



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

**Jurisprudencia respecto a simulación de contrato individual  
de trabajo en contexto de entidades públicas emplazadas**  
(Tesis de Licenciatura)

Elsa Marisol Cahal Alonzo

Guatemala, agosto 2024

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

**Jurisprudencia respecto a simulación de contrato individual  
de trabajo en contexto de entidades públicas emplazadas**  
(Tesis de Licenciatura)

Elsa Marisol Cahal Alonzo

Guatemala, agosto 2024

Para los efectos legales y en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 1°, literal h) del Reglamento de Colegiación del Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala, **Elsa Marisol Cahal Alonzo**, elaboró la presente tesis, titulada: **Jurisprudencia respecto a simulación de contrato individual de trabajo en contexto de entidades públicas emplazadas.**

**AUTORIDADES DE UNIVERSIDAD PANAMERICANA**

**M. Th. Mynor Augusto Herrera Lemus**

Rector

**Dra. Alba Aracely Rodríguez de González**

Vicerrectora Académica

**M. A. César Augusto Custodio Cobar**

Vicerrector Administrativo

**EMBA. Adolfo Noguera Bosque**

Secretario General

**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA**

**Dr. Enrique Fernando Sánchez Usera**

Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia

Guatemala, 3 de noviembre de 2023

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 asesor del estudiante Elsa Marisol Cahal Alonzo, ID 000090689. Al respecto se manifiesta que:

- a) Brinde acompañamiento al estudiante en referencia durante el proceso de elaboración de la tesis denominada Jurisprudencia respecto a simulación de contrato individual de trabajo en contexto de entidades públicas emplazadas.
- b) Durante ese proceso le fueron sugeridas correcciones que realizó conforme los lineamientos proporcionados.
- c) Se le advirtió al estudiante sobre el respeto al derecho de autor y que en caso opuesto incurriría en plagio, lo que constituiría una infracción académica muy grave, aduciendo que el único responsable del contenido de la tesis es el estudiante.
- d) 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,

José Antonio Pérez Castañeda

Lic. José Antonio Pérez Castañeda  
Abogado y Notario



LCDA. GLADYS JEANETH JAVIER DEL CID  
Abogada y Notaria

Guatemala, 03 de junio 2024

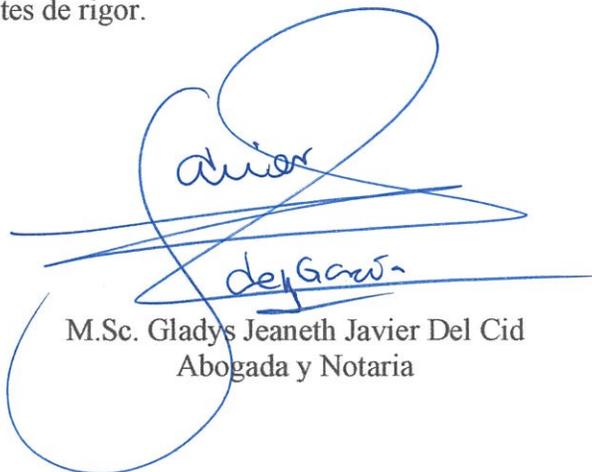
Señores Miembros  
Consejo de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia  
Universidad Panamericana  
Presente

Estimados señores:

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes, haciendo referencia a mi nombramiento como **revisora metodológica** de la tesis del (1a) estudiante **Elsa Marisol Cahal Alonzo**, ID 000090689, titulada: **Jurisprudencia respecto a simulación de contrato individual de trabajo en contexto de entidades públicas emplazadas**. Se le advirtió al estudiante sobre el respeto al derecho de autor y que en caso opuesto incurriría en plagio, lo que constituiría una infracción académica muy grave, aduciendo que el único responsable del contenido de la tesis es el estudiante. Me permito manifestarles que la versión final de la investigación fue objeto de revisión de forma y fondo, estableciendo que la misma constituye un estudio serio que cumple con los requerimientos metodológicos establecidos por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia para esta modalidad académica.

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

Atentamente,



M.Sc. Gladys Jeaneth Javier Del Cid  
Abogada y Notaria



UNIVERSIDAD  
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo; adquiere sabiduría"

Ref. O.I. 164-2024  
ID: 000090689

## ORDEN DE IMPRESIÓN DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **ELSA MARISOL CAHAL ALONZO**

Título de la tesis: **JURISPRUDENCIA RESPECTO A SIMULACIÓN DE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO EN CONTEXTO DE ENTIDADES PÚBLICAS EMPLAZADAS**

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

### Considerando:

**Primero:** Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y de la Justicia, así como los títulos de Abogada y Notaria, la estudiante ya mencionada, ha desarrollado el proceso de investigación y redacción de su tesis de licenciatura.

**Segundo:** Que tengo a la vista el dictamen favorable emitido por el tutor, Licenciado José Antonio Pérez Castañeda de fecha 3 de noviembre del 2023.

**Tercero:** Que tengo a la vista el dictamen favorable emitido por la revisora, M.Sc. Gladys Jeaneth Javier Del Cid de fecha 3 de junio del 2024.

### Por tanto,

Autoriza la impresión de la tesis elaborada por la estudiante ya identificada en el acápite del presente documento, como requisito previo a la graduación profesional.

Guatemala, 30 de julio del 2024

*"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"*

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



☎ 1779

🌐 upana.edu.gt

📍 Diagonal 34, 31-43 Zona 16

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

# Índice

Resumen	i
Palabras clave	ii
Introducción	iii
Régimen de contrataciones de personal del Estado	1
La reinstalación en entidades públicas emplazadas	30
Jurisprudencia relacionada a la simulación del contrato individual de trabajo en entidades públicas emplazadas	49
Conclusiones	76
Referencias	78

## **Resumen**

El presente estudio se derivó del análisis jurisprudencial realizado a cinco sentencias de la Corte de Constitucionalidad, mismas que han sentado jurisprudencia respecto a la simulación de contrato individual de trabajo en contexto de entidades públicas emplazadas. El objetivo general fue analizar el criterio de la Corte de Constitucionalidad, respecto a la simulación de contratos individuales de trabajo por parte del Estado, que trae como consecuencia la instauración de incidencias de reinstalación en contra de este, y con ello, un pasivo laboral que las condenas representan. El primer objetivo específico consistió en analizar el régimen de contratación de personal del Estado y la simulación. El segundo objetivo se refirió al análisis de la reinstalación en contexto de entidades emplazadas, como objetivo general se tuvo analizar la jurisprudencia relacionada con la simulación de contrato individual de trabajo en el contexto de entidades públicas emplazadas, sobre esos objetivos se concluyó que, frente a los casos de simulación de contrato individual de trabajo, prevalece la realidad, ya que mientras concurren los elementos esenciales del contrato laboral, no importara la denominación que se pretenda dar, la Corte de Constitucionalidad reconoció en cada una de las sentencias los derechos asistidos para la parte trabajadora.

## **Palabras clave**

Contrato individual de trabajo. Simulación. Conflicto colectivo. Primacía de la realidad. Reinstalación.

## **Introducción**

En esta investigación se abordará el tema de la jurisprudencia respecto a simulación de contrato individual de trabajo en contexto de entidades públicas emplazadas. Con la finalidad de que a través del análisis de las sentencias relacionadas e individualizadas en el presente trabajo, se pueda establecer cuál es el criterio de la Corte de Constitucionalidad en la resolución de procesos judiciales por reinstalaciones planteadas en contra del Estado de Guatemala por el incumplimiento en la terminación de contratos de trabajo cuando este se encuentra emplazado por la instauración de un proceso colectivo de trabajo, todo ello bajo el argumento de contratos administrativos o civiles. El objetivo general será realizar un análisis de la jurisprudencia asentada por la Corte de Constitucionalidad con respecto a la simulación de contratos individuales de trabajo, por parte del Estado como empleador.

El primer objetivo específico será el análisis del régimen de contratación de personal del Estado y la simulación, mientras que el segundo objetivo será analizar la reinstalación en el contexto de entidades emplazadas. Las razones que justifican el estudio consisten en la necesidad de abordar la problemática que representa el fenómeno de las reinstalaciones dictadas como consecuencia de la simulación del contrato de trabajo dentro de las instituciones estatales, no solo la falta de protección al principio de la estabilidad laboral para los trabajadores, sino también en el pasivo laboral,

ya que la misma legislación contempla estas formas de contratación, que al momento de ventilarse en un juicio de trabajo, resultan siendo declaradas como simulaciones, condenando así al Estado al pago de millonarias cantidades a cuenta de salarios dejados de percibir.

Además, el interés del investigador en el tema radica en que se entre a discutir las posibles soluciones viables a tal problema. Para el desarrollo del trabajo, la modalidad de la investigación será un análisis jurisprudencial. En cuanto al contenido, en el primer subtítulo se estudiará el régimen de contrataciones de personal del Estado y cómo se configura la simulación, desarrollando conceptos básicos del contrato de trabajo y las modalidades de contrataciones del Estado, con las cuales se simula los contratos de trabajo. En el segundo subtítulo la reinstalación en entidades públicas emplazadas, desarrollando conceptos en materia del derecho colectivo del trabajo y legislación aplicable. y finalmente en el tercer subtítulo la jurisprudencia relacionada a la simulación del contrato individual de trabajo en entidades públicas emplazadas, en el cual se entrará a analizar las sentencias de apelación de amparo dictadas por la Corte de Constitucionalidad, en los casos concretos.

## ***Régimen de contrataciones de personal del Estado***

La legislación guatemalteca regula la rama del derecho de trabajo, a través de un ordenamiento jurídico específico en la materia, a través del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala (1961), reconociendo y garantizando derechos mínimos, con base y fundamento en la Constitución Política de la República de Guatemala. Cabe mencionar que, en cuanto a relaciones laborales entre el Estado de Guatemala y sus servidores públicos, existe una legislación específica que las regula, así como sus reglamentos e instrumentos materiales creados con base a la misma, los cuales desarrollan mecanismos y formalidades para su aplicación y ejecución en la práctica.

### **El contrato individual de trabajo**

El contrato de trabajo en palabras simples, es un vínculo que une a dos personas en una relación que consiste en realizar una actividad que incluye un esfuerzo físico o mental, a cambio de recibir una recompensa o remuneración. Actualmente se considera que la relación laboral es un vínculo tanto de índole jurídico, como económico y social, ya que al tratarse de una relación entre dos o más personas individuales, o bien entre personas individuales y personas jurídicas o morales, lleva inmersa una convivencia o trato social, cumpliendo así con un elemento dentro de una sociedad ordenada y establecida; relación de la cual, se derivan una serie

de derechos y obligaciones entre ambas partes contratantes o relacionadas laboralmente, de las cuales se resalta prestar un servicio y una remuneración o pago.

Es importante mencionar que, al hablar de un contrato de trabajo, hay que enfocarse más en la prestación de un servicio a cambio de una remuneración y no tanto en lo que implica un acuerdo de voluntades de forma contractual, ya que no serán más importantes las formalidades de un contrato, sino el hecho en sí de todo lo que implica una relación de trabajo; todo esto, como consecuencia de la independencia de la ideología y, por ende, de los principios e instituciones que rigen al derecho laboral, como rama del derecho público, distinta en casi todos los aspectos a la rama del derecho civil, de la cual antiguamente se tomaban algunas figuras para aplicar, a falta de un régimen específico para el trabajo.

Con relación al contrato de trabajo, Fernández Molina (2002) establece que:

El Contrato como institución, tiene, en lo laboral, una significación muy especial. Por un lado, se cuestiona su inserción e importancia -dándole preeminencia a la mera relación de trabajo-, y por otro lado se obvia un análisis profundo de su aplicación práctica, al punto que muchas legislaciones, sin entrar a mayor examen, confunden en forma tácita, y aún en forma expresa, los conceptos Contrato de Trabajo y Relación de Trabajo.... (p. 85)

## Tipos de contratos de trabajo

Existen diferentes tipos de contratos de trabajo que pueden variar según sus distintas modalidades o formas de celebración, todo ello teniendo en cuenta la finalidad con la que fueron creados o acordados. Según la legislación guatemalteca, estos contratos pueden ser considerados en función de su forma física o formalista, es decir, ya sea escritos o verbales. También pueden ser considerados según su naturaleza, que puede ser de plazo indefinido o eventual, ya sea por un período determinado especificado en el contrato o por la realización de una obra específica. Estos contratos deben cumplir con una serie de características establecidas por la ley que se ajusten a la figura jurídica utilizada para el mismo, siendo su naturaleza la razón fundamental para su existencia.

### Por su forma

El contrato de trabajo puede ser de forma escrita, debiendo así cumplir con una serie de requisitos formales típicos de un contrato, como lo establece el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala (1961) que en sus artículos 28 y 29 establece las formalidades a cumplir. Aunque cabe mencionar que para que una relación laboral exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra, como lo establece el artículo 19 del mismo cuerpo

legal. En este sentido, también se trae a colación lo que regula el artículo 30 del Código de Trabajo (1961): “la falta de un contrato escrito como lo establece la ley, es imputable al patrono, y frente a este caso se presumiría, salvo prueba en contrario, ciertas estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador”.

El contrato de trabajo puede ser de forma verbal, la legislación guatemalteca establece que ciertos tipos de contratos pueden pactarse de palabra, esto sin que dejen de respetarse las formalidades de lo que en esencia representa una relación de trabajo, es decir, sin vulnerar derechos ni obligaciones; al respecto, es aplicable lo que regula el artículo 30 del Código de Trabajo (1961): “El contrato verbal podrá ser probado por los medios generales de prueba y al efecto pueden ser testigos los otros trabajadores al servicio del mismo patrono”, con esto se establece que la falta de un contrato de trabajo escrito no implica la inexistencia de la relación laboral, ya que en este caso la misma ley contempla la posibilidad de probar contratos verbales.

Respecto al contrato verbal de trabajo, el Código de Trabajo (1961), regula que:

El contrato individual de trabajo puede ser verbal cuando se refiera: a) a las labores agrícolas o ganaderas; b) al servicio doméstico; c) a trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días; y, d) a la prestación de un trabajo para obra determinada... En todos estos casos el patrono queda obligado a suministrar al trabajador, en el momento en que se celebre el contrato, una tarjeta o constancia que únicamente debe contener la fecha de iniciación de

la relación de trabajo y el salario estipulado, y al vencimiento de cada período de pago, el número de días o jornadas trabajadas, o el de tareas u obras realizadas. (artículo 27)

## Por su naturaleza

El contrato de trabajo puede ser por tiempo indefinido, y se refiere a aquellos contratos que al no tener una fecha específica de finalización se presume indefinido en tiempo, es decir, que su naturaleza es el tracto sucesivo, los ánimos de permanencia en el tiempo de la actividad y que esta se va a realizar de forma continua. La legislación guatemalteca establece que todo contrato que no se defina especialmente, se considerará subsidiariamente como un contrato a plazo indefinido, incluso aunque se le denominara de otra forma, pero si este cumple con los requisitos mencionados anteriormente, se atenderán a la realidad y al principio de primacía de la realidad, principio contenido en el artículo 26 del Código de Trabajo (1961), que prevalece dentro de la jurisprudencia aplicable a las sentencias a analizar en el presente trabajo.

El contrato de trabajo puede ser a plazo fijo, y se refiere a que existe una fecha definida para la realización del servicio, es decir, una fecha de inicio y una de terminación; en este caso, establece el artículo 25 del Código de Trabajo (1961): “se debe tomar en cuenta la actividad realizada por el trabajador en sí mismo como objeto del contrato y no el resultado de la obra realizada”. La diferencia en este tipo de contrato radica en la naturaleza del servicio, debe ser congruente con que tiene un plazo de

duración, que se entienda que la esencia sea temporal, que no requiera seguir siendo prestado por alguien más en sustitución, sino que se termine con la ejecución del contrato por el plazo pactado, sin necesidad de obtener un resultado.

El contrato de trabajo puede ser para obra determinada, en este tipo de contrato, el patrono pacta con el trabajador la realización de un servicio que concluya con una obra determinada, es decir, que el plazo de duración de la relación contractual se regirá por el tiempo que lleve la ejecución de lo pactado, hasta su realización, tomando en cuenta como objeto del contrato el resultado del trabajo o de la obra realizada. Este contrato debe reunir una estricta serie de requisitos que encuadren exactamente en lo que es la realización de una obra determinada, según lo establece el artículo 25, último párrafo, del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

### Elementos de un contrato individual de trabajo

Como todo contrato, el contrato individual de trabajo debe cumplir con una serie de requisitos de forma, entre los cuales se establece que requiere contar no solo con los elementos generales de un acto contractual, sino también con una serie de elementos especiales que hacen del contrato de trabajo una figura distinta de un contrato civil. Hay elementos que se encuentran en el Código de Trabajo, en sus artículos 18, 28, 30, 29, 31,

32, 33, 34 y 35, donde se establecen todas aquellas observaciones que deben prevalecer dentro de una relación laboral derivada de un contrato de trabajo, así como las formalidades que debe cumplir, tomando en cuenta que la omisión de uno o varios de estos no perjudica la realidad del acto en sí.

### Elementos generales

La capacidad, es un elemento esencial para la celebración de cualquier contrato, existen dos clases, la capacidad de goce que es con la que cuenta la persona por el simple hecho de ser humano, y que por derecho natural es sujeto de derechos y obligaciones, y la capacidad de ejercicio que es la que se adquiere con la mayoría de edad, y faculta a la persona a poder contratar y con ellos contraer por voluntad propia derechos y obligaciones derivadas de ello, la legislación guatemalteca contempla que aunque legalmente esta capacidad es obtenida a los dieciocho años, en el caso de un contrato de trabajo se considera a los menores de edad que tengan más de catorce años para poder ser parte; esto se encuentra regulado en el Código de Trabajo, en sus artículos 31 y 32. Lo cual, cabe mencionar, es una de las excepciones en las que legalmente se considera capaz a un menor de edad.

El consentimiento, es otro elemento necesario en cualquier contrato, ya que, al tratarse de un acuerdo de voluntades, debe existir aceptación y voluntad por ambas partes, nadie puede ser obligado a realizar trabajos forzosos. Cuando se habla de consentimiento se puede traducir que este se concreta con la manifestación de aceptación de lo propuesto por ambas partes mutuamente, constituyendo así un pacto a través de un contrato. Cabe recalcar que toda aquella manifestación de aceptación de condiciones contrarias a los principios e instituciones del derecho laboral, no cambian la naturaleza de la relación, ni mucho menos menoscaban los derechos y obligaciones establecidos por la ley y todos aquellos adquiridos mediante normativas internas que rigen a los contratantes.

El objeto como elemento de un contrato, es en sí la actividad o esencia de lo que implica una relación de trabajo, es decir, la realización de prestar un servicio a cambio de una remuneración económica. En otras palabras, es la razón de ser del contrato, en todo caso la regulación entre las dos partes contratantes que frente al contrato individual de trabajo se encuentran para establecer datos específicos de lo que implica una relación de trabajo, como la fecha de iniciación de la relación laboral, el tipo de contrato a adoptar, en qué consistirá el servicio a ejecutar por el trabajador, cual, será la retribución o salario a recibir, la forma y fecha en que será pagado, el lugar de la realización del servicio, los horarios a

ejecutarlo, entre otros, necesarios para que se configure el contrato individual de trabajo.

### Elementos especiales de un contrato individual de trabajo

Los elementos especiales que se dan exclusivamente en el contrato individual de trabajo son aquellos que lo caracterizan y que están establecidos por la misma ley de la materia, bajo sus propios principios e instituciones, es decir, que sin uno de esos elementos no se estaría ante una relación de trabajo, o bien se estaría frente a una relación laboral en la cual existe vulneración de algún derecho u obligación implícito en dicha relación, lo cual traería consecuencias jurídicas en este caso a quien estuviera vulnerándolas, mas no a quien estuviera actuando de buena fe, y que para el caso, cabe mencionar que en el contexto del análisis a realizar, serían los patronos al incurrir en simulación. Estos elementos se encuentran fundamentados en el artículo 18 del Código de Trabajo.

El requisito de la prestación de servicios personales es un elemento esencial en un contrato individual de trabajo. Establece que los servicios deben ser prestados por una persona física directa y personalmente, y no mediante delegación en un tercero. Esta condición se aplica cuando se prestan servicios a una persona física o jurídica. Si ambas partes involucradas son personas jurídicas, entonces constituiría una relación comercial de índole mercantil. De manera similar, si dos personas

contratan y una tercera persona realiza los servicios en nombre de uno de los contratistas, también se incluiría en un tipo de contrato diferente. Por lo tanto, se puede concluir que la participación personal de la parte trabajadora es crucial para determinar la naturaleza de la prestación del servicio.

La dependencia continuada y dirección inmediata o delegada, es un elemento el cual se resume en la subordinación que debe existir del trabajador frente al patrono, claro, todo esto dentro de lo que conlleva la voluntad de ambas partes al pactar, siempre al margen de lo legal y la naturaleza del servicio a prestar. La subordinación se enmarca en varios aspectos, entre los cuales se pueden mencionar el hecho de que el patrono debe proporcionar al trabajador el lugar para la realización del servicio, las herramientas que se necesitan para la ejecución de la actividad, la subordinación hacia un encargado o jefe delegado por el propio patrono, quien debe dar las directrices para el cumplimiento, el establecimiento de los horarios o jornadas, entre otros.

La retribución es uno de los dos elementos esenciales que caracteriza una relación de trabajo, ya que es la recompensa, ganancia o retribución que se recibe como consecuencia de la realización de un trabajo o servicio, traducida a una caución económica a percibir en concepto de salario o sueldo. El salario o sueldo es un elemento tan esencial que la legislación nacional e internacional crean instrumentos legales específicos que

regulan lo relativo al salario y los medios de protección creados para garantizarlo como una prioridad. En este caso se puede hacer referencia a la Organización Internacional del Trabajo (1949) CO95 convenio sobre la protección del salario (número 95), ratificado por el Estado de Guatemala.

### Características del contrato individual de trabajo

Entre las características típicas de un contrato, se encuentran las que rigen al contrato individual de trabajo y son las siguientes; es consensual, porque debe haber acuerdo por ambas partes en la aceptación de lo ofrecido mutuamente y que según establece el artículo 19 del Código de Trabajo, para que el contrato individual de trabajo se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo que es el hecho mismo de la prestación del servicio. Es bilateral, porque es necesaria la intervención de dos personas, las partes que son el trabajador y el patrono. Es principal, porque no depende de ningún otro contrato para que sea válido. Es oneroso, porque existen intereses económicos inmersos. Es de tracto sucesivo, porque se da en etapas sucesivas.

### Preceptos legales respecto a contrataciones del Estado

Respecto a las relaciones de trabajo en el Estado de Guatemala se encuentran principalmente en el Código de Trabajo, en la Ley de Servicio Civil y en la Ley de Contrataciones del Estado. Estas leyes establecen los

derechos y obligaciones tanto de los empleados como de los empleadores en el sector público. El Código de Trabajo regula aspectos fundamentales como la jornada laboral, el salario mínimo, las prestaciones laborales, la seguridad y salud ocupacional, entre otros. Por su parte, la Ley de Servicio Civil establece las normas para la selección, ingreso, ascenso, evaluación y disciplina de los empleados públicos. También regula la carrera administrativa y establece los derechos y deberes de los servidores públicos. Por último, la Ley de Contrataciones del Estado regula las adquisiciones y contrataciones que realiza el Estado de Guatemala, en este caso las contrataciones por prestación de servicios, de índole administrativa.

Ley del Servicio Civil, Decreto número 1748 del Congreso de la República de Guatemala (1968)

Esta es la normativa jurídica con la cual se regula todo lo relativo a la relaciones de trabajo entre el Estado de Guatemala y los servidores y funcionarios públicos, de esta ley se derivan una diversidad de derechos y obligaciones que deben mediar y ser respetados por las partes que en esas relaciones intervengan, en el mismo cuerpo legal se regulan plazos, procedimientos, garantías, responsabilidades, órganos de conocimiento y resolución, requisitos para optar a cargos o puestos y las formas de celebración y de terminación de las relaciones según los contratos de

trabajo y de conformidad con cada una de las modalidades establecidas, al respecto la Ley del Servicio Civil (1748) establece:

Esta ley es de orden público y los derechos que consigna son garantías mínimas irrenunciables para los servidores públicos, susceptibles de ser mejoradas conforme las necesidades y posibilidades del Estado. De consiguiente, son nulos ipso jure, todos los actos y disposiciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución establece, de los que esta ley señala y de todos los adquiridos con anterioridad. (artículo 1)

De acuerdo con la cita que antecede, se garantizan los derechos mínimos ya reconocidos, es decir, no contravenir, tergiversar ni disminuir ningún derecho ya establecido, incluso señala que estos son susceptibles de mejoras, que se puede traducir a leyes ordinarias, convenios internacionales y pactos colectivos de condiciones de trabajo, entonces, la misma no será el único instrumento legal aplicable a los servidores públicos respecto de las relaciones de trabajo. También es importante hacer énfasis en lo preceptuado respecto a que serán nulos todos los actos y disposiciones que impliquen la renuncia, disminución o tergiversación de los derechos contenidos en la Constitución Política de la República de Guatemala, en dicha ley y los demás adquiridos con anterioridad. En este caso, es importante porque es un argumento para demostrar que una relación laboral, aunque esté disfrazada, debe ser reconocida y protegida por la ley y los órganos jurisdiccionales.

Aunado a esto, el artículo 5 del mismo cuerpo legal, establece que en los casos no previstos en dicha ley, deben ser resueltos de acuerdo a los principios fundamentales de la misma, la equidad, las leyes comunes y los principios generales del derecho, esto lo que hace es fundamentar el hecho de que cuando exista contratación por parte del Estado, hacia una persona individual, aun nombrando dicho acto como un contrato de otra índole, mientras se cumplan los elementos especiales de un contrato individual de trabajo, debe ser considerado como lo que en realidad es, una relación laboral, conforme al principio de primacía de la realidad, mismo que prevalece en la jurisprudencia a analizar en el presente trabajo. Respecto a la definición brindada a continuación, se puede establecer que es congruente con el hecho de lo que en esencia significa una relación laboral. Respecto a servidor público la Ley del Servicio Civil (1748), regula que:

Para los efectos de esta ley, se considera servidor público, la persona individual que ocupe un puesto en la Administración Pública en virtud de nombramiento, contrato o cualquier otro vínculo legalmente establecido, mediante el cual queda obligado a prestarle sus servicios o a ejecutarle una obra personalmente a cambio de un salario, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata de la propia Administración Pública. (artículo 4)

En cuanto a la clasificación del servicio público, el artículo 31 del mismo cuerpo legal, establece los tipos de servicios bajo los cuales se realizan las contrataciones del Estado, siendo estos el servicio exento, el servicio sin oposición y el servicio por oposición. El servicio exento se refiere a los funcionarios públicos que se encuentran exentos a la aplicación de dicha

ley; el servicio sin oposición, se refiere a aquellas contrataciones que supongan cargo por confianza, y que se refiere a asesores técnicos, asesores jurídicos, directores de hospitales, estos están sujetos a las disposiciones de dicha ley a excepción del nombramiento y despido; el servicio por oposición, son aquellas contrataciones que deben satisfacer las calidades y requisitos que establece la ley y que se encuentra sujeta a todas las disposiciones de la misma. Respecto al plan de clasificación, la Ley del Servicio Civil (1748) regula que:

Para los efectos de la aplicación Oficina Nacional del Servicio Civil elaborará un plan de clasificación determinando los deberes y responsabilidades de todos los puestos comprendidos en los Servicios por Oposición y sin Oposición y agrupará dichos puestos en clases. Para este propósito, el director... mantendrá al día: 1. Una lista de las clases de puestos y de las series o grados ocupacionales que se determinen. 2. Un manual de especificaciones de clases, definiendo los deberes, responsabilidades y requisitos mínimos de calificación de cada clase de puestos. 3. Un manual que fije las normas para la clasificación de puestos. (artículo 35)

Sobre la nulidad del nombramiento y responsabilidad, la Ley del Servicio Civil (1748) establece:

Es nulo cualquier nombramiento que se haga en contravención a esta ley y sus reglamentos, pero si el funcionario o empleado hubiere desempeñado el cargo, sus actuaciones que se ajusten a la ley son válidas. La persona afectada por la nulidad puede deducir las acciones civiles correspondientes contra los responsables, sin perjuicio de las responsabilidades penales que resultaren. (artículo 53)

El artículo 32 del mismo cuerpo legal establece cuáles son los puestos específicos que se encuentran dentro del servicio que se encuentra exento, es decir que no está sujeto a las disposiciones de dicha ley, y los puestos

que comprende, pero conforme al enfoque del presente trabajo se hará énfasis en el numeral 12) que regula a las personas que sean contratadas para prestar servicios internos, ocasionales o por tiempo limitado por contrato especial. Aunado a esto, se hace referencia a lo que regula el artículo 8 del Reglamento de la Ley de Servicio Civil (1998): “se entiende por servicio exento aquellos puestos cuyas funciones son consideradas de confianza y que son de libre nombramiento y remoción”.

Cabe mencionar que dicha ley en su artículo 76, establece que los servidores públicos por oposición y sin oposición solo pueden ser destituidos de sus puestos si incurren en causal de despido debidamente comprobada, siendo la única regulación aplicable referente a despidos o destituciones aplicables a servidores públicos sin oposición; en este caso, no es aplicable el procedimiento a seguir, establecido en el artículo 79 de la misma ley y la impugnación ante inconformidad regulada en el artículo 80. En el reglamento también se encuentra lo que se entiende por servicio sin oposición, en el artículo 10 del Reglamento de la Ley de Servicio Civil (1998): “son aquellos para los cuales no se requiere que los candidatos a ocuparlos se sometan al proceso de selección que establecen los capítulos I y II del título V de la Ley”.

Respecto a dónde establecer la conexión que existe entre la Ley del Servicio Civil como norma reguladora de las relaciones laborales entre el Estado y los servidores públicos, y la Ley de Contrataciones del Estado

como una normativa paralela para la regulación de la relación laboral existente entre los ya mencionados, pretendiendo contratos civiles o administrativos, se acude a lo regulado en el artículo 1 del Reglamento de la Ley del Servicio Civil (1998): “No se considerarán funcionarios o empleados públicos, los que únicamente son retribuidos por..., ni aquellos que son retribuidos con honorarios por prestar servicios técnicos o profesionales conforme la Ley de Contrataciones del Estado”.

Ley de Contrataciones el Estado, Decreto número 57-92 del Congreso de la República de Guatemala (1992)

En esta ley se encuentra regulada una de las formas de contratación administrativa por prestación de un servicio, ya sea técnico o profesional, entre el Estado y los particulares, relación que debe cumplir con una serie de requisitos que por su naturaleza no implique una relación laboral, es decir que no se cumplan los elementos especiales de un contrato individual de trabajo, elementos que ya antes fueron descritos. Con fundamento en dicha ley, se establece la división y sección de puestos según los renglones presupuestarios, con base a los cuales el Estado contrata personal bajo esta modalidad, y que se encuentran desplegados en el Manual de Clasificaciones Presupuestarias para el Sector Público de Guatemala, de la dirección Técnica del Presupuesto, del Ministerio de Finanzas Públicas. Respecto a contrataciones administrativas, la Ley de Contrataciones del Estado (1992) establece:

Esta Ley tiene por objeto normar las compras, ventas, contrataciones, arrendamientos o cualquier otra modalidad de adquisición pública, que realicen: a) Los Organismos del Estado; b) Las entidades descentralizadas y autónomas, incluyendo las municipalidades; c) Las entidades o empresas, ..., cuyo capital mayoritariamente esté conformado con aportaciones del Estado; d) Las Organizaciones No Gubernamentales y cualquier entidad sin fin de lucro, que reciba, administre o ejecute fondos públicos, ...; e) Todas las entidades ... que tengan como fuente de ingresos, ... recursos, subsidios o aportes del Estado...; f) Los fideicomisos constituidos con fondos públicos...; g) Las demás instituciones que conforman el sector público... (artículo 1)

Existe una forma de que legítimamente se pueda contratar la prestación de servicios técnicos y/o profesionales a título administrativo, estos mismos estrictamente deben de cumplir con los requisitos esenciales para ser considerado de esa forma. Esta modalidad es constantemente utilizada y confundida con las relaciones de trabajo, por ende, es una de las figuras jurídicas más utilizadas y alegadas dentro del análisis del presente trabajo de investigación, específicamente por el tema de la simulación del contrato de trabajo. Al respecto de estos servicios reconocidos como una figura para adquirir servicios personales a título de contratos administrativos por parte del Estado, se encuentra en la Ley de Contrataciones del Estado (1992) que regula lo siguiente:

Se autoriza la adquisición de bienes, servicios personales y no personales y de suministros entre las dependencias de los organismos del Estado y entre éstas y las entidades descentralizadas, autónomas, unidades ejecutoras y las municipalidades, las cuales se regulan conforme lo establezca el reglamento de esta ley. (artículo 2)

En la misma Ley de Contrataciones del Estado, se establece en su título III “Régimen De Licitación Y Cotización Pública, capítulo III “Modalidades Específicas de Adquisiciones Del Estado y Excepciones”,

en su artículo 43 establece cuales son las modalidades de contratación del Estado para las distintas adquisiciones, pero en el artículo 44, se regulan las excepciones al proceso ordinario de contrataciones que deben cumplir los procesos de adquisición según dicha ley, y específicamente en su literal e) menciona que los sujetos obligados de conformidad con la presente ley podrán realizar de manera directa, las contrataciones de servicios técnicos y profesionales individuales y en general. Esto quiere decir, que este tipo de contratación no requiere todas las formalidades exigidas para las otras adquisiciones del Estado.

Reglamento de la Ley de Contrataciones del Estado, Acuerdo Gubernativo número 122-2016 del presidente de la República de Guatemala (2016)

Para la correcta aplicación y desarrollo más detalladamente, existe un reglamento que desarrolla términos y definiciones que permiten un entendimiento más amplio respecto de cada figura jurídica regulada en la Ley del Contrataciones del Estado, dichos términos a los que será necesario recurrir para definir la postura respecto a lo que está establecido como un contratista del Estado de Guatemala y lo que es un servidor o funcionario público, todo esto con la finalidad de dejar clara la diferencia entre las relaciones de trabajo y las contrataciones administrativas. Con dicha finalidad y una mejor comprensión de las figuras legales aplicables

al caso, el Reglamento de la Ley de Contrataciones del Estado (2016), brinda algunas definiciones:

Se entiende por: ... e) Contratista: persona individual y jurídica con quien se suscribe un contrato;... q) servicios profesionales individuales en general: se denomina así a aquellos servicios prestados por una persona individual que acredita un grado académico a través de un título universitario y ha cumplido con los requisitos que establece la Ley de Colegiación Profesional Obligatoria,...; r) Servicios Técnicos: Se llama así al conjunto de actividades que requieren cierto grado de conocimiento, experiencia, calificación, capacitación o acreditación, realizadas por una persona individual. (artículo 2)

A modo de ampliar las figuras de las definiciones antes brindadas, el mismo cuerpo legal continúa regulando lo que se considera una relación administrativa de contratación de servicios técnicos o profesionales, el cual, en ese mismo artículo establece cuales son los requisitos para que se configure una contratación de esa índole, entre los cuales resalta, el plazo determinado, la naturaleza del trabajo realizado, los conocimientos científicos y educativos que debe poseer quien es contratado, las formas de realizar los pagos, entre otras que lo diferencian de un contrato de trabajo. Para ello se acude a lo que regula el Reglamento de la Ley de Contrataciones del Estado (2016) que establece lo siguiente:

Contratación de Servicios Técnicos y Profesionales Individuales en General: Para la contratación a que se refiere la literal e) del artículo 44 de la Ley, deberá generarse como mínimo términos de referencia que definan el alcance y objetivo de la contratación, el detalle de actividades y resultados esperados, perfil de la persona individual a contratar, definiendo la capacidad técnica y/o calificación académica profesional requerida para su evaluación, así como el período y monto de la contratación dentro de un mismo ejercicio fiscal. Queda bajo la responsabilidad de las autoridades que suscriban y aprueben el contrato, verificar su cumplimiento. (artículo 32)

## Clasificación de los renglones presupuestarios de personal del Estado

Para ahondar específicamente en las formas de contratación del Estado respecto a contratos de trabajo, se acude tanto al Manual de Clasificaciones Presupuestarias para el Sector Público de Guatemala, de la Dirección Técnica del Presupuesto del Ministerio de Finanzas Públicas, en su sexta edición, capítulo VIII, clasificación por objeto del gasto, en donde proyecta una tabla que consta de tres filas, en las que organiza en grupos, sub grupos y renglones. Como el Manual de Clasificaciones Presupuestarias para el sector Público de Guatemala, Acuerdo Ministerial número 379-2017 del Ministerio de Finanzas Públicas, sexta edición, y que para efectos de aterrizar en el tema que hoy compete, que son los contratos, se tomará únicamente los renglones de los contratos más comunes dentro de las instituciones del Estado.

### Personal permanente

Al tratar sobre personal permanente, se hace referencia a la figura jurídica utilizada por el Estado para contratar personal a título de contrato individual de trabajo por tiempo indefinido, es decir que se contrata a una persona para un puesto o cargo de naturaleza permanente en el tiempo, y que además cumple con todas las características especiales de una relación laboral, y todo bajo el amparo del derecho en materia de trabajo; normas, principios e instituciones, y con ello el goce de todos los beneficios

inmersos, entre los que cabe mencionar; prestaciones laborales, estabilidad laboral, carrera dentro de las instituciones, etcétera. Tipo de contratación que se rige de acuerdo con renglones presupuestarios que a continuación se detallan.

Según el Manual de Clasificaciones Presupuestarias para el Sector Público de Guatemala, Acuerdo Ministerial número 379-2017 del Ministerio de Finanzas Públicas, sexta edición, en las páginas 10 y 11, despliega los renglones presupuestarios aplicables al personal permanente o fijo, los cuales son: 011 comprende las remuneraciones en forma de sueldos, 012 complemento personal al salario del personal permanente, 013 complemento por antigüedad del personal permanente, 014 complemento por calidad profesional al personal permanente, 015 complementos específicos al personal permanente, 016 complemento por transporte al personal permanente, 017 derechos escalafonarios, 018 complemento por diferencial cambiario al personal en el exterior.

### Personal temporal

Cuando se trata del personal temporal en el contexto de contratación de personal del Estado, debe establecerse que se refiere al contrato a plazo fijo, es decir que en el mismo contrato se estipula la fecha de iniciación y la fecha de finalización del mismo, en consecuencia, el puesto o cargo debe ser de naturaleza temporal, especial o transitoria. En las páginas 11,

12 y 13 del manual antes mencionado, se encuentran los renglones presupuestarios en los cuales se subdividen: 021 Personal Supernumerario, 022 Personal por contrato, 023 Interinatos por licencias y becas, 024 Complemento personal al salario del personal temporal, 025 Complemento por antigüedad al personal temporal, 026 Complemento por calidad profesional al personal temporal, 027 Complementos específicos al personal temporal, 028 Complemento por transporte al personal temporal, 029 Otras remuneraciones de personal temporal.

Manual de Clasificaciones Presupuestarias para el Sector Público de Guatemala, Acuerdo Ministerial número 379-2017 del Ministerio de Finanzas Públicas, sexta edición:

021 Personal Supernumerario. Contempla los egresos por concepto de sueldo base a trabajadores públicos, contratados para labores con títulos funcionales que, por la necesidad temporal en las Instituciones Públicas, requieren ser creados únicamente para el ejercicio fiscal. Las Autoridades Nominadoras evaluarán si persisten las causas que justifiquen la continuidad de este tipo de personal para el siguiente ejercicio fiscal. (p. 12)

Manual de Clasificaciones Presupuestarias para el Sector Público de Guatemala, Acuerdo Ministerial número 379-2017 del Ministerio de Finanzas Públicas, sexta edición:

022 Personal por contrato. Contempla los egresos por concepto de sueldo base a trabajadores públicos, contratados para servicios, obras y construcciones de carácter temporal, en los cuales en ningún caso los contratos sobrepasarán el período que dura el servicio, proyecto u obra; y, cuando éstos abarquen más de un ejercicio fiscal, los contratos deberán renovarse para el nuevo ejercicio. (p. 12)

Manual de Clasificaciones Presupuestarias para el Sector Público de Guatemala, Acuerdo Ministerial número 379-2017 del Ministerio de Finanzas Públicas, sexta edición: “023 Interinatos por licencias y becas. Contempla los egresos por concepto de sueldo base a trabajadores contratados para llenar las vacantes temporales del personal permanente, por licencias y becas concedidas con goce de sueldo” (p.12). Manual de Clasificaciones Presupuestarias para el Sector Público de Guatemala, Acuerdo Ministerial número 379-2017 del Ministerio de Finanzas Públicas, sexta edición:

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. (p. 13)

### Jornal o a destajo

Tipo de contratación de personal por parte del Estado, para la prestación de un servicio por día, es decir que el pago en concepto de salario o remuneración, será contabilizado por día laborado, esto supone que contratar bajo este título significa que el servicio o trabajo realizado no tiene carácter de permanente, sino ocasional o eventual. En las páginas 13 y 14 del Manual ya mencionado, se encuentran los renglones presupuestarios en los cuales se subdivide: 031 Jornales, 032 Complemento por antigüedad al personal por jornal, 033 Complementos

específicos al personal por jornal, 034 Complemento por transporte al personal por jornal, 035 Retribuciones a destajo, 036 Retribuciones por servicios.

### Servicios técnicos y profesionales

Bajo este título, el Estado contrata personal de forma administrativa, y como lo establece la ley en la materia, supone la contratación para la prestación de servicios de naturaleza eventual, pero con la diferencia que estos deben ser prestados por profesionales en el ámbito en el que se prestan, tales como consultorías, asesorías, etcétera. En las páginas 28 y 29 del manual, se encuentran los renglones presupuestarios en los que se subdivide: 181 Estudios, Investigaciones y Proyectos de Pre-factibilidad y Factibilidad, 182 Servicios médico-sanitarios, 183 Servicios jurídicos, 184 Servicios Económicos, Financieros, Contables y de Auditoría, 185 Servicios de Capacitación, 186 Servicios de Informática y Sistemas Computarizados, 187 Servicios por actuaciones artísticas y deportivas, 188 Servicios de ingeniería, arquitectura y supervisión de obras, 189 Otros Estudios y/o Servicios.

## La simulación de contrato individual de trabajo

La simulación del contrato individual de trabajo se configura cuando se celebra un acto aparentemente de índole civil, mercantil o administrativo, pero que, en realidad, por su naturaleza, elementos y características, se trata de una relación laboral, es decir de un contrato de trabajo. Entonces la acción de disfrazar este acto es lo que se conoce como simulación, que cabe mencionar trae consecuencias jurídicas a quien incurra en ello. La simulación en la relación laboral puede darse en cualquiera de las partes, por el lado del patrono, se da al tratar de evitar sus obligaciones de conformidad con la ley y por el lado del trabajador, al simular tener capacidades técnicas y/o profesionales que no posee, en los dos casos tiene consecuencias jurídicas.

Dichas consecuencias jurídicas, en el caso de los patronos que utilizan un contrato diferente a uno laboral, la consecuencia es que el trabajador puede acudir a un órgano jurisdiccional competente, denunciando la simulación de su contrato y si el juez comprueba la veracidad de la denuncia o demanda, declarará la existencia de la relación laboral y, en consecuencia, ordenará que se le restituyan los derechos que se pretendieron evadir. En el caso de los trabajadores que simulan tener capacidades técnicas y profesionales, acreditándolas con documentos falsificados, el patrono tiene el derecho de finalizar la relación que los une, sin ninguna responsabilidad de su parte, quedando a salvo el derecho

del patrono para entablar las acciones correspondientes ante las autoridades penales competentes. Ossorio (1987) Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales (p. 707) señala:

Simulación. Alteración aparente de la causa, la índole o el objeto verdaderos de un acto o contrato. La simulación de los actos jurídicos tiene lugar cuando se encubre uno con la apariencia de otro, cuando contiene cláusulas que no son sinceras o fechas inexactas, o cuando por el acto se constituyen o transmiten derechos a personas interpuestas, que no son aquellas para quienes en realidad se constituyen o transmiten. De esa definición se desprende que la simulación puede tener dos finalidades: aparentar un acto inexistente, u ocultar otro real...

Con relación a la simulación en el contexto de entidades públicas, Argueta (2008) establece que:

Como empleador el Estado de Guatemala tiene una grave responsabilidad en cuanto que ha sido uno de los principales promotores de este fraude legal. El Estado disfraza relaciones de trabajo a través de la contratación civil de servicios técnicos o profesionales. Estas oportunidades de empleo en la administración pública son popularmente conocidas como: “Contrato 029” La situación del problema del “contrato 029” es la misma que el disfraz de la relación de trabajo en el sector privado y se aplican todas las consideraciones realizadas en este estudio. Sin embargo, es conveniente precisar algunos aspectos que hacen de este fraude un asunto particular para las condiciones de trabajo de los empleados públicos y para la eficiencia de la administración pública. (p.p. 71-72)

Preceptos legales para que se configure la simulación de contrato individual de trabajo

Como norma rectora para establecer lo que es una simulación de contrato de trabajo, se debe acudir a lo regulado por el Código de Trabajo con respecto a lo que debe considerarse como un contrato de trabajo, las características y elementos establecidos en este mismo cuerpo legal,

específicamente con artículos que preceptúan lo que se considera una simulación del contrato de trabajo, incluso estableciendo como proceder frente a estos casos, siempre garantizando la protección al trabajador ante cualquier denominación distinta que se pretenda dar a la relación laboral. Por ellos acudimos a lo establecido en los artículos en los que se fundamentan la simulación del contrato individual de trabajo. Al respecto el Código de Trabajo (1961), establece que:

Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario. Deben tenerse siempre como contratos a plazo indefinido, aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada, los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen. En consecuencia, los contratos a plazo fijo y para obra determinada tienen carácter de excepción y sólo pueden celebrarse en los casos que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar. (artículo 26)

Respecto al concepto del contrato individual de trabajo, el Código de Trabajo brinda, una definición de lo que es un trabajador, estableciendo cuales son las características que hacen a una relación de trabajo, se puede concluir que este es uno de los artículos en los cuales se fundamenta el alegato de la simulación del contrato individual de trabajo, toda vez que al probarse el cumplimiento de los requisitos ahí establecidos, se tiene por probada la relación de trabajo sin más trámite y sin importar lo que establezca el contrato firmado entre las partes. Requisitos esenciales antes mencionados dentro del presente trabajo de investigación y que al respecto el Código de Trabajo (1961) establece que:

sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma (...) La circunstancia de que el contrato de trabajo se ajustare en un mismo documento con otro contrato de índole diferente o en concurrencia con otro u otros, no le hace perder su naturaleza y por lo tanto a la respectiva relación le son aplicables las disposiciones de este Código. (artículo 18)

La simulación de contrato individual de trabajo bajo el régimen de contrataciones del personal de Estado.

Las formas de contrataciones del Estado, las cuales se encuentran reguladas en la Ley del Servicio Civil, Decreto 1748 del Congreso de la República de Guatemala, en la ley de Contrataciones del Estado, Decreto 57-92 del Congreso de la República de Guatemala, con lo dispuesto por la Constitución Política de la República de Guatemala (1985) de la Asamblea Nacional Constituyente, y que según la misma ley, ante la falta de disposiciones sobre un caso concreto, supletoriamente debe resolverse conforme a los principios fundamentales de la materia, las leyes ordinarias y principios generales del Derecho, así como los instrumentos para la correcta aplicación de dichas normas, como el Manual de Clasificaciones Presupuestarias para el Sector Público de Guatemala, etcétera.

Dentro de la Ley del Servicio Civil, son aplicables al caso de reconocer la simulación, el artículo 1, segundo párrafo, en donde establece que serán nulos todos los actos y disposiciones que impliquen renuncia,

disminución o tergiversación de los derechos ya reconocidos. El artículo 4 que establece los parámetros de quien se considera servidor público; prestar servicios, ejecutar una obra personalmente, a cambio de un salario, bajo dependencia continuada y dirección inmediata de la propia Administración Pública. Artículo 5 que establece que en casos no previstos debe resolverse conforme a los principios fundamentales, la equidad, leyes comunes y principios generales del derecho. El artículo 53, donde establece que serán nulos los contratos celebrados en contravención de la ley, pero si el funcionario o servidor público hubiere desempeñado el cargo conforme a la ley estas serán válidas.

### ***La reinstalación en entidades públicas emplazadas***

La reinstalación es una incidencia dentro de un conflicto colectivo de trabajo, la cual consiste en un procedimiento o proceso judicial para restablecer derechos que han sido vulnerados como represalia por parte del empleador contra los trabajadores. Cuando las instituciones públicas se encuentran emplazadas ante un tribunal de trabajo, por un grupo coaligado o bien por un sindicato, con la finalidad de negociación colectiva para mejoras laborales, existen medidas que se otorgan durante el proceso, una de ellas es la garantía de no tomar represalias por ninguna de las partes, y que, ante el incumplimiento de estas, se crean

procedimientos judiciales para denunciarlas y solicitar la restitución de los derechos que se consideren vulnerados.

### Conflicto colectivo del trabajo

Con la necesidad de regular lo relativo a los conflictos colectivos surgidos de relaciones de trabajo, se establece el derecho colectivo del trabajo, como una rama del derecho laboral que cuenta con su propia normativa, principios e instituciones que la rigen. Todo esto con la finalidad de mediar dentro de los conflictos surgidos entre patronos y trabajadores, ya sea por la solicitud de negociar mejoras en las condiciones laborales, o por la falta de cumplimiento de una norma ya establecida. Para ello, se establece cuáles serán los procedimientos para la resolución de estos, la delegación de competencia específica en los órganos designados para el conocimiento y tramitación, y las formas de proceder ante el incumplimiento.

Respecto a la naturaleza jurídica de los conflictos colectivos, Chicas Hernández (2005) considera:

Uno de los aspectos más difíciles de toda institución es determinar su naturaleza jurídica, y determinar la de los conflictos de trabajo no es la excepción. La sustantividad de los conflictos de trabajo deriva de la autonomía del derecho del trabajo, pero, además, tienen los conflictos de trabajo características propias que, por si mismas, contribuyen a otorgarles una personalidad y fisonomía especiales. (p. 339)

## Derecho colectivo del trabajo parte sustantiva

En esta parte del derecho colectivo del trabajo, se encuentran las normas jurídicas que establecen los principios, instituciones, y criterios dentro de los cuales deben ser resueltos los conflictos surgidos con esa ocasión, los cuales se encuentran contenidas tanto en el Código de Trabajo, como en la legislación nacional e internacional ratificada por Guatemala en materia de trabajo y previsión social. Entre los que cabe resaltar el principio *ultra petito*, que se refiere a que, en esta única ocasión, se faculta al juez para resolver aspectos distintos a los establecidos en la ley y a los pretendidos por las mismas partes, siendo criticada dicha postura con el argumento de que se está dotando al Organismo Judicial de competencia legislativa, ya que lo que se resuelva por estos órganos jurisdiccionales tendrá carácter de ley profesional entre las partes negociantes. Pero que a pesar de ello, continúa siendo una realidad.

## Derecho procesal colectivo del trabajo

Esta es la rama del derecho procesal que establece las fases o etapas que deben seguirse para llegar a plantear el conflicto colectivo, el Código de Trabajo regula todo lo relativo respecto a los órganos designados para tal función, los distintos procedimientos por agotar para la negociación colectiva. Brinda los principios dentro de los cuales se rigen los procedimientos, entre los cuales se pueden mencionar que en ese tipo de

procesos, todos los días y horas son hábiles, su tramitación judicial es de conocimiento de jueces de derecho y jueces lego, que se refiere a jueces de hecho, todo lo resuelto por los órganos competentes, es de aplicación colectiva, es decir a todos los trabajadores de la empresa o institución, aunque estos no hayan sido parte, la facultad de los jueces o tribunal de dictar sentencias es *ultra petito*, entre otros.

### Organización de los tribunales de trabajo en materia procesal colectiva

Para la resolución de los procesos en materia de conflictos colectivos del trabajo, el Código de Trabajo, establece tribunales específicos y especiales para conocer y resolver los mismos. Dichos tribunales especiales que cabe mencionar, como característica única se puede resaltar que se conforman tanto de jueces de derecho, como de jueces legos o, de hecho. A los que la ley le establece los parámetros, plazos para su constitución y límites de su competencia de acuerdo con la etapa en la que conocen los conflictos, ya que como se desarrolla en los siguientes párrafos, para cada tipo o etapa de estos conflictos de índole colectiva, existe una vía y una instancia distinta para su resolución.

### Tribunales de conciliación, según Franco López (s.f.), establece que:

son de orden pluripersonal y se integran de manera permanentemente por el juez de trabajo y previsión social titular del juzgado de trabajo dentro del que funciona el tribunal de conciliación y por dos vocales (uno en representante de la organización de empleadores y uno representante de la organización de trabajadores) y tres suplentes por cada vocal

nombrado, designados por la Corte Suprema de Justicia de entre los propuestos por las organizaciones de patronos y las organizaciones de trabajadores... el cargo de presidente es permanente, en cuanto a los cargos de vocales son designados para periodos de un año... el secretario de tribunal, será el mismo secretario del juzgado de trabajo y previsión social en donde estos funcionen. (p. 781)

### Tribunales de arbitraje, según Franco López (s.f.), establece:

son de orden pluripersonal y se integran de manera permanente por el juez de trabajo y previsión social titular del juzgado de trabajo dentro del que funciona el tribunal de arbitraje y por dos vocales (un representante de las organizaciones de empleadores y un representante de las organizaciones de trabajadores) y tres suplentes por cada vocal nombrado, designados por la Corte Suprema de Justicia de entre los propuestos por las organizaciones de patronos y las organizaciones de trabajadores... El cargo de presidente es permanente, en cuanto los cargos de vocales son designados para períodos de un año... El secretario del tribunal, será el mismo secretario del juzgado de trabajo y previsión social donde estos funcionen. (p.p. 783-784)

Los sujetos o partes procesales dentro de los conflictos colectivos del trabajo

Las partes dentro de este tipo de proceso pueden ser grupos coaligados, que se refiere a un grupo de trabajadores unidos y organizados para lograr conseguir una negociación con el patrono, con la finalidad de mejorar las condiciones de trabajo, son temporales y surgen como necesidad de resolver un conflicto de acuerdo con lo regulado en el Código de Trabajo en sus artículos 374 y 376. Sindicatos, de acuerdo con artículo 206 del Código de Trabajo, son grupos organizados, establecidos y constituidos legalmente, destinados a buscar la protección y mejoras de los intereses económicos y sociales colectivos dentro de las empresas o instituciones.

Los patronos, son los empleadores, y a quienes se exigen las pretensiones respecto a las condiciones de trabajo, estos también pueden agruparse y organizarse para constituir sus sindicatos.

### Conflicto colectivo de trabajo

Proceso que se da cuando surge una discrepancia entre los trabajadores y el empleador con relación a las condiciones laborales, salariales u otros aspectos relacionados con el trabajo. Puede ser provocado por diferentes motivos, como el incumplimiento de acuerdos, la interpretación de normas o la imposición de medidas que afectan negativamente a los trabajadores. Para resolver un conflicto colectivo de trabajo se recurre a la negociación colectiva, en la que los representantes de los trabajadores y del empleador intentan llegar a un acuerdo que satisfaga a ambas partes. Si no se logra un acuerdo, se puede recurrir a la mediación o arbitraje, donde un tercero imparcial ayudará a resolver el conflicto. En caso de que no se logre resolver el conflicto por medio de la negociación, la mediación o el arbitraje, se puede recurrir a la huelga o paro, medidas extremas que paralizan la actividad laboral y pueden tener consecuencias negativas para ambas partes.

## Conflicto colectivo de carácter jurídico

Un conflicto colectivo de carácter jurídico es aquel que se produce cuando existe una discrepancia entre los trabajadores y el patrono, o entre sindicatos y el patrono, sobre la interpretación o aplicación de una norma legal o convencional. Este tipo de conflicto puede surgir en diferentes ámbitos, como en la interpretación de los convenios colectivos, en el cálculo de las indemnizaciones por despido, en la aplicación de las normas de seguridad y salud laboral, entre otros. Para resolver este tipo de conflicto, se debe seguir un procedimiento establecido en el Código de Trabajo, que puede incluir la intervención de una comisión paritaria o de un mediador, así como la posibilidad de acudir a la vía judicial. En cualquier caso, se trata de un conflicto que requiere un análisis jurídico riguroso para llegar a una solución justa y equitativa para ambas partes.

Al respecto de los conflictos colectivos de carácter jurídico, Álvarez y López, (2018) establecen:

son los derivados de la aplicación de las leyes y reglamentos de trabajo o del contrato de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con él. No nos indica qué es lo que le da carácter de económico al conflicto, por lo que debemos auxiliarnos con la doctrina. Por lo anterior somos de la opinión que un conflicto jurídico (individual o colectivo) tiene lugar cuando la pretensión tiene por objeto la interpretación y/o la aplicación de normas jurídicas existentes, ya sea que estén contenidas en el Código de Trabajo, leyes de la misma naturaleza o pactos colectivos de condiciones de trabajo. (p.p. 30-31)

## Conflicto colectivo de carácter económico social

De conformidad con el artículo 377 del Código de Trabajo, es aquel que se produce entre los trabajadores y los empleadores, derivado de las condiciones laborales y económicas, con razón de salarios, horarios, jornadas, prestaciones, entre otros. Este tipo de conflicto puede surgir cuando los trabajadores se sienten insatisfechos con las condiciones laborales y económicas que les ofrecen sus empleadores o cuando los patronos consideran que las demandas de los trabajadores son desproporcionadas o no se ajustan a sus posibilidades económicas. Para resolver este tipo de conflicto, se pueden utilizar diferentes herramientas, como la negociación colectiva, la mediación, el arbitraje o, en última instancia, la huelga o paro. En cualquier caso, es importante que las partes involucradas busquen una solución que sea justa y equilibrada para ambas partes y que permita garantizar la estabilidad laboral y económica en el largo plazo.

## Formas de resolución de los conflictos colectivos de carácter económico social

A modo de dar solución a los conflictos colectivos de esta índole, el Código de Trabajo contempla distintas formas de arreglo entre las partes, procesos que van desde diálogos y negociaciones internas entre los trabajadores y empleadores, como procedimientos que se someten al

arbitraje y conocimiento de comisiones especiales, hasta procesos judiciales de carácter vinculante entre las partes. La resolución de conflictos económicos y sociales implica encontrar soluciones que aborden tanto los aspectos económicos como los sociales de dicho conflicto. En estas distintas formas de solución es importante considerar siempre la equidad y la justicia en la distribución de recursos y oportunidades.

### Arreglo directo

El arreglo directo en la negociación de los conflictos colectivos de carácter económico social es un proceso de negociación en el que se busca llegar a un acuerdo entre el patrono y los trabajadores, sin la intervención de un tercero. Este tipo de negociación es muy común en los convenios colectivos de trabajo, donde las partes negocian las condiciones de trabajo y los salarios. El arreglo directo es un proceso voluntario y flexible, que permite a las partes negociar y acordar las condiciones de trabajo de manera libre y autónoma. En este proceso, cada parte defiende sus intereses y busca llegar a un acuerdo que sea beneficioso para ambas partes. Para que este sea efectivo, es necesario que las partes tengan una buena disposición para negociar y llegar a un acuerdo. Además, es importante que se establezcan claramente los objetivos de la negociación y las condiciones que cada parte está dispuesta a aceptar.

En cuanto a la legislación guatemalteca aplicable al caso, se observa el Código de Trabajo, el cual en sus artículos 374, 375 y 376 regula lo relativo a este tipo de negociación colectiva, desde su significado o concepto, hasta el procedimiento para llevarla a cabo, resaltando de esta, la constitución de consejos o comités *ad hoc*, compuesto por no más de tres trabajadores encargados de la negociación con el patrono, los acuerdos conseguidos por estos serán firmados y presentados a la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en un plazo de 24 horas, para que revise que los acuerdos pactados no sean contrarios a la ley; aprobados estos, serán de cumplimiento riguroso, el incumplimiento puede provocar la imposición de multas o procesos judiciales contra quien incurriere en ello.

Es importante mencionar que en la legislación específica para los trabajadores del Estado, se encuentra la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores de Estado, Decreto 71-86 del Congreso de la República de Guatemala, la cual no regula lo relativo a esta forma de negociación colectiva, ya que únicamente en su artículo 4, considera la vía directa, como requisito para poder entablar un conflicto colectivo frente al órgano jurisdiccional, puesto que el mismo regula que debe agotarse esa vía previo a cualquier proceso colectivo judicial. Entonces la negociación no puede hacerse sin la mediación de un tercero, en este caso no es necesario que sea un profesional del derecho, pero sí

alguien con interés en resolver el conflicto colectivo, con equidad y en beneficio de ambas partes, pudiendo ser este un inspector de trabajo.

### Vía directa

Es un método de resolución de conflictos que busca facilitar la comunicación y el acuerdo entre las partes involucradas en un conflicto. En el caso de los conflictos colectivos de carácter económico social, la mediación puede ser una herramienta útil para llegar a acuerdos que satisfagan las necesidades y demandas de los trabajadores y la empresa o institución. En esta vía, un tercero imparcial facilita la comunicación entre las partes y les ayuda a identificar sus intereses y necesidades. El mediador no tiene poder para imponer una solución, pero puede proponer opciones de acuerdo y ayudar a las partes a encontrar soluciones creativas, puede ser especialmente útil porque permite a las partes explorar opciones más allá de las demandas y propuestas iniciales.

Al respecto de la negociación en la vía directa, Chicas Hernández (2005) describe:

La doctrina define la negociación en la vía directa como un procedimiento de autocomposición, por medio del cual las partes de un conflicto colectivo, sin intervención de terceras personas, tratan de arribar a arreglos satisfactorios para los involucrados en el mismo y suscriben un convenio. En nuestro medio y tomando en consideración las normas que regulan la negociación en la vía directa, a la definición anterior se le debe agregar que en la negociación puede intervenir una autoridad administrativa o uno o varios amigables componedores y que el arreglo a que las partes arriben debe concretarse en un documento

denominado Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo o un Convenio Colectivo, el que debe suscribirse en tres ejemplares, bajo pena de nulidad ipso jure. (p.p. 367-368)

La legislación guatemalteca regula que agotar esta vía es un requisito previo para la instauración de una demanda colectiva ante los órganos jurisdiccionales, incluso establece el plazo perentorio para su tramitación y culminación. El Código de Trabajo en su artículo 51 contiene el plazo de 30 días desde que se entregó el proyecto de negociación para su discusión, y que pasados estos sin ningún tipo de acuerdo o arreglo, entonces se tendrá por agotada la vía. El artículo 377 del mismo cuerpo legal, y artículo 4, b) y c), establece que los juzgados de trabajo, ante los que se instaure una demanda colectiva, deberá verificar, desde su presentación, el agotamiento de esta vía. En el contexto de las entidades públicas, se vuelve a hacer referencia a la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores de Estado, artículo 4, donde también otorga el plazo de los 30 días para su agotamiento.

## Conciliación

Esta fase de la negociación o forma de resolución del conflicto colectivo de carácter económico social, se inicia con la instauración de la demanda colectiva ante el juzgado de trabajo y previsión social, invocando con ello a la formación del tribunal de conciliación, el cual se compone por el juez de trabajo y previsión social titular del juzgado en el que funcione el tribunal de conciliación, y los dos vocales o jueces legos, designados uno

por la organización de patronos y otro por la organización de trabajadores respectivamente, para conocer en un plazo limitado y continuo sobre el conflicto, con la finalidad de mediar entre las partes; con ello, conseguir acuerdos equitativos mediante recomendaciones brindadas por este, y así dar por terminado el conflicto. En la legislación guatemalteca, la conciliación se encuentra regulada por el Código de Trabajo en sus artículos del 377 al 396.

### Arbitraje

El arbitraje en la resolución de conflictos colectivos de carácter económico social es un proceso en el que se busca solucionar una disputa entre empleadores y trabajadores a través de la intervención de un tribunal de arbitraje. Puede ser voluntario o forzoso, dependiendo de si las partes lo acuerdan o si se les impone por ley, su decisión es vinculante, es decir, debe ser acatada por ambas partes. El objetivo del arbitraje es lograr una solución justa y equitativa para ambas partes. El tribunal escucha los argumentos de cada una de las partes y toma una decisión imparcial basada en la ley, los hechos y las circunstancias del caso. Es importante que las decisiones del árbitro sean respetadas por ambas partes y que se promueva un diálogo constructivo y respetuoso entre los empleadores y los trabajadores para evitar futuros conflictos.

Respecto al tema, la legislación guatemalteca regula lo relativo al arbitraje en el Código de Trabajo en los artículos 397 al 413, las generalidades y procedimiento para llevarlo a cabo; en el artículo 409, se puede resaltar que la interposición ante este tribunal debe ser acompañado de la asesoría de abogados. Estos tribunales están facultados para poder solicitar diligencias en pro de dar cumplimiento a su misión, las notificaciones se pueden realizar de forma extraordinaria cuando fuere necesario, sus diligencias no están sujetas a más formalidades que la constancia en autos de haber sido realizada, se valorará la prueba según su leal saber y entender sin sujetarse a reglas del derecho común, toda diligencia o resolución dentro de esta, quedará en autos que firmarán las partes y quienes hubieren intervenido.

### Demanda colectiva

Como se mencionó anteriormente, la conciliación se inicia con la instauración de la demanda colectiva ante el juzgado de trabajo y previsión social, para ser conocida por un tribunal de conciliación constituido. Momento desde el cual, al darle el debido trámite, se declara el emplazamiento, que en palabras simples es una medida creada para evitar represalias entre las partes, hasta lograr acuerdo. Y con el fin de aterrizar el tema de los conflictos colectivos del trabajo dentro de las reinstalaciones objeto de análisis en el presente trabajo, es necesario explicar el proceso para identificar de que se derivan dichas incidencias

como consecuencia de los procesos judiciales colectivos. Para ello se explicará el proceso regulado en el Código de Trabajo en sus artículos del 377 al 406.

A manera de definir el proceso en sus plazos, se establece que el proceso de consolidación se inicia con la presentación de la demanda colectiva ante el juzgado de trabajo y previsión social, en el término de 12 horas se debe integrar el tribunal, en el plazo de 24 horas debe designarse la delegación análoga, es decir que cada parte delegue a sus representantes, la declaración de competencia no tiene término ni plazo establecido en la ley, dentro de las 36 horas debe llevarse a cabo la primera audiencia, en la cual se escuchará a las partes por separado dos horas antes de la señalada, de ser necesario dentro de las 48 horas podrá celebrarse una segunda audiencia, nuevamente se escuchará por separado a ambas partes esto si hubiera fracasado la primera audiencia o bien por desacuerdo.

Según el Código de Trabajo, el procedimiento del proceso de conciliación se inicia con la presentación del memorial que indica quien comparece, ya sea el comité *ad hoc* o el sindicato, se indica el lugar que señala para recibir notificaciones, que se presenta por un conflicto colectivo, quien es el demandado y donde se le puede notificar. Se adjunta el pliego de peticiones o de quejas. El juez inmediatamente debe resolver a lo que se le conoce como las prevenciones, pues previene sobre las represalias. Se manda a integrar el tribunal. El tribunal se integra en 12 horas, con tres

personas; el presidente, que es el juez de trabajo, el vocal de los trabajadores, y el vocal de los patronos, cada uno tiene tres suplentes. Se corre audiencia por 24 horas para que el patrono designe una comisión análoga. Resuelto el problema de parentescos o afinidad o similar, el tribunal se declara competente, para esto no tiene plazo, y se señala la primera audiencia.

En la primera audiencia de conciliación, se escucha por separado a cada parte, dos horas antes de celebrada la audiencia, si hay arreglo se termina en esa instancia, si no hay arreglo se señala una segunda audiencia, en la cual el procedimiento es el mismo que en la primera, se escucha por separado a cada parte dos horas antes de celebrar la audiencia, si hay arreglo se termina y se envía al Ministerio de Trabajo y Previsión Social lo acordado, si no hay arreglo se declara fracasada la conciliación en una resolución, es decir un auto, el cual puede ser impugnado. Las deliberaciones del tribunal son secretas y la votación debe hacerse en la misma forma el día señalado para el fallo, las decisiones serán tomadas por mayoría de votos de sus miembros.

### Previsiones derivadas del planteamiento de la demanda colectiva

De acuerdo con el artículo 379 del Código de Trabajo, lo primero es que se prohíbe a los trabajadores y patronos tomar cualquier represalia unos en contra de los otros, derivado de la presentación de la demanda

colectiva, esta tiene efectos desde el momento en que se presenta el conflicto colectivo ante el juzgado de trabajo, limitando cualquier acto que busque agredir a cualquiera de las partes. Y segundo de acuerdo a lo regulado por el artículo 380 del mismo cuerpo legal, se prohíbe a las partes toda terminación de contrato de trabajo sin autorización previa del juez que conoce del conflicto colectivo, esto con la finalidad de garantizar la estabilidad laboral, y evitar despidos arbitrarios en contra de los trabajadores de la empresa o institución, y que en caso de incumplimiento a estas prevenciones por parte del patrono, trae consecuencias jurídicas en su contra entre las que se puede mencionar las reinstalaciones y pagos de salarios dejados de percibir.

#### Incidencias derivadas de la demanda colectiva

Por un lado, las represalias, en caso de represalias tomadas en contra de las partes, debe promoverse en la vía de los incidentes, dentro del expediente principal que es el conflicto colectivo, el debido reclamo, y de comprobarse que son ciertos, se condene a la parte que incumplió, por otro lado, la autorización para la terminación del contrato de trabajo, que es la incidencia por medio de la cual el patrono cuando considere que existe causa justa para despedir a un trabajador, lo solicite al juez para que verifique que efectivamente no se trate de un despido arbitrario. Y, por último, las diligencias de reinstalación, este es el incidente por medio del cual los trabajadores que sean despedidos arbitrariamente y sin la debida

autorización, pueden acudir ante el juez a denunciar para que se le restituyan sus derechos, lo cual se traducen a ser reinstalado en su puesto de trabajo y el pago de los salarios dejados de percibir.

### La reinstalación en las entidades públicas

Al respecto de reinstalaciones dentro de las entidades públicas, es aplicable lo que regula el Código de Trabajo en sus artículos 379 y 380, desde el momento en que se entregue el pliego de peticiones al tribunal de conciliación, queda prohibida la terminación de los contratos de trabajo sin previa autorización del juez, el incumplimiento de esta disposición, faculta al trabajador despedido a solicitar su reinstalación ante el juez, quien deberá resolver conforme a derecho, si existió o no autorización judicial para despedir, esto sin importar si existe causa justificada, siempre y cuando se compruebe que no se cumplió con el procedimiento establecido. Deberá reinstalar al trabajador a su puesto de trabajo y además pagarle los sueldos que dejó de devengar por el tiempo que no trabajó.

El procedimiento se resume en que el trabajador despedido acude ante el juez, en la vía de los incidentes a denunciar el despido arbitrario, y a solicitar su reinstalación y pago de salario y demás prestaciones dejadas de percibir. Recibida por el juez, este debe verificar que no exista auto de autorización de terminación de contrato, al no haber dicha autorización

del juez, en un plazo de 24 horas, debe dictar el auto que declare con lugar la reinstalación, y manda a nombrar ministro executor para que cumpla con lo resuelto, en caso de negativa por parte del patrono, se certifica lo conducente para que se deriven las responsabilidades penales por desobediencia. Cabe mencionar que estos autos son apelables y susceptibles a su vez de amparo.

El Estado como patrono, incumple con las prevenciones de no despedir trabajadores sin previa autorización de juez, pues argumenta que los trabajadores contratados a título civil o administrativo, y los contratados bajo el sistema sin oposición, no son considerados servidores públicos, y por ello no necesitan la debida autorización del juez, pero entonces entran los principios del derecho de trabajo, que establecen lo que es una relación de trabajo, sin importar su denominación, una vez cumpla con los requisitos especiales que lo caracterizan. Haciendo necesaria la intervención de los organismos judiciales y que culminan en resoluciones emitidas por la Corte de Constitucionalidad, como órgano supremo, y que al respecto ya tiene asentado el criterio.

## ***Jurisprudencia relacionada a la simulación del contrato individual de trabajo en entidades públicas emplazadas***

Al analizar el criterio emitido por la Corte de Constitucionalidad de Guatemala en relación con las apelaciones de sentencias de amparo en casos de reinstalaciones planteadas contra el Estado de Guatemala por incumplimiento de las regulaciones sobre garantías y prevenciones en conflictos colectivos laborales, se pueden identificar y determinar los fundamentos y bases utilizadas por los magistrados para tomar decisiones dentro de la ley. En este sentido, se destaca la importancia que se le otorga a la equidad y justicia social, principios fundamentales del derecho laboral guatemalteco. Estos procedimientos evidencian las responsabilidades y derechos que tanto empleadores como trabajadores deben cumplir en el ámbito laboral.

Antecedentes de los procesos dentro de los cuales se dictaron las sentencias de amparo y apelación de sentencia de amparo

Sentencia del veinte de mayo de dos mil diecinueve de la Corte de Constitucionalidad dentro del expediente 1074-2019, las partes fueron el Estado de Guatemala, a través de la Procuraduría General de la Nación. En contra de lo resuelto por la Sala Quinta de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, como terceros interesados el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social y Ricardo Augusto Marroquín Vielman.

El señor Ricardo Augusto Marroquín Vielman instauró diligencias de reinstalación en contra del Estado de Guatemala, entidad nominadora Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, por despido sin la debida autorización judicial que debe dictar el juez que conoce del conflicto colectivo, dicho despido bajo el argumento de que la plaza que este ostentaba es considerada de confianza, por ejercer dirección.

En primera instancia el Juzgado Décimo de Trabajo y Previsión Social resolvió en auto, declarando sin lugar la reinstalación promovida por Ricardo Augusto Marroquín Vielman, por considerar que el beneficio de inamovilidad por el emplazamiento, no era extensible a los puestos considerados de confianza. En segunda instancia conoció la Sala Quinta de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, la cual revocó lo resuelto en primera instancia, declarando con lugar la reinstalación. En amparo el Estado reclama, se vulneró el derecho de defensa, así como los principios jurídicos de debido proceso, legalidad y tutelaridad. No se decretó amparo provisional. La Corte Suprema de Justicia al resolver, considera que para que un puesto sea de confianza, debe haber regulación legal expresa que establezca tal categoría, denegando el amparo y confirmando la reinstalación, sentencia que fue confirmada en apelación por la Corte de Constitucionalidad.

Sentencia del veinticinco de agosto de dos mil once de la Corte de Constitucionalidad dentro del expediente 1634-2011, las partes fueron el Estado de Guatemala, a través de la Procuraduría General de la Nación. En contra de lo resuelto por la Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, como terceros interesados el Ministerio de Salud Pública y asistencia Social, El Ministerio de Finanzas Públicas y Sandra Esmeralda Torres Bolaños. La señora Sandra Esmeralda Torres Bolaños instauró diligencias de reinstalación en contra del Estado de Guatemala, entidad nominadora Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, por despido sin la debida autorización judicial que debe dictar el juez que conoce del conflicto colectivo, dicho despido bajo el argumento de que la señora fue contratada bajo el renglón 029, que es un contrato de prestación de servicios técnicos o profesionales.

En primera instancia el Juzgado Tercero de Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica resolvió en auto, declarando con lugar la reinstalación promovida por la señora Sandra Esmeralda Torres Bolaños, bajo el argumento de la naturaleza del contrato, que es continuo y de tracto sucesivo. En segunda instancia conoció la Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, la cual confirmó lo resuelto en primera instancia, declarando con lugar la reinstalación. En amparo el Estado reclama que se vulneró el derecho de defensa, y a los principios jurídicos de debido proceso y legalidad. No se decretó el amparo

provisional. La Corte Suprema de Justicia al resolver, considera que la incidentante no tiene el título de servidora pública, sino de prestar un servicio técnico o procesal a través del renglón 029, otorgando el amparo, sentencia revocada por la Corte de Constitucionalidad por tanto con lugar la reinstalación.

Sentencia del trece de octubre de dos mil once de la Corte de Constitucionalidad dentro del expediente 2052-2011, las partes fueron el Estado de Guatemala, a través de la Procuraduría General de la Nación. En contra de lo resuelto por la Sala Segunda de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, como terceros interesados el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, el Sindicato Nacional de Trabajadores de Salud de Guatemala y Lucía Fernanda García Vásquez. La señora Lucía Fernanda García Vásquez instauró diligencias de reinstalación en contra del Estado de Guatemala, entidad nominadora Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, por despido sin la debida autorización judicial que debe dictar el juez que conoce del conflicto colectivo, dicho despido bajo el argumento de que la señora fue contratada bajo el renglón 029, que es un contrato de prestación de servicios técnicos o profesionales.

En primera instancia el Juzgado Primero de Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica resolvió en auto, declarando con lugar la reinstalación promovida por la Lucía Fernanda García Vásquez, bajo el argumento de la naturaleza del contrato, que es continuo y de tracto

sucesivo. En segunda instancia conoció la Sala Segunda de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, la cual confirmó lo resuelto en primera instancia, declarando con lugar la reinstalación. En amparo el Estado reclama que se vulneró el derecho de defensa, y al principio jurídico de debido proceso. No se decretó el amparo provisional. La Corte Suprema de Justicia, al resolver, considera que se resolvió conforme a los principios de primacía de la realidad y objetividad que inspiran al derecho laboral, denegando el amparo y confirmando la reinstalación, sentencia confirmada por la Corte de Constitucionalidad.

Sentencia del veinticinco de agosto de dos mil once de la Corte de Constitucionalidad dentro del expediente 1776-2011, las partes fueron el Estado de Guatemala, a través de la Procuraduría General de la Nación. En contra de lo resuelto por la Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, como terceros interesados el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social y Abisai Jonathan Mejía Salazar. El señor Abisai Jonathan Mejía Salazar instauró diligencias de reinstalación en contra del Estado de Guatemala, entidad nominadora Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, por despido sin la debida autorización judicial que debe dictar el juez que conoce del conflicto colectivo, dicho despido bajo el argumento de que el señor fue contratado bajo el renglón 029, que es un contrato de prestación de servicios técnicos o profesionales.

En primera instancia el Juzgado Tercero de Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica resolvió en auto, declarando con lugar la reinstalación promovida por Abisai Jonathan Mejía Salazar. En segunda instancia conoció la Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, la cual confirmó lo resuelto en primera instancia, declarando con lugar la reinstalación. En Amparo el Estado reclama que se vulneró el derecho de defensa, y al principio jurídico de debido proceso y de legalidad. No se decretó el amparo provisional. La Corte Suprema de Justicia, al resolver, considera se resolvió conforme a derecho, toda vez que se determinó que el contrato fue por tiempo indefinido, y por ende existía obligación de solicitar autorización para despedirlo, que el amparo no constituye una instancia revisora y deniega el amparo, confirmando la reinstalación, sentencia confirmada por la Corte de Constitucionalidad.

Sentencia del dieciséis de octubre de dos mil quince de la Corte de Constitucionalidad dentro del expediente 1050-2015, las partes fueron el Estado de Guatemala, a través de la Procuraduría General de la Nación. En contra de lo resuelto por la Sala Segunda de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, como terceros interesados el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social y Violeta Xol Caal. La señora Violeta Xol Caal instauró diligencias de reinstalación en contra del Estado de Guatemala, entidad nominadora Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, por despido sin la debida autorización judicial que debe dictar el

juez que conoce del conflicto colectivo, dicho despido bajo el argumento de que la señora fue contratada bajo el renglón 029, que es un contrato de prestación de servicios técnicos o profesionales.

En primera instancia el Juzgado Segundo de Trabajo y Previsión Social del departamento de Guatemala resolvió en auto, declarando con lugar la reinstalación promovida por Violeta Xol Caal. En segunda instancia conoció la Sala Segunda de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, la cual confirmó lo resuelto en primera instancia, declarando con lugar la reinstalación. En amparo el Estado reclama que se vulneró el derecho de defensa, y a los principios jurídicos de debido proceso y de legalidad. No se decretó el amparo provisional. La Corte Suprema de Justicia, al resolver, considera se resolvió conforme a derecho, toda vez que se determinó que el contrato fue por tiempo indefinido, y por ende existía obligación de solicitar autorización para despedirlo, denegando el amparo y confirmando la reinstalación, sentencia confirmada por la Corte de Constitucionalidad.

Argumentos del patrono para justificar el despido

Expediente 1074-2019 Corte de Constitucionalidad, el postulante alegó que el puesto que ostentó el incidentante está calificado como del servicio exento, por ello sus funciones están consideradas como de confianza, por ende, de libre nombramiento y remoción, tal como lo establece la Ley del

Servicio Civil. Que el cargo que ocupó el incidentante es considerado de confianza por virtud de la naturaleza de las funciones, es decir, de representación patronal. Que se inobservó la jurisprudencia de la Corte de Constitucionalidad que establece que la autoridad nominadora no tiene obligación de solicitar autorización judicial para despedir a un trabajador considerado de confianza. Que es inviable que el incidentante solicite su reinstalación con fundamento en las normas establecidas en los artículos 379 y 380 del Código de Trabajo, toda vez que desempeñó un cargo de confianza. Y que el Estado y sus trabajadores se rige por la Ley del Servicio Civil.

Expediente 1634-2011 Corte de Constitucionalidad, el postulante alegó que la sala impugnada no estimó que la Ley del Servicio Civil establece las características que deben reunir los funcionarios o servidores públicos, las cuales no revestían la relación sostenida con la incidentante, en virtud de que la misma se basó en un contrato suscrito bajo el renglón 029 por prestación de servicios técnicos, percibiendo de la entidad honorarios, no una remuneración de acuerdo al artículo 4° de la Ley de Salarios de la Administración Pública. Que inobservó lo establecido en el artículo 1° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil a quienes no se considera funcionario o empleado público, y que son retribuidos por honorarios por prestación de servicios. Que de conformidad con el artículo 65 de la Ley de Contrataciones del Estado, se prestó una fianza por el 10% sobre el

valor de la contratación, la que puede hacerse efectiva, y que no se le permitió aportar prueba en alzada.

Expediente 2052-2011 Corte de Constitucionalidad, el postulante manifestó su inconformidad con la sentencia dictada, debido a que la rescisión del contrato administrativo de servicios técnicos celebrado con la actora, estaba previsto, y que además no se acreditó que la decisión de presidir del contrato se debiera a represalias en contra de la actora por participación sindical, dado que a su criterio lo ideal habría sido acreditar que fue un despido a consecuencia de participar en un movimiento sindical, hecho que ni siquiera se mencionó en la denuncia del incidente planteado, y que aunado a ello al resolver, tampoco se hizo mención al respecto de dicho alegato. Y por su parte, la entidad nominadora alega que no existe obligación de solicitar la autorización judicial para rescindir del contrato, por no tratarse de una relación laboral, sino de un contrato administrativo.

Expediente 1776-2011 Corte de Constitucionalidad, el postulante alegó que el acto reclamado fue emitido en contravención a garantías y derechos establecidos en la ley. Que su pretensión no es convertir el amparo en una instancia revisora, su inconformidad es que el tribunal de primer grado haya ignorado el hecho de que el actor estuvo ligado a la entidad nominadora, por medio de un contrato administrativo de prestación de servicios técnicos bajo el renglón 029, regulado en la Ley de

Contrataciones del Estado. También está inconforme con la sala impugnada, porque no permitió ofrecer o aportar prueba, argumentando que en esa instancia no era pertinente. Y ante la inobservancia de la jurisprudencia de Corte de Constitucionalidad presentada al caso concreto al respecto de la naturaleza de los contratos 029.

Expediente 1050-2015 Corte de Constitucionalidad, el postulante argumentó que la autoridad denunciada debió considerar que la incidentante está vinculada con el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social por medio de un contrato administrativo de servicios técnicos bajo el renglón 029, habiendo recibido honorarios que no pueden considerarse como sueldo o salario por no ostentar la calidad de servidora pública. También alega que la incidentante no está protegida por las prevenciones dictadas dentro del conflicto, porque este fue planteado por el Sindicato Nacional de Trabajadores Administrativos del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, y este está integrado en su totalidad por gerentes administrativos y financieros de ese ministerio, cargo que en ningún momento ocupó la actora, y que por consiguiente no forma parte de los afiliados y no son aplicables sus estatutos.

## Análisis en los considerandos dentro de cada expediente

Dentro del expediente 1074-2019 Corte de Constitucionalidad, al efectuar el análisis, cita jurisprudencia que considera es aplicable al caso, en la que al respecto al argumento del patrono, de que el incidentante ostentó un puesto de confianza y por ello no tenía obligación de obtener autorización judicial para dar por terminada la relación de trabajo, considerando que un puesto para catalogarse como de confianza, debe estar establecido legalmente a través de normas ordinarias, especiales o profesionales, esto con la finalidad de que en ellas se establezcan las atribuciones y funciones de dirección y jefatura y con ello evitar que arbitrariamente o en represalias, se pretenda calificar indiscriminadamente las plazas que ejercen funcionario y empleados públicos como de confianza o de representación patronal.

Continúa manifestando que considera que el criterio jurisprudencial es aplicable al caso concreto, pues esclarece lo que se debe catalogar como un puesto de confianza, ya que se puede establecer que la regulación legal en este caso se encuentra en el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, vigente para el efecto, suscrito entre el Sindicato de Trabajadores de Salud de Guatemala y el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, el cual en su artículo 3º preceptúa “son representantes del patrono (...) en todo caso se tendrá como representante del MSPAS al Ministro, los Viceministros, Directores Generales, Directores de Áreas de Salud,

Directores de Establecimientos Públicos de Salud y Gerentes de Oficinas Administrativas”. Esto evidencia elementos puntuales que demuestran que el puesto desempeñado por el incidentante no está catalogado como de representación patronal.

Se establece que la relación entre la parte actora y la entidad incidentada, es laboral y por tiempo indefinido, esto de acuerdo con el principio de primacía de la realidad, que constituye un principio universal del derecho laboral, lo que determina que la naturaleza jurídica de una relación laboral no es la voluntad de las partes, sino la presencia de elementos que la establecen como criterios del ámbito de la relación de trabajo. Respecto al plazo definido, hay que tomar en cuenta que de conformidad con el artículo 26 del Código de Trabajo, la parte actora aduce que desde enero de dos mil inició su relación con la entidad demandada, y siendo que el Estado no presentó prueba en contrario, el tribunal consideró que subsiste la causa que le dio origen al vínculo laboral con el contratante, por lo que de conformidad con la ley, el contrato suscrito es por tiempo indefinido y por tal razón si existía obligación del patrono para solicitar la autorización judicial para despedirla.

En el transcurso del presente trabajo de investigación y análisis, la doctrina de la Corte de Constitucionalidad se ha separado de uno de los argumentos aducidos dentro de este expediente, y se trata del argumento de quienes son considerados trabajadores de confianza, en la actual

jurisprudencia se modificó en cuanto a que, ya no se consideran trabajadores de confianza o de representación del patrono únicamente a los que estén expresamente establecidos por una norma legal, sino también serán catalogados en esa condición los trabajadores que por primacía de la realidad realicen las funciones específicas, que en el ejercicio del puesto se le atribuyen y asignan, sin importar el cargo nominal del contrato celebrado, de esta forma teniendo que considerarse como elemento referencial fundante las funciones que realiza efectivamente el trabajador.

Lo anteriormente descrito forma parte de la doctrina legal establecida mediante la sentencia de apelación de amparo de fecha dos de septiembre de dos mil veintiuno de la Corte de Constitucionalidad dentro del expediente 1403-2021, y sentencia de apelación de amparo de fecha veintiuno de septiembre de dos mil veintidós de la Corte de Constitucionalidad dentro del expediente 4096-2022. Sentencias dentro de las cuales el considerando respecto a la forma de clasificación de los trabajadores de confianza es el mismo, separándose así de la doctrina legal antes aplicada. Esto con la finalidad de mantener el presente trabajo de investigación actualizado, sin desviar la atención en el tema principal que es la simulación del contrato individual de trabajo.

Dentro del primer considerando de la sentencia de apelación de amparo del expediente 1403-2021 de la Corte de Constitucionalidad (2021) estableció:

que la categorización de empleado de confianza o con representación patronal se define, además de las previsiones legales, por las funciones específicas que, en ejercicio del puesto, se le atribuyen y asignan al trabajador, cualquiera que sea el cargo nominal por el que cumple el particular contrato de trabajo celebrado. De esa manera, dicha categorización habrá de considerarse teniendo en cuenta como elemento referencial fundante las funciones que realiza efectivamente el trabajador, esto, cuando: a)... b) el trabajador realiza, en el desempeño efectivo de sus labores, funciones que implican las categorías de confianza o de representación del patrono, aunque el cargo nominal obrante en el contrato que vincula la prestación de sus servicios personales de orden laboral con el patrono sea de carácter general y, por lo mismo, no regule expresamente esas funciones. (p.11, 12)

Dentro del tercer considerando de la sentencia de apelación de amparo del expediente 4096-2022 de la Corte de Constitucionalidad (2022) estableció:

la categorización de empleado de confianza o con representación patronal se define, además de las previsiones legales... por las funciones específicas que, en ejercicio del puesto, se le atribuyen y asignan al trabajador, cualquiera que sea el cargo nominal por el que cumple el particular contrato de trabajo celebrado. De esa manera, dicha categorización habrá de considerarse teniendo en cuenta como elemento referencial fundante las funciones que realiza efectivamente el trabajador; esto, cuando: a)... b) los trabajadores realizan, en el desempeño efectivo de sus labores, funciones que implican las categorías de confianza o de representación del patrono, aunque el cargo nominal obrante en el contrato que vincula la prestación de sus servicios personales de orden laboral con el patrono sea de carácter general y, por lo mismo, no regule expresamente esas funciones. (p.18, 19)

Dentro del expediente 1634-2011 Corte de Constitucionalidad al entrar a analizar las consideraciones en que se desarrolló la relación entre la entidad nominadora y la incidentante, constató que desde el inicio del

contrato hasta su extinción, este fue ejecutado en forma continua, la naturaleza de la prestación, las atribuciones asignadas y la subordinación a la que estaba sujeta, obliga a que la relación fuera de tracto sucesivo, característica esencial en un contrato de trabajo, aunque la entidad haya celebrado contratos a plazo fijo con la intención de interrumpir la continuidad en la prestación, con ello vulneró la ley. Dentro de ese contexto, al concluirse que el contrato era por tiempo indefinido y por haberse extinguido sin causa justificada y sin la debida autorización judicial por encontrarse emplazada, resultaba procedente la reinstalación.

Respecto a lo formulado contra la imposibilidad de diligenciar prueba en segunda instancia, no es atendible, ya que, si bien no está prevista esta oportunidad, las partes deben, bien al apelar o al hacer uso de audiencias en alzada, verter los elementos acreditativos de hecho, para que si así se consideró pertinente ser tomados en cuenta por el tribunal superior al momento de resolver. Lo anterior evidencia que la autoridad recurrida, al emitir el acto reclamado, no produjo agravio al postulante, ya que actuó en el legítimo derecho de sus facultades naturales. Aunado a que la relación sostenida entre la entidad nominadora y la incidentante es de carácter laboral, la Corte de Constitucionalidad no está de acuerdo con el otorgamiento del amparo en primer grado, por lo que revoca la sentencia apelada.

Dentro del expediente 2052-2011 Corte de Constitucionalidad, consideran que en la relación existente entre la entidad nominadora y la actora existieron una serie de funciones, atribuciones y obligaciones que no podían ejercer por medio de un contrato administrativo, entre ellos, ocupar un puesto de analista, con una jornada ordinaria de trabajo de ocho horas, devengando un salario mensual, argumentos a los que el postulante no se opuso, motivo por el cual se tuvieron como hechos aceptados y no controvertidos, tal situación hizo concluir al tribunal de alzada, que el vínculo que existió entre la actora y la entidad nominadora, fue por medio de un contrato de trabajo y, por lo tanto, si existía obligación del empleador de requerir de autorización para dar por terminado el mismo, y por estar vigente el emplazamiento correspondiente.

Al realizar el análisis se constató que la relación fue por medio de un contrato con características laborales. La naturaleza de la prestación, las atribuciones asignadas a la interesada y la subordinación a la que estaba sujeta, obligan a que la relación fuera de tracto sucesivo, característica elemental y esencial en un contrato de trabajo. La entidad nominadora, al celebrar contratos a plazo fijo con la intención de interrumpir la continuidad en la prestación, vulneró la ley. En ese contexto, al concluirse que, si existió un contrato de trabajo por la naturaleza de la prestación y al haberse extinguido este sin causa justa, y sin la debida autorización judicial por encontrarse emplazado el empleador, resultaba procedente la

reinstalación de la actora, por lo que el actuar de la autoridad impugnada estuvo apegada a derecho.

Dentro del expediente 1776-2011 Corte de Constitucionalidad, en cuanto al argumento del postulante a que no se observó la jurisprudencia de la Corte de Constitucionalidad citada, la cual resolvió que respecto a la naturaleza de los contratos administrativos 029 no existe simulación de contrato de trabajo. Dicho tribunal superior hace la aclaración de que este no constituye jurisprudencia, sino un fallo aislado aplicado a un caso similar, y que por esa razón no están obligados a compartir dicho criterio. La corte parte de la necesidad de analizar cada caso en individualización con el fin de establecer si se ha intentado cubrir una relación laboral por medio de contratos de cualquier naturaleza, que tiendan a ocultar verdaderas relaciones de trabajo.

Respecto de los otros agravios denunciados por el postulante, se establece que el juez de primer grado determinó que la entidad patronal no solicitó autorización para dar por terminada la relación de trabajo con el interesado no obstante estaba emplazada, a su vez concluyó de manera inmediata con la reinstalación y pago de salarios dejados de percibir. Así mismo, la autoridad recurrida al conocer en alzada, considera que el juez de primer grado aplicó correctamente los principio que informan al derecho del trabajo, hizo una correcta valoración de las cuestiones fácticas y de los de los medios de convicción incorporados al proceso

estableciendo de igual forma que existió un vínculo laboral por tiempo indefinido y que al estar emplazada la autoridad nominadora, esta debió seguir el procedimiento contemplado en el artículo 328 del Código de Trabajo.

Esta corte advierte del análisis del caso y constató que, desde el inicio del contrato hasta la extinción del mismo, esta fue ejecutada de forma continua, la naturaleza de la prestación, las atribuciones asignadas al interesado, y la subordinación a la que estaba sujeto, obliga a que la relación fuera de tracto sucesivo, característica elemental y esencial en un contrato de trabajo. La entidad emplaza al celebrar con el servidor público un contrato a plazo fijo con la intención de interrumpir la continuidad en la prestación, vulneró la ley. Dentro de ese contexto, al concluir que el contrato de trabajo era por tiempo indefinido y haberse extinguido sin causa justificada, resulta procedente la reinstalación. Por lo que al haber confirmado el tribunal de alzada el fallo apelado, su actuación estuvo ajustada a derecho. En cuanto al alegato de la imposibilidad de diligenciar prueba en segunda instancia, no es atendible.

Dentro del expediente 1050-2015 Corte de Constitucionalidad, se establece que la Corte de Constitucionalidad ha reconocido, reiteradamente, 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 elementos propios de una relación laboral, a

pesar de haber pretendido la esencia del vínculo jurídico subsistente entre las partes bajo una figura contractual diferente que oculta una relación laboral por tiempo indefinido; así también, se ha reconocido que cuando existen prevenciones vigentes en un centro de trabajo, por el planteamiento de un conflicto colectivo, el empleador debe solicitar autorización judicial para poder finalizar la relación laboral que sostiene con sus trabajadores.

También estima que los principios generales del derecho de trabajo son reglas inmutables e ideas esenciales que forman las bases sobre las que se sustenta todo el ordenamiento jurídico laboral, cuya finalidad es proteger la dignidad del trabajador, además funcionan como una especie de filtro para evitar la aplicación de normas ajenas al derecho de trabajo. También ha manifestado dicho tribunal, que entre los principios de más relevancia en materia laboral se encuentra el principio de primacía de la realidad que otorga prioridad a los hechos, sobre las formas o apariencias o lo que las partes hayan convenido incluso de buena o mala fe. Mediante este principio, el contrato de trabajo es un contrato realidad.

Por tanto, que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos escritos por las partes o acuerdos celebrados entre ellos, se debe dar preferencia a los hechos. Además, se ha considerado que la presunción contenida en el artículo 19 del Código de Trabajo opera incluso cuando se utilicen figuras no laborales para

caracterizar el vínculo jurídico y se refuerza esta idea con lo normado en los artículos 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala y 12 del Código de Trabajo que declaran nulas *ipso iure* todas las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a los trabajadores.

Al efectuar el análisis de las constancias procesales, se establece que la sala cuestionada, a valorar la prueba aportada por las partes conforme las reglas de la valoración de la prueba en conciencia y con fundamento en los principios, equidad, justicia y realidad, determinó que en el presente caso existió relación de carácter laboral por tiempo indefinido entre las partes. Por lo que, se constató la existencia de un vínculo económico jurídico, porque la prestación de los servicios fueron de forma personal bajo la dependencia continuada y con la dirección inmediata o delegada a cambio de una retribución, elementos esenciales de un contrato de trabajo, los que se dieron desde el inicio hasta su finalización, la entidad al haber celebrado contratos a plazo fijo con la intención de interrumpir la comunidad de la prestación vulneró la ley, teniendo como consecuencia la nulidad de lo actuado.

Ahora bien en cuanto al último alegato entrado a conocer y resolver por la Corte de Constitucionalidad en la sentencia objeto del presente análisis, en cuanto al argumento de la Procuraduría General de la Nación con respecto a que la denunciante, la señora Violeta Xol Caal solicitó

reinstalación dentro de un conflicto colectivo instaurado por el Sindicato Nacional de Trabajadores Administrativos de Salud Pública y Asistencia Social, el cual en su totalidad está integrado por gerentes financieros y administrativo, calidad que en ningún momento desempeñó ni ostentó Violeta Xol Caal, la corte estima atinente señalar lo que expresamente preceptúa en su parte conducente el Código de Trabajo:

A partir del momento a que se refiere el artículo anterior toda terminación de contrato de trabajo en la empresa en que se ha planteado el conflicto, aunque se trate de trabajadores que no han suscrito el pliego de peticiones o que no se hubieren adherido al conflicto respectivo debe ser autorizada por el juez... (art. 380)

En ese orden de ideas, al haberse establecido la existencia de la relación de trabajo y el cese de esta mientras estaba vigente el emplazamiento, en atención a lo antes considerado, se concluye que la relación laboral entre la actora y la entidad nominadora, se encontraba protegida por las prevenciones derivadas del planteamiento del conflicto colectivo y al no contar con la debida autorización judicial que permitiera terminar la relación laboral, tal circunstancia conlleva la consecuencia establecida en el artículo 380 del Código de Trabajo, es decir el derecho de la incidentante a solicitar la reincorporación a su puesto de trabajo y la restitución de sus derechos laborales vulnerados.

Análisis respecto de los “-considerando- III” de las sentencias constitucionales con respecto al contrato individual de trabajo por tiempo indefinido simulado por contratos administrativos, a plazo fijo o por obra determinada y la prevalencia de los principios rectores del derecho del trabajo

A manera de síntesis en los considerandos de las sentencias antes desarrolladas, se puede concluir que el criterio de la Corte de Constitucionalidad respecto a las simulaciones, es muy clara y acentuada, la cual se fundamenta en los principios universales del derecho del trabajo, entre los que se puede mencionar, la objetividad, la equidad y la primacía de la realidad. Este último es la base del análisis aplicable a los casos expuestos, ya que de este se derivan una serie de cuestiones como lo son que la realidad debe prevalecer ante los documentos celebrados bajo cualquier otra denominación, eso sí, siempre que se configuren todos los elementos esenciales típicos de un contrato de trabajo.

Al respecto de cuáles son los requisitos para cumplir y estar frente a un vínculo laboral, en una de las sentencias se pudo apreciar que para que se configure la relación de trabajo, deben ocurrir una serie de elementos que son; servicios prestados en forma personal, bajo la dependencia continuada, con la dirección inmediata o delegada, a cambio de una retribución. Elementos que son esenciales del contrato de trabajo por tiempo indefinido, por lo que se puede establecer que la primacía de la

realidad está sujeta a que se cumplan estos, no es una figura deliberada que busca que se emitan criterios personales, siempre favorables a los trabajadores, sino siempre apegado al derecho, debiendo cumplir con requisitos establecidos por la ley.

### Parte resolutive

En la parte resolutive de la sentencia, objeto de análisis, es en la cual la Corte de Constitucionalidad resuelve el recurso planteado contra la sentencia recurrida emitida por la Corte Suprema de Justicia, en el cual la confirma o la revoca. Como consecuencia, se establece si existe el derecho del trabajador a ser reinstalado o no, en caso de que, sí tenga derecho, también el derecho de recibir el pago de los salarios dejados de percibir, desde el momento de su despido, hasta su efectiva reinstalación, la imposición de multas, que, en el caso de los abogados del Estado, no se imponen por litigar de buena fe en defensa del Estado. En el caso de que sean condenatorias, aquí se configuran las consecuencias jurídicas para el Estado, lo cual recae en nuevos cargos al presupuesto en concepto de trabajadores de Estado.

Dentro de la parte resolutive de la sentencia de apelación de amparo del expediente 1074-2019 de la Corte de Constitucionalidad (2019) estableció:

La Corte de Constitucionalidad, con base en lo considerado y leyes citadas al resolver declara: I... II. Sin lugar los recursos de apelación interpuestos por el Estado de Guatemala, postulante y el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, tercero interesado, como consecuencia se confirma la sentencia venida en grado. III... (p.16)

Dentro de la parte resolutive de la sentencia de apelación de amparo del expediente 1634-2011 de la Corte de Constitucionalidad (2011) estableció:

La Corte de Constitucionalidad con base en lo considerado y leyes citadas al resolver declara: I) Con lugar el recurso de apelación, por lo que se revoca la sentencia apelada y, como consecuencia, deniega el amparo interpuesto por el Estado de Guatemala contra la Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social. II) No hay condena en costas, ni se impone multa al abogado patrocinante. III)... (p.7)

Dentro de la parte resolutive de la sentencia de apelación de amparo del expediente 2052-2011 de la Corte de Constitucionalidad (2011) estableció:

La Corte de Constitucionalidad, con base en lo considerado y leyes citadas al resolver, declara: I) Sin lugar el recurso de apelación promovido; en consecuencia, se confirma la sentencia venida en grado. II) Notifíquese y, con certificación de lo resuelto, devuélvase las piezas de amparo de primer grado. (p.7)

Dentro de la parte resolutive de la sentencia de apelación de amparo del expediente 1776-2011 de la Corte de Constitucionalidad (2011) estableció:

POR TANTO, La Corte de Constitucionalidad con base en lo considerado y leyes citadas al resolver declara: I) Confirma la sentencia venida en grado. II) Notifíquese y, con certificación de lo resuelto, devuélvase las piezas de amparo de primer grado. (p.6)

Dentro de la parte resolutive de la sentencia de apelación de amparo del expediente 1050-2015 de la Corte de Constitucionalidad (2015) estableció:

La Corte de Constitucionalidad, con base en lo considerado y leyes citadas, resuelve: I... II. Sin lugar las dos solicitudes de aclaración y ampliación de la sentencia emitida por esta Corte el dieciséis de octubre de dos mil quince, presentadas por el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, tercero interesado, por medio de su Ministro Mariano Rayo Muñoz. III. Notifíquese. (p.16)

### Principio de la primacía de la realidad

El principio de la primacía de la realidad es uno de los principios que resaltan en los criterios jurisprudenciales aplicables al respecto del tema hoy analizado, este consiste en que, ante la duda o disputa, prevalezca la realidad, es decir que sin importar que denominación distinta se le pueda dar a la relación de trabajo, ya sea en documentos o incluso en el mismo contrato de trabajo firmado entre las partes, en estos casos debe prevalecer la realidad de las acciones, es decir que cumpla con los requisitos establecidos por la ley para que se dé lo que en esencia y espíritu significa una relación laboral entre el trabajador y el patrono. Al respecto, el Código de Trabajo (1961), establece:

Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario. Debe tenerse siempre como contratos a plazo indefinido, aunque se haya ajustado a plazo fijo o para obra determinada, los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen. (artículo 26)

Con la descripción que precede, se puede establecer que el principio de primacía de la realidad es muy importante al momento de esclarecer actos en contratos disfrazados, ya que si la realidad de una relación cumple con todos los elementos que la califiquen como una relación laboral, esto debe prevalecer, sin importar la denominación que se le haya dado, que siendo el caso de la simulación del contrato individual de trabajo por parte del Estado como patrono, y como antes analizados los tipos de renglones y formas de contratación de otra índole jurídica, bajo los que este contrata, esto sin que se desvirtúe el hecho de que estas modalidades de contratación son válidas, pero los casos en los que se aplique, deben tener ese carácter excepcional, no pueden ser aplicables en casos en los que se esté frente a la necesidad de celebrar un contrato por relación de trabajo.

### Consecuencias jurídicas al patrono

Como se mencionó anteriormente, la jurisprudencia de la Corte de Constitucionalidad, en cuanto reinstalaciones instauradas en contra del Estado, a través de sus entidades nominadoras, es favorable a los trabajadores, ya que los criterios aplicables van desde los principios fundamentales del derecho del trabajo, como lo es el principio de primacía de la realidad, el cual se basa en que no importa la denominación que se le dé a los contratos celebrados entre patronos y trabajadores, siempre que esta actividad cumpla con los requisitos especiales para que se configuren las relaciones laborales. Y que incurrir en simulación de contrato de

trabajo por parte del Estado como patrono, trae como consecuencia las condenas, no solo de la declaración de relaciones laborales nuevas con todas las prestaciones de ley, que antes no estaban presupuestadas, sino también en pagos de salarios dejados de percibir de años, y las multas por incumplimiento en los plazos.

### Pasivo laboral

Al hacer referencia al pasivo laboral, se hace alusión a la deuda del Estado en concepto de prestaciones laborales, tanto de nuevas relaciones laborales declaradas, como de adeudo por salarios dejados de percibir, reajustes salariales, pagos de prestaciones laborales no contempladas, multas por incumplimiento en los plazos otorgados. Y que, al tocar el tema, se puede evidenciar que es una práctica muy común, la cual se puede deducir en millones de quetzales en deuda en este rubro. Lo cual representa una problemática como país, dado que esas deudas deben ser pagadas como consecuencia de esta figura denominada simulación del contrato individual de trabajo, la cual a su vez también representa un problema para los trabajadores, respecto a la estabilidad laboral.

## **Conclusiones**

En conclusión al objetivo general que se refiere a analizar la jurisprudencia relacionada con la simulación de contrato individual de trabajo en el contexto de entidades públicas emplazadas, se concluye que al respecto de la simulación del contrato de trabajo, la Corte de Constitucionalidad asienta el criterio que el contrato de trabajo es un contrato realidad, siempre y cuando ocurran ciertos elementos considerados esenciales para que se configure una relación de trabajo, así debe de ser considerada, sin importar la denominación que se pretenda dar a través de documentos, como consecuencia de ello, consideran procedentes las reinstalaciones planteadas en contra de las instituciones emplazadas, cuando estas no cumplen con la debida autorización judicial con que deben contar para terminar las relaciones de trabajado con cualquier empleado, sin discriminación de que sea o no parte dentro del conflicto colectivo.

El primer objetivo específico que consistió en analizar el régimen de contratación de personal del Estado y la simulación, al realizar el presente trabajo de investigación, se arribó a la siguiente conclusión, aunque el Código de Trabajo y a la doctrina al respecto de derecho del trabajo, sean de aplicación general y prioritaria ante contradicciones con leyes especiales, el Estado de Guatemala cuenta con normativa específica que rige sus relaciones con sus trabajadores, legislación en la que se reconocen

modalidades de contratación que abren puertas a incurrir en simulación de verdaderas relaciones laborales, y no porque estas no sean válidas, sino que están mal empleadas en la contratación de personal.

Con relación al segundo objetivo específico que consistió en analizar la reinstalación en el contexto de entidades emplazadas, se concluye que las reinstalaciones surgen como consecuencia de la mala aplicación de las modalidades de contratación del Estado, y también del procedimiento que las entidades siguen para terminar las relaciones laborales cuando se encuentran emplazadas por un conflicto colectivo, dejando de cumplir con lo ordenado por la legislación en dichos casos, dando como resultado incurrir en despidos ilegales bajo el argumento de contratos administrativos o civiles, trae como consecuencia restituir al trabajador despedido todos sus derechos vulnerados, y además condenas en pago de salarios dejados de percibir durante todo el tiempo que dure el proceso, que de acuerdo con lo analizado se puede constatar que tiene una duración aproximada de cuatro a cinco años, eso sin mencionar que en adelante deberá considerarlo un servidor público.

## Referencias

- Álvarez, E., A. y López, R. (2018). *Procedimiento laboral: teoría y práctica*. (1a. ed.). Ideart.
- Argueta, A. (2008). *Unión guatemalteca de trabajadores: El Disfraz de la Relación de Trabajo en Guatemala*. Editores Adolfo Lacs Palono, Silvia Trujillo Bennett.
- Chicas Hernández, R., A. (2005). *Derecho colectivo de trabajo*. (3a. ed.). Litografía Orion.
- Fernández Molina, L. (2002). *Derecho laboral guatemalteco*. (3a. ed.). Oscar De León Palacios.
- Franco López, L. (s.f.). *Manual de derecho procesal del trabajo: tomo II*. (2a. ed.). Editorial Estudiantil Fénix.
- Ministerio de Finanzas Públicas. (2017). *Manual de Clasificaciones Presupuestarias para el Sector Público de Guatemala*. Acuerdo Ministerial número 379-2017. 6ta. Edición. Autor.
- Ossorio, M. (1987). *Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales: prólogo del Dr. Guillermo Cabanellas*. Editorial Eliasta S.R.L.

## **Legislación nacional**

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

Congreso de la República de Guatemala. (1947). *Código de Trabajo*. Decreto 1441.

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

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

Presidente de la República de Guatemala (2016). *Reglamento de la Ley de Contrataciones del Estado*. Acuerdo Gubernativo número 122-2016.

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

## **Sentencias**

Corte de Constitucionalidad. (16 de octubre de 2015). *Apelación de sentencia de amparo*. Expediente 1050-2015.  
<https://acrobat.adobe.com/id/urn:aaid:sc:va6c2:905be4b0-d27a-46f1-b27e-250fa24c0f60>

Corte de Constitucionalidad. (13 de octubre de 2011). *Apelación de sentencia de amparo*. Expediente 2052-2011.  
<https://acrobat.adobe.com/id/urn:aaid:sc:va6c2:907f999c-6b94-4a30-a004-52851bee112d>

Corte de Constitucionalidad. (25 de agosto de 2011). *Apelación de sentencia de amparo*. Expediente 1634-2011.  
<https://acrobat.adobe.com/id/urn:aaid:sc:va6c2:b23fb5e9-81ff-4f31-8685-2c06e5686cd0>

Corte de Constitucionalidad. (25 de agosto de 2011). *Apelación de sentencia de amparo*. Expediente 1776-2011.  
<https://acrobat.adobe.com/id/urn:aaid:sc:va6c2:7691bd6e-fb09-4602-975c-0bcf4852181c>

Corte de Constitucionalidad. (20 de mayo de 2019). *Apelación de sentencia de amparo*. Expediente 1074-2019.  
<https://acrobat.adobe.com/id/urn:aaid:sc:va6c2:f6010122-fc19-4563-8daa-d718e54c6d18>

Corte de Constitucionalidad. (02 de septiembre de 2021). *Apelación de sentencia de amparo*. Expediente 1403-2021.  
<https://acrobat.adobe.com/id/urn:aaid:sc:va6c2:7554ffa8-fea6-4fb9-8bb8-3f537ae581c9>

Corte de Constitucionalidad. (21 de septiembre de 2022). *Apelación de sentencia de amparo*. Expediente 4096-2022.  
<https://acrobat.adobe.com/id/urn:aaid:sc:va6c2:458e2904-b635-4da1-80a8-5a90026c3fa3>