación de un servicio también con utilidad pública.

Características de la contratación administrativa

Según Gordillo, dentro de los aspectos más característicos del contrato administrativo se encuentran:

1º) La limitación de la libertad contractual de las partes, (...) 2º) La desigualdad jurídica de las partes, (...); b) ejecutar el contrato por sí o por un tercero, (...); y c) dejarlo sin efecto directa y unilateralmente, (...) 3º) La mutabilidad del contrato, (...). 4º) La peculiaridad de que el contrato administrativo puede producir efectos frente a terceros, (...). 5º) El privilegio de la decisión unilateral y ejecutiva, (...) 6º) La facultad administrativa de imponer sanciones al contratista por incumplimiento, (...). 7º) La inaplicabilidad de la *exceptio non adimpleti contractus*, (...). (1997, p. 333)

Se pueden tomar como elementos característicos del contrato administrativo, a) El hecho de que es creador, modificador, transmisor o extintor de derechos y obligaciones con un beneficio o utilidad pública; b) posee bilateralidad, aunque todo contrato posee por lo general bilateralidad, es importante resaltarla en este caso, puesto que las corrientes negativas del contrato administrativo, señalaban que este lo que tenía era unilateralidad, y que las otras partes solamente se adherían a las órdenes de la entidad estatal; sin embargo, actualmente se puede observar de que se trata de un acto bilateral en donde se armoniza la voluntad de la administración pública y la del contratante o contratista en su caso. c) existe cierta desigualdad de las partes, nota característica de los contratos administrativos actuales, esta desigualdad descansa en que una de las personas es un ente de Derecho Público, mientras que el otro es uno de Derecho Privado, lo cual genera un acto complejo contractual que necesariamente deberá ser regido por el Derecho Administrativo.

d) Los contratos administrativos, se caracterizan también por poseer una restricción en cuanto a la libertad contractual, sobre todo de parte de la administración pública, quien por lo general debe cumplir con una serie de procedimientos para la selección de la otra parte, mientras que esta última también se ve limitada en cuanto a decidir los términos en que se establecerá el clausulado que a ella le corresponde, además por lo general esta tiene impedimento de subcontratar, transferir, ceder o negociar con el contrato, pues se suscribe a título personal y la obligación y derechos tienen la misma naturaleza. e) Existe un interés público que prevalece, este se deriva de la utilidad o necesidad pública que tiende a satisfacer el contrato administrativo, por lo tanto, el interés privado no podrá prevalecer ante el interés público; es decir, el beneficio de la mayoría se impondrá sobre el beneficio del particular.

f) el contrato administrativo posee cláusulas exorbitantes que no son más que aquellas disposiciones que le conceden al Estado, la garantía de poder ejercer el control y la fiscalización del contrato, por ello, existe cierta preferencia dentro del mismo. g) la preferencia estatal o del Estado, es otra característica de estos contratos ya que es la administración pública quien establece las condiciones y requerimientos contractuales, por ello se considera que impone las mismas, mientras que la otra parte únicamente se adhiere a lo contemplado por este. h) cualquier controversia surgida de los contratos administrativos debe ser sometida a una jurisdicción

especial, que controle la legalidad y la juridicidad de la administración pública. i) se caracteriza también por ser un contrato celebrado entre personas que deben ser bien definidas, lo que se denomina *intuitio personae*.

j) El contrato administrativo es formal, debido a que la administración pública debe celebrar los contratos cumpliendo con una serie de procedimientos y requisitos como lo es el de la compra directa, contrato abierto, cotización, licitación, contratación de personal, etcétera. k) algunos contratos administrativos además de todos los requisitos comunes para estos deben cumplir con la aprobación del Congreso de la República según lo establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala en su artículo 183 literal k) y el artículo 96 de la Ley de Contrataciones del Estado. l) otra característica de los contratos administrativos es que puede existir la mutabilidad de las cláusulas de este cuando el interés público así lo exija, por lo tanto, se le confiere a la administración pública cierta flexibilidad en sus relaciones contractuales, aspecto que no es permitido en los contratos privados.

Clases de contratos administrativos

Una clasificación de los Contratos administrativos es la presentada por Calderón, quién indica: “el contrato de obras públicas, contrato de suministros, concesión de servicios públicos, contrato de servicios al

Estado, Contrato de consultoría profesional, Contrato y explotación de recursos no renovables” (2004, p. 403) En este orden de ideas es menester hacer referencia a cada uno de estos contratos, por lo tanto se partirá del contrato de obras públicas, el cual hace referencia a aquellos contratos que tienen como finalidad la construcción, modificación, reconstrucción o mantenimiento de un edificio o de alguna otra obra de utilidad pública; entran dentro de estos contratos aquellos celebrados para la construcción de carreteras, calles, puentes, escuelas, hospitales, etcétera; ya que todos estos benefician a las comunidades y a la población en general.

Por su parte el contrato de suministro, de manera genérica se encuentra regulado en el Código de Comercio, mismo que al tenor del mismo se define en el artículo 707 como aquel en que “una parte se obliga mediante un precio, a realizar en favor de la otra, prestaciones periódicas o continuadas de cosas muebles o servicios.” El objeto del suministro descansa en el deseo de conseguir una satisfacción rápida, segura y económica a las necesidades constantes de la vida moderna, tiene una importancia bastante trascendente dentro del ámbito administrativo, puesto que es a través de este contrato que la administración pública obtiene los bienes muebles y materiales de oficina, educación, hospitalarios, etcétera, que según sea la función que desempeñen vayan necesitando.

Otro contrato administrativo es el de concesión de servicios públicos, este contrato puede ser definido como el contrato “por medio del cual se concede a un particular el manejo y explotación de un servicio público o la explotación y aprovechamiento de bienes del dominio del Estado.” (Fraga, 1998, p. 242) Es decir que este, es el contrato administrativo a través del cual el Estado le encarga a una persona, ya sea individual o jurídica, pública o privada, por determinado tiempo, la organización, funcionamiento y prestación de un servicio público. En este contrato existe un sujeto denominado concesionario, que actúa a su costa y bajo su propio riesgo, para prestar el servicio público de que se trate, a cambio de recibir la retribución correspondiente que se ha fijado, la cual por lo general es pagada por los usuarios que reciben dicho servicio, el cual puede ir acompañado de algún tipo de subvención o garantía otorgada por el Estado.

El contrato de servicios al Estado, a través de este contrato en particular, individual o jurídico, público o privado, le presta algún servicio al Estado, en este caso se trata de trabajos menores, como puede ser el mantenimiento de algún equipo o maquinaria. El contrato de consultoría profesional se trata de la prestación de un servicio especializado, por parte de una empresa o particular, que posee un grado profesional o técnico necesario para brindar la asesoría que el ente, institución u órgano del Estado necesita para la toma de decisiones, la implementación de proyectos, y

otros; en este caso se presentan por ejemplo los estudios de factibilidad, los estudios jurídico-sociales, etcétera.

El contrato y explotación de recursos no renovables, los recursos no renovables que son explotados por excelencia son los hidrocarburos y los minerales, entre ellos, el níquel, aluminio, plata, hierro, pero también se encuentran el petróleo, el gas natural, el carbón, entre otros; precisamente el contrato que permite a una persona individual o jurídica, pública o privada, la explotación de estos materiales es el que tiene esta denominación.

Principios de los contratos administrativos

Los principios en cualquier ámbito del derecho resultan ser sumamente imperantes, puesto que representan las bases fundamentales dentro de las cuales se sustentan cada una de ellas, son los que marcan los causas dentro de los cuales cada figura jurídica debe desenvolverse, y de la cual en caso de duda no podrán apartarse en ninguna circunstancia, pues eso sería negar la naturaleza de dicha figura jurídica. Ahora bien, cuando se habla del principio de legalidad se debe entender que se está frente al mandato de que nada puede hacerse fuera de la ley, ni aun la administración pública puede salirse de ella, por lo tanto todo contrato o acto que celebre deberá

estar establecido en ley, y guardar las formas y procedimientos determinados en esta.

Otro principio que rige a los contratos administrativos es el de moralidad, que es el que establece que en todo momento las partes en estos contratos deberán actuar conforme a la buena fe, la moral y la ética, por lo tanto, serán guiadas por la honradez y la honorabilidad, dentro de la negociación y celebración de estos. Además, también deben observar el principio de continuidad, ya que los contratos administrativos no deben suspenderse, ni retrasarse, esto sobre todo cuando se trata de la prestación de servicios, en cuyo caso se podrán aplicar penalidades o sanciones, según establezca el derecho. Por otra parte, ha de seguirse el principio de transparencia, pues dentro de la administración pública los actos o contratos no podrán ser dudosos, lo cual logran hacer mediante la publicidad que tienen los mismos, y la disposición de estos para el público en general.

El principio de libre competencia dentro de los contratos administrativos busca no permitir el monopolio, por lo tanto, promueve la participación, concurrencia imparcial y objetiva, y la pluralidad de actores, dentro de los distintos procesos a través de los cuales se crean los mismos, como por ejemplo es la licitación y la cotización. Además, se presenta el principio de imparcialidad, quiere decir que la administración pública al momento de tomar la última decisión contractual debe actuar con total objetividad,

equidad, equilibrio y neutralidad, de manera que la contratación bajo ninguna circunstancia adolezca de parcialidad, o manifieste cierta inclinación hacia alguien en particular, ya que todos los postulantes, así como la población en general deberán tener el mismo derecho y oportunidad de participar, así como de ser electos para celebrar un contrato administrativo con el Estado.

El contrato administrativo debe basarse, así mismo en el principio de economía, por lo tanto, se caracterizará por su simplicidad, austeridad, concentración y ahorro en el uso de los recursos en cualquiera de las diversas etapas que se encuentre el mismo. El principio de eficiencia, resulta ser otro principio que debe observar el contrato administrativo, ya que para que todos los bienes y servicios sean bien utilizados, bajo los estándares de mejor calidad, precio, tiempo de ejecución y demás condiciones, el Estado debe basar sus contrataciones en el principio de eficiencia. Además, debe atenderse dentro de la contratación administrativa, al principio de trato justo e igualitario, pues este es el que establece la prohibición de privilegios, ventajas o prerrogativas, salvo aquellas que hubieren sido establecidas a través de la ley, en cuanto a los criterios de calificación, oferta o postulación, según sea el caso.

El principio de equilibrio financiero, resulta también ser muy importante, ya que habla de procurar que tanto en la celebración de los contratos administrativos como en su cumplimiento a través del tiempo, ninguna de las partes resulten perjudicadas de alguna manera, por lo cual se debe mantener dicho equilibrio; por esta razón se le denomina a este como principio de la ecuación financiera. El principio del orden público establece que ningún contrato debe alterar el orden público, ya que esto lo que traería consigo es la pérdida de los fines y objetivos del Estado, sobre todos los relativos al bien común. El principio de la manifestación de la voluntad establece que tanto el particular como el Estado deben manifestar sus voluntades, ya que no podrán celebrarse contratos sin que medie esta declaración que será la clara expresión de la soberanía del Estado y de la voluntad del particular.

Contrato de servicios técnicos o profesionales

Precisamente en este contrato existe una controversia bien marcada, pues mientras que por un lado existe la postura que lo considera un contrato administrativo, existe otra tendencia a considerarlo más bien una relación laboral, la cual a través de la figura contractual se procura ocultar o evadir su naturaleza eminentemente laboral. En el primero de los casos como se ha podido observar dentro del apartado que se habló de las clases de contratos administrativos, este contrato es el que crea un vínculo que une

a un técnico o profesional versado en determinado ámbito del saber con el ente, institución u órgano estatal que solicita sus servicios, a cambio de recibir determinada retribución económica, llámese por lo general honorarios. Ahora bien, dentro del ámbito laboral, se estaría hablando de la subordinación de un profesional o técnico, que presta sus servicios de la misma categoría, bajo una dependencia y en un horario determinado, con el objetivo de recibir determinada remuneración en forma periódica y continuada.

En cuanto a la naturaleza jurídica de la prestación de servicios técnicos y profesionales, existen varias corrientes, por una parte está la corriente civilista, la corriente laboralista y la corriente administrativa, en la primera de estas es en la que se encuadra la definición presentada por Cabanellas, quién señala que se trata del “contrato por virtud del cual una de las partes se obliga a prestar a otra un servicio por un precio cierto.” (1979, p. 53) Esta orientación civilista es la seguida por el Código Civil guatemalteco, el cual señala en su artículo 2027 que “los profesionales que presten sus servicios y los que los soliciten, son libres para contratar sobre honorarios y condiciones de pago.” Solamente si los profesionales pactaran lo contrario ellos deben recibir una remuneración, esta excepción es la contenida en el artículo 2032 del mismo cuerpo legal, que señala que “salvo pacto en contrario, los que prestaren servicios profesionales tendrán

derecho a ser retribuidos, cualquiera que sea el éxito o resultado del negocio o asunto en el cual hubieren intervenido.”

Esta regulación parece inclinarse a los profesionales y técnicos que ejercen su profesión de manera liberal, y no hacia aquellos que deciden prestar sus servicios subordinados a un patrono, pues en este caso cambiaría totalmente el sentido de la relación y de la prestación de los servicios. Es a partir de allí que se puede mencionar que nace la corriente laboralista, la cual considera que la naturaleza jurídica de la prestación de servicios técnicos y profesionales es netamente laboral, toda vez que tenga lugar el que el técnico o profesional no desempeñe su profesión en forma liberal, que suscriba un contrato de prestación de servicios con un patrono particular, en donde se comprometa a realizar determinadas actividades propias de su profesión a cambio de cierta remuneración que reciba en forma periódica, así como que este preste sus servicios en forma continuada y dentro del centro de labores que el patrono lo designara, y que el profesional o técnico presta sus servicios bajo la condición de dependencia y subordinación, con relación a un patrono.

La corriente administrativa por su parte es la que considera que se trata de los contratos celebrados entre el Estado, a través de sus dependencias y los profesionales o técnicos, quienes, en su calidad de empleados, prestan sus servicios, la diferencia fundamental en este caso, es que cualquier

diferencia que surja entre estos deberá ser dilucidada en el ámbito jurisdiccional administrativo. Según la orientación que se sigue así será la postura al momento de sustanciarse una controversia por lo tanto es muy importante analizar la postura que cada una de las partes adoptan ante esta problemática, pero sobre todo se debe analizar la postura y criterios jurisprudenciales, que en este sentido se manejan, pues ellos serán los que marcarán los causes de la misma.

Elementos del contrato de servicios técnicos o profesionales

El ordenamiento jurídico guatemalteco no define lo que debe entenderse por profesional, sin embargo, del contenido de las normas que establecen lo relativo a la prestación de servicios profesionales, tanto en el Código Civil, como la Constitución Política de la República de Guatemala y la Ley de Colegiación Profesional Obligatoria, se puede señalar que se trata de la persona que a través de un título universitario facultativo y la colegiación profesional obligatoria, puede ejercer determinada actividad o profesión liberal; por lo cual puede prestar sus servicios a toda aquella persona que le solicite los mismos, a cambio del pago de honorarios, que no es más que la remuneración por la prestación de servicios realizada. El otro de los sujetos del contrato de servicios técnicos y profesionales, son las personas que contratan dichos servicios, cuando se trata de un profesional liberal, esta persona se denomina cliente. Ahora bien, cuando

se trata de la prestación de servicios dentro de una relación de subordinación, se estará frente a un patrono.

En cuanto a los elementos reales de este contrato se deben mencionar los servicios profesionales, y la retribución recibida por aquellos; en caso de los servicios profesionales, se trata de los procesos académicos e intelectuales, técnicos y expertos que la persona presta en la relación contractual civil, mercantil o laboral de que se trate. En cuanto la retribución que se deriva de la prestación de los servicios profesionales, como se ha venido aclarando podrá ser denominada honorarios, en el caso de la profesión liberal, y como sueldo o salario cuando se trata de una relación laboral de dependencia. En el caso de los honorarios se trata de “la retribución o remuneración a que tienen derecho todos los profesionales por la prestación de sus servicios.” (Jimenez, 2010, p. 46) Por su parte el sueldo o salario es definido en el Código de Trabajo, en su artículo 88, en donde establece que se trata de la “retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos.”

Así mismo tiende a hacerse cierta diferenciación entre sueldo y salario, en el primero de los casos se refiere al pago por el trabajo realizado por cualquier trabajador por parte de su patrono, en el caso de los salarios se pueden referir únicamente a las retribuciones económicas realizadas a

quien ha prestado sus servicios profesionales o técnicos; en el caso del sueldo o salario será el que servirá como base para el cálculo de las prestaciones laborales que le corresponden al trabajador; mientras que los honorarios no conllevan ninguna otra prestación en sí, una vez pagados los honorarios se ha concluido la responsabilidad de quien contrató los servicios profesionales.

Reinstalación

Se puede pensar que se trata de volver a poner las cosas o situaciones al lugar o posición que les correspondía. El significado de esta palabra según Cabanellas, trata de la “restitución de una cosa. Recobro. Recuperación, Restablecimiento de la posesión turbada en el dominio despojado. Devolución de lo tomado o recibido anticipadamente o en préstamo.” (1979, p.526) Quiere decir que se habla de volver las cosas o las situaciones a la posición de la cual, por alguna razón, fuera apartada. Se puede entonces comprender que este término trae consigo la idea de que algo ha sido quitado del lugar que le correspondía, y cuando se trata del ámbito laboral rápidamente se piensa en un individuo que ha sido separado del puesto de trabajo que tenía a través de un determinado contrato.

En este orden de ideas, se puede decir que luego de que se ha logrado establecer que el trabajador, quien desempeñaba sus labores en determinado puesto, fue separado de este de manera injustificada, el juez al finalizar el proceso de conocimiento correspondiente, en sentencia dicta volver a establecer al trabajador en su puesto de trabajo; es decir, resuelve que el trabajador debe ser reinstalado nuevamente en su trabajo, cuando el patrono cumple con lo resuelto por el juez en sentencia de reinstalación, se cumple con la función principal que posee esta institución jurídica, la cual esencialmente es garantizar al trabajador la estabilidad en su trabajo.

La función de la reinstalación es el aseguramiento de la estabilidad laboral del trabajador, deriva del mismo principio de estabilidad en el cual se encuentra fundamentado el Derecho Laboral mismo. Originalmente se le conceptualizó bajo el término de la reincorporación o reintegro; sin embargo, este último parece ser menos apropiado puesto que hasta cierto punto desvirtúa la tutela o protección esencial que posee la institución de la reinstalación.

“Los inicios de la reinstalación en el derecho de trabajo latinoamericano, deben buscarse orgullosamente en la Constitución mexicana de 1917.” (Trueba, 1982, p. 106). En Guatemala el primer antecedente de la reinstalación tuvo lugar con el primer Código de Trabajo, que entrará en vigor en 1947, con el Decreto 330 del Congreso de la República de

Guatemala, mismo que posteriormente fuera modificado en gran parte con el Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

La importancia de la reinstalación radica en la capacidad que se le otorga al trabajador de ser regresado al puesto de trabajo del cual se le separó por un despido injustificado o cuando tengan lugar algunos de los casos especiales, como el despido de la mujer en estado de gravidez o lactancia que establece la literal c) del artículo 151 del Código de Trabajo. En este orden de ideas, se puede observar que este cuerpo legal, reconoce como sujetos del derecho a la reinstalación, no sólo la mujer en el caso señalado anteriormente sino además los trabajadores miembros de un sindicato en formación que hubieran sido despedidos por encontrarse organizándose, con base al artículo 209 del Código de Trabajo.

También pueden ser sujetos de reinstalación aquellos trabajadores amparados por resolución emitida por algún tribunal de trabajo, que conozca el planteamiento de un conflicto colectivo de carácter económico social, artículo 380 del Código de Trabajo, lo cual más adelante se abordará detalladamente; y los trabajadores del sector público que sean despedidos injustificadamente, contenida en la Ley de Servicio Civil, artículo 37 literal k).

La reinstalación tiene como principal finalidad lograr la estabilidad en el empleo, logrando generar en los trabajadores un sentimiento de seguridad laboral y tranquilidad; lo que indiscutiblemente coadyuva a que este realice con mayor rendimiento las tareas diarias en su puesto de trabajo; por lo tanto, también se preocupará de llenar lo mejor posible las expectativas que tiene el patrono para su puesto de trabajo, ya que él no se encuentra perturbado en el ejercicio de sus funciones o labores diarias.

Prescripción para demandar la reinstalación

La mayoría de los sistemas jurídicos reconocen la influencia que tiene el paso del tiempo sobre los derechos, en ellos por lo general se distingue como consecuencia de este, que se extingan los derechos, o en su caso se extingan las acciones. En otro sentido el transcurso del tiempo también puede servir como un medio de defensa, en cuyo caso toma la modalidad de excepción frente a la acción legal. Ahora bien, en materia laboral se suele definir a la prescripción como “...Una suerte de renuncia tácita a una ventaja establecida por el ordenamiento positivo en favor de alguien que, por cuenta de su supuesto desinterés en la persecución del derecho que le corresponda, perderá los respectivos mecanismos legales de cobro.” (Toledo, 2013, p. 372)

Es por lo anterior que se entiende que la prescripción provoca que la persona que poseía un derecho, como el de la reinstalación, puede perderlo por el transcurso del tiempo, el cual opera en su contra, pues una vez cumplido el plazo señalado en la ley para reclamar al patrono el devolverlo a su puesto de trabajo, este definitivamente ya no podrá hacerlo. El Código de Trabajo en el artículo 258 establece respecto a la prescripción que:

Es un medio de librarse de una obligación impuesta por el presente Código o que sea consecuencia de la aplicación, del mismo, mediante el transcurso de cierto tiempo y en las condiciones que determina este capítulo. El derecho de prescripción es irrenunciable, pero puede renunciarse la prescripción ya consumada, sea expresamente, de palabra o por escrito o tácitamente por hechos indudables.

La reinstalación se encuentra en primer término contenida en Código de Trabajo, en el cual se hace referencia a la terminación de los contratos de conformidad a las causas justas de despido señaladas en el artículo 77 del mismo cuerpo legal. Si no se cumplen dichas causas el trabajador, previo de que transcurra el término de la prescripción, tiene derecho a demandar al patrono para exigirle su reinstalación inmediata en el trabajo, en el mismo puesto y en las mismas condiciones en las que se encontraba antes de que se produjera el despido; así como el pago de los salarios y demás prestaciones dejadas de percibir desde el momento de su despido hasta su efectiva reinstalación, sin que se afecte la continuidad de sus servicios.

En este caso se estaría ante una prescripción que afecta directamente al trabajador, ya que este podría perder el derecho a reclamar su derecho a ser reinstalado, por el paso del tiempo. Al respecto de la prescripción que afecta al trabajador el Código de Trabajo señala en el artículo 260 que “los derechos de los trabajadores para reclamar, contra su patrono en los casos de despido (...) prescriben en el plazo de treinta días hábiles contados a partir de la terminación del contrato (...)” Esta prescripción se aplica por excelencia, en el caso en que el trabajador quiera que se le pague su indemnización y demás prestaciones laborales, reconocidas en ley.

Desde una opinión netamente fundamentada en la protección del trabajador esta prescripción puede llegar a ser contraria a los principios tutelares del Derecho Laboral, puesto que en muchas ocasiones el trabajador pierde este derecho debido a que no cuenta con la debida ilustración o conocimiento, para conocer que existen estos términos en los que puede perder su derecho. Por lo tanto, la prescripción en los casos de los Derechos de los Trabajadores debería no estar sujetos a una perdida por prescripción.

En el caso de la reinstalación este es el plazo para la prescripción que se procura utilizar, puesto que como no se encuentra normada expresamente dentro del Código de Trabajo, se entiende que el término que se aplica para poder demandar es el de orden genérico, el cual es utilizado en forma

análoga. Se debe prestar mucha atención que la solicitud de reinstalación no interrumpe el plazo de prescripción que anteriormente se mencionaba de 30 días para solicitar el pago de indemnización y demás prestaciones, por despido injustificado; por lo tanto si no se interpone la demanda que propiamente pretende el pago de estos, el derecho a pedir el pago de estos se pierde una vez transcurrido este lapso. Otro aspecto muy importante es que ambas reclamaciones deben ser promovidas de forma separada, ya que esta última se evacúa en la vía ordinaria mientras que la otra en la vía incidental.

Oportunidad procesal para solicitar reinstalación

Según lo contenido en el Código de Trabajo, específicamente en el artículo 264, que se citaba anteriormente, el plazo para solicitarse ante los órganos jurisdiccionales, la reinstalación del trabajador prescribe en dos años. Aunque en la mayoría de los casos la solicitud que se hace ante el juez, viene acompañada de otras acciones, este es el caso del juicio ordinario laboral que se instaura para lograr el pago de prestaciones e indemnización y declaración de despido injustificado promovido por la mujer embarazada, que gozando de inamovilidad fuera despedida, en cuyo caso dentro de la demanda misma, se puede solicitar además la reinstalación de esta a su puesto de trabajo, precisamente invocando la señalada inamovilidad.

En otro momento en que se puede presentar la solicitud de reinstalación tiene lugar cuando son despedidos los miembros de un sindicato de trabajadores, quienes gozan de inamovilidad, una vez ocurrido el despido se deberá presentar la solicitud de su reinstalación, a lo cual previo a evacuar las diligencias respectivas el juez deberá resolver ordenando la reinstalación inmediata de estos. En este orden de ideas, se considera que la oportunidad procesal para que se solicite la reinstalación de los trabajadores, tiene lugar cuando este es despedido gozando del carácter de inamovible o en su caso cuando se trate de trabajadores del Estado y se trate de una causa injustificada de despido.

Casos en que se puede solicitar la reinstalación del trabajador

De conformidad con las normas jurídicas ordinarias el proceso de reinstalación puede tener lugar cuando se presente uno de los sujetos que tienen derecho a la reinstalación: El despido de la mujer en estado de gravidez o lactancia. En este caso lo que se pretende es proteger a la mujer trabajadora, que por tener consideraciones especiales derivadas del embarazo o la lactancia, el patrono la puede considerar una desventaja económica, ya que ha de recordarse que no se les puede someter a trabajos físicos, según la literal e) del artículo 151 del código de Trabajo y por otra parte, en el caso de la lactancia su horario efectivo de trabajo se ve

reducido al concederle, con goce de salario, según el artículo 153 del mismo cuerpo legal.

Por lo tanto, y para evitar que se les deje sin trabajo en este periodo tan importante de su subsistencia, es que el derecho de trabajo siendo tutelar ha previsto en el Código de Trabajo la protección de la misma. Esto se contempla en el Código de Trabajo dentro del artículo 151 literal c como una prohibición al patrono.

En este artículo, claramente se evidencia la tutela de la mujer trabajadora, para que ésta no sea despedida de forma mezquina o egoísta por parte del patrono, por el simple hecho de estar embarazada o en período de lactancia; sin embargo, no deja en total ausencia la capacidad para demandar al patrono, ya que se le otorga esta posibilidad salvo que existieran las causas justificadas, debidamente probadas, que establece el Código de Trabajo.

Los trabajadores miembros de un sindicato en formación que hubieran sido despedidos por encontrarse organizándose. Cuando se comienza a formar un sindicato, es menester establecer la formación del Comité Ejecutivo del mismo el cual según la ley gozan del derecho de ser inamovibles; por lo tanto si en su caso fueran despedidos por el patrono que quiere impedir la organización de sus trabajadores, estos se

encuentran tutelados por la literal d) del artículo 223 del Código de Trabajo, que establece que “los miembros del Comité Ejecutivo, gozan de inamovilidad en el trabajo que desempeñen durante todo el tiempo que duren sus mandatos y hasta doce meses después de haber cesado en el desempeño de los mismos.”

La finalidad que conlleva en sí misma esta norma, y la reinstalación que se deriva de la misma, es garantizar el legítimo ejercicio de la libertad de sindicalización que la misma legislación establece para todos los trabajadores; ya que despedir al Comité Ejecutivo de una organización sindical, tendría como consecuencia desestabilizar a la misma, y además desmotivar a los seguidores de estos, con lo cual se coartaría dicho derecho y cualquier organización sería disuelta fácilmente.

c) Los trabajadores amparados por resolución emitida por algún tribunal de trabajo, que conozca el planteamiento de un conflicto colectivo de carácter económico social. Cuando tiene lugar un conflicto de carácter colectivo económico social es el juez quien debe autorizar para dar por terminados los contratos de trabajo, este aspecto, se encuentra contenido en el artículo 380 del Código de Trabajo. Este artículo protege evidentemente a los trabajadores que únicamente quieren proteger sus derechos a través de la instauración de un conflicto de carácter económico social, ante las intenciones del patrono de disolverlos u obligarlos a

desistir de buscar mejoras laborales de todos en general, por esta razón el mismo obliga al órgano jurisdiccional a actuar inmediatamente que tenga conocimiento del despido que hubiera tenido lugar bajo estas condiciones.

En la práctica esta es una de las situaciones que menos se respetan, pues los empleadores aun encontrándose prevenidos de no despedir a ningún trabajador, por lo general optan por la terminación de los contratos aun sin autorización judicial; esto se encontró reforzado por el Decreto 35-96 del Congreso de la República, que contiene Reformas a la Ley de Sindicalización y regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, Decreto 71-86 del Congreso de la República de Guatemala, en el que se limitó la actuación de los jueces de trabajo y permitió en forma ilimitada a los patronos, poder disponer de la terminación de contratos de trabajo, sin pedirle autorización al juez que conoce del conflicto, bastando así, que al empleador le parezca que existe una causa justa para dar por terminado los contratos de trabajo.

Salarios dejados de percibir

Estos salarios también se les suele denominar dentro del lenguaje jurídico laboral como salarios vencidos o caídos, se refieren a las cantidades de dinero que se les entregan a los trabajadores a título de indemnización, son un medio de compensación por los salarios que han dejado de percibir

cuando a causa de situaciones que únicamente son imputables al patrono, este ha dejado de percibir su salario en la forma respectiva. Principalmente tiene lugar en la suspensión o terminación de la relación laboral.

Uno de los casos en donde se suele pagar los salarios caídos en cuando tiene lugar el despido injustificado, ya sea de forma directa o indirecta, pues se remunera al trabajador para su subsistencia desde que tuvo lugar el despido hasta que fue reinstalado, o en el caso de que no se reinstale hasta que consiga nuevamente empleo; esto dependerá lo que se hubiera solicitado en la demanda respectiva. La definición de salarios caídos que presenta Quintana es bastante clara al señalar que: “Son un derecho procesal subjetivo y accesorio que se genera al ser procedente una acción originada por un despido injustificado” (2012, p.1)

En este orden de ideas se le puede visualizar a los salarios caídos como el mecanismo jurídico que se ha establecido con el propósito de resarcir el daño sufrido por el trabajador al no recibir la remuneración que debió obtener en el tiempo que estuvo sin trabajo por el despido injustificado. Es decir, tratan de compensar el daño sufrido mientras que el trabajador se vio imposibilitado a trabajar.

Derecho de reinstalación en conflictos colectivos

En el derecho colectivo de trabajo se encuentra el fundamento de los conflictos colectivos, estos han nacido como parte del derecho realizándose de esta manera las relaciones laborales que poseen un carácter colectivo dentro de las organizaciones, las empresas, asociaciones, etcétera. Esta rama del derecho laboral se encuentra conformada por “el conjunto de normas que reglamentan la formación y funcionamiento de las asociaciones profesionales de los trabajadores y patronos, sus relaciones entre sí y las instituciones nacidas de la contraposición de intereses de las categorías.” (Chicas, 2005, p. 38)

Este conjunto de normas jurídicas se encuentra conformando varias instituciones que paralelamente resultan estructurar el Derecho Colectivo de Trabajo mismo, entre ellas se encuentran: a) la libertad de coalición, la cual no es más que la capacidad que tienen tanto los trabajadores como los patronos para unirse temporalmente en la defensa de derechos comunes, esta libertad la encontramos regulada en el artículo 206 del Código de Trabajo. b) Asociación profesional, se encuentra organizada de manera permanente para la defensa de los intereses comunes de los trabajadores y de los patronos. c) El contrato colectivo, es aquel celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o más patronos, en donde se deciden las condiciones de trabajo que habrán de regir en la relación

laboral, que se encuentra regulado en el artículo 38 del Código de Trabajo

d) Pacto colectivo de condiciones de trabajo, es un acuerdo que con carácter de ley profesional, debe adecuarse a los contratos individuales o colectivos, a los que generalmente se llega luego de haberse desarrollado un conflicto colectivo, que se encuentra regulado en el artículo 49 del Código de Trabajo.

e) Conflictos Colectivos de Trabajo, los cuales surgen de manera organizada y conjunta, en búsqueda de una efectiva tutela al trabajador, garantizándole la irrenunciabilidad, que se encuentran regulados en el título séptimo del Código de Trabajo.

Por lo general a los conflictos colectivos se les considera con un carácter económico, esto debido a que se entiende que se trata de “aquel que, sin pretender el desconocimiento de una norma legal, contractual o convencional, propende por la creación de una nueva o por la modificación de la ya existente.” (Cardona, 2020, p. 64) Es decir, se trata de la controversia que tiene lugar entre un grupo de trabajadores y uno o varios patronos, en donde se promueven intereses generales o de grupo. Ahora bien, al momento en que tiene lugar un conflicto colectivo de carácter económico social, por lo general se generan una serie de fenómenos sociales de carácter laboral; por lo tanto, la mayoría de las veces se inclinan en la creación de normas que regulen los intereses de ambas partes.

En el proceso por la creación de las normas que regularan los intereses de ambas partes dentro del conflicto colectivo de trabajo, tiene lugar necesariamente la expresión del punto de vista de cada una de las partes, quienes deberán nombrar representantes por no ser posible hacerlo en forma individual, por ello en estos casos la generalidad de las veces tiene lugar a la creación de asociaciones profesionales y la creación de sindicatos.

Como bien es sabido los conflictos colectivos buscan siempre el bien común, mejorar las condiciones, la calidad y estilo de vida de todos los trabajadores sindicalizados, mediante lograr el respeto del marco jurídico y el Estado democrático de derecho en el cual se ha erigido el Derecho Laboral. Esto coloca a aquellos trabajadores que están buscando las mejoras antes señaladas en un punto vulnerable en cuanto a la relación laboral, puesto que precisamente a los dirigentes u organizadores, podrá ser que se dirija cualquier estrategia de disuasión por parte del patrono, debido a que si estos no trabajan dentro de la organización no pueden ser parte de la agrupación sindical.

El artículo 380 del Código de Trabajo es el que establece claramente lo indicado antes en cuanto a que, a partir del momento en que se entregue el pliego de peticiones al Juez respectivo, planteando el conflicto colectivo toda terminación de contratos de trabajo de empresa en la que se instaure

el conflicto colectivo, aunque sea de trabajadores que no hubieran firmado el pliego de peticiones o no sean parte del conflicto, tendrá que ser autorizada por el Juez respectivo.

El proceso a través del cual se tramitará la terminación de los contratos en el caso de existir un conflicto colectivo es el de los incidentes, y solamente con la resolución final dictada por el Juez que conozca la solicitud de despido, cuando este autorice el despido, podrá llevarse a cabo, cumpliendo con lo establecido dentro del ordenamiento jurídico; porque sí se lleva a cabo sin la autorización del juez, este deberá aplicar la sanción de contenida en el artículo 379.

Además de la imposición de las multas antes señaladas, también el juez ordenara la reinstalación de el o los trabajadores despedidos sin haber tramitado el incidente de despido ya referido. Ahora bien, como es posible que el patrono inobserve la orden de reinstalación, que se ha establecido en el Artículo 380 del Código de trabajo duplicará la sanción, que le hubiere sido impuesta por realizar el despido de los trabajadores. Si aun así persistiera en desobediencia el patrono, y no reinstalara a los trabajadores despedidos durante un conflicto colectivo, el Juez deberá certificar lo conducente en contra del infractor, para que así se lleve a cabo su procesamiento penal por desacato, proceso que no exime al patrono de

la obligación de reinstalar a los trabajadores que hubiera despedido sin realizar el incidente de terminación de contratos.

La importancia que tiene la reinstalación de los trabajadores radica en el hecho de que precisamente esta es la que asegura y protege el derecho de sindicalización y de organización que tienen los trabajadores, tutelando que estos por encontrarse buscando el bien común y mejoras laborales, sean afectados con la terminación de sus contratos; por lo tanto, los patronos no podrán utilizar el despido como medio de coacción para impedir la organización de los trabajadores; pues en último caso deberá afrontar las consecuencias que se especificó anteriormente.

Trámite establecido para las diligencias de reinstalación

Este trámite puede presentar tres modalidades diferentes, una que es de carácter individual, otra de carácter colectivo y la que se aplica a los servidores públicos; en el primero de los casos se tiene lugar cuando se despide a la mujer trabajadora en estado de embarazo o lactancia, reinstalación que se encuentra reconocida en el artículo 151 del Código de Trabajo, el procedimiento específico para tramitarla se encuentra establecido en el artículo 335 del Código de Trabajo. el trámite que deberá observarse para solicitar la reinstalación de la mujer embarazada a quien

se le afectó con la terminación de su contrato laboral, deberá ser tramitado a través de juicio oral.

Ahora bien, es importante resaltar que este resulta ser un proceso bastante largo y tardado, por lo que no concuerda con el principio de celeridad que fundamenta el derecho de reinstalación, aunque garantice el pago de salarios caídos o dejados de percibir, durante el tiempo que la mujer embarazada fuera separada de su puesto de trabajo. Esto hace que en muchos casos las mujeres opten únicamente por solicitar el pago de su indemnización y prestaciones de ley, y renuncien a su derecho a ser reinstaladas.

En el segundo de los casos, cuando tiene lugar el despido dentro de un conflicto colectivo, o sea se dirige en contra de las personas que conforman el Comité Ejecutivo, así como contra los miembros del sindicato, que ha planteado el mismo, la reinstalación deberá ser tramitada en la vía colectiva, a través de una diligencia de reinstalación de carácter extraordinario, cuyo trámite no puede ser resuelto en un plazo mayor de 24 horas.

Como ya se ha visto existen sanciones a aplicarse por realizar el despido en estos casos, puesto que se le da la opción al patrono de tramitar el despido de las personas haciendo uso del procedimiento de los incidentes,

con ello no puede alegarse que en el procedimiento de reinstalación se le niega el derecho de defensa del patrono al resolverse sin darle audiencia, porque se resuelve una situación en la que este cayó por obviar el procedimiento específicamente establecido, para llevar a cabo lo que este pretendía. Así mismo, por esta misma razón es que el artículo 380 del Código de Trabajo establece la actuación de oficio del juez en este sentido.

Efectos de la reinstalación laboral

En términos generales la reinstalación laboral, tanto individual, colectiva o de los trabajadores o servidores del Estado, siendo por excelencia una institución protectora de los derechos del trabajador, tiene como principales efectos:

a) La reincorporación del trabajador al puesto de trabajo que ocupaba al momento de ser despedido injustificadamente, en virtud de una orden judicial que la ordena; b) El derecho al pago de daños y perjuicios; y c) Se logra el pago de prestaciones laborales pendientes.

Lo anterior derivado del fundamento que estos derechos encuentran en la Constitución Política de la República de Guatemala en su artículo 102 literal s) y por el artículo 78 literal b) del Código de Trabajo.

Ahora bien, es importante establecer qué pasa con los contratistas del Estado contratados bajo el renglón presupuestario 029, cuando sus contratos son rescindidos injustificadamente, bajo el entendido que según el Manual de Clasificaciones Presupuestarias para el Sector Público de Guatemala, las personas que trabajan en este renglón poseen una categoría diferente de trabajo:

029. Otras remuneraciones de personal temporal. En este renglón se incluyen honorarios por servicios técnicos y profesionales prestados por personal sin relación de dependencia, asignados al servicio de una unidad ejecutora del Estado, y que podrán ser dotados de los enseres y/o equipos para la realización de sus actividades, en periodos que no excedan un ejercicio fiscal. (Ministerio de Finanzas, 2018, p. 274)

En el caso particular de los contratistas que han suscrito contratos en el renglón 029, estos además de requerir su reinstalación suelen al igual que los demás trabajadores, solicitar todas aquellas prestaciones laborales que no se le hicieron efectivas durante todo el tiempo que duró su contrato; por lo tanto, pueden verse beneficiados con el derecho al pasivo laboral o indemnización.

Consistencia legal en sentencias judiciales

La cualidad o propiedad de los objetos, argumentos o ideas que las hace resistentes, sólidas, confiables, certeras y perdurables, es la consistencia; se habla de consistencia legal cuando esta se encuentra además apegada a

la ley, y al referir que estas pueden ser halladas en las sentencias judiciales, se entiende que se está hablando de la argumentación o fundamentación presentada en las mismas. Esta idea esencialmente se centra en el hecho de que en un mismo argumento o idea, se encuentran frases o palabras diferentes que hacen referencia a un mismo significado, Centenera, citando a Bentham, indica que esto “...alerta acerca de la necesidad de evitar esta circunstancia (...)” (2012, p. 219) Por un lado porque puede darse una posible oscuridad en el texto y por otro puede ser verdaderamente confuso y crear la sospecha de que se está haciendo referencia a significados diferentes.

Este aspecto es de suma relevancia en las sentencias judiciales, puesto que dentro de la cultura jurídica siempre se ha exigido como condición o requisito de un buen ejercicio de la función de administrar justicia, que las decisiones que todo órgano jurisdiccional dicte se encuentren fundadas en derecho, claro está, que de forma consistente. Esto se debe al hecho de que la decisión debe siempre encontrarse construida con base a una derivación razonada del derecho vigente. Esta derivación razonada debe encontrarse formada a través de términos que se presenten de igual manera en todas sus partes, salvo que su variación sea sumamente necesaria y justificada, ya que el uso de distintos términos puede en algún momento variar el contenido en un determinado sentido, comprometiendo o poniendo en

peligro la consistencia de la sentencia, sino es que logra quebrarla por completo.

Por esta razón es importante tomar en cuenta el lenguaje jurídico que se utilizará dentro de la misma, porque, como se evidencia continuamente es mejor si este no es demasiado complejo, sobre todo porque debe encontrarse accesible para todo aquel que la lea, pues no precisamente deberá ir solamente dirigida a conocedores del derecho, sino a los sujetos y partes involucrados dentro del proceso al que le pone fin. Quiere decir que, el lenguaje de las sentencias tampoco debe ser demasiado complejo, que la pueda hacer un tanto lejana e incluso imprecisa, deben ser entendibles y de fácil abordamiento, por ello deben encontrarse estructuradas en un esquema simple, todo esto en busca de que el lenguaje y la estructuración de las sentencias puede ser mejorada a través de lograr una consistencia perfecta, la cual se verá reflejada en la coherencia de su contenido.

Definición

La consistencia se encuentra definida por la Real Academia Española, bajo el entendido de que se trata de “duración, estabilidad, solidez. Trabazón, coherencia entre las partículas de una masa o los elementos de un conjunto.” (2020, p. 1) Evidentemente se habla de una coherencia y

concatenación perfecta de cada uno de los elementos de aquello de que se trate. El término legal por su parte, orienta el pensamiento hacia “lo ajustado a la ley y, por ello, lo lícito, lo permitido o lo exigible en el Derecho positivo.” (Ossorio, 1990, p. 419) Claramente se puede observar que en la anterior definición se trata de aquello que está orientado o se encuentra cumpliendo con lo establecido en la ley. La definición de sentencia también es importante tomarla en cuenta, así que, se hará referencia a lo establecido en el diccionario Jurídico Mexicano, citado por Rumoroso, el cual indica que este término viene “del latín, *sententia*, se entiende, máxima, pensamiento corto, decisión. Es la resolución que pronuncia un juez o tribunal para resolver el fondo de un litigio, conflicto o controversia, lo que significa la terminación normal del proceso.” (2010, p. 2)

Esencialmente la sentencia, en sí es la resolución judicial en virtud de la cual se finaliza el juicio o proceso, a través de la cual se resuelve el fondo de cualquier controversia, en el ámbito laboral se trata de aquella decisión jurisdiccional mediante la cual se resuelve lo relativo a las pretensiones de las partes con respecto a su relación de trabajo. La sentencia laboral se encuentra sujeta a los requisitos esenciales de todo acto procesal como lo es el lugar, el tiempo y la forma. Es decir, el lugar en donde está asentado el tribunal, el tiempo dependerá de algunas circunstancias, que se encuentran referidas en el Código de Trabajo, en el artículo 358 que

establece que el juez debe dictar sentencia dentro de cuarenta y ocho horas de celebrada la audiencia respectiva cuando el demandado no comparezca a la primera audiencia sin justificación y hubiere sido legalmente citado para prestar confesión judicial en ella.

Esta sería una forma anticipada de terminar el proceso laboral, pues siendo este un proceso de conocimiento, una vez reconocida por el demandado, la responsabilidad que pesa sobre él, el Juez debe dictar sentencia, por lo que no será necesario someter a prueba la situación. Ahora bien, existe una forma de dictar la sentencia laboral dentro de las condiciones normales del proceso que se ha instaurado para resolver los conflictos de esta naturaleza.

Quiere decir, que se dicta sentencia luego de que se han agotado todos los pasos que el procedimiento establece para el efecto; es decir, se dictará luego de haberse evacuado la audiencia señalada para la prueba, en este sentido el artículo 359 preceptúa que “Recibidas las pruebas, y dentro de un término no menor de cinco ni mayor de diez días, el juez dictará la sentencia. Implica responsabilidad para el juez no haber dictado su fallo dentro del término de diez días antes indicado.” Este plazo se respetará aun cuando se hubiera dictado auto para mejor fallar. En cuanto a la forma en que las sentencias en materia laboral deben dictarse, se deberá atender

al artículo 364 del Código de Trabajo, que las obliga a ser claras, precisas y congruentes entre otros aspectos.

Esto se debe a que en lo que respecta a la forma, el Código de Trabajo no tiene más especificaciones, ni requisitos particulares que deba tener la sentencia, por lo tanto, se debe obedecer supletoriamente a lo indicado en el artículo 147 de la Ley del Organismo Judicial, el cual señala los requisitos que las sentencias deben contener al ser redactadas. Para corregir cualquier ausencia de estos requisitos, existen los recursos procesales los cuales dependiendo de qué es lo que será necesario corregir, en su caso se podrá presentar una apelación, ampliación, rectificación, aun en su caso procederá un recurso de casación; aspectos que no se abordaran en específico por no ser necesario en el presente trabajo de investigación. Ahora bien, una vez comprendida cada una de las partes a las cuales se ha hecho referencia en el presente punto, se puede arribar a la definición de lo que es consistencia legal en sentencias judiciales.

En definitiva, la forma más propicia para definir lo que es la consistencia legal en sentencias judiciales, atendiendo a cada uno de las definiciones de las partes que conforman el contenido pleno de este concepto, es señalando de que se trata de lograr que la resolución que sea pronunciada por un juez o tribunal para resolver el fondo de un litigio, conflicto o controversia, sea coherente con cada una de sus partes así como con lo

solicitado desde el inicio procesal, y que esencialmente se mantenga ajustada a la ley, encontrándose perfectamente fundamentada y motivada, permitiendo que a través de términos sencillos y poco sofisticados, sea comprensible para cualquier ciudadano, para lo cual debe evitar cualquier tipo de palabrería innecesaria, la redundancia y la cacofonía.

Importancia

La consistencia legal en sentencias judiciales resulta de suma importancia porque ella es la que hace realidad la consolidación del Estado Democrático de derecho, toda vez que como se hacía referencia anteriormente se logra una comunicación fluida, confiable, eficaz y vital entre el juez y la población, de allí que, de existir inconsistencias en las sentencias judiciales, se rompería con una herramienta sumamente útil en la construcción del sistema que se propugna tiene el Estado en este país. En este orden de ideas, es importante también comprender que juega un papel preponderante que el juez constantemente busque una mejor elaboración y redacción de las sentencias que dicta, bajo el entendido de que se trata de un acto supremo de impartición de justicia elemental en el Estado de Derecho y en la sociedad democrática; por esta razón es sumamente imperante el lenguaje utilizado en la misma.

Es fundamental dar énfasis al momento de que el órgano jurisdiccional toma en sus manos el trabajo de la elaboración de la sentencia, porque debe de tomar muy en cuenta que el Derecho que se forma a través de las sentencias afecta directamente a la sociedad, ya que estas sino se encuentran vinculadas con todos los aspectos de la vida del ser humano, sí con la mayoría de ellos. Resulta claro que lo anterior se puede aseverar bajo la perspectiva de que las sentencias van creando la jurisprudencia, lo que las reviste de esa gran importancia, pero lo que también les exige la existencia de consistencia legal en ellas, por la función de comunicación que las mismas desempeñan al trasladar el pensamiento concreto y específico, a través del cual el juez fue capaz de esbozar de manera clara y concisa, la verdad y la justicia, en las sentencias contenidas.

Esta forma de ver a la sentencia va más allá, toda vez que no solamente se le considera el acto, conformado por una decisión judicial, con la cual se termina un determinado conflicto, que fuera sometido al conocimiento del juez o tribunal; sino que también se le aprecia como aquel documento mismo, en el cual es contenido el acto de la decisión, en donde fue expresada la voz del juez o tribunal, con el mensaje que este deseaba hacer llegar a las partes y a la ciudadanía en general, la cual no sólo resulta ser un simple espectador, pues en muchas ocasiones la trascendencia de las sentencias de alguna manera tiene un impacto directo sobre ella.

Ha de tenerse en cuenta, para terminar, que la jurisprudencia que se va generando a través de dictar sentencias resulta ser una manera de disminuir lo complicado que puede ser el sistema jurídico disponiendo así que las expresiones jurídicas vayan adquiriendo determinada orientación, lo cual se convierte en algo de observancia general toda vez que estas se pongan a disposición de la población nacional y dependiendo de su complejidad también internacional, porque es innegable que existen casos cuya trascendencia supera las fronteras del país.

Análisis Jurisprudencial

La actividad jurisdiccional que el Estado ejerce a través de los órganos especialmente creados para encargarse de dicha actividad va realizando paulatinamente la efectividad de la norma jurídica, lo cual se logra exclusivamente con la aplicación de la misma a los casos concretos, que son sometidos a su conocimiento, utilizándola como medio de solución del mismo. Es en este actuar de los órganos específicos que precisamente se va formando la jurisprudencia, ya que, con los fallos reiterados y contestes, esta va teniendo lugar. Debe atenderse también que el término jurisprudencia puede resultar un tanto complejo, ya que “la palabra jurisprudencia posee dos acepciones distintas: la primera, como la ciencia del derecho o teoría del orden jurídico positivo; y la segunda, como el conjunto de principios y doctrinas contenidas en las decisiones de los

tribunales” (García, 1986, p. 72) Esta doble acepción quizá se deba a que en definitiva esta resulta ser una de las fuentes del Derecho más preponderantes dentro del orden jurídico.

La jurisprudencia es la que permite que la norma jurídica pase de ser abstracta y general a ser concreta y particular, lo que le permite hacer que el derecho pueda conceptualizarse como socialmente con vida y dinamismo; de donde a su vez deriva la gran importancia que tiene esta, pues mantiene el contacto directo entre el derecho y la realidad, haciendo que este se ajuste a aquella; pero siempre se encuentra velando que el subjetivismo no impere rotundamente en el juez, sino que hace que este fije los alcances y límites de la aplicación de la ley. Para que tenga lugar la jurisprudencia es necesaria la existencia de un tribunal de superior jerarquía, quien resuelve en último grado los litigios, en aquellos casos en los cuales, por haberse agotado todos los recursos, ya no cabe más impugnación; además es imperante que la ley establezca un recurso en virtud del cual ese tribunal superior, pueda examinar, estudiar y declarar la correcta aplicación de una norma jurídica; por último, se deben publicar los fallos que emita el mencionado tribunal superior.

Esta puede encontrarse establecida también a través de la jurisprudencia ordinaria, la cual tiene lugar por la reiteración de cinco fallos de casación pronunciados en un mismo sentido, en casos similares, en forma no

interrumpida por otro en contrario y siempre que hayan obtenido el voto favorable de cuatro magistrados por lo menos. La jurisprudencia constitucional, descansa en las sentencias dictadas por la Corte de Constitucionalidad, órgano superior de la materia, el cual crea la misma a través de dictar tres fallos contestes e ininterrumpidos en el mismo sentido. Las sentencias dictadas en materia de reinstalación laboral, por parte de la Corte de Constitucionalidad resultan muy extensas, así mismo su jurisprudencia.

En este orden de ideas, se buscaran los casos que se consideren oportunos en cuanto al tema tratado, acerca de la reinstalación promovida por contratistas del Estado, esencialmente en este caso se debe analizar la simulación de contratos que existe cuando se contrata a las personas para laborar bajo el renglón 029 en las dependencias del Estado, pues este renglón establece como se ha podido observar anteriormente que no se goza de calidad de servidor del Estado y que por lo tanto, solo se prestan servicios profesionales, los cuales no están sujetos a horario ni otras circunstancias que son propias de un trabajo subordinado y continuado; lo cual no es respetado haciendo que las personas que son contratadas bajo este renglón efectivamente si cumplan con los requisitos que son propios de un trabajo por tiempo indefinido.

Quiere decir que, una vez se contrata personal temporal bajo el entendido de que se trata de la prestación de servicios técnicos y profesionales sin relación de dependencia; sin embargo, se les obliga a cumplir con un horario preestablecido, de lunes a viernes, y trabajar bajo subordinación de un superior; quien le dirige en la realización de sus distintas actividades. Este problema se ha visto reflejado en varias demandas laborales que por reinstalación se han instaurado contra el Estado, y las cuales han llegado a conocimiento de la Corte de Constitucionalidad, quien en más de un caso ha tenido que resolver en última instancia; y siendo esta una de las autoridades máximas en el orden jurisdiccional y quien asienta jurisprudencia, se analizará el criterio de dicha corte ante esta situación.

Análisis legal de las sentencias que resuelven la reinstalación promovidas por contratistas del Estado

El análisis se hará sobre tres sentencias, entre las cuales se encuentra la apelación de Sentencia de amparo del expediente 5877-2017, el expediente 2559-2019, y el expediente 1218-2020, todos de la Corte de Constitucionalidad. Se tomaron estas sentencias en cuenta debido a que abordan de una manera bastante clara la problemática que se ha venido desarrollando y exponiendo dentro del transcurso de la presente investigación. Los datos generales de la primera sentencia se resumen

así: Expediente número 5877-2017 de la Corte de Constitucionalidad, de fecha 3 de abril de dos mil dieciocho, el cual examina la sentencia de fecha 17 de agosto de dos mil diecisiete dictada por la Corte Suprema de Justicia, Cámara de Amparos y Antejucio, por la acción constitucional de amparo promovida por el Estado de Guatemala, por medio de la Procuraduría General de la Nación contra la Sala Tercera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social.

Este expediente resuelve la declaración con lugar de las diligencias de reinstalación promovidas por Adiel Gálvez Vásquez contra el Estado de Guatemala, como autoridad nominadora el Ministerio de Economía; por lo que se ordenó su reinstalación en el puesto de Analista Legal de la Secretaria General del Ministerio de Economía. En este amparo el Estado aduce que se violaron sus derechos, porque no considera que el incidentante tuviera la calidad de servidor público, toda vez que suscribió contratos administrativos de servicios técnicos y/o profesionales a plazo fijo con cargo al renglón presupuestario 029, aduce el amparista que por esta razón no existe despido, sino el acaecimiento del plazo pactado en los contratos, por lo que no estaba obligado a solicitar la autorización judicial mientras estaba emplazado, para dar por terminada la relación contractual que sostuvo con el incidentante.

Por su parte la Corte de Constitucionalidad en el considerando III manifiesta que a pesar de que el Estado presentó como medios de prueba los 12 contratos celebrados con Adiel Gálvez Vásquez, en donde constaba que estaba siendo contratado bajo el renglón 029, y que por lo tanto adujera que no era trabajador, pues no prestaba servicios laborales. De dichos contratos la Corte de Constitucionalidad concluye que los argumentos presentados por el estado son incoherentes, si se considera que en la primera instancia quedó acreditado que se trató de períodos ininterrumpidos en los que laboró Adiel Gálvez Vásquez; ya que la Sala Tercera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social consideró que:

Queda evidenciada una clara simulación y fraude de ley, el ardid utilizado con la forma que documentalmente presenta el demandado la relación de trabajo con el contratante como: la aparente no continuidad entre los contratos, la cancelación por salario denominada honorarios, y que la relación se califica de que no es laboral y no continua –en apariencia–, con todos estos elementos se pretende acreditar que existió relación laboral continua e ininterrumpida a plazo indefinido, con actividades de naturaleza permanentes con todos los elementos de la relación laboral como la dependencia continuada entre otros, por lo que para este caso existía la obligación del patrono de pedir previamente autorización para poder despedir al trabajador. (...)

A esto la Corte de Constitucionalidad no podía más que agregar que evidentemente la autoridad nominadora pretendió disfrazar la relación laboral en el presente caso, aun con la evidencia clara de que concurren en los todos los elementos de esta como lo son la dirección inmediata, la

subordinación y dependencia continua e ininterrumpida a cambio de una retribución; por esta razón señala que:

El criterio relativo a respaldar la declaratoria de la existencia de una relación laboral por parte de los tribunales de trabajo, cuando advierten que la entidad empleadora utiliza la figura legal de la contratación de servicios bajo renglones presupuestarios que acogen contrataciones de otra naturaleza, con la finalidad de encubrir una verdadera relación de trabajo, se encuentra contenido en las sentencias de, nueve de junio, veintinueve de agosto y dos de noviembre, todas de dos mil dieciséis, y dieciséis de enero de dos mil diecisiete emitidas en los expedientes 1278-2016, 2761-2016 y 3589-2016, 5433-2016 respectivamente.

En vista de lo anterior la Corte de Constitucionalidad consideró que no existió ningún agravio en contra de la autoridad nominadora, por lo tanto, declaró sin lugar el recurso de apelación interpuesto por el Estado de Guatemala, postulante, y como consecuencia confirmó la sentencia apelada, en virtud de la cual se ordenaba la reinstalación de Adiel Gálvez Vásquez, quien laboraba como Analista Legal de la Secretaria General del Ministerio de Economía.

Con base a lo anterior se puede observar que tanto la Corte Suprema de Justicia como la Corte de Constitucionalidad se encuentran unificadas en cuanto al criterio que señala que no es posible que el Estado realice la contratación de personas para trabajar bajo las condiciones de una relación permanente, simulando ser parte de un renglón temporal, que no debería presentar los elementos de subordinación y permanencia, dado que

únicamente se presta servicios técnicos o profesionales, los cuales efectivamente deben ser por tiempo definido y corto.

Quiere decir que, toda vez existe tanto subordinación, como una relación continua e ininterrumpida dentro de la relación de trabajo no puede considerarse al trabajador bajo un régimen diferente al de trabajador permanente; por lo tanto, le corresponde el pago de todas las prestaciones que en derecho le corresponden, y debe ordenarse su reinstalación cuando su despido se hubiera llevado a cabo bajo las circunstancias que conllevan la misma y que fueron tratados anteriormente. Evidentemente lo anterior no solo pretende proteger al trabajador, sino pone en evidencia la forma de simulación de contratos que existe en estos casos, y por ende asegura la permanencia laboral.

Ahora bien, para entrar a conocer la segunda sentencia propuesta se deberá comenzar, así mismo por conocer sus datos generales, entre ellos se encuentra que se trata de una Apelación de Sentencia de Amparo, contenida en el expediente 3060-2019 de la Corte de Constitucionalidad, dictada el 4 de noviembre de dos mil diecinueve, en donde se analiza la sentencia de 18 de julio de dos mil dieciocho, que fuera dictada por la Corte Suprema de Justicia, Cámara de Amparo y Antejuicio, acción de amparo que promoviera el Estado de Guatemala a través de la

Procuraduría General de la Nación, contra la Sala Quinta de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social.

En este caso la Sala Quinta de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, confirmó el auto emitido por el Juez Décimo cuarto de Trabajo y Previsión Social del departamento de Guatemala, quien declaró con lugar la reinstalación de Ana Pérez Córdova, la cual fuera promovida por ella contra el Estado de Guatemala, autoridad nominadora, Secretaria de Asuntos Agrarios de la Presidencia de la Republica. A lo largo de los alegatos se puede observar que se comprobó que el contrato de la señora Ana Pérez Córdova, fue renovado durante once ocasiones, por lo que desde la primera instancia se concluyó que el contrato suscrito con ella era por tiempo indefinido y que existía la obligación de la entidad nominadora de solicitar autorización judicial para despedir a la trabajadora, por lo que procedía la reinstalación solicitada.

A pesar de esto el amparista sostenía que la incidentante no ejerció en ningún momento funciones públicas, puesto que no ostentaba la calidad de empleada como tal, además, por la forma en que fue contratada, nunca ocupó un puesto de trabajo y tampoco percibió salario alguno sino honorarios por los servicios prestados, y que el vínculo que se generó con la misma yace en un contrato administrativo de servicios técnicos. Sin embargo, la Corte de Constitucionalidad según lo expuesto, argumentado

y resuelto por la Sala Quinta de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, consideró que no existe ningún agravio para el amparista, declarando así sin lugar el recurso de apelación promovido por el Estado de Guatemala y se confirmó la sentencia venida en grado. Con lo cual se evidencia nuevamente que la opinión jurisdiccional ordinaria que determinó, que en este caso se trató de un contrato de trabajo simulado y como consecuencia, se concluyó que era obligación del patrono pedir autorización judicial para realizar el despido, y toda vez este no la hubiera pedido, resulta imperativa la reinstalación conforme la doctrina legal.

En esta sentencia no se logra ver un argumento tan contundente como el que se planteaba en el expediente 5877-2017 de la Corte de Constitucionalidad, pero sí se hace una estricta concatenación de ideas y de actuaciones, dentro de las cuales como se ha venido observando se establece que toda vez la persona ha mantenido una relación laboral de dependencia y subordinación en forma continuada e ininterrumpida, se está frente a una relación laboral permanente, o sea de tiempo indefinido, por lo tanto aunque se hubiera querido simular este tipo de relación, mediante la firma del contrato en el régimen 029, no puede ser considerada como un trabajo temporal, al momento en que cumple con todos los elementos de una relación de trabajo de tiempo indefinido.

Otra sentencia en la que se puede observar la simulación de los contratos de trabajo, es la Apelación de Sentencia de Amparo, contenida en el expediente 1218-2020 de la Corte de Constitucionalidad, la cual fuera dictada el veintitrés de junio de dos mil veinte, en donde se examina la sentencia del 10 de octubre de dos mil diecinueve, y que fuera dictada por la Corte Suprema de Justicia, Cámara de Amparo y Antejuicio, en donde se resolvía el amparo promovido por el Estado de Guatemala, a través de la Procuraduría General de la Nación, contra la Sala Tercera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social.

En este caso la Sala cuestionada confirmó lo resuelto por el Juez Décimo Cuarto de Trabajo y Previsión Social, del departamento de Guatemala, quien declaró con lugar la reinstalación promovida por Elda Yanet Pezzarorri Rodríguez, en contra del Estado de Guatemala, autoridad nominadora, Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por ser destituida, en forma directa e injustificada, del puesto que desempeñaba como Asistente del Viceministro de Administración Financiera, en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, sin que la autoridad nominadora contara con la autorización judicial correspondiente, pese a encontrarse emplazada, en virtud de la existencia de un conflicto colectivo de carácter económico social promovido en su contra.

En este proceso el amparista alegaba que la autoridad recurrida al confirmar el auto dictado en primera instancia en la jurisdicción ordinaria, la Sala cuestionada no tomó en cuenta que, contrario a lo argumentado por la incidentante, el contrato de prestación de servicios técnicos, con cargo al renglón presupuestario cero veintinueve (029), suscrito con la actora, era eminentemente administrativo, cuya vigencia fue de cinco meses y se rigió por la Ley de Contrataciones del Estado. De esa cuenta, la declaratoria en cuanto a la reinstalación de la actora y la condena al pago de los salarios y demás prestaciones dejadas de percibir por aquella, vulnera, contraviene y causa serios e irreparables daños al Estado de Guatemala y la autoridad nominadora, Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

El mandatario del Estado de Guatemala alega como principal agravio que el contrato bajo el cual fue contratada la actora fue de carácter temporal, pero se comprueba que los contratos a plazo fijo desmerecen la naturaleza accidental o temporal de los contratos suscritos en ese orden, contratos que son el punto toral para establecer si la reinstalación decretada por el juez a quo debe sostenerse. b) La Corte de Constitucionalidad apartándose del criterio imperante antes de aquellos fallos, consideró que para calificar la relación laboral o bien la continuidad o no de esta, no basta con establecer el plazo como único parámetro a evaluar, sino que debe analizarse integralmente cada uno de los elementos configurativos de esa clase de relación, es decir, si conforme al cargo desempeñado, funciones (y sus condiciones de desempeño), así como la razón de ser del ente patronal, puede concebirse que la tarea que se realizaba es de tipo laboral o de plazo fijo o indefinido (...) El criterio citado fue sostenido, entre otros, en sentencias de (...) En los cuales la Honorable Corte de Constitucionalidad cuestionó que el parámetro para establecer la naturaleza de la relación preexistente entre las partes se limitara a determinar si esta había subsistido o no por más de un año, pues para esos efectos es necesario analizar las circunstancias particulares de cada caso que permitan a partir de la naturaleza de las funciones que desempeñan los demandantes, la naturaleza y razón de ser del patrono y otros

elementos característicos de la relación laboral (dirección inmediata y dependencia continuada) concluir, de manera efectiva, si había sido encubierta la verdadera naturaleza de los vínculos sostenidos entre demandante y demandado (...)

De lo anterior se deriva que una vez más la parte patronal, en este caso el Estado de Guatemala, a través de la autoridad nominadora, Ministerio de Trabajo y Previsión Social, ha procurado mediante la utilización del contrato en el renglón 029 simular la contratación temporal de personal, cuando existe en realidad una contratación por tiempo indefinido; de igual manera pretende que por medio del uso de este renglón se crea que se trata de una relación de prestación de servicios profesionales o técnicos, los cuales en ningún momento podrían llevarse a cabo bajo subordinación alguna, por su naturaleza, y toda vez que el trabajo se encuentran realizado bajo la supervisión, coordinación y subordinación, no podrá hablarse sino de un trabajo por tiempo indefinido o permanente.

En este orden de ideas es que la misma Corte de Constitucionalidad, en las tres sentencias comienza considerando que es función de los Jueces de Trabajo declarar la existencia de simulación de contratos en aquellas ocasiones en que se constata la concurrencia de los elementos propios de una relación laboral por plazo indefinido, a pesar de que se pretendía encubrir la esencia del vínculo jurídico subsistente entre las partes a través de una figura contractual diferente.

Esta Corte ha reconocido, reiteradamente, que cuando existen prevenciones vigentes en un centro de trabajo por el planteamiento de un conflicto colectivo de carácter económico social, el empleador debe obtener autorización judicial para finalizar la relación laboral que sostiene con sus trabajadores, de conformidad con lo establecido en los artículos 379 y 380 del Código de Trabajo.

Quiere decir que, en reiteradas oportunidades el Estado de Guatemala, a través de sus distintas autoridades nominadoras ha sido demandado a través de acciones de reinstalación debido a que constantemente utiliza el renglón 029 para simular una contratación por tiempo indefinido, como si fuera temporal o a plazo fijo; además de que no respeta los elementos de una contratación por servicios profesionales o técnicos, como lo son la no subordinación; sino que somete a este personal a los elementos propios de la relación laboral subordinada, coordinada y dirigida, por un superior.

Un aspecto muy importante dentro de esta problemática laboral es que una vez se ha declarado que corresponde la reinstalación del contratista en el puesto que tenía, este debe ser cambiado de renglón presupuestario, porque ya no se le puede seguir considerando un trabajador temporal, además de que se hace acreedor de todas aquellas prestaciones laborales que nunca se le hicieron efectivas durante el tiempo que estuvo bajo el régimen 029, que le privaba de las mismas; entonces, tendrá derecho a la indemnización, aguinaldo, bonificación anual para trabajadores del sector privado y público, y vacaciones.

Conclusiones

Los principales aspectos que consideran los órganos jurisdiccionales en materia laboral al momento de dictar sentencias ante las demandas por reinstalación promovidas por contratistas del Estado, se centran en determinar que la relación que se denomina por la autoridad nominadora del Estado, como temporal, no conlleva los elementos que son propios de una relación laboral permanente o a plazo indefinido, que son la continuidad, la ininterrupción y la dirección, coordinación en subordinación de un superior; ya que una vez existen esos elementos se está frente a una simulación de contrato.

Los casos en que es posible solicitar la reinstalación de un trabajador, el caso de la embarazada despedida, el caso del trabajador que es despedido cuando la empresa o institución está emplazada por estar sujeta a un conflicto colectivo económico social, y cuando se despide a los trabajadores que están formando un sindicato. Ahora bien, en la práctica se observó que, para el caso de los contratistas del Estado, la reinstalación se promueve porque la autoridad nominadora se encuentra emplazada por un conflicto colectivo económico social.

Del análisis realizado a las sentencias de reinstalación promovidas por contratistas del Estado en la presente investigación, la Corte de Constitucionalidad examina como criterios si en la relación contractual concurren ciertos elementos como: subordinación del contratista, renovación del contrato de forma continuada, asignaciones propias de un servidor público. Al celebrar dichos contratos el Estado queda vulnerable a demandas que pueden ser interpuestas por los contratistas y obtener sentencias a su favor donde se ordena su reinstalación, incrementando el número de servidores públicos, esto derivado a que al obtener la reinstalación los contratistas logran ingresar al Estado a través de plazas presupuestadas esto ocasiona que se destine un porcentaje alto del presupuesto asignado a cada entidad para lograr cumplir con los compromisos de salarios, por otro lado dichos contratistas logran ingresar al Estado sin llenar los requisitos preceptuados en la Ley del Servicio Civil.

Referencias

Libros

Calderon, H. (2004). *Derecho Administrativo*. Guatemala: Estudiantil Fénix.

Chicas, R. (2005). *Derecho Colectivo del Trabajo*. Guatemala: Litografía Orión.

Colín, & Capitant, H. (1960). *Curso elemental de derecho civil*. Madrid: Reus.

Diaz, L & Guillón, A. (1977). *Sistemas de Derecho Civil* . Madrid : Tecnos.

Fraga, G. (1998). *Derecho administrativo*. México: Porrúa.

García, E. (1986). *Introducción al estudio del Derecho* . México : Porrúa.

Gordillo, A. (1997). *Derecho Administrativo de la economía*. Buenos Aires, Argentina: Macchi.

Ministerio de Finanzas. (2018). *Manual de Clasificaciones Presupuestarias para el Sector Públicos de Guatemala*. Guatemala: Gobierno de Guatemala.

Trueba, A. (1982). *Nuevo derecho del trabajo*. México: Porrúa.

Diccionarios

Cabanellas, G. (1979). *Diccionario de Derecho Usual*. Buenos Aires, Argentina: Heliasta.

Ossorio, M (1990). *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*. Argentina: Heliasta.

Revistas

Centenera, F. (2012). *La consistencia en el Lenguaje de las Normas: Hacia una Propuesta consistente*. 219-240.

Quintana, V. (2012). *Salarios caídos, la polémica*. *Cielolaboral*, 1-3.

Rumoroso, J. (2010). *Las sentencias Filosofía del Derecho*, 1-11.

Legislación

Asamblea Nacional Constituyente (1985) *Constitución Política de la República de Guatemala*

Enrique Peralta Azurdia. Jefe de Estado de Guatemala. (1963) Decreto. Ley. 106 *Código Civil*. Tipografía Nacional

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

Congreso de la República de Guatemala (1992). Decreto 57-92. *Ley de Contrataciones del Estado Guatemala*. Tipografía Nacional

Organismo Ejecutivo de Guatemala (2016). Acuerdo Gubernativo 122-2016. *Reglamento de la Ley de Contrataciones del Estado*. Guatemala. Tipografía Nacional.

Congreso de la República de Guatemala (2001). Decreto 72-2001. *Ley de Colegiación Obligatoria*. Guatemala. Tipografía Nacional

Congreso de la República de Guatemala (1978). Decreto 1748. *Ley de Servicio Civil*. Guatemala. Tipografía Nacional.

Congreso de la República de Guatemala (1986). Decreto 71-86. *Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado*. Guatemala. Tipografía Nacional

Congreso de la República de Guatemala (1978). Decreto 76-78. *Ley Reguladora de la Prestación de Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado*. Guatemala. Tipografía Nacional

Congreso de la República de Guatemala (1992). Decreto 42-92. *Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público*. Guatemala. Tipografía Nacional

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