

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

"ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL DE LA APLICABILIDAD Y VALIDEZ JURÍDICA DE LA PREVENCIÓN DECRETADA DURANTE EL DESARROLLO DE UN CONFLICTO COLECTIVO DE CARÁCTER ECONÓMICO SOCIAL FRENTE A CONTRATOS DE SERVICIOS TÉCNICOS Y/O PROFESIONALES SUSCRITOS MEDIANTE RENGLONES PRESUPUESTARIOS DEL SECTOR PÚBLICO"

TESIS DE GRADO

MILDRED IRACEMA HERRERA PORTILLO

CARNET 10416-09

GUATEMALA DE LA ASUNCIÓN, SEPTIEMBRE DE 2018
CAMPUS CENTRAL

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

"ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL DE LA APLICABILIDAD Y VALIDEZ JURÍDICA DE LA
PREVENCIÓN DECRETADA DURANTE EL DESARROLLO DE UN CONFLICTO COLECTIVO DE
CARÁCTER ECONÓMICO SOCIAL FRENTE A CONTRATOS DE SERVICIOS TÉCNICOS Y/O
PROFESIONALES SUSCRITOS MEDIANTE RENGLONES PRESUPUESTARIOS DEL SECTOR
PÚBLICO"

TESIS DE GRADO

TRABAJO PRESENTADO AL CONSEJO DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

POR

MILDRED IRACEMA HERRERA PORTILLO

PREVIO A CONFERÍRSELE

EL GRADO ACADÉMICO DE LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

GUATEMALA DE LA ASUNCIÓN, SEPTIEMBRE DE 2018
CAMPUS CENTRAL

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR

RECTOR: P. MARCO TULIO MARTINEZ SALAZAR, S. J.
VICERRECTORA ACADÉMICA: DRA. MARTA LUCRECIA MÉNDEZ GONZÁLEZ DE PENEDO
VICERRECTOR DE INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN: ING. JOSÉ JUVENTINO GÁLVEZ RUANO
VICERRECTOR DE INTEGRACIÓN UNIVERSITARIA: P. JULIO ENRIQUE MOREIRA CHAVARRÍA, S. J.
VICERRECTOR ADMINISTRATIVO: LIC. ARIEL RIVERA IRÍAS
SECRETARIA GENERAL: LIC. FABIOLA DE LA LUZ PADILLA BELTRANENA DE LORENZANA

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

DECANO: DR. ROLANDO ESCOBAR MENALDO
VICEDECANA: MGTR. HELENA CAROLINA MACHADO CARBALLO
SECRETARIO: LIC. CHRISTIAN ROBERTO VILLATORO MARTÍNEZ
DIRECTOR DE CARRERA: MGTR. ALAN ALFREDO GONZÁLEZ DE LEÓN
DIRECTOR DE CARRERA: MGTR. JUAN FRANCISCO GOLOM NOVA
DIRECTORA DE CARRERA: MGTR. ANA BELEN PUERTAS CORRO

NOMBRE DEL ASESOR DE TRABAJO DE GRADUACIÓN

LIC. RAUL ALFREDO PIMENTEL AFRE

TERNA QUE PRACTICÓ LA EVALUACIÓN

LIC. KARIM GEORGINA AGUILAR CALVILLO

Guatemala, 22 de Junio 2018

Señores del Consejo de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Sociales de la Universidad Rafael Landívar.
Guatemala

Señores:

De conformidad con la notificación de nombramiento de fecha 5 de diciembre del año 2017, emitida por el Mgtr. Juan Francisco Golom Nova, Director de Área de Ejes y Transversales de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, me permito referirme al trabajo de tesis titulado **"ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL DE LA APLICABILIDAD Y VALIDEZ JURÍDICA DE LA PREVENCIÓN DECRETADA DURANTE EL DESARROLLO DE UN CONFLICTO COLECTIVO DE CARÁCTER ECONÓMICO SOCIAL FRENTE A CONTRATOS DE SERVICIOS TÉCNICOS Y/O PROFESIONALES SUSCRITOS MEDIANTE RENGLONES PRESUPUESTARIOS DEL SECTOR PÚBLICO"**, elaborado por la alumna **MILDRED IRACEMA HERRERA PORTILLO**.

Al respecto me permito manifestar que he asesorado y revisado detenidamente el trabajo desarrollado por la alumna Herrera Portillo y tras algunas modificaciones propuestas, tratando de respetar siempre el criterio de la autora, considero que se ha elaborado con una correcta metodología investigativa y se ha cumplido con los objetivos propuestos, desarrollándose el tema con las disposiciones de forma exigidas por esa facultad para la elaboración de la tesis de graduación.

La tesis además de llenar los requisitos académicos que se exigen en esa prestigiosa casa de estudios, considero que contienen un gran aporte para la aplicación de justicia en el ramo laboral guatemalteco.

Por lo anterior, me es grato aprobar el trabajo de tesis de la alumna Mildred Iracema Herrera Portillo, a efecto de que se autorice la conclusión de los trámites para su publicación.

Sin otro particular.


Lic. Raúl Alfredo Pimentel Afre
Asesor del trabajo de tesis

Raúl Alfredo Pimentel Afre
ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala 31 de agosto de 2018.

Señores Consejo
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad Rafael Landívar
Campus Central, Guatemala.



Respetables Señores Consejo de la Facultad:

Tengo el agrado de dirigirme a usted con el objeto de comunicarles que en cumplimiento de mi asignación como revisora, procedí a efectuar la revisión de fondo y forma de la tesis de la estudiante **MILDRED IRACEMA HERRERA PORTILLO**, con carne 1041609 en la elaboración de su trabajo titulado: **“ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL DE LA APLICABILIDAD Y VALIDEZ JURÍDICA DE LA PREVENCIÓN DECRETADA DURANTE EL DESARROLLO DE UN CONFLICTO COLECTIVO DE CARÁCTER ECONÓMICO SOCIAL FRENTE A CONTRATOS DE SERVICIOS TÉCNICOS Y/O PROFESIONALES SUSCRITOS MEDIANTE RENGLONES PRESUPUESTARIOS DEL SECTOR PÚBLICO”**.

El citado trabajo de tesis fue desarrollado conforme las formalidades requeridas y culminando con un aporte jurídico sustancial. Derivado de lo anterior, emito **DICTAMEN FAVORABLE**.

Sin otro particular y muestras de mi más alta consideración y estima, me suscribo de ustedes.

Deferentemente.



Licda. Karim Georgina Aguilar Calvillo



Orden de Impresión

De acuerdo a la aprobación de la Evaluación del Trabajo de Graduación en la variante Tesis de Grado de la estudiante MILDRED IRACEMA HERRERA PORTILLO, Carnet 10416-09 en la carrera LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES, del Campus Central, que consta en el Acta No. 07491-2018 de fecha 31 de agosto de 2018, se autoriza la impresión digital del trabajo titulado:

"ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL DE LA APLICABILIDAD Y VALIDEZ JURÍDICA DE LA PREVENCIÓN DECRETADA DURANTE EL DESARROLLO DE UN CONFLICTO COLECTIVO DE CARÁCTER ECONÓMICO SOCIAL FRENTE A CONTRATOS DE SERVICIOS TÉCNICOS Y/O PROFESIONALES SUSCRITOS MEDIANTE RENGLONES PRESUPUESTARIOS DEL SECTOR PÚBLICO"

Previo a conferírsele el grado académico de LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Dado en la ciudad de Guatemala de la Asunción, a los 7 días del mes de septiembre del año 2018.



LIC. CHRISTIAN ROBERTO VILLATORO MARTÍNEZ, SECRETARIO
CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
Universidad Rafael Landívar

DEDICATORIA Y AGRADECIMIENTO

A DIOS, fuente y guía de mi vida, a quien debo todo honor y gloria

A MIS PADRES, Héctor Herrera y Mayra Portillo, verdaderos ejemplos de padre y madre, quienes me han brindado su amor y cuidado incondicional, por su incansable apoyo y confianza depositada en mí, como una muestra de mi cariño y respeto.

A MI FAMILIA en especial a mis abuelas, hermano y sobrinos por su apoyo y cariño.

A MI GUÍA ESPIRITUAL, a quien tengo especial cariño, respeto y admiración, por sus sabios consejos en cada etapa, Mons. Marco Aurelio González Iriarte.

A MIS AMIGOS, por su compañía y apoyo a lo largo de esta meta.

RESPONSABILIDAD

La autora es la responsable del contenido y conclusiones de la tesis.

TABLA DE ABREVIATURAS

CC	Corte de Constitucionalidad
CPRG	Constitución Política de la República de Guatemala
CT	Código de Trabajo
LOJ	Ley del Organismo Judicial
CSJ	Corte Suprema de Justicia
SALA	Sala de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social
LCE	Ley de Contrataciones del Estado

RESUMEN EJECUTIVO

La presente investigación aborda el tema de las contrataciones por servicios profesionales y/o técnicos y de los contratos de trabajo analizado desde la perspectiva de lo actuado ante los Órganos jurisdiccionales en materia privativa laboral y de ámbito Constitucional, toda vez se dan por terminados por voluntad de la parte contratante y ésta última se encuentra emplazada por el planteamiento de un conflicto colectivo de carácter económico social; no obstante no parece tener relación un tema con el otro, en la realidad se ha desarrollado clara controversia derivada de las solicitudes de reinstalación que los contratista ponen a conocimiento de los órganos jurisdiccionales competentes, con la pretensión hacer valer las disposiciones contenidas en los artículos 379 y 380 del Decreto 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo.

De esa cuenta se consideró como un aporte valioso, la recopilación de sentencias emitidas por la Corte de Constitucionalidad que dilucidan controversias generadas a raíz de la disyuntiva entre el alcance y el límite de las prevenciones que un Juez de Trabajo y Previsión Social decreta, conforme lo dispone la Ley para los casos en que una entidad del Sector Público se encuentra emplazada; para el efecto se dispuso de un análisis de las cuestiones fácticas, pruebas y consideraciones vertidas dentro de un proceso de Amparo y de Apelación de Amparo planteados en contra de los Autos que resuelven reinstalaciones a Contratistas del Estado.

INDICE

INTRODUCCIÓN.....	1
CAPITULO 1.....	4
NOCIONES DEL DERECHO DE TRABAJO Y DEL DERECHO ADMINISTRATIVO.....	4
1.1 Del Derecho de Trabajo	4
1.1.1 División del Derecho de Trabajo	5
1.1.2 Principios del Derecho de Trabajo	7
1.2 Del Derecho Administrativo	11
CAPITULO 2.....	14
CONTRATACIÓN LABORAL FRENTE A CONTRATACIÓN POR SERVICIOS PROFESIONALES Y/O TÉCNICOS.....	14
2.1. Contrato de Trabajo	14
2.1.1 Tipos De Contrato De Trabajo	16
2.1.2 Elementos de un Contrato de Trabajo	18
2.1.3 Terminación de un Contrato de Trabajo	19
2.2 Incidencias	23
2.3 Contrato Administrativo	26
2.3.1 Terminación de un Contrato Administrativo	29
2.4 Sobre las consecuencias	29
CAPITULO 3.....	32
CRITERIOS QUE AMPARAN LA NATURALEZA DE CONTRATOS ADMINISTRATIVOS POR SERVICIOS PROFESIONALES Y/O TÉCNICOS FRENTE A CONSIDERACIONES LEGALES Y CRITERIOS DE PROTECCIÓN AL TRABAJADOR	32
3.1 Criterios que defienden la Naturaleza de los Contratos para la Prestación de Servicios.	32
3.1.1 Del Estricto Ingreso al Servicio Civil	32
3.1.2 Únicamente los Servidores Públicos poseen Legitimación Activa Para hacer valer las Previsiones ante la falta de Autorización Judicial para la Terminación de un Contrato de Trabajo	34
3.1.3 Una relación contractual con elementos característicos propios	39
3.2. Consideraciones Legales	43

3.2.1 Código de Trabajo.....	43
3.2.2. Constitución Política de la República	45
CAPITULO 4.....	46
PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE CASOS Y RESULTADOS.....	46
4.1 Análisis de Sentencias de Apelación de Amparo Emitidas por la Corte de Constitucionalidad de Guatemala, en Relación a la Procedencia de la Declaratoria de Reinstalación Promovida Durante la Vigencia de Previsiones en lo Referente a Contratos de Servicios Técnicos y/o Profesionales	47
4.1.1 Expediente 1389-2012.....	48
4.1.2 Expediente 3089-2013.....	52
4.1.3 Expediente 3269-2013.....	55
4.1.4 Expediente 2186-2012.....	60
4.1.5 Expediente 5351-2016.....	66
4.1.6 Expediente 3735-2014.....	69
4.1.7 Expediente 181-2016.....	73
4.1.8 Expediente 26-2017.....	76
4.2 De la Discusión de los Resultados.....	80
Conclusiones	84
Recomendaciones.....	86
Referencias	87
Anexos	91

INTRODUCCIÓN

En la actualidad ha sido materia de discusión los efectos jurídicos de una contratación de servicios profesionales y/o técnicos, mediante renglones presupuestarios del Estado, sin embargo, poco ha sido tratada la vigencia y aplicabilidad de las prevenciones decretadas por el Juez de Trabajo y Previsión Social a este tipo de contratos, con base en el artículo 379 y 380 del Decreto 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo, con relación a dichos contratos. La posible aplicabilidad genera controversia, desde el momento en que la entidad contratante pone fin a un contrato de servicios, se haya dado este por advenimiento del plazo señalado, por rescisión del mismo o por voluntad de la entidad contratante; y el contratista pretende su reinstalación, por lo que solicita al Juez de Trabajo y Previsión Social ordene la misma, invocando la falta de la autorización judicial para el efecto, tal y como lo estipula la norma aludida.

La controversia surge a raíz de la disyuntiva sobre la aplicación de la norma en mención, toda vez que el cuerpo legal que regula el procedimiento para la terminación de un contrato de trabajo es eminentemente de materia laboral y la misma se pretende hacer valer a contratos regulados por cuerpos legales de materia administrativa.

De esa cuenta, resulta menester dar respuesta a la interrogante ¿Qué aspectos jurídicos deben considerarse para dar solución a conflictos surgidos por la terminación de contratos administrativos, celebrados entre una entidad emplazada y contratistas de servicios profesionales y/o técnicos?

Para responder a la misma el objeto general trazado establece que a través del presente trabajo de investigación se pretende probar la aplicabilidad y validez jurídica de la protección a contratos de trabajo y a aquellos fuera de la esfera laboral a la luz del criterio de la corte de constitucionalidad. Para el efecto se hace necesario establecer el alcance de la prevención decretada por Juez

competente ante el planteamiento de un conflicto colectivo, incluyendo el estudio de los argumentos vertidos por la parte durante el proceso, así mismo exponer el criterio de la Corte de Constitucionalidad en cuanto a la solución de controversias derivadas de la aplicación de la norma jurídica que protege a los contratos de trabajo durante un conflicto colectivo y en ese sentido determinar la validez jurídica del procedimiento para la terminación de un contrato de servicios profesionales y/o técnicos dentro de una entidad emplazada a la luz de la jurisprudencia.

Por tratarse de un análisis jurisprudencial se realizó un estudio y análisis de sentencias emitidas por la Corte de Constitucionalidad durante el periodo comprendido entre el año dos mil doce al dos mil diecisiete, que dilucidan recursos de Apelación de Sentencia de Amparo, planteados en contra de los Autos que resuelven solicitudes de reinstalación de personal contratado para prestar sus servicios bajo renglones presupuestarios del Estado; aunado a lo anterior se tienen como unidades de análisis el Decreto 1441, Código de Trabajo, Decreto 57-92, Ley de Contrataciones del Estado, Decreto 1-86, Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad, Constitución Política de la República de Guatemala, para el desarrollo del análisis se utilizó como instrumento fichas de análisis de jurisprudencia. Para sustentar el trabajo no se hizo necesario realizar entrevistas ni encuestas a sujetos específicos.

El aporte radica en señalar el alcance, validez jurídica y correcta aplicación de los artículos 379 y 380 del Código de Trabajo, frente a los contratos por servicios profesionales y/o técnicos mediante renglones presupuestarios del Estado, ello a la luz de la Jurisprudencia.

En el primer capítulo se consideró menester, realizar un estudio de forma breve sobre el Derecho de Trabajo y del Derecho Administrativo que abarcara los principios rectores del Derecho de Trabajo, tales como el principio de tutelaridad, de realismo y de derechos mínimos irrenunciables, entre otros.

En el segundo capítulo se clarifica los elementos en los que radica la diferencia entre un Contrato de Trabajo y un Contrato Administrativo, los tipos de contratación, las formas de terminación para cada tipo, así como las incidencias que pueden acaecer durante dicho proceso, ello a la luz de la doctrina y de la legislación vigente.

A lo largo del tercer capítulo se da a conocer y se analiza por una parte los argumentos sostenidos por las entidades de Gobierno, y por otra parte las consideraciones y criterios legales vertidos por los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, al resolver las solicitudes de reinstalación puestas a su conocimiento y las de la Sala de Trabajo y Previsión Social cuando conoce en alzada, así como de la Corte Suprema de Justicia, Cámara de Amparo y Antejuijio cuando conoce de una acción Constitucional de Amparo; esto se considera un aporte valioso que recopila las consideraciones legales, argumentos y criterios jurídicos que sustentan cada postura en cuanto a la validez jurídica de la aplicabilidad de las prevenciones decretadas durante el planteamiento de un conflicto colectivo, en cuanto a los Contratos Administrativos por Servicios Profesionales y/o Técnicos.

En el cuarto capítulo se presentan, analizan y discuten los resultados obtenidos en la doctrina, antecedentes y fichas de análisis jurisprudencial, se exponen los expedientes ventilados ante la Corte de Constitucionalidad que atañen al problema de investigación, analizando las consideraciones legales emanadas en sentencia por dicho Tribunal Constitucional, con las cuales resuelven los argumentos fácticos aportados dentro del proceso.

CAPITULO 1

NOCIONES DEL DERECHO DE TRABAJO Y DEL DERECHO ADMINISTRATIVO

1.1 Del Derecho de Trabajo

El Derecho de Trabajo «es el conjunto diferenciado de normas que regulan el trabajo asalariado y el sistema de relaciones laborales», es también un «conjunto diferenciado de normas que regulan el mercado de empleo, la relación individual de trabajo asalariado, y la organización y actividad de las representaciones profesionales de trabajadores y empresarios»¹; «es un conjunto de instituciones y normas relativas al trabajo asalariado que surge a raíz de la primera revolución industrial, ya bien entrada la Edad Contemporánea.»²

Echeverría Morataya cita a Julio Gómez Padilla, el cual define el derecho de trabajo como «el conjunto de principios y normas jurídicas, estatales y autónomas, que informan y regulan las relaciones entre patronos y trabajadores y con el Estado las instituciones complementarias, con finalidades tuitivas para la prestación subordinada de servicios.»³

Por su parte Cabanellas, Guillermo expone que el Derecho del Trabajo es: «aquel que tiene por contenido principal, la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y unos y otros con el estado, en lo referente a trabajo subordinado, y en cuanto atañe a los profesionales y a la forma de prestación de los servicios, también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente.»⁴

¹ Martín Valverde, Antonio; Rodríguez-Sañudo Gutiérrez, Fermín; García Murcia, Joaquín; *Derecho del Trabajo*; Madrid, 2007, Editorial Tecnos, Décimo sexta edición, pág. 41

² *Ibíd.*, pág. 54

³ Echeverría Morataya, Rolando, *Derecho del trabajo I*, Guatemala, Editorial Digital Impresos, Tercera edición, 2004, Pág. 11

⁴ Derecho del Trabajo, *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*, Argentina, Editorial Heliasta, 1981, Pág. 350

«Es una rama del derecho público, a través de la cual se estudia un conjunto de principios y normas jurídicas, que regulan las relaciones, derechos y obligaciones entre trabajadores y patronos, crea instituciones para resolver sus conflictos.

Es eminentemente tutelar del Trabajador, constituye un mínimo de garantías sociales, es necesario e imperativo, es realista y objetivo. Su finalidad primordial es compensar la desigualdad económica, entre el trabajador y el patrono, otorgándole al trabajador, una protección jurídica preferente.»⁵

En ese orden de ideas, el Derecho de Trabajo, es una rama del Derecho Público que tiene por objeto regular la relación que surge con ocasión de trabajo entre empleadores y trabajadores, así como los derechos y obligaciones que surgen de forma recíproca a raíz de esta, a través de normas, leyes, reglamentos, principios e instituciones propias del derecho del trabajo y supletoriamente por los principios generales del Derecho.

Es de vital importancia comprender el alcance del Derecho de Trabajo, toda vez que a lo largo del presente trabajo de investigación se dará a conocer relaciones en las que de forma directa o indirecta se hace necesario el conocimiento de su definición para precisar su alcance.

1.1.1 División del Derecho de Trabajo

De acuerdo con la clasificación de Gutiérrez de Colmenares y Chacón de Machado, el Derecho Laboral es considerado una rama del Derecho Público, coincidiendo con las definiciones de autores que han dedicado estudios a esta importante rama.⁶

⁵http://ww2.oj.gob.gt/estadisticalaboral/index.php?option=com_content&view=article&id=109&Itemid=512
consulta en línea el 09/05/2018 10:45 hrs

⁶ Gutiérrez de Colmenares, Carmen María y Chacón de Machado, Josefina, *Introducción al Derecho*, Universidad Rafael Landívar, Guatemala 2003, Pag.80

Como rama del Derecho Público, el Derecho de Trabajo se divide por relaciones singulares, entre un trabajador y un empleador existiendo de por medio un contrato individual de trabajo, o bien de relaciones colectivas entre uno o más sindicatos de trabajadores y uno o más sindicatos de empleadores, mediante un contrato colectivo de trabajo.

Para una mejor comprensión y estudio, el autor Álvarez Mancilla, Erick Alfonso, realiza una división al Derecho de Trabajo en: Derecho del trabajo sustantivo y en Derecho del Trabajo Procesal, ambos dividiéndose a su vez en individual y colectivo.⁷

Anteriormente se expuso algunas definiciones de Derecho del Trabajo Sustantivo. Para entrar a detalle en lo que el Derecho Procesal de Trabajo es, se cita al Doctor Álvarez Mancilla, Erick Alfonso, quien a su vez cita al profesor italiano Luigi De Litala, quien define al Derecho Procesal de Trabajo como: *«Aquella rama de las ciencias jurídicas que dicta las normas instrumentales para la actuación del derecho de trabajo, y que regula la actividad del juez y de las partes, en todos los procedimientos concernientes a la materia del trabajo», agrega que es un “Conjunto de normas referentes a la constitución, la competencia del juez, la disciplina del procedimiento, la sentencia y los medios de impugnación para la resolución de las controversias colectivas, intersindicales no colectivas e individuales del trabajo, y de toda otra controversia referente a normas sustantivas del trabajo.»*⁸

El derecho colectivo de trabajo que de acuerdo a Álvarez Mancilla, Erick Alfonso⁹ es aquel que regula las relaciones entre trabajadores y empleadores, no de modo individual, sino en atención a los intereses comunes a todos ellos, o a los grupos profesionales; en ese sentido el Derecho Colectivo del Trabajo regla las

⁷ Álvarez Mancilla, Erick Alfonso, *Derecho Procesal del Trabajo Colectivo*, Guatemala, Organismo Judicial, Primera Edición, 2013, pág.1

⁸ *Ibíd.*, Pág. 14

⁹ *Loc. cit.*,

normas que regirán las relaciones entre los sindicatos de trabajadores y/o de patronos, así como cualquier conflicto que surja por su aplicación; por su parte Franco López, César Landelino¹⁰ al respecto indica que su base es el derecho de coalición, en el entendido que coalición es la facultad de unirse en defensa de los intereses comunes, en otra de sus obras afirma que *«el derecho colectivo del trabajo configura la facultad de los trabajadores y de los patronos para organizarse e intervenir como grupos en la solución de los problemas económicos sociales derivado de los contratos de trabajo.»*¹¹

El Derecho Procesal Colectivo del Trabajo es *«el que norma la solución judicial de los conflictos de carácter económico-social, que se caracterizan por referirse a intereses abstractos de las categorías y donde generalmente no se discute la aplicación o interpretación de normas jurídicas preexistentes sino que a través de la decisión final se tiende a crear nuevas prestaciones y condiciones generales de trabajo.»*¹²

Es menester dar conocer la anterior división de forma concisa, toda vez que el tema central del presente trabajo de investigación hace referencia los Conflictos Colectivos de Carácter Económico Social, por lo que es preciso conocer cuál es la rama del Derecho de Trabajo que se ocupa de dicho tema en su parte sustantiva y tratar en los capítulos siguientes lo relacionado a la parte adjetiva o procesal.

1.1.2 Principios del Derecho de Trabajo

Derecho de Trabajo debe nutrirse de principios que le den razón de ser, estructurarlo, inclusive organizarlo para una mejor aplicación y evolución al paso de la evolución de las necesidades de la sociedad, a ese respecto Fernández

¹⁰ Franco López, César Landelino, *Derecho Colectivo Sustantivo del Trabajo*, Guatemala, Cuarta Edición, 2010, Pág. 1

¹¹ Franco López, César Landelino, *Derecho Sustantivo Colectivo del Trabajo*, Guatemala, Editorial Estudiantil Fenix, Segunda Edición, 2005, Pág. 5

¹² López Larrave, Mario, *Síntesis del Derecho del Trabajo Guatemalteco*, Guatemala, Segunda Edición, Ediciones Ius, 2007, Pág. 108

Molina en una de sus obras enumera y explica una serie de principios doctrinarios¹³, sientos estos:

- a) Principio de Tutelaridad
- b) Principio Evolutivo
- c) Principio de Realismo
- d) Principio de Irrenunciabilidad
- e) Principio de la Buena Fe
- f) Principio de Sencillez
- g) Principio Conciliatorio

El principio de tutelaridad encuentra sustento en la protección que brinda al trabajador por encontrarse en desventaja frente al patrono y su fundamento legal se encuentra en el artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, que en su parte conducente establece: «*Tutelaridad de las leyes de trabajo.- Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes.*»¹⁴

El principio evolutivo refiere que «*el derecho laboral es un derecho mutante que está llamado a modificarse a cada momento, en la medida que dichos cambios signifiquen mejoras para los trabajadores*»¹⁵; nótese como un principio importante, puesto que su premisa es tomar al derecho de trabajo que cambia con el objeto de mantener su vigencia y así adaptarse a la evolución de la sociedad que pretende regular.

Principio de Realismo que, para Fernández Molina, Luis es aquel que puede también entenderse como una adaptación a una realidad, a un momento o entorno

¹³ Fernández Molina, Luis, *Derecho Laboral Guatemalteco*, Guatemala, Edición Especial, 2004, Pág. 4

¹⁴ Asamblea Nacional Constituyente, Constitución Política de la República de Guatemala, 1985

¹⁵ Fernández Molina, Luis, *Derecho Laboral Guatemalteco*, Guatemala, Inversiones Educativas, 2007, Segunda Edición, pág. 17

circunstancial, que responde a una situación externa concreta¹⁶, de tal afirmación deviene importante tomar en cuenta que el juzgador deberá tener un criterio amplio y real al momento de emitir cada fallo. A ese respecto, ha sido de reiterada aplicación por los órganos jurisdiccionales, toda vez se presentan a su consideración situaciones concretas que han sido dilucidadas con motivo de su aplicación.

En el cuerpo normativo guatemalteco de carácter laboral se encuentra contenido en el considerando cuarto inciso a) de la siguiente manera: *«El Derecho de Trabajo es un derecho realista y objetivo; lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles;»*¹⁷

Del artículo 106 de la CPRG se desprende el Principio de Irrenunciabilidad, mismo que en su parte conducente establece:

«Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva.

Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley,

¹⁶ *Ibíd.*, pág. 24

¹⁷ Congreso de La República, Código de Trabajo, Decreto 1441,

en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.»¹⁸

En lo relativo al Principio de Buena Fe, algunos autores lo relacionan al principio del rendimiento, tal es el caso de Rodríguez Plá¹⁹, quien lo considera «*como un componente básico y general del derecho con características de postulado moral y jurídico*»; y de Márquez, Hernainz,²⁰ quien al respecto considera «*No significa, como algunos han querido ver, una contraposición al de interpretar las normas, en el sentido más favorable al trabajador. Su verdadero valor y su razón de ser obedecen a la existencia de una visión conjunta en la producción dotada de valores de tipo nacional y colectivo, que están por encima de los puramente particularistas de los componentes de la relación de trabajo.*», en ese sentido, los autores refieren que este principio se ve íntimamente ligado al vínculo que se crea entre la parte empleadora y los trabajadores, donde deberá prevalecer un compromiso recíproco de cooperación, por una parte a prestar los servicios materiales y/o intelectuales y a la otra parte a otorgar retribución convenida.

El Principio de Sencillez, infiere el poco formalismo que reviste el Derecho de Laboral, de tal modo que pueda llegar y ser fácilmente comprendido y aplicado por la mayoría de la población, en ese orden de ideas, Fernández Molina, Luis²¹ al referirse a este principio refiere: «*este Derecho debe formularse en términos sencillos, de fácil aplicación y asimilación; ello, sin perjuicio de su sustentación jurídica ni de los requisitos formales básicos.*».

En cuanto al Principio Conciliatorio, cabe destacar el ánimo de mantener una relación armoniosa entre el empleador y el trabajador, con el objeto de dejar a un lado la errónea idea de que entre ellos siempre debe existir una pugna de

¹⁸ Asamblea Nacional Constituyente, Constitución Política de la República de Guatemala, art 106

¹⁹ Fernández Molina, Luis, *Derecho Laboral Guatemalteco*, Guatemala, Edición Especial, 2004, pág. 29

²⁰ *loc.cit.*

²¹ *Ibíd.*, Pág. 26

intereses, el Derecho Laboral pretende crear figuras e instituciones jurídicas que coadyuven a este fin.

Los principios estudiados en el presente subcapítulo toman importancia a lo largo del presente trabajo, pues forman parte de los argumentos que se darán a conocer en lo que respecta al tema central de investigación, desde ya se hace especial hincapié en el principio de Realismo y al de Tutelaridad, de los cuales se presentará su aplicación en distintos análisis de casos.

1.2 Del Derecho Administrativo

Se puede iniciar indicando que el Derecho Administrativo es un derecho joven, un derecho en formación, nace a raíz de la Revolución Francesa y de palabras del autor Calderón, Hugo «*el Derecho Administrativo tiene que regular, relacionado con todos los órganos administrativos, centralizados y descentralizados, y otras instituciones que pertenecen al Estado, razón por la que también no se puede codificar y van surgiendo situaciones nuevas que hace que se encuentre en constante cambio y es muy difícil llegar al punto de tenerlo totalmente actualizado.*»²²

El Derecho Administrativo, como toda rama del derecho, ha evolucionado en su concepto, Castillo González cita a Fleiner cuando expone que éste «*se basa en la afirmación de que el derecho administrativo es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones del Estado con los particulares*»²³; así también comenta que Orlando y Romagnosi, mantienen la postura de que el derecho administrativo es un sistema de principios jurídicos que regula la actividad del Estado para la realización de sus fines.

²² Calderón Morales, Hugo Haroldo., *Derecho Administrativo I*, Guatemala, Estudiantil Fénix, 2002, Quinta Edición, pág. 43

²³ Castillo González, Jorge Mario; *Derecho Administrativo Guatemalteco*, Tomo I, Guatemala, décimo quinta edición actualizada, 2004; Pág. 29

Por su parte Castillo González afirma que el «*Derecho Administrativo es el conjunto de normas y principios jurídicos que reglamenta las actividades de la administración estatal, adicionando en situaciones específicas, la costumbre de los pueblos mayas*»²⁴, de lo anterior se infiere que el Derecho Administrativo no solamente es el conjunto de leyes de contenido administrativo, sino alcanza a las relaciones jurídicas entre la administración pública y los administrados sin excluir a la doctrina y a los principios jurídicos.

Una definición más completa, la brinda Calderón Hugo, cuando expone que el «*El Derecho Administrativo es la rama del derecho público que estudia los Principios y Normas de Derecho Público, la función administrativa y actividad de la Administración Pública, también estudia las relaciones que se dan entre la administración y los particulares, relaciones entre los mismos particulares, las relaciones inter-orgánicas y su control que incluye la protección judicial de los particulares y el derecho de defensa en contra de los actos que le afectan al administrado.*»²⁵

Al Derecho Administrativo le corresponde, también, el estudio de la función de la administración pública, en el entendido que es «*es la actividad destinada a servir a los habitantes del Estado de Guatemala, siempre que dicha actividad persiga la realización del bien común; y es el servicio a cargo de personas (funcionarios y empleados públicos) quienes ejecutan las funciones administrativas con efectividad.*»²⁶

De lo presentado en el presente capítulo se colige que no obstante el Derecho de Trabajo y el Derecho Administrativo son ramas de Derecho Público, ambos regulan relaciones de distinta índole, el Derecho de Trabajo regula relaciones de trabajo entre empleadores y trabajadores, incluyendo sus derechos y obligaciones y por su parte el Derecho Administrativo regula las relaciones entre la

²⁴ *ibíd.*, pág. 30

²⁵ Calderón Morales, Hugo Haroldo, *óp. cit.*, pág. 61

²⁶ *ibíd.*, pág. 43

Administración Pública y los administrados. Al Derecho Administrativo le compete lo relacionado a las relaciones surgidas entre particulares e instituciones públicas, incluyendo las derivadas de contratos de bienes y servicios, tales y cuales las que ocupan al presente trabajo de investigación, los Contratos por Servicios Profesionales y/o Técnicos.

Cabe enfatizar situaciones en las que se entremezclan relaciones de naturaleza administrativa con las de naturaleza laboral y surge la disyuntiva sobre la aplicación de las normas legales, principios e instituciones jurídicas atinentes a una u otra rama del derecho, por lo que se hizo necesario ahondar en el tema relacionado al Derecho de Trabajo y al Derecho Administrativo, de modo que se tenga una visión más amplia de estos.

De esa cuenta en el próximo capítulo se clarifican los elementos que componen a uno y a otro para distinguir frente a qué tipo de contrato se encuentra en casos reales, tema que se desarrolla en el siguiente capítulo.

CAPITULO 2

CONTRATACIÓN LABORAL FRENTE A CONTRATACIÓN POR SERVICIOS PROFESIONALES Y/O TÉCNICOS.

Las entidades del sector público tienen diversas modalidades de contratación, las más comunes son los contratos de trabajo por tiempo indefinido y a plazo fijo, cuyos procedimientos de ingreso, ascensos y remoción se encuentran regulados en leyes específicas, por otra parte los contratos para la prestación de servicios técnicos y/o profesionales son suscritos para el caso de servicios temporales y por tiempo determinado, esto mediante su propio procedimiento desarrollado en el presente capítulo.

2.1. Contrato de Trabajo

Mario de la Cueva lo define como *«El conjunto de derechos y obligaciones que derivan para trabajadores y patronos, del simple hecho de la prestación del servicio»*²⁷; para Cabanellas es contrato de trabajo *«el que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico; y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa, a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra»*.²⁸; mientras que Montoya Melgar define al contrato individual de trabajo como *«el negocio jurídico bilateral que tiene por finalidad la creación de una relación jurídico-laboral constituida por el cambio continuado entre una prestación de trabajo dependiente y por cuenta ajena y una prestación salarial.»*²⁹

²⁷ Letona, Ana, *Viabilidad para Reclamar Prestaciones Laborales Daños y Perjuicios Derivados de la Rescisión de Contratos de Trabajo a Plazo Fijo*, Guatemala, 2015, Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad Rafael Landívar, pág. 4

²⁸ Contrato de Trabajo, *Diccionario Jurídico Elemental*, Buenos Aires, Argentina, Editorial Heliasta, 2006, Decimotava Edición, pág. 94

²⁹ Montoya Melgar, Alfredo, *Derecho del Trabajo*, España, Editorial Tecnos. 2007, Vigésima Octava Edición, Pág. 266.

Por su parte Fernández Madrid aporta a la definición de contrato individual de trabajo: *«aquel por el cual una persona física compromete su trabajo personal a favor de otra, física o jurídica, por cuenta y riesgo de esta última, que organiza y dirige la prestación y aprovecha los beneficios mediante el pago de una retribución. Los sujetos del contrato, por tanto, son por una parte el empleador y por otra el trabajador dependiente.»*³⁰

Fernández Molina expone lo siguiente: *«si el Derecho Laboral ha venido incorporando el término contrato, ha sido por las deficiencias propias de una nueva rama jurídica que, por sus precarios inicios, tomaba prestadas figuras de su rama matriz. Sin embargo, con el afán de resaltar la independencia de sus principios y de sus instituciones, las señaladas corrientes concluyen por dar preponderancia a la Relación de Trabajo sobre el contrato de Trabajo. Sobre todo, porque el contrato tiene una innegable raigambre civil, esto es, contractual; en cambio, la Relación tiene marcado contenido publicista. Ello explica el interés de eclipsar la figura del contrato, resaltando por el contrario lo que es la Relación Laboral.»*³¹

La legislación guatemalteca brinda una definición legal de un Contrato de Trabajo, artículo 18. *«Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a presentar 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»*³²; y el último párrafo de ese artículo establece: *«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*

³⁰Fernández Madrid, Juan Carlos y otros, *Manual práctico de contratación laboral*, Buenos Aires Editorial Errepar, 1995, 2da. Edición Actualizada, Pág. 135

³¹Fernández Molina, Luis, *Derecho Laboral Guatemalteco*, Guatemala, IUS Ediciones, 2008 Tercera Edición, Págs. 85 y 86

³²Congreso de la República de Guatemala, Decreto Número 1441, *Código de Trabajo*

naturaleza y por lo tanto a la respectiva relación le son aplicables las disposiciones de este Código»

En ese contexto, es menester señalar lo establecido en el primer párrafo del artículo 19 del CT, el cual regula: *«Para que el contrato individual de trabajo 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 en las condiciones que determina el artículo precedente.»*

De lo anteriormente expuesto se colige que la legislación en materia laboral es considerada poco formalista cuyo objetivo es regular las relaciones entre empleador y trabajador, buscando tutelar los derechos del trabajador, toda vez este se encuentra en desventaja y se pretenda esconder o simular bajo otra figura legal su verdadera naturaleza. Para continuar ahondando en el tema de investigación, es necesario lograr una mejor comprensión de las definiciones de Contrato de Trabajo que la doctrina aporta.

Con las definiciones aportadas por los distintos autores citados, se pretende introducir al fondo al tema central del presente trabajo de investigación y exponer definiciones doctrinarias, a efecto de contar con la capacidad de resolver problemas donde surja duda en cuanto a la existencia o no de un contrato de trabajo.

2.1.1 Tipos De Contrato De Trabajo

De acuerdo con el Código de Trabajo, el contrato individual de trabajo puede ser:

- a) Por tiempo indefinido, cuando no se especifica fecha para su terminación.
- b) A plazo fijo, cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo. En este

segundo caso, se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en sí mismo como objeto del contrato, y no el resultado de la obra; y

c) Para obra determinada, cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada.

Aunque el trabajador reciba anticipos a buena cuenta de los trabajos ejecutados o por ejecutarse, el contrato individual de trabajo debe entenderse para obra determinada, siempre que se reúnan las condiciones que indica el párrafo anterior.³³

Fernández Molina manifiesta que *«el contrato a plazo fijo admite a su vez dos variantes: que el plazo sea desde el principio (seis meses, un año) o bien que el plazo se sujete a un hecho o circunstancia que va a determinar el tiempo del contrato, esta primera variante es simple, el plazo dependerá del tiempo fijado y debe entenderse que una vez transcurrido ese tiempo, ya no se dan las condiciones que motivaron la necesidad de la contratación, que se acabó el objeto y la necesidad del trabajo»; «a la segunda variante corresponde un plazo que realmente no es tan fijo, ya que puede modificarse ligeramente según las necesidades del objeto del contrato»*³⁴

Como anteriormente se señaló, la legislación guatemalteca establece por el tiempo de duración tres tipos de contrato de trabajo, estableciendo así mismo que a falta de estipulación expresa, todo contrato se tendrá por tiempo indefinido, una vez más es notorio el hecho de que la legislación es tutelar de los trabajadores, ostentado un rol proteccionista para la parte más vulnerable.

³³ Congreso de la República de Guatemala, Decreto 1441, Código de Trabajo

³⁴ Fernández Molina, Luis, *Derecho Laboral Guatemalteco*, Guatemala, Inversiones Educativas, 2004, Primera Edición Especial, Págs. 126 y 127

En ese sentido el artículo 26 del CT establece:

«Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario.

Deben tenerse siempre como contratos a plazo indefinido, aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada, los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen.

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»³⁵.

De lo anterior se infiere, que es voluntad del legislador dejar de manifiesto dicha estipulación como un beneficio para la clase trabajadora, evitando con ello el uso de forma equivocada de la figura del contrato de trabajo a plazo fijo, por tiempo indefinido o de obra determinada, cuando el propósito de la parte empleadora es evadir una relación meramente laboral que conlleva obligaciones y derechos recíprocos, todo indudablemente dentro de la esfera laboral, evidenciando así la importancia de presentar el anterior contenido para contribuir en la formación de un criterio más acertado al lector, en la solución de los casos que se desarrollan en los siguientes capítulos.

2.1.2 Elementos de un Contrato de Trabajo

a) Prestación personal de un Servicio

«Implica una parte de la ejecución de los trabajos o compromisos laborales, la lleve a cabo una persona individual»³⁶

³⁵ Congreso de la República, Guatemala, Decreto 1441, Código de Trabajo

³⁶ Fernández Molina, Luis, *Derecho Laboral Guatemalteco*, Guatemala, Inversiones Educativas, 2004, Primera Edición Especial, Pág.96

b) Dependencia Delegada y Dirección inmediata

Consiste en la voluntaria sujeción de una persona a seguir las instrucciones de otra dentro de contexto de los servicios pactados. Implica la disposición del trabajador de actuar, respetar y cumplir con las órdenes que se le impartan.³⁷

c) A cambio de una retribución

La retribución por la prestación de un servicio en forma personal se configura en la institución del salario, que para Fernández Molina³⁸ es *«cualquier prestación que obtiene el trabajador a cambio de su trabajo. Es lo que vale su trabajo»*; expone, también, *«es la suma de bienes de contenido económico o cuantificables en dinero, que el patrono está dispuesto a darle y que el trabajador está dispuesto a obtener como mínimo a cambio de ese valor intangible que llamamos su fuerza de trabajo»*³⁹

En ese contexto, toda vez se configuren al menos esos tres elementos dentro de una situación real, se estará tratando de un contrato de trabajo, aun así, se haya establecido cualquier otro tipo de contrato, esto bajo los principios rectores del Derecho de Trabajo, en específico el principio de realismo, que como anteriormente se explicó, es aquel que da validez a situaciones reales dentro del campo del Derecho de trabajo.

2.1.3 Terminación de un Contrato de Trabajo

Para De la Cueva, la terminación de un contrato de trabajo *«es la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patronos, que hace imposible su continuación»*⁴⁰

³⁷ *loc. cit.*

³⁸ *Ibíd.*, 213

³⁹ *loc. cit.*

⁴⁰ De la Cueva Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, México Distrito Federal, Editorial Porrúa, 1980, Sexta Edición, pág.241

De acuerdo con el Código de Trabajo *«Hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral le ponen fin a ésta, cesándola efectivamente, ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra, o en que ocurra lo mismo, por disposición de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos.»*⁴¹

En concordancia con lo estipulado por la norma anteriormente citada, se deduce la siguiente clasificación, en cuanto a la forma de terminación de un contrato de trabajo:

a. Por voluntad de las partes

a.i. Despido Directo

El empleador en el ejercicio de su derecho de libre contratación puede contratar o despedir a sus empleadores a cambio de una indemnización, conforme a las disposiciones de la ley.

a.ii. Renuncia

El trabajador está facultado a continuar prestando sus servicios o no para determinado empleador, en ese sentido Molina Fernández, Luis expone *«es un derecho indiscutible del trabajador. No conlleva mayores requisitos o consecuencias, a excepción del PRE-AVISO y de la pérdida de la indemnización, salvo la prevalencia de la indemnización universal en un determinado lugar de trabajo.»*⁴²

a.iii. Por mutuo consentimiento

Las partes de común acuerdo deciden poner fin a una relación de trabajo, quedando libres de obligaciones, a excepción de los derechos mínimos e

⁴¹ Congreso de la República, Decreto 1441, *Código de Trabajo*

⁴² Molina Fernández, Luis, *Derecho Laboral Guatemalteco*, Guatemala, Inversiones Educativas, 2004, Primera Edición Especial, pág. 145

irrenunciables otorgados por la Constitución Política de la República, del Código de Trabajo y de las leyes en materia laboral

b. Por Causa Imputable a la otra

b.i. Despido Directo Justificado

El empleador tiene la facultar de despedir a cualquier trabajador, sin responsabilidad alguna, toda vez exista causa justificada, siempre que se invoque el motivo justo. En concordancia a ello el artículo 77 del CT establece las causales que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo.

El mismo cuerpo legal en el artículo 78, en su parte conducente establece: *«La terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias de las causas enumeradas en el artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comuniqué por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y éste cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador:...»*

b.ii. Despido Indirecto

El despido indirecto, tal y como lo indica Molina Fernández, Luis se da cuando el empleador utiliza todos los métodos a su alcance, a fin de provocar su retiro del lugar de trabajo, deviene en una manifestación de voluntad del trabajador pero de forma indirecta.⁴³

El Código de Trabajo contempla tal situación y para el efecto el Artículo 79 *«Son causas justas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de*

⁴³ *Ibíd.*, pág. 146

trabajo, sin responsabilidad de su parte:...», de ese modo termina señalando una seria de causas por las que puede entrar en vigencia dicha disposición.

En su artículo 80 clarifica: *«La terminación del contrato conforme a una o varias de las causas enumeradas en el artículo anterior, constitutivas de despido indirecto, surte efecto desde que el trabajador la comunique al patrono, debiendo aquél en este caso cesar inmediatamente y efectivamente en el desempeño de su cargo...»*

d. Por disposición de la Ley

- d.i. Fallecimiento del Trabajador
- d.ii. Fallecimiento del Patrono
- d.iii. Vencimiento del Plazo
- d.iv. Periodo de prueba
- d.v. Fuerza Mayor

En cuanto a las obligaciones que surgen al terminar una relación de trabajo, el artículo 86 del CT establece expresamente las causas por las cuales quedan exentas de responsabilidad las partes: *«El contrato de trabajo termina sin responsabilidad para las partes por alguna de las siguientes causas:*

- a) Por el advenimiento del plazo en los contratos a plazo fijo y por la conclusión de la obra en los contratos para obra determinada;*
- b) Por las causas legales expresamente estipuladas en él; y*
- c) Por mutuo consentimiento.»*

Es de hacer notar, que toda terminación de contrato de trabajo debe hacerse constar por escrito, sin importar la causal de la misma, ya sea por voluntad de las partes.

Se hizo necesario presentar definiciones de juristas, así como de los tipos de Contrato de Trabajo y sus elementos constitutivos con el objeto de contar con los conocimientos pertinentes para calificar cuando un contrato cualquiera que sea su

denominación en documentos es un Contrato de Trabajo auténtico y no bacilar en otorgarle la naturaleza que le corresponde, así como aplicar las disposiciones legales en materia laboral.

2.2 Incidencias

Estas se pueden dar cuando la parte patronal se encuentra emplazada por el planteamiento de un conflicto colectivo, ya sea de carácter privado o bien una entidad del Sector Público, como se mencionó en el primer capítulo del presente trabajo de investigación, es en este momento en el que entra en vigencia las instituciones del Derecho Colectivo de Trabajo y el Derecho Procesal Colectivo del Trabajo, pues es este quien se encarga de normar procedimientos para la solución de conflictos de carácter económico-social que pretenden crear nuevas y mejores condiciones generales de trabajo.⁴⁴

Para comprender de mejor manera lo que abarca un conflicto colectivo de trabajo Álvarez Mancilla, Erick Alfonso cita al Autor Guillermo Cabanellas, quien asegura que: *«la expresión conflictos de trabajo es genérica, comprensiva de todos aquéllos surgidos del núcleo social de trabajo y de todas las posiciones de antagonismo entre partes que concreten manifestación laboral a la cual se conceda valor jurídico»*⁴⁵, el mismo autor continúa exponiendo lo que abarca dicho termino al aseverar *«...el carácter de colectivo no lo da la mayor o menor cantidad de pretendientes, sino la participación de un ente organizado de trabajadores, por ejemplo un sindicato o un comité ad hoc. Y el conflicto será económico cuando la pretensión tenga por objeto modificar el sistema normativo vigente o crear otro nuevo. Es decir crear nuevas condiciones de trabajo.»*⁴⁶

De esa cuenta, es menester entender cómo surge un Conflicto Colectivo de Condiciones de Trabajo y su incidencia dentro de la terminación de un Contrato de

⁴⁴ López Larrave, Mario, *óp. cit.*, pág. 108

⁴⁵ Álvarez Mancilla, Erick Alfonso, *óp. cit.*, pág. 54

⁴⁶ Álvarez Mancilla, Erick Alfonso, *óp. cit.*, pág. 55

Trabajo, a ese efecto debe hacerse hincapié al artículo 378 del CT, el cual en su parte conducente establece: *«Cuando se trate de discusión de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, el pliego respectivo se presentará a la otra parte para su discusión en la vía directa...»*; en ese contexto vía directa, de acuerdo a Álvarez Mancilla, Erick Alfonso *«es el medio diseñado por el legislador a efecto de que patronos y el sindicato de trabajadores negocien el pacto colectivo de condiciones que regirá las relaciones laborales entre las partes»*.⁴⁷

De tal obligación, se trae a colación el tercer párrafo del artículo 51 CT que en su parte conducente regula: *«Para la negociación de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, el respectivo sindicato o patrono hará llegar a la otra parte para su consideración, por medio de la autoridad administrativa de trabajo más próxima, el proyecto de pacto a efecto de que se discuta en la vía directa o con la intervención de una autoridad administrativa de trabajo o cualquiera otro u otros amigables componedores. Si transcurridos treinta días después de presentada la solicitud por el respectivo sindicato o patrono, las partes no han llegado a un acuerdo pleno sobre sus estipulaciones, cualquiera de ellas puede acudir a los tribunales de trabajo, planteando el conflicto colectivo correspondiente, para que se resuelvan el punto o los puntos en discordia...»*.

A ese respecto concluye Álvarez Mancilla⁴⁸ que en la vía directa participan el patrono y el sindicato con el objeto de negociar un pacto colectivo de condiciones de trabajo, pero puede suceder que se dé la falta de acuerdo entre las partes, situación que supone una disyuntiva, ante la cual se tiene un plazo de 30 días para que exista un acuerdo, o bien agotado dicho término, cualquiera de las partes puede acudir a los tribunales de trabajo para plantear un conflicto colectivo y así resolver la discordia surgida.

⁴⁷ Álvarez Mancilla, Erick Alfonso, *óp. cit.*, pág. 89

⁴⁸ *Ibíd.*

Una vez planteado el conflicto colectivo de condiciones de trabajo, mediante la entrega de peticiones al Juez de Trabajo y Previsión Social correspondiente, se entiende que ninguna de las partes puede tomar represalias una en contra de la otra, esto con fundamento en el primer párrafo del artículo 379, Código de Trabajo, toda falta a dicha disposición será sancionada conforme lo estipula el mismo artículo.

La segunda consecuencia, y la que atañe al presente trabajo de investigación es la estipulación contenida en el artículo 380 del CT: *«A partir del momento a que se refiere el artículo anterior toda terminación de contratos 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 hubieren adherido al conflicto respectivo, deberá ser autorizada por el Juez quien tramitará el asunto en forma de incidente y sin que la resolución definitiva que se dicte prejuzgue sobre la justicia o injusticia del despido.»*

De ello se desprende la prohibición de terminar un contrato de trabajo sin que medie autorización judicial, teniendo como consecuencia de la vulneración a dicha disposición, la vigencia del derecho de todo trabajador a ser reinstalado en su puesto de trabajo y de la obligación, para la parte empleadora, de correr con el pago de una multa que deberá fijar el juez competente.

Con lo anteriormente expuesto se pone de manifiesto el tema sobre el cual se desarrolla la presente investigación, siendo este lo relacionado a la terminación de contratos de trabajo en una entidad que se encuentra emplazada por el planteamiento de un conflicto colectivo, y la concurrencia que tienen la terminación de contratos por servicios profesionales y/o técnicos para profundizar sobre el tema en los capítulos subsiguientes sobre el procedimiento establecido en ley para el efecto.

2.3 Contrato Administrativo

Calderón, Hugo, considera que un Contrato Administrativo al ser parte del Derecho Administrativo quedan sujetos a la teoría de la libertad de la voluntad de esos contratos, lo cual hace que no siempre el Estado imponga sus condiciones a los particulares, pues debe atenerse a lo dispuesto por leyes de la materia.⁴⁹

Castillo González realiza una descripción de los criterios utilizados para considerar a un contrato como contrato administrativo, siendo los siguientes.⁵⁰ a) criterio de la jurisdicción competente, b) criterio del procedimiento para contratar, c) criterio del objeto o contenido del contrato, d) criterio legal. «*El contrato es administrativo cuando se somete al Tribunal Contencioso-Administrativo, por disposición de la ley*», «*...cuanto en su celebración se debe conservar el procedimiento de licitación.*» «*...cuando el objeto del contrato es el servicio público y su contenido incluye cláusulas exorbitantes*» «*cuando así lo define alguna disposición legal o reglamentaria*».

En cuanto a la contratación de servicios profesionales y/o técnicos en la administración pública el autor Toledo Ojeda, Jorge Amílcar infiere que: «*Es la actividad negociadora por medio de la cual las instituciones públicas administración pública- adquieren los servicios, bienes y suministros que necesitan para llevar a cabo los fines -políticos, jurídicos, sociales y económicos- para los cuales han sido creadas, realizar las actividades propias de su función y el manejo de los recursos económicos que van destinados la funcionalidad constitucional del Estado y el ejercicio del gobierno, en apego al principio constitucional de velar por el bien común para cubrir las necesidades de la población*».⁵¹

⁴⁹ Calderón M. Hugo H., *Derecho Administrativo I*, Guatemala, pág. 44

⁵⁰ Castillo González, Jorge Mario, *óp. cit.*, Págs. 446 y 447

⁵¹ Toledo Ojeda, Jorge Amílcar; *La Necesaria Implementación de un Procedimiento de Compra, por el Sistema de Compras por Excepción a Nivel Nacional, Guatemala, 2015*, Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, pág. 17

En cuanto al procedimiento para la contratación de servicios profesionales y/o técnicos se ajustará a las estipulaciones contenidas en el Decreto 57-92 Ley de Contrataciones del Estado:

Artículo 44. Casos de Excepción. Se establecen los siguientes casos de excepción: «a)... b)... c)... d)... e) *Los sujetos obligados de conformidad con la presente Ley, podrán realizar de manera directa, la contratación de servicios técnicos y profesionales individuales en general; y,..*»⁵²

«ARTICULO 47. *Suscripción del contrato. Los contratos que se celebren en aplicación de la presente ley, serán suscritos dentro del plazo de diez (10) días contados a partir de la adjudicación definitiva en representación del Estado cuando las negociaciones sean para las dependencias sin personalidad jurídica por el respectivo ministro del ramo. Dicho funcionario podrá delegar la celebración de tales contratos, en cada caso, en los viceministros, directores generales o directores de unidades ejecutoras. Cuando los contratos deban celebrarse con las entidades descentralizadas y las municipalidades, serán suscritos por la autoridad que corresponda de acuerdo con su Ley Orgánica o conforme el Código Municipal, supletoriamente en aplicación del párrafo primero del presente artículo. Cuando se trate de negociaciones que deban efectuar las dependencias de la Presidencia de la República, serán suscritos por el secretario general, quien podrá delegar dicha facultad, en cada caso, en los titulares de las citadas dependencias. Para las negociaciones de los Organismos Legislativo y Judicial, del Tribunal Supremo Electoral y Corte de Constitucionalidad, el contrato deberá ser suscrito por el presidente de cada organismo, dichos funcionarios podrán delegar la suscripción del contrato en la autoridad que en jerarquía le sigue, de conformidad a su estructura organizacional.*»⁵³

⁵² Congreso de la República de Guatemala, Decreto 57-92, Ley de Contrataciones del Estado

⁵³ *loc. cit.*

«ARTICULO 48. Aprobación del contrato. El contrato a que se refiere el artículo anterior, será aprobado por la misma autoridad que determina el artículo 9 de esta ley, según el caso. Cuando los contratos sean celebrados por los organismos Legislativo y Judicial, la aprobación corresponderá a su Junta Directiva o a la Corte Suprema de Justicia.»⁵⁴

«ARTICULO 49. De la forma del contrato. Los contratos deberán faccionarse en papel membretado de la dependencia interesada o en papel simple con el sello de la misma. Cuando tengan que inscribirse o anotarse en los registros, deberán constar en Escritura Pública, autorizada por el Escribano de Gobierno. Sin embargo, el contrato podrá autorizarlo otro notario, siempre que los honorarios profesionales que se causen no sean pagados por el Estado.»⁵⁵

Para el caso de un contrato de trabajo en el sector público, se atenderá a lo dispuesto en el Decreto 1748 del Congreso de la República, Ley del Servicio Civil si de entidades de gobierno se tratase y se atenderá a lo dispuesto para entidades autónomas o descentralizadas de acuerdo a la Ley Orgánica de cada institución.

El objetivo del presente capítulo es contraponer las definiciones y alcances del Contrato Administrativo con las del Contrato de Trabajo, a efecto de lograr una mejor comprensión de los casos que se presentan en el capítulo siguiente, en los que se entrará a analizar la concurrencia o no de un Contrato Administrativo por Servicios Profesionales y /o Técnicos, no obstante la celebración de los mismos.

⁵⁴ *loc. cit.*

⁵⁵ *loc. cit.*

2.3.1 Terminación de un Contrato Administrativo

El tratadista mexicano Mario de la Cueva define a una terminación de Contrato Administrativo como: «*disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente en sus obligaciones*»⁵⁶

A considerar del autor Costarricense Carlos Cerdas Rodríguez⁵⁷, un Contrato Administrativo puede darse por terminado de forma anormal por cesación de los efectos del contrato, por extinción del mismo, o bien de forma normal por el cumplimiento al plazo establecido.

Por su parte el autor Dromi, citado por Cerdas Rodríguez, Carlos, asegura que la administración pública puede rescindir un contrato administrativo y en ese sentido señala que: «*la competencia rescisoria de la administración establece como uno de sus supuestos el incumplimiento grave del contratista, fundado en razones de oportunidad, mérito o conveniencia*»⁵⁸.

De esa cuenta se colige que ante la terminación de un contrato administrativo, sea esta por extinción del mismo o bien por cumplimiento del plazo establecido, no debiese existir consecuencias jurídicas de naturaleza laboral dado a que se trata de distintas ramas de Derecho Público.

2.4 Sobre las consecuencias

A continuación, se presenta una serie de enunciados en relación a las consecuencias jurídicas vigentes cuando se cumple con el supuesto de la

⁵⁶ Consultoría Integral en Sueldos y Salarios, S.C. *Aspectos Básicos de Rescisión en la Relación de Trabajo*, consulta en línea: <http://www.laboral.com.mx/site/documentos/articulos/rescision.pdf> el 12/06/2018 19:35hrs

⁵⁷ *La Terminación Anormal de los Contratos Administrativos*, consulta en línea <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/juridicas/article/view/13845> el 09/05/2018 11:09 hrs

⁵⁸ *La Terminación Anormal de los Contratos Administrativos*, consulta en línea <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/juridicas/article/view/13845> el 09/05/2018 11:09 hrs

terminación de contratos de trabajo y administrativos por servicios profesionales y/o técnicos respectivamente:

- a) Al finalizar el plazo de un Contrato Administrativo se extingue cualquier derecho y obligación que se derive de él, inclusive si fallece el contratista aun cuando se encuentre vigente el plazo.

- b) Al finalizar un Contrato de Trabajo, surgen derechos de indemnización y prestaciones para el trabajador.

- c) Si el Trabajador fallece al momento de encontrarse vigente su contrato de trabajo, las prestaciones e indemnización a que éste tuviere derecho, será beneficio para sus herederos, pudiéndolo reclamar su cónyuge, hijos o conviviente, en ese sentido la Constitución Política de la República de Guatemala establece mediante el artículo 102: *«p) Es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador.»*

- d) Por su parte el Código de Trabajo establece, a través de su artículo 85: *«Son causas que terminan con los contratos de trabajo de cualquier clase que sean, sin responsabilidad para el trabajador y sin que se extingan los derechos de éste o de sus herederos o concubina para reclamar y obtener el pago de las prestaciones o indemnizaciones que puedan corresponderles en virtud de lo ordenado por el presente Código o por disposiciones especiales, como las que contengan los reglamentos emitidos por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en uso de sus atribuciones: a) Muerte del trabajador...»*

- e) Caso contrario sucede cuando un contratista por renglones presupuestarios del estado fallece, se reitera que los derechos y obligaciones se extinguen, ya que no existen prestación ni indemnización.

Son varios los aspectos a considerar al momento de dar por terminado un contrato sea este de naturaleza laboral o bien sea de naturaleza administrativa, pues deberá en todo caso analizar los elementos que se configuran cada caso concreto, ya que como se ha puesto de manifiesto a lo largo del presente trabajo de investigación, en ocasiones no obstante que en documentos se trate de un contrato administrativo de servicios profesionales y/o técnicos, de acuerdo a la realidad en la que se esté llevando a cabo podrá establecerse un contrato de trabajo, y el procedimiento para su terminación es totalmente distinto y se atenderá a lo dispuesto en leyes de materia laboral, con las consecuencias anteriormente enunciadas; para profundizar en lo relacionado a los criterios para calificar un contrato por el cual se pacte la prestación de servicios profesionales y /o técnicos y enmarcarlos bajo la naturaleza procedente.

CAPITULO 3
CRITERIOS QUE AMPARAN LA NATURALEZA DE CONTRATOS
ADMINISTRATIVOS POR SERVICIOS PROFESIONALES Y/O TÉCNICOS
FRENTE A CONSIDERACIONES LEGALES Y CRITERIOS DE PROTECCIÓN
AL TRABAJADOR

3.1 Criterios que defienden la Naturaleza de los Contratos para la Prestación de Servicios.

De los expedientes de la Corte de Constitucionalidad que se analizan a lo largo del presente trabajo de investigación, se tomaron extractos de los argumentos que apoyan y sustentan la teoría que afirma que a los contratos por servicios profesionales y/o técnicos, les es jurídicamente inaplicable las prevenciones decretadas durante el desarrollo de un Conflicto Colectivo de Carácter Económico Social, establecidas en el Código de Trabajo, en su artículo 379 y 380; para el efecto se clasificaron conforme a la postura adoptada en juicio, lo cual permite conceptualizar la forma en que surge la controversia entre entidades patronales del Sector Público y personas individuales que suponen poseer la legitimación activa dentro de un incidente de reinstalación.

3.1.1 Del Estricto Ingreso al Servicio Civil

En Expediente 1389-2012 la Dirección General de Migración, tercera interesada, manifestó que *«...no comparte el criterio⁵⁹ sustentado por el aquo , en virtud que la relación que el ex trabajador sostuvo con el Estado de Guatemala, a través de la entidad nominadora, no fue de índole laboral, pues no revestía las características establecidas en la Ley de Servicio Civil para considerarla servidora pública, porque percibió honorarios por la prestación de sus servicios al haber sido*

⁵⁹ La Corte Suprema de Justicia, Cámara de Amparo y Antejuicio en sentencia de Amparo, apoyó la resolución vertida por la Sala Jurisdiccional correspondiente, toda vez que la misma en aplicación al principio de realidad, otorgó prioridad a los hechos comprobados, en ese sentido dio valor a lo que efectivamente ocurrió en la realidad, entrando a conocer los elementos constitutivos de un contrato de trabajo.

contratado bajo el renglón presupuestario cero veintinueve (029), con base a las disposiciones contenidas en la Ley de Contrataciones del Estado y las demás normas citadas en el escrito de evacuación de la audiencia que le fue conferida en la dilación de la acción constitucional...»⁶⁰

A ese respecto se infiere que el argumento señala que al haberse signado un contrato por servicios profesionales y/o técnicos, específicamente bajo el renglón cero veintinueve (029), evidentemente se siguió con el procedimiento regulado por la Ley de Contrataciones del Estado, asignándole un renglón presupuestario conforme a lo dispuesto en el Manual de Clasificaciones Presupuestarias para el Sector Público de Guatemala, razón que deja fuera la posibilidad de que el contratista haya proseguido el procedimiento establecido por la Ley del Servicio Civil, para el ingreso a la entidad nominadora bajo la calidad de trabajador o en su caso de Servidor Público.

En ese mismo sentido se pronunció el Ministerio de Salud en Expediente 3089-2013, manifestando *«...al confirmar la orden de reinstalación dispuesta por el juez de los autos, no sólo se fundamentó en las normas contenidas en el Código de Trabajo, las cuales no pueden aplicarse supletoriamente en el caso de un contratista del Estado, sino además, reconoció la calidad de servidor público al señor Jaime Antonio Medrano Ramos, sin que se hubiera seguido el procedimiento de ingreso al servicio por oposición que regula la Ley de Servicio Civil...»⁶¹*

En ese orden de ideas el recurrente continuó manifestando: *«...en caso de seguirse aplicando lo dispuesto en el Código aludido, el beneficio de la reinstalación no podrá extenderse más allá del límite de temporalidad establecido en el contrato.»⁶²*; de esa cuenta la CC ha sido del criterio de que toda vez que falten los elementos que configuren una relación de trabajo por tiempo indefinido

⁶⁰ Corte de Constitucionalidad, Sentencia emitida en Expediente 1329-2012

⁶¹ Corte de Constitucionalidad, Sentencia emitida en Expediente 3089-2013

⁶² *ibíd*

le es aplicable y válida jurídicamente la reinstalación por el tiempo que fije el contrato, considerando a éste como un contrato a plazo fijo; lo que la entidad nominadora del presente caso consideró es que para que una entidad pública ostenten la calidad de servidor público, debe seguir el procedimiento establecido en la ley de la materia, en consecuencia la estipulación establecida en el código de Trabajo le es inaplicable por constituir materia diferente.

De igual modo el Estado de Guatemala, recurre en contra de lo resuelto por los Tribunales de Trabajo en relación a una orden de reinstalación de una persona contratada para la prestación de servicios técnicos, en Expediente 26-2017 argumentó lo siguiente: «...es improcedente que se pretenda legislar con fundamento en el Código de Trabajo, en lo que respecta a las formas de ingreso al servicio por oposición que establece la Ley de Servicio Civil, nombrando a un contratista del Estado como servidor público, lo cual de conformidad con el artículo 53 de la normativa ibídem es nulo...»⁶³

Los argumentos presentados por las partes representantes de las entidades del Sector Público coinciden al fundamentarse en lo establecido por la Ley del Servicio Civil, afirmando que para que una persona tenga la calidad de trabajador del Estado deberá ingresar siguiendo el proceso en ésta establecido; así mismo consideran como no viable la posibilidad de que a un Contrato por Servicios Profesionales y/o Técnicos se le puedan atribuir los derechos que ostentan los de Trabajo, procurando así respetar la naturaleza de un Contrato Administrativo.

3.1.2 Únicamente los Servidores Públicos poseen Legitimación Activa Para hacer valer las Previsiones ante la falta de Autorización Judicial para la Terminación de un Contrato de Trabajo

Para situar el contexto de esta postura se trae a colación lo dispuesto en la Ley del Servicio Civil, pues la misma a través de su articulado, brinda una definición de

⁶³ Corte de Constitucionalidad, Sentencia emitida en Expediente 26-2017

Servidor Público *«Artículo 69. Para los efectos de esta ley, se considera servidor público, la persona individual que ocupe un puesto en la Administración Pública en virtud de nombramiento, contrato o cualquier otro vínculo legalmente establecido, mediante el cual queda obligada a prestarle sus servicios o a ejecutarle una obra personalmente a cambio de un salario, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata de la propia Administración Pública.»*⁶⁴

El mismo cuerpo legal establece una clasificación de los puestos para los servidores públicos, en su artículo 31, el cual establece: *«Clasificación. Para los efectos de la aplicación de esta ley y sus reglamentos, los puestos en el servicio del Estado se comprenden en los tipos de servicios siguientes: 1. Servicio Exento. 2. Servicio sin Oposición. 3. Servicio por Oposición.»*⁶⁵

En Expediente 3735-2014, el Estado de Guatemala, postulante de amparo, manifestó lo siguiente: *«...no comparte el criterio expresado por el Tribunal de Amparo de primer grado, debido a que permite que continúe la violación a los principios jurídicos denunciados, puesto que el trabajador no ostentó la calidad de servidor público, por lo que no le son aplicables las disposiciones de los artículos 379 y 380 del Código de Trabajo y que con base en un hecho que es evidente- contratación por tiempo definido-, le reconozca al actor el derecho a la reinstalación, a la cual tienen derecho únicamente los servidores públicos, lo que no sucede en el presente caso, toda vez que el contrato fue celebrado a plazo fijo bajo el renglón presupuestario 189.»*⁶⁶. Cabe indicar que en este caso la persona que reclamó su reinstalación, tal y como se hizo relación anteriormente tenía un contrato bajo el renglón presupuestario 189, el cual de acuerdo al Manual de Clasificación Presupuestaria para el Sector Público de Guatemala, es asignado al subgrupo 18 catalogado como Servicios Técnicos y Profesionales, específicamente como otros estudios y/o servicios.

⁶⁴ Congreso de la República de Guatemala, Decreto 1748, Ley del Servicio Civil

⁶⁵ Congreso de la República de Guatemala, Decreto 1748, Ley del Servicio Civil

⁶⁶ Corte de Constitucionalidad, Sentencia emitida en Expediente 3735-2014

Por su parte, el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, tercero interesado, manifestó: «...no estar de acuerdo con la sentencia del Tribunal de Amparo de primer grado, debido a que consiente que continúen la violación al derecho y principio jurídico denunciados por el amparista; además, omitió considerar las razones expuestas en el escrito contentivo que motivó la acción de amparo, puesto que la Sala reprochada confirmó la reinstalación pretendida por el trabajador, sin tomar en cuenta que no encuadra en el supuesto jurídico del artículo 380 del Código de Trabajo en virtud de la naturaleza contractual que lo unió con el empleado, ya que lo acontecido fue la finalización del plazo establecido en el contrato suscrito por las partes. De esa cuenta persiste la violación a los derechos del postulante....»⁶⁷

En ese sentido añadió que: «...existe imposibilidad material para dar cumplimiento a la orden de reinstalación dispuesta en la instancia que antecede al amparo, toda vez que no existe puesto en el cual pueda ser ubicado el trabajador, ni presupuesto para cumplir con el pago del salario y prestaciones laborales, ya que le están dando la categoría de servidor público cuando no ostenta tal condición...»

El Estado de Guatemala mediante el Amparo consideró que la autoridad recurrida provocó agravio a través del acto reclamado, toda vez que omitió considerar la verdadera naturaleza jurídica del vínculo ostentado entre las partes, ya que el mismo era de carácter administrativo y no así laboral como se pretende hacer valer a través de la orden de reinstalación, no consideró la falta de un puesto de trabajo al cual pueda ser incorporado, tampoco una partida presupuestaria, pues la misma debe estar creada previamente a la contratación de todo servidor público; la anterior postura sustenta la corriente que afirma que a los contratos por servicios técnicos y/o profesionales mediante renglones presupuestarios del Estado le es inaplicable jurídicamente las disposiciones contenidas en los artículos 379 y 380 del Código de Trabajo.

⁶⁷ *ibid*

Al analizar estos argumentos se evidencia el formalismo con que se pretende hacer valer la existencia de un contrato por servicios profesionales y/o técnicos, obviando de tal modo, la realidad en la que se sostuvo la relación entre las partes, y dejando a un lado las normas y principios rectores del Derecho de Trabajo, los documentos con los que se creó el vínculo jurídico, es decir el contrato en sí mismo, procurando evidenciar la improcedencia de una orden de reinstalación.

En esa misma línea se presentan los argumentos vertidos por la parte recurrente en Expediente 3269-2013: *«...el contrato suscrito con el tercero interesado era de naturaleza administrativa bajo el renglón presupuestario cero veintinueve. Agregó que como consecuencia del pronunciamiento que contiene el acto reclamado, se pretende simular una relación contractual ininterrumpida, alterando de esta forma las finanzas del Estado, en perjuicio de la población...»*

El Ministerio de Salud Pública, tercero interesado dentro del expediente, para sustentar el criterio aseveró que la parte actora dentro del incidente de reinstalación no tenía la calidad de Servidor Público, por consecuencia tampoco tenía la legitimación para solicitar la misma debido a que: *«...prestó sus servicios técnicos mediante la suscripción de un contrato a plazo fijo bajo el renglón presupuestario cero veintinueve, el cual de conformidad con lo que establece el Manual de Clasificación Presupuestaria para el Sector Público de Guatemala, se encuentra clasificado dentro del personal temporal...en virtud de los cuales se ha establecido que esos contratos contienen cláusula expresa en la cual se especifican los motivos por los cuales se puede rescindir el mismo»⁶⁸.*

De lo anterior se desprende el hecho de que todo contrato de servicios profesionales y técnicos, contiene cláusulas con las que nace a la vida jurídica, una cláusula de rescisión, en cuyo contenido se establece causales para dar por

⁶⁸ Corte de Constitucionalidad, Sentencia emitida en Expediente 3269-2013

terminado el referido contrato, bajo ese argumento no se supone la obligatoriedad a que hace referencia el artículo 380 del CT, en cuanto a la autorización judicial para la terminación de contrato de trabajo, toda vez el contrato por servicios contiene de forma expresa las causales para rescindir el mismo, sin formar un vínculo laboral.

A ese respecto, la Procuraduría General de la Nación, en representación del Estado dentro del Expediente 181-2016 de Apelación de Amparo manifestó lo siguiente: «...*el demandante debió haber ejercido su pretensión en juicio ordinario laboral, para con ello determinar la existencia o no de una relación laboral, ya que el actor nunca acreditó tener la calidad de trabajador del Estado, sino prestó sus servicios como contratista únicamente...*»

Por su parte el Ministerio de Gobernación, tercero interesado, «*estimó que en las constancias procesales no consta que el demandante haya cumplido alguno de los requisitos establecidos en las leyes respectivas para ser considerado servidor público, por lo que no se le pueden pagar los salarios dejados de percibir ni las prestaciones laborales, toda vez que no existe una partida presupuestaria para reintegrarlo. Concluyó que si bien es cierto la norma establece que para dar por finalizada una relación laboral en el supuesto que la entidad patronal se encuentra empleada, ésta debe solicitar autorización judicial, esta norma no se aplica al caso en concreto, porque no existió un contrato de trabajo, sino uno de tipo administrativo.*»⁶⁹

De lo anteriormente expuesto, se colige que la postura que han tomado las entidades del Sector Público es que, toda vez exista un contrato administrativo por servicios técnicos y /o profesionales queda excluida la calidad de trabajador a una persona que haya suscrito el mismo con la entidad, y en consecuencia no está legitimado para reclamar una supuesta reinstalación a un puesto de trabajo, ello apoyándose en tres puntos clave: a) todo contrato administrativo debe contener

⁶⁹ Corte de Constitucionalidad, Sentencia emitida en Expediente 181-2016

una cláusula rescisoria que establezca los casos en que pueda darse por terminado dicho contrato, b) queda excluida la posibilidad de que ostenten la calidad de Servidor Público de conformidad a lo establecido en la Ley del Servicio Civil y c) Al no contar con la calidad de trabajador, sino de contratista no puede reclamar un puesto de trabajo.

3.1.3 Una relación contractual con elementos característicos propios

Dentro del planteamiento de Acción Constitucional de Amparo y Apelación, en Expediente 2186-2012 el Estado de Guatemala aseveró que: «... *la relación que se dio entre el demandante y el Organismo Judicial fue de carácter civil, al no cumplir con los elementos necesarios para la existencia de una relación laboral, puesto que el actor suscribió contratos de servicios profesionales, en los que aceptó prestar sus servicios mediante el libre ejercicio de su profesión de abogado y notario, por lo que no existió dependencia continuada ni dirección inmediata*».

Así mismo, señaló que: «*los contratos relacionados fueron celebrados de conformidad con lo establecido en la Ley de Contrataciones del Estado, por lo que se otorgó la respectiva fianza de cumplimiento;*» y *culminó asegurando que: "...el demandante no devengó un salario, sino honorarios por servicios profesionales..."*».

De los elementos contenidos en el argumento anteriormente relacionado, es de vital importancia traer a colación el tema de la fianza, la cual se establece que la misma se presta como garantía del cumplimiento de un contrato por Servicios. La Ley de Contrataciones del Estado⁷⁰ en su artículo 65 establece: «*Para garantizar el cumplimiento de todas las obligaciones estipuladas en el contrato, el contratista deberá prestar fianza, depósito en efectivo o constituir hipoteca en los porcentajes y condiciones que señale el reglamento*».

⁷⁰ Congreso de la República de Guatemala, Decreto 57-92, Ley de Contrataciones del Estado

El artículo 69, del mismo cuerpo legal establece: «*Las fianzas a que se refiere este capítulo, deberán formalizarse mediante póliza emitida por instituciones autorizadas para operar en Guatemala, de conformidad con las siguientes disposiciones:*

La vigencia de las fianzas será exactamente igual al plazo contractual y deberá ajustarse ante cualquier ampliación o variación del contrato, manteniendo las condiciones de cobertura que aplicaron al contrato original. Lo anterior no es aplicable a las fianzas de conservación de obra, de calidad, de funcionamiento o de saldos deudores.

a) Las fianzas garantizarán exacta y fielmente las obligaciones a cargo del contratista o proveedor. Estas obligaciones deben estar estipuladas en el contrato original y en cada una de las modificaciones documentadas.

b) El funcionario que corresponda será responsable de exigir la actualización de las fianzas otorgadas por el contratista o proveedor. De omitirlo, el funcionario incurrirá en incumplimiento de deberes.

c) El contratista o proveedor que omita actualizar la fianza otorgada ante modificaciones del contrato original, se hará acreedor a una multa y a la suspensión inmediata de los pagos a que tenga derecho.»...".

Uno de los requisitos que debe cumplirse al momento de la suscripción de un contrato por servicios entre un particular y una entidad del sector público, es la presentación de la fianza, misma a que hace referencia el anterior argumento, toda vez la misma sirve para garantizar el cumplimiento de las obligaciones que se han pactado, o en su caso para cumplir con el pago de indemnizaciones, una vez se haya incurrido en el incumplimiento del mismo, ese requisito es propio de este tipo de contratación.

Caso contrario sucede para el caso en que una persona presta sus servicios mediante un contrato de trabajo, ateniéndose a las disposiciones contenidas en cuerpos legales de índole laboral, puesto que como se hizo hincapié anteriormente es una característica específica del primero en mención. De esa cuenta se

pretende desvirtuar la aplicabilidad de las prevenciones del Código de Trabajo, fundamentándose, básicamente, en dicha característica que deviene a ser específica de un contrato por servicios profesionales o técnicos.

En Expediente 26-2017, el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, tercero interesado hizo especial hincapié al hecho de que el contratista recibió una remuneración catalogada como honorarios de la siguiente manera: *«...El Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, ratificó lo argumentado en el recurso de apelación e indicó que la incidentante fue contratada bajo el renglón presupuestario ciento ochenta y dos (182) el cual es temporal, por lo que está regulado por la Ley de Contrataciones del Estado y no por la Ley de Servicio Civil y su Reglamento, razón por la cual ostentó la calidad de contratista, percibiendo honorarios como remuneración a los servicios que prestaba, y no sueldo o salario...»*

Una vez más el Estado de Guatemala defiende la improcedencia de la reinstalación a un contrato por servicios profesionales y/o técnicos ya que señaló que *«la incidentante no ostentó la calidad de servidora pública, pues estuvo vinculada con el Estado de Guatemala por medio de contratos administrativos de servicios técnicos a plazo fijo, en el que se estableció la fecha de su finalización, por lo que no existió despido injusto e ilegal o por represalias, dado que estaba enterada de la fecha en la que se extinguiría su contratación y que el Estado de Guatemala tiene la potestad de contratar la prestación de servicios técnicos profesionales, razón por la cual, vencido el plazo del contrato, no estaba obligado a solicitar autorización judicial para dar por finalizada la relación laboral, lo cual no conlleva responsabilidad para las partes, de conformidad con el artículo 86 del Código de Trabajo porque se produjo el advenimiento del plazo en los contratos a plazo fijo.»*⁷¹

⁷¹ Corte de Constitucionalidad, Sentencia emitida en Expediente 26-2017

«El Término salario deviene de “salarium”, voz latina que a su vez se deriva de sal, que era antiguamente una forma de reconocer pagos. El término sueldo es una derivación de “soldada”, que equivalía a decir el pago que recibía la tropa, el soldado.»⁷². En la misma obra Fernández Molina, Luis continúa señalando que salario es «cualquier prestación que obtiene el trabajador a cambio de su trabajo. Es lo que vale su trabajo», continúa manifestando «es la suma de bienes de contenido económico, o cuantificables en dinero que el patrono está dispuesto a darle y que el trabajador está dispuesto a obtener como mínimo, a cambio de ese valor intangible que llamamos su fuerza de trabajo.»⁷³

Por su parte la doctrina brinda un concepto un tanto más simple: «salario es la correspondiente contraprestación del empresario.»⁷⁴

La definición legal de salario se encuentra contenida en el artículo 88 del Código de Trabajo, mismo que establece: «Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por éste.»⁷⁵

Por su parte honorarios se define como: «Los honorarios constituyen la retribución por la encomienda profesional encargada por el comitente, estén expresamente convenidos en un documento o no. Puede suceder que no exista encomienda, que el proyecto se ejecute y el elemento probatorio del profesional lo va a constituir su propia obra.»⁷⁶

⁷² Fernández Molina, Luis, *Derecho Laboral Guatemalteco*, Guatemala, Inversiones Educativas, Edición corregida y Actualizada, 2004, pág. 214

⁷³ *ibíd.*, pág. 213

⁷⁴ Palomeque López, Manuel Carlos y Manuel Álvarez de la Rosa, *Derecho del Trabajo*, Madrid, España, Editorial Universitaria, Decimoquinta edición, 2007, pág. 651

⁷⁵ Congreso de la República de Guatemala, Decreto 1441, Código de Trabajo

⁷⁶ Terille, Ricardo Alejandro, http://www.capsf.org.ar/index.php?option=com_content&view=article&id=107&Itemid=211, consulta en línea 01/05/18, 7:50 hrs

El Diccionario de la Real Academia Española brinda una definición un tanto más concreta: «*Importe de los servicios de algunas profesiones liberales.*»⁷⁷

3.2. Consideraciones Legales

A continuación se presentan las normas contenidas tanto en el Decreto 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo, como en la Constitución Política de la República de Guatemala, que sirven de fundamento para tomar en cuenta en la solución de los casos que se presentan en el siguiente capítulo, mismos que surgen a raíz de la controversia generada por la disyuntiva sobre el alcance de las prevenciones decretadas por Jueces de Trabajo ante el planteamiento de Conflictos Colectivos de Carácter Económico Social

3.2.1 Código de Trabajo

«Artículo 379 Desde el momento en que se entregue el pliego de peticiones al Juez respectivo, se entenderá planteado el conflicto para el solo efecto de que patronos y trabajadores no puedan tomar la menor represalia uno contra el otro, ni impedirse el ejercicio de sus derechos. Si el patrono infringe esta disposición será sancionado con multa igual al equivalente de diez a cincuenta salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas. Además deberá reparar inmediatamente el daño causado por los trabajadores, y hacer efectivo el pago de los salarios y demás prestaciones dejadas de percibir durante el despido, sin que esto lo exonere de la responsabilidad penal en que haya podido incurrir. Si la conducta del patrono dura más de siete días se incrementará en un cincuenta por ciento (50%) la multa incurrida. Si es trabajador, o si fuera colectivamente un sindicato, quien infrinja esta disposición, será sancionado con una multa equivalente de uno a diez salarios mínimos mensuales para las actividades no agrícolas y estará obligado a reparar los daños y perjuicios causados».

⁷⁷ Real Academia Española, Diccionario 2018, <http://dle.rae.es/?id=KdGWtpo>, consulta en línea 01/05/2018 9:34 hrs

«ARTICULO 380. A partir del momento a que se refiere el artículo anterior toda terminación de contratos 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 hubieren adherido al conflicto respectivo, deberá ser autorizada por el Juez quien tramitará el asunto en forma de incidente y sin que la resolución definitiva que se dicte prejuzgue sobre la justicia o injusticia del despido.

Si se produce terminación de contratos de trabajo sin haber seguido previamente el procedimiento incidental establecido en este artículo, el Juez aplicará las sanciones a que se refiere el artículo anterior y ordenará que inmediatamente sea reinstalado él o los trabajadores despedidos y en caso de desobediencia duplicarán la sanción conforme lo previsto en el artículo que precede. Si aun así persistiere la desobediencia ordenará la certificación de lo conducente en contra del infractor, para su procesamiento, sin que ello lo exonere de la obligación de reinstalar en su trabajo a los trabajadores afectados.

El Juez actuará inmediatamente por constarle de oficio o por denuncia la omisión del indicado procedimiento. En este último caso, su resolución de reinstalación debe dictarla dentro de las veinticuatro horas siguientes de haber ingresado la denuncia al tribunal y en la misma resolución designará a uno de los empleados del tribunal, para que en calidad de ejecutor del mismo haga efectiva la reinstalación.

El procedimiento de reinstalación que establece este artículo es aplicable también cuando se infrinja el derecho de inamovilidad que establece el artículo 209 de este Código.»

Las normas anteriormente citadas constituyen el fundamento legal del cual parte todo el tema central, es decir que es a través de estas normas que el juez competente en materia privativa de Trabajo decreta las prevenciones a la parte

empleadora, respecto a la necesaria autorización para la terminación de todo contrato de trabajo incurriendo, a falta de ella, en la obligación de reinstalación a su puesto de trabajo.

3.2.2. Constitución Política de la República

Artículo 101. *«El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.»*

«Artículo 107. Trabajadores del Estado Los trabajadores del Estado están al servicio de la administración pública y nunca de partido político, grupo, organización o persona alguna.»

«ARTICULO 108. Régimen de los trabajadores del Estado. Las relaciones del Estado y sus entidades descentralizadas o autónomas con sus trabajadores se rigen por la Ley de Servicio Civil, con excepción de aquellas que se rijan por leyes o disposiciones propias de dichas entidades. Los trabajadores del Estado o de sus entidades descentralizadas y autónomas que por ley o por costumbre reciban prestaciones que superen a las establecidas en la Ley de Servicio Civil, conservarán ese trato».

«ARTICULO 109. Trabajadores por planilla. Los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas o autónomas que laboren por planilla, serán equiparados en salarios, prestaciones y derechos a los otros trabajadores del Estado.»

A continuación se presentan casos en que se evidencia la interpretación que realiza la Corte de Constitucionalidad respecto el alcance de las normas legales atinentes al Código de Trabajo anteriormente relacionadas.

CAPITULO 4

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE CASOS Y RESULTADOS

Con el propósito de contextualizar el tema central del presente trabajo de investigación, los dos primeros capítulos constituyen el marco teórico que aborda lo relacionado al tema objeto de estudio, de esa cuenta se incluyó en el Primer Capítulo una serie de definiciones del Derecho de Trabajo, la división doctrinaria más aceptada entre los autores, que se le ha dado al Derecho de Trabajo; de forma concisa se presentaron y explicaron los principios rectores del Derecho de Trabajo y se abordó lo relacionado al Derecho Administrativo, poniendo a conocimiento una serie de definiciones brindadas por estudiosos del Derecho.

En el Segundo Capítulo se trató lo referente a la prestación de servicios materiales y/o intelectuales mediante una Contratación de Trabajo y una Contratación Administrativa, se presentó la forma y elementos de cada uno, así como la formas de terminación, para el caso del contrato de trabajo se incluyó un subcapítulo sobre las incidencias que pueden ocurrir al momento de dar por terminado el mismo, tratando de forma sucinta lo relacionado a las prevenciones decretadas por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social durante un conflicto colectivo, en consecuencia se pusieron de manifiesto algunos aspectos en los cuales radica la diferencia entre ambos tipos de contratación.

En ese orden de ideas, a lo largo del Tercer Capítulo se analizaron los argumentos que El Estado de Guatemala, a través de las Entidades Públicas, hacen valer durante el desarrollo de una Acción Constitucional de Amparo, cuyo objeto es demostrar la falta de validez jurídica que poseen las prevenciones decretadas por Juez Competente para el caso de los Contratos Administrativos por Servicios Profesionales y/o Técnicos, en ese sentido se organizaron dichos argumentos en tres grupos, tomando como base las características en común; esto en contraste con la normativa legal vigente en Guatemala.

De esa cuenta se llegó al Cuarto Capítulo, el cual se destinó al análisis de Sentencia de Apelación de Amparo vertidas por la Corte de Constitucionalidad de Guatemala a fin de arribar al criterio en Jurisprudencia para dilucidar la controversia que dio pie al presente trabajo de investigación.

4.1 Análisis de Sentencias de Apelación de Amparo Emitidas por la Corte de Constitucionalidad de Guatemala, en Relación a la Procedencia de la Declaratoria de Reinstalación Promovida Durante la Vigencia de Previsiones en lo Referente a Contratos de Servicios Técnicos y/o Profesionales

Se llevó a cabo una búsqueda de expedientes conformados por Recurso de Apelación de Sentencia de Amparo, cuyo trámite de conformidad con lo establecido en la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad⁷⁸, es competencia de la Corte de Constitucionalidad; seguidamente se procedió a realizar un análisis de los mismos, y estudiados los antecedentes de cada caso en particular, se determinó que todos fueron interpuestos en contra de sentencias de amparo emitidas por la Corte Suprema de Justicia, Cámara de Amparo y Antejuicio y de este modo realizar un estudio del criterio vertido por la Corte de Constitucionalidad, en cuanto a la procedencia de la reinstalación de personas que fueron contratadas por una entidad del sector público que se encuentra emplazada por el planteamiento de un conflicto colectivo, para prestar sus servicios técnicos y/o profesionales, y esta dio por terminado el contrato suscrito sin haber sido autorizada por Juez en materia de Trabajo y Previsión Social. Para dar a conocer los resultados se presentan de la siguiente manera:

⁷⁸ Asamblea Nacional Constituyente, Guatemala, Decreto Ley 1-86, 14 de enero de 1986

4.1.1 Expediente 1389-2012

Resumen del caso

El caso versa sobre la procedencia o improcedencia de reinstalación de una persona contratada por la Dirección General de Migración bajo el Renglón Presupuestario cero veintinueve (029), la entidad Nominadora dio por terminado el referido contrato antes de haberse cumplido el plazo convenido; lo cual dio pie a que la persona planteara, ante Juez competente, solicitud de Reinstalación invocando como fundamento jurídico, la disposición contenida en el artículo 380 del Código de trabajo, aduciendo que no cumplió con las prevenciones decretadas en tal disposición, toda vez la entidad anteriormente relacionada se encontraba empleada debido al planteamiento de un Conflicto Colectivo; el órgano jurisdiccional al resolver declaró con lugar las diligencias relacionadas y como consecuencia ordenó su inmediata reinstalación, el pago de salarios y prestaciones dejadas de percibir.

El Estado de Guatemala haciendo uso de los procedimientos establecidos en materia laboral apeló el Auto que ordenó su reinstalación y la Sala de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social confirmó dicha disposición por considerar que la entidad contratante no cumplió con lo establecido en el artículo 380 del Código de Trabajo, en lo relacionado a la autorización judicial para dar por terminado todo contrato de trabajo.

De esa cuenta surgió el planteamiento de la Acción de Amparo por parte del Estado de Guatemala, siendo acto reclamado, el Auto dictado por la Sala que confirmó la orden de reinstalación y para el efecto señaló violación al derecho de legalidad y al principio jurídico del debido proceso. De acuerdo a lo establecido en la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad⁷⁹, es competencia

⁷⁹ Corte de Constitucionalidad, Auto Acordado 1-2013, "Artículo 3. Competencia de la cámara de Amparo y Antejuicio de la Corte Suprema de Justicia. Se asigna competencia para conocer en materia de amparo a la cámara de Amparo y antejuicio de la Corte Suprema de Justicia, en las

de la Corte Suprema de Justicia, Cámara de Amparo y Antejuicio el conocimiento de la referida acción, misma que al realizar el análisis de los antecedentes consideró que lo resuelto por la Sala Cuestionada se ajusta a derecho, siendo que consideró los hechos conforme al principio de realidad, determinó que las circunstancias bajo las cuales la persona contratada bajo renglón cero veintinueve (029), se adecuaban a las características propias de un contrato de trabajo, para el efecto tomó en cuenta que la naturaleza de la prestación, la subordinación a que estaba sujeto y las atribuciones asignadas al trabajador desvirtuaban la naturaleza del contrato signado entre las partes y por consecuencia debía entenderse como un contrato de tracto sucesivo.

No obstante la Sentencia de Amparo emitida por la Corte Suprema de Justicia, Cámara de Amparo y Antejuicio conforme a sus consideraciones legales, el Estado de Guatemala planteó Recurso de Apelación de Sentencia de Amparo. La Corte de Constitucionalidad conoció del trámite de acuerdo a lo siguiente:

FICHA	ANALISIS JURISPRUDENCIAL
NUMERO DE EXPEDIENTE	1389-2012
SENTENCIA DE FECHA	28 de agosto de 2012
DICTADA POR	Corte de Constitucionalidad
OBJETO DE LA ACCIÓN	Apelación de Sentencia de Amparo
AGRAVIOS QUE REPROCHAN AL ACTO RECLAMADO	Acto reclamado viola el derecho de legalidad y principio jurídico del debido proceso
ACCIÓN PROMOVIDA POR	El Estado de Guatemala
EN CONTRA DE	Corte Suprema de Justicia, Cámara de Amparo y Antejuicio

acciones que se interpongan contra: a) Las Salas de la Corte de Apelaciones y Cortes Marciales. b) Tribunales de Segunda Instancia de Cuentas y de lo Contencioso Administrativo. c) Demás tribunales que se conformen con magistrados de igual categoría de los que integran las salas de la Corte de Apelaciones."

RESOLUCIÓN	Sin lugar los recursos de Apelación de Sentencia de Amparo promovidos por el Estado de Guatemala -postulante del amparo- y la Dirección General de Migración tercera interesada- y como consecuencia se confirma la sentencia apelada.
CONSIDERACIONES QUE DILUCIDAN CONTROVERSIA VERTIDA	<p>Considerando Tercero: "La Corte Suprema de Justicia, Cámara de Amparo y Antejuicio, denegó la tutela pretendida con sustento en que, la autoridad denunciada actuó en uso de sus facultades y no generó agravio en la esfera de los derechos tanto del amparista como de la entidad nominadora, en virtud que analizó la verdadera naturaleza de los contratos suscritos entre el trabajador y la Dirección General de Migración, bajo el renglón presupuestario cero veintinueve (029), los cuales determinan relación laboral de tracto sucesivo; por ello entrar a conocer el fondo del asunto, como se pide, implicaría sustituir a la autoridad impugnada en el ámbito de su competencia, interviniendo en las funciones que corresponden con exclusividad a la justicia ordinaria y no a un tribunal de orden constitucional, por lo que el amparo no puede convertirse en una instancia revisora de los resuelto..." "...Respecto a los agravios denunciados por el postulante, se establece que el juez de primer grado determinó que la entidad patronal, no obstante estar emplazada, no solicitó la autorización judicial respectiva para dar por finalizada la relación laboral del interesado por lo que ordenó su inmediata reinstalación y el pago de los salarios dejados de percibir correspondientes. Asimismo, autoridad, recurrida al conocer el fallo en alzada, consideró que el juez de primera instancia aplicó correctamente los principios que informan al Derecho del Trabajo e hizo una correcta valoración de las cuestiones fácticas y de los contratos de trabajo incorporados al proceso, estableciendo de igual forma que existió vínculo laboral por tiempo indefinido y que por estar emplazada la Dirección General de Migración, debió seguir el procedimiento contemplado en el artículo 380 del Código de Trabajo, por lo que confirmó la decisión que conoció en apelación..." "...Lo anterior evidencia que la autoridad recurrida, al emitir el acto reclamado, no produjo agravio al postulante, pues emitió un juicio valorativo sobre los argumentos expuestos y los medios de convicción incorporados al incidente mencionado en el legítimo derecho de sus facultades legales, habiendo arribado a la convicción de que, en el caso concreto Juan Carlos González Álvarez sostuvo una relación de carácter laboral con la Dirección General de Migración, por lo que previo a concluir su relación laboral debió solicitar la autorización judicial conforme lo regulado en el artículo 380 del Código de Trabajo y al no encontrar esta Corte vulneración a derecho fundamental que deba ser reparado por vía constitucional, por haberse juzgado el caso conforme a la ley, el amparo promovido deviene improcedente, y siendo que el tribunal de primer grado resolvió en igual sentido, procedente confirmar la sentencia apelada.</p>
INTERESADO	Juan Carlos González Álvarez

En innumerables ocasiones ha sido discutida la naturaleza real de los contratos por servicios técnicos y/o administrativo, así mismo ha sido agotado el tema en diversos trabajos de investigación, sin embargo no ha sido desarrollado desde la perspectiva de la jurisprudencia, por lo que se realiza un exhaustivo trabajo para recopilar sentencias vertidas en dicho sentido, con el objeto a arribar a casos en que se agote el tema de la reinstalación en virtud de la falta de autorización judicial durante el desarrollo de un conflicto colectivo de carácter económico social.

Tal y como se hizo relación en el resumen del caso, el Tribunal Constitucional al realizar el análisis legal de los hechos y la valoración de las cuestiones fácticas y de las actuaciones dentro del proceso, resuelve que no existe una violación a los derechos y principios que el Estado de Guatemala adujo; en ese orden de ideas es menester indicar que el criterio para dilucidar controversias de este tipo es que la protección otorgada por el Decreto 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo, es aplicable a contratos por servicios profesionales y/o técnicos suscrito mediante renglón presupuestario cero veintinueve (029), tal como se aplicó a este caso en particular.

Del análisis realizado a la resolución de la Corte de Constitucionalidad se derivó a la conclusión de que, no obstante el contrato administrativo, los elementos reales encuadran dentro de los elementos de un contrato de trabajo, de acuerdo a lo regulado en el artículo 18 del CT, delegación inmediata, dirección continua a cambio de una retribución; creando una relación laboral con la Dirección General de Migración, por lo que previo a dar por terminada dicha relación debió haber solicitado la autorización judicial para el efecto; de esa cuenta se colige que dicha circunstancia recae en la existencia de una simulación, y por tanto le es aplicable y válida jurídicamente la protección contenida en el artículo 380 del Código de Trabajo, en consecuencia no existe agravio ni violación a derecho alguno del recurrente.

4.1.2 Expediente 3089-2013

Resumen del Caso

Una persona individual suscribió un contrato de servicios técnicos bajo el Renglón Presupuestario cero veintinueve (029) con el Ministerio de Salud Pública, entidad que dio por terminado el mismo previo al advenimiento del plazo, situación que conllevó a que el contratista, haciendo uso del derecho regulado por el Código de Trabajo, planteara solicitud de Reinstalación, para el efecto señaló que la entidad nominadora debió seguir con el procedimiento ordenado por el CT en cuanto a la solicitud de autorización judicial para despido; una vez puesto a conocimiento del órgano Jurisdiccional competente, Juez de Trabajo y Previsión Social, ordenó su inmediata reinstalación por considerar que no se cumplió con el procedimiento legal para dar por terminado el contrato, haciendo alusión a la norma que condiciona a la parte empleadora a obtener autorización judicial para hacer efectiva la terminación de todo contrato de trabajo.

Por su parte la entidad nominadora relacionada, estando en tiempo presentó apelación del Auto referido, correspondiéndole a la Sala de Trabajo y Previsión Social resolver sobre el particular; quien confirmó lo resuelto por considerar que lo actuado en primer grado se ajustó a derecho.

No obstante el razonamiento legal realizado por el órgano jurisdiccional de primer grado y del de alzada, el Estado de Guatemala consideró vulnerados su derecho de defensa y el principio jurídico del debido proceso, toda vez la persona individual fue contratada para prestar servicios técnicos mediante un contrato propio del ámbito administrativo, por lo que a toda luz, las disposiciones de carácter laboral le son inaplicables.

En ese sentido, el Estado de Guatemala a través de la Procuraduría General de la Nación interpuso Acción Constitucional de Amparo y elevados los antecedentes a

la CSJ, Cámara de Amparo y Antejuicio, conforme a lo establecido en legislación en materia de constitucionalidad y amparo tramitó y resolvió el mismo ante las siguientes consideraciones: el contrato suscrito entre el particular y la entidad anteriormente relacionada era de carácter eminentemente administrativo, por lo que queda fuera del alcance del ámbito laboral y en específico de las prevenciones decretadas mediante el artículo 380 del CT, toda vez ambas partes sabidos de lo contenido en las cláusulas contractuales aceptaron las condiciones bajo las cuales se actuó, aunado a ello la existencia de una cláusula expresa de terminación de contrato la cual literalmente establece: «*TERMINACIÓN DEL CONTRATO: YO "EL MINISTERIO", sin responsabilidad alguna de mi parte podrá dar por terminado unilateralmente el presente contrato, por las causas siguientes: (...)»*; consideró que al emitir el fallo en jurisdicción privativa laboral se vulneraron los derechos aducidos por el recurrente y en ese sentido otorga Amparo planteado por el Estado de Guatemala y en consecuencia ordenó dejar sin efecto la resolución y dictar la que corresponde conforme a derecho, respetando los derechos y garantías del postulante.

Por su parte el contratista planteó Apelación de Sentencia de Amparo alegando que en la sentencia de Amparo no se tomó en cuenta las circunstancias reales bajo las cuales prestaba sus servicios, es decir que sus funciones eran de carácter permanente, razón por la que consideraba que el auto de alzada que ordenó su reinstalación se encontraba apegada a derecho; de esa cuenta la Corte de Constitucionalidad se pronunció de la siguiente manera:

FICHA	ANALISIS JURISPRUDENCIAL
NUMERO DE EXPEDIENTE	3089-2013
SENTENCIA DE FECHA	25 de octubre de 2013
DICTADA POR	Corte de Constitucionalidad
OBJETO DE LA ACCIÓN	Apelación de Sentencia de Amparo
AGRAVIOS QUE REPROCHAN AL ACTO RECLAMADO	Acto reclamado viola el derecho de defensa y principio jurídico del debido proceso

ACCIÓN PROMOVIDA POR	Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social
EN CONTRA DE	Corte Suprema de Justicia, Cámara de Amparo y Antejuicio
RESOLUCIÓN	Con lugar el recurso de Apelación de Sentencia de Amparo interpuesto por Jaime Antonio Medrano Ramos, -tercero interesado y, como consecuencia, Deniega el amparo promovido por el Estado de Guatemala contra la Sala Segunda de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social.
CONSIDERACIONES QUE DILUCIDAN CONTROVERSIA VERTIDA	<p>Considerando Segundo: "...la normativa transcrita, establece que toda terminación de los contratos de trabajo al existir un emplazamiento, únicamente puede efectuarse si se obtiene autorización judicial, ello como garantía para evitar despidos arbitrarios; asimismo, cabe resaltar que dicha norma no hace distinción respecto a que contratos les es aplicable tal disposición (por tiempo indefinido, a plazo fijo u obra determinada) por lo que no puede hacerse una aplicación restricta de la misma y, por tanto, debe entenderse que dicha protección es aplicable a todas las modalidades de contratos de trabajo establecidos en la legislación laboral, nacional, inclusive los contratos celebrados a plazo fijo, como en el caso subyace a la acción constitucional instada..."</p> <p>"...Del análisis de los antecedentes se constata que la autoridad impugnada al confirmar la reinstalación dispuesta por el Juez de Primera Instancia, declaró la simulación de la relación de trabajo que sostuvo Jaime Antonio Medrano Ramos con la entidad nominadora, al establecer que de la lectura de los contratos administrativos que oportunamente fueron suscritos y con fundamento en el principio de primacía de la realidad, se desprende que la relación sostenida entre las partes era de tipo laboral, al cumplirse con todos los elementos esenciales de un contrato de trabajo, tales como el que la prestación de servicios personales se realizó bajo la dependencia continuada y la dirección inmediata o delegada a cambio de una retribución, obligando a que la relación fuera de tracto sucesivo. En ese orden de ideas, esta Corte del análisis de los contratos aludidos, estima que por la naturaleza de prestación, las atribuciones asignadas al trabajador y la subordinación a la que estaba sujeto, al desempeñar funciones de seguridad, obligaba a que la relación fuera de tracto sucesivo..."</p> <p>"...lo anteriormente señalado evidencia la inexistencia de agravio que haya lesionado derechos y garantías constitucionales del accionante y que deba ser reparado por esta vía, razón por la cual, el amparo planteado deviene improcedente..."</p>
INTERESADO	Jaime Antonio Medrano Ramos

La Corte de Constitucionalidad, al conocer las actuaciones y agotar el trámite de Recurso de Apelación de Sentencia de Amparo, resolvió tomando en consideración lo aportado dentro del proceso y concluyó que el vínculo jurídico sostenido entre la persona individual y la entidad del Estado cumplió «*con todos los elementos esenciales de un contrato de trabajo, tales como el que la prestación de servicios personales se realizó bajo la dependencia continuada y la dirección inmediata o delegada a cambio de una retribución, obligando a que la relación fuera de tracto sucesivo*»⁸⁰, en ese orden de ideas al configurarse una relación de trabajo, es inminente la vigencia y obligatoria aplicación de la medida decretada por el Juez de trabajo competente durante el desarrollo de un conflicto colectivo, con fundamento en el CT.

Nuevamente se denota el sentido en el que la CC resolvió tomando como fundamento los elementos del Contrato de trabajo, y al no poder evidenciar, la parte empleadora, la autorización judicial para la terminación del contrato suscrito entre las partes, resultaba evidente que el juez ordenara la inmediata reinstalación, no obstante la entidad empleadora insistiera en que la naturaleza del contrato era de carácter administrativo.

4.1.3 Expediente 3269-2013

Resumen del Caso

La terminación de un contrato suscrito mediante Renglón Presupuestario cero veintinueve (029) entre el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social y una persona individual originó un litigio, planteado ante el juez de Trabajo y Previsión Social de primer grado, quien al resolver el trámite ordenó su inmediata reinstalación, el auto que ordenó su reinstalación fue apelado y la Sala de la Corte

⁸⁰ Corte de Constitucionalidad, Sentencia emitida en Expediente 3089-2013, Considerando Segundo

de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social que conoció del trámite confirmó parcialmente el auto.

Dicha Sala al emitir su fallo, lo hizo de forma parcial debido a que consideró que la reinstalación procedía únicamente por el tiempo que hizo falta para dar cumplimiento al plazo estipulado mediante el contrato. Es menester hacer énfasis en la consideración hecha en ese Auto, toda vez es el primer caso que difiere en cuanto a las condiciones bajo las cuales se debe reinstalar al contratista, puesto que el plazo en que debe regir la reinstalación se debía apegar al plazo pactado en contrato, mismo que de acuerdo a criterio del órgano jurisdiccional que conoció en alzada constituía un contrato a plazo fijo. En consecuencia, suponía aplicable la norma 380 del CT, toda vez la misma no hace distinción en los contratos de trabajo a los cuales les es aplicable dicha disposición.

Ante tal situación, el Estado de Guatemala a través de la Procuraduría General de la Nación planteó Acción Constitucional de Amparo en contra del Auto emitido por la Sala, toda vez consideró que existió violación a su derecho de defensa y al principio jurídico del debido proceso, iniciado el trámite de amparo la Corte Suprema de Justicia, Cámara de Amparo y Antejuicio resolvió en el sentido que lo actuado y resuelto por la Sala estaba apegado a derecho, toda vez las circunstancias reales bajo las cuales se desarrolló el contrato obedecían a las de un Contrato a Plazo fijo y en consecuencia al no haberse cumplido con el plazo establecido para la finalización del mismo, la entidad nominadora debió solicitar autorización judicial, conforme a lo establecido por el Código de Trabajo cuando una entidad se encuentra emplazada por el planteamiento de un conflicto colectivo; derivado de las consideraciones anteriores la CSJ en sentencia deniega el amparo solicitado.

Derivado de lo anterior, planteó Apelación de Sentencia de Amparo y como consecuencia se elevaron los autos a la Corte de Constitucionalidad para que esta resolviera en definitiva el asunto vertido; como parte de los alegatos presentados

por el recurrente, se hizo notorio el fundamento que dio vida a la relación contractual entre las partes, siendo este lo contenido en la Ley de Contrataciones del Estado y el Manual de Renglones Presupuestarios del Estado; en conclusión las consideraciones vertidas por el Tribunal Constitucional son las que se presentan a continuación:

FICHA	ANALISIS JURISPRUDENCIAL
NUMERO DE EXPEDIENTE	3269-2013
SENTENCIA DE FECHA	22 de noviembre de 2013
DICTADA POR	Corte de Constitucionalidad
OBJETO DE LA ACCIÓN	Apelación de Sentencia de Amparo
AGRAVIOS QUE REPROCHAN AL ACTO RECLAMADO	Acto reclamado viola el derecho de defensa y principio jurídico del debido proceso
ACCIÓN PROMOVIDA POR	El Estado de Guatemala, Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social
EN CONTRA DE	Corte Suprema de Justicia, Cámara de Amparo y Antejuicio
RESOLUCIÓN	Sin lugar el recurso de Apelación de Sentencia de Amparo interpuesto por el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, tercero interesado y, como consecuencia, se confirma la sentencia apelada
CONSIDERACIONES QUE DILUCIDAN CONTROVERSIA VERTIDA	Considerando tercero: "...Según la normativa transcrita se establece que toda terminación de los contratos de trabajo, al existir un emplazamiento, únicamente puede efectuarse si se obtiene autorización judicial, ello como garantía para evitar despidos arbitrarios; asimismo, cabe resaltar que dicha norma no hace distingo respecto a qué contratos les es aplicable tal disposición (por tiempo indefinido, a plazo fijo u obra determinada) por lo que no puede hacerse una aplicación restrictiva de la misma y.. por lo tanto debe entenderse que esa protección es aplicable a todas las modalidades de contratos de trabajo establecidos en la legislación laboral nacional, inclusive los contratos celebrados a plazo fijo, como en el caso que subyace a la acción constitucional instada, siempre que no haya concluido su vigencia... "...Esta Corte estima que la conclusión a la que arribó la Sala Segunda de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social resulta adecuada, debido a que estableció que la relación de trabajo entre el empleado y su patrono permanecía vigente, luego de advertir que no había

	<p>concluido el plazo por el cual se había pactado el contrato, por lo que, si bien constaba en autos la voluntad del ente patronal de dar por terminada la relación que le unía con Juan Ramón Asturias Montiel, también verificó que de conformidad con lo establecido en el contrato de trabajo fue celebrado por plazo determinado que ambos sujetos celebraron, y siendo que las decisiones tomadas únicamente por el patrono no pueden modificar las condiciones establecidas y derechos adquiridos en perjuicio del trabajador, no pueden sobreponerse a la voluntad plasmada en aquel contrato, sobre todo si existe limitante a la facultad patronal de concluir de manera anticipada las relaciones laborales con sus empleados, la cual puede ser ejercida si existe una causal justificada y si se ha obtenido la autorización judicial correspondiente, cuestión que no está sujeta a examen en la acción constitucional que ahora se examina en alzada; por lo que debe entenderse que el postulante, al solicitar hacer entrega del cargo al trabajador el cuatro de junio de dos mil doce, lo hizo cuando aún aquél era su empleado, debido a que de conformidad con el contrato a plazo fijo suscrito [el cual obra a folios del 4 al 6 de la pieza del incidente de reinstalación] el tercero interesado fue contratado para prestar sus servicios como agente de seguridad, por el período comprendido del uno de febrero de dos mil doce al treinta y uno de diciembre del mismo año. Al haberse establecido la existencia de relación de trabajo y el cese de esta mientras estaba vigente el emplazamiento, en atención a lo considerado en párrafos precedentes la Sala cuestionada concluyó que la relación laboral de Juan Ramón Asturias Montiel con el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, estaba protegida por las prevenciones decretadas y, al no contar la entidad nominadora con el pronunciamiento jurídico que permitiera disponer la terminación del contrato de trabajo, conlleva la consecuencia establecida en el artículo 380 del Código de Trabajo, es decir, el derecho de aquél a reincorporarse a sus labores, pero únicamente por el período equivalente al que hiciera falta para concluir la vigencia de su contrato. De manera que la autoridad nominadora, al cumplir con la ejecución de la reinstalación respectiva, debe tomar en cuenta la naturaleza temporal del contrato que le unió con el trabajador, y que dio por finalizado antes del advenimiento del plazo del mismo, con el objeto de que los derechos de aquél tengan vigencia en función del término pendiente de cumplimiento y que constituye la condición para poner fin a la relación laboral correspondiente.</p>
INTERESADO	Juan Ramón Asturias Montiel

Es de mayor connotación el criterio seguido por la Corte de Constitucionalidad para dilucidarla controversia surgida en el presente caso, pues consideró que de los hechos expuestos, no se logró determinar la simulación de un contrato por tiempo indeterminado, a diferencia de los casos anteriormente expuestos, en el presente se resolvió que lo que en la realidad ocurría era la existencia de un contrato a plazo fijo, el señor Juan Ramón Asturias Montiel debía ser reinstalado por el tiempo restante para cumplir con el plazo convenido mediante el contrato de trabajo a plazo fijo.

En ese orden de ideas, el Juez de Trabajo y Previsión Social, así como la Sala de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, luego de realizar el estudio de los argumentos fácticos y de las pruebas aportadas dentro del proceso, determinó que se trataba verdaderamente de un contrato a plazo fijo, conforme lo regulado por el Código de Trabajo en el artículo 18«...b) *A plazo fijo, cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo...»*.

Atendiendo a lo anteriormente señalado, es hasta el momento en que se da cumplimiento al plazo fijado para su terminación, que las partes quedan liberadas de sus obligaciones; en ese orden de ideas se colige que la parte contratante estaba sujeta a las disposiciones contenidas en los artículos 379 y 380 del CT, en virtud de que el plazo para del contrato estaba vigente.

Por lo anteriormente expuesto, la CC determinó que el Auto que ordenó su inmediata reinstalación por el tiempo restante para el cumplimiento del plazo convenido se encuentra apegado a derecho y no violentó ninguno de los derechos ni principios jurídicos señalados por el Estado de Guatemala en el proceso de Amparo y de Apelación de Sentencia de Amparo.

En ese sentido queda demostrado que el criterio de los órganos jurisdiccionales en materia privativa de trabajo y constitucional sigue orientado a mantener la protección del personal contratado por servicios técnicos y/o profesionales, en lo relativo a la aplicación de los artículos 379 y 380 del CT en virtud del planteamiento de un conflicto colectivo.

4.1.4 Expediente 2186-2012

Resumen del Caso

En el presente caso se desarrolla un conflicto entre una persona cuyo vínculo con una entidad del sector público, el Organismo Judicial, fue mediante un contrato de Servicios Profesionales bajo renglón presupuestario cero veintinueve (029), contratos que fueron suscritos durante un poco más de cinco años entre el periodo comprendido entre dos mil cuatro y dos mil diez (2004-2010), el Organismo Judicial decidió dar por terminado el Contrato por Servicios Profesionales con la persona individual, por lo que el último acudiendo al órgano jurisdiccional competente, a través de un juicio ordinario laboral, reclamó la existencia de una relación de trabajo y en consecuencia el pago de indemnización y de prestaciones dejadas de percibir durante el tiempo anteriormente relacionado, aduciendo una simulación laboral bajo el disfraz de un contrato de servicios profesionales amparado por legislación administrativa.

De tal cuenta, en primera instancia se tuvo como resultado una sentencia dictada de forma parcial en el sentido de declarar sin lugar parcialmente en cuanto al reconocimiento de la relación laboral desde su inicio en el año dos mil cuatro hasta la terminación del contrato en el año dos mil diez, y con lugar parcialmente en cuanto a la existencia de la relación laboral durante el periodo del uno de febrero al cinco de mayo de dos mil diez ordenando el pago de todas las prestaciones conforme a ley; acto seguido la parte actora apeló la sentencia de primer grado y la Sala Jurisdiccional correspondiente revocó la sentencia venida en grado

declarando con lugar la demanda ordinaria laboral promovida contra el Estado de Guatemala, y lo condenó al pago de: «1) indemnización por el período comprendido del uno de diciembre de dos mil cuatro al cinco de mayo de dos mil diez; 2) vacaciones correspondientes a los últimos cinco años (de conformidad con lo regulado en el artículo 136 del Código de Trabajo); 3) aguinaldo, bonificación anual para trabajadores del sector privado y público, bono por antigüedad, bono de semana santa, bono anual del cinco por ciento del salario, bono de vacaciones y diferido, por los períodos no prescritos (según lo establecido en los artículos 263 y 264 del Código mencionado); 4) salarios pendientes de pago del uno al cinco de mayo de dos mil diez; y 5) daños y perjuicios y costas procesales. Asimismo, resolvió que el Estado de Guatemala debía requerir a Raúl Alfredo Pimentel Afre, el reintegro de la cantidad cobrada en concepto de pensión civil por jubilación, utilizando para el efecto la vía judicial correspondiente»⁸¹.

Derivado de lo anterior, ambas partes plantearon Acción de Amparo señalando como acto reclamado la Sentencia emitida por la Sala la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, para el efecto señalaron los siguientes agravios:

- a) Por una parte el Estado de Guatemala planteó amparo por considerar que se le había violentado el derecho de defensa y el principio de legalidad;
- b) Por su parte Pimentel Afre planteó Acción de Amparo señalando como derecho transgredido el derecho de defensa, acceso a la justicia y a la tutela judicial efectiva;

De tal cuenta la Corte Suprema de Justicia, Cámara de Amparo y Antejucios realizó las consideraciones correspondientes al caso en particular y dictó sentencia declarando: a) sin lugar el Amparo interpuesto por Pimentel Afre y b) con lugar el Amparo Planteado por el Estado de Guatemala, en ese sentido revocó la sentencia que constituye el acto reclamado y ordenó el pronunciamiento de una

⁸¹ Corte de Constitucionalidad, Sentencia emitida en Expediente 2186-2012

sentencia que incluyera la fundamentación y consideraciones realizadas por dicho ente Jurisdiccional.

Estando dentro del plazo correspondiente el Licenciado Pimentel Afre, haciendo uso de las garantías constitucionales otorgadas en ley, planteó Recurso de Apelación de Sentencia de Amparo y reiteró los argumentos presentados ante la Corte Suprema de Justicia. La Corte de Constitucionalidad conoció del recurso y con las consideraciones legales pertinentes, en sentencia otorgó el amparo solicitado, en tal sentido revocó la sentencia apelada y resolvió: a) con lugar el Recurso de Apelación interpuesto por Raúl Pimentel Afre y declaró sin lugar la Acción de Amparo interpuesta por el Estado de Guatemala contra la Sala de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social. Para el efecto se presenta la siguiente ficha de análisis:

FICHA	ANALISIS JURISPRUDENCIAL
NUMERO DE EXPEDIENTE	2186-2012
SENTENCIA DE FECHA	07 de febrero de dos mil trece
DICTADA POR	Corte de Constitucionalidad
OBJETO DE LA ACCIÓN	Apelación de Sentencia de Amparo
AGRAVIOS QUE REPROCHAN AL ACTO RECLAMADO	A) Raúl Alfredo Pimentel Afre denuncia que el acto reclamado viola los derechos de defensa, acceso a la justicia y a la tutela judicial efectiva y a los principios de seguridad jurídica, legalidad y del debido proceso.
	B) Estado de Guatemala denuncia que el acto reclamado viola el derecho de defensa y el principio de legalidad
ACCIÓN PROMOVIDA POR	A) Raúl Alfredo Pimentel Afre
	B) Estado de Guatemala
EN CONTRA DE	Corte Suprema de Justicia, Cámara de Amparo y Antejuicio

<p>RESOLUCIÓN</p>	<p>Con lugar el recurso de apelación interpuesto por Raúl Alfredo Pimentel Afre; en consecuencia, se evoca la sentencia apelada y haciéndose el pronunciamiento que en derecho corresponde se declara... "...b) con lugar el amparo interpuesto por Raúl Pimentel Afre, contra la Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social y, como consecuencia se le restituyen los derechos constitucionales afectados, dejando en suspenso definitivamente en cuanto al reclamante, la sentencia de veintisiete de enero de dos mil once, emitida por la autoridad impugnada en el expediente ciento treinta y nueve - dos mil diez (139-2010);..."</p> <p>Sin lugar el amparo promovido por el Estado de Guatemala, contra la Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, sin condenar en costas al solicitante ni imponer multa al abogado patrocinante;</p>
<p>CONSIDERACIONES QUE DILUCIDAN CONTROVERSIA VERTIDA</p>	<p>Considerando Tercero: "El Tribunal a quo otorgó el amparo promovido por el primero de los solicitantes, y lo denegó al segundo, aduciendo que la relación que existió entre el demandante y el Organismo Judicial, no puede calificarse como de naturaleza laboral, debido a que durante el tiempo que prestó sus servicios, también gozó de una pensión civil por jubilación, la que debió suspender (de conformidad con la ley), si quería darle una connotación laboral a la relación mencionada... "...En cuanto a los agravios denunciados por el Estado de Guatemala, esta Corte considera que su pretensión se centra en promover ante esta instancia constitucional, la discusión de circunstancias que ya fueron analizadas en la jurisdicción ordinaria, como lo es la naturaleza del vínculo jurídico existente entre los amparistas. Ese tema ya fue debatido, analizado con propiedad y resuelto en la jurisdicción de Trabajo y Previsión Social, por lo que este Tribunal no efectuará ningún pronunciamiento al respecto. Por lo tanto, esta Corte considera que no se produjeron los agravios denunciados y, como consecuencia, la acción constitucional de amparo debe ser desestimada en lo que se refiere a este amparista."</p> <p>Considerando Cuarto: "...respecto del primer agravio denunciado por Raúl Alfredo Pimentel Afre, este Tribunal estima que la autoridad impugnada ocasionó las violaciones señaladas...Pero cuando el trabajador denuncia la circunstancia anterior y la Sala recurrida (al revocar la sentencia de primera instancia), declara que el vínculo jurídico existente entre Raúl Alfredo Pimentel Afre</p>

	<p>y el Organismo Judicial, era de carácter laboral, en ese momento se produjo el reconocimiento de los derechos y obligaciones que ambas partes tenían en función de la existencia de un contrato de trabajo. Y, obviamente, fue a partir de esa declaración cuando ambos sujetos de la relación laboral podían reclamar por el incumplimiento de obligaciones fundadas en el reconocimiento aludido. Por ello, cuando la autoridad impugnada revocó la decisión del Juez de primer grado, y ordenó el pago de las prestaciones reclamadas por los períodos que a su criterio no habían prescrito (de conformidad con lo establecido en los artículos 263 y 264 del Código de Trabajo), vulneró los derechos denunciados por Raúl Alfredo Pimentel Afre, porque el contrato de trabajo empezó a producir sus efectos a partir del momento de la declaración de su existencia...Es decir, cuando el Tribunal señala que no se pueden reclamar determinadas prestaciones porque transcurrió el plazo de prescripción, y los plazos se contaron incluyendo el tiempo en el que el contrato se simulaba bajo una figura de contratación de servicios profesionales, bajo el renglón presupuestario cero veintinueve (029), vulneró el artículo 106 constitucional porque mediante su decisión restringió el ejercicio de derechos que sólo podía producirse a partir del momento en que se reconoció el carácter laboral del vínculo existente entre los amparistas..."</p>
<p>NOMBRE DEL INTERESADO</p>	<p>Raúl Alfredo Pimentel Afre</p>

El presente caso forma el primer antecedente en materia laboral en el que agotado el estudio de los elementos fácticos y de las pruebas aportadas en juicio, los órganos jurisdiccionales declaran la existencia de una relación laboral, como verdadera naturaleza del vínculo que sostiene un contratista por servicios profesionales con una entidad pública, cuando se configuran los elementos de un contrato de trabajo.

Es de hacer notar la controversia acaecida en relación a la disyuntiva sobre la existencia de una relación de trabajo que a la vez supone la existencia de un contrato de trabajo y no uno de materia administrativa, toda vez que la parte actora logró demostrar en juicio, que en realidad se trataba de una simulación, en

virtud de que los elementos de un contrato de trabajo se hacían presentes entre la relación sostenida entre las partes, tal y como ha sido objeto de estudio a lo largo del presente trabajo de investigación: dependencia continuada, la dirección inmediata o delegada y una retribución; ante tales hechos y sentando precedente el Juez y la Sala de Trabajo y Previsión Social hicieron la declaratoria de una relación de trabajo, la Corte Suprema por su parte en Sentencia de Amparo confirma la misma al resolver que no existió agravio a los derechos a que alude el Estado de Guatemala, toda vez la Resolución se encuentra apegado a derecho en virtud de aplicar las normas y los principios rectores del derecho de trabajo de forma correcta, por su parte la Corte de Constitucionalidad resuelve en el mismo sentido en cuanto a la declaratoria de la existencia de trabajo.

En igual sentido resolvió la CC una Apelación de Amparo interpuesto por el Estado de Guatemala, ante la orden de pago, emanada por los Tribunales de Trabajo, de indemnización y prestaciones a una persona que logró desvirtuar la figura de contratista, demostrando para el efecto su relación laboral, consideró lo siguiente: *«al concluirse que el vínculo de trabajo era por tiempo indefinido (por la naturaleza de la prestación), y al haber finalizado el vínculo laboral sin causa justificada, resulta procedente el pago de indemnización y demás prestaciones laborales, así como lo relativo a los daños y perjuicios causados, por lo que la Sala reprochada, al haber confirmado la sentencia venida en grado, su actuación estuvo ajustada a Derecho, como consecuencia, no provocó los agravios denunciados por el postulante.»*⁸² Dentro del mismo expediente manifestó que: *«entre los principios de mayor relevancia en materia laboral se encuentra el de primacía de la realidad, que otorga prioridad a los hechos sobre las formas, apariencias y lo que las partes hayan convenido incluso de buena o mala fe. Mediante este principio, el contrato de trabajo es un “contrato realidad”, que prescinde de las formas para hacer prevalecer lo que efectivamente sucede o sucedió, por lo que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos*

⁸² Corte de Constitucionalidad, Sentencia en Expediente 4400-2014

suscritos por las partes o acuerdos celebrados entre ellos, se debe dar preferencia a los hechos».

En ese orden de ideas queda demostrado el criterio de la Corte en cuanto a la situación jurídica que ostenta un contratista cuando su vínculo constituye una verdadera relación laboral por configurarse todos sus elementos con fundamento en los principios rectores del Derecho de Trabajo. Es así pues, que una vez más queda demostrada la inminente protección a un contrato de servicios profesionales y/o técnicos ante la terminación del mismo por una entidad que se encuentra emplazada.

4.1.5 Expediente 5351-2016

Resumen del Caso

De los antecedentes se desprende que una persona contratada para prestar servicios técnicos mediante renglón presupuestario cero veintinueve (029) le fue dado por terminado su contrato, a su criterio de forma ilegal, por lo que planteó un Incidente de Reinstalación ante el Juzgado competente, derivado de ello obtuvo una resolución favorable a su pretensión, el juez ordenó su inmediata reinstalación; la entidad pública apeló el referido auto, sin embargo la Sala de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social confirmó el auto apelado, por lo que continuó la orden de reinstalación en su puesto de trabajo.

El Estado de Guatemala al haber sido notificado de dicha resolución acudió a una instancia constitucional, planteando Acción de Amparo y señaló como acto reclamado el Auto dictado por la Sala, el trámite del mismo fue competencia de la Corte Suprema de Justicia, Cámara de Amparo y Antejuicios, quien en sentencia lo deniega, en virtud que no existe violación alguna a ningún derecho constitucional y porque lo que éste pretendía era una revisión de lo actuado por la jurisdicción privativa de Trabajo y Previsión Social.

De esa cuenta el Estado de Guatemala plateó un Recurso de Apelación de Sentencia de Amparo, para el efecto reiteró que el vínculo con la parte actora surgió como consecuencia de la suscripción de contratos a plazo fijo.

FICHA	ANALISIS JURISPRUDENCIAL
NUMERO DE EXPEDIENTE	5351-2016
SENTENCIA DE FECHA	12 de enero de 2017
DICTADA POR	Corte de Constitucionalidad
OBJETO DE LA ACCIÓN	Apelación de Sentencia de Amparo
AGRAVIOS QUE REPROCHAN AL ACTO RECLAMADO	Acto reclamado viola sus derechos por no haber considerado que la Corte Suprema de Justicia y la Corte de Constitucionalidad se han pronunciado sobre la improcedencia de la reinstalación de trabajadores que han sido contratados a plazo fijo.
ACCIÓN PROMOVIDA POR	Estado de Guatemala
EN CONTRA DE	Corte Suprema de Justicia, Cámara de Amparo y Antejuicio
RESOLUCIÓN	Sin lugar el recurso de Apelación de Sentencia de Amparo interpuesto por el Estado de Guatemala, postulante del amparo y, como consecuencia, se confirma la sentencia apelada
CONSIDERACIONES QUE DILUCIDAN CONTROVERSIA VERTIDA	<p>Considerando Primero: "No produce agravio la decisión del Juez de Trabajo por la que establece que toda terminación de los contratos de trabajo, al existir un emplazamiento, únicamente puede efectuarse si se obtiene autorización judicial, ello como garantía para evitar despidos arbitrarios.</p> <p>Considerando tercero: "El Tribunal de Amparo de primer grado denegó la protección constitucional solicitada, considerando que la Sala cuestionada, al emitir el acto reclamado, no vulneró los derechos enunciados, debido a que la actuación de aquélla se encontraba apegada a las normas procesales aplicables al caso...La normativa transcrita establece que toda terminación de los contratos de trabajo, al existir un emplazamiento, únicamente puede efectuarse si se obtiene autorización judicial, esto como garantía para evitar despidos arbitrarios. Asimismo, cabe resaltar que dicha norma no hace distinción respecto a qué contratos les es aplicable tal disposición (por tiempo indefinido, a plazo fijo u obra determinada) por lo que no puede hacerse una aplicación restrictiva de esta y, por tanto, debe entenderse que dicha protección es aplicable a todas las modalidades de contratos de trabajo establecidos</p>

	<p>en la legislación laboral nacional, inclusive los contratos celebrados a plazo fijo, como en el caso que subyace a la acción constitucional instada...este Tribunal advierte que como estableció el a quo, luego de analizar las constancias procesales, por la naturaleza y continuidad de la prestación –de marzo de dos mil catorce a marzo de dos mil quince– obligaba a que la relación fuera de tracto sucesivo. Esta característica es un elemento esencial en un contrato de trabajo de la que se desprende que los servicios personales prestados por Felipe Israel Valle Rodríguez, fueron bajo la dependencia continuada y dirección inmediata de la autoridad nominadora, por lo que la relación sostenida, obligaba a que fuera de tracto sucesivo, característica elemental y esencial en un contrato de trabajo. De manera que, al cesar la relación al encontrarse vigente el emplazamiento, en atención a lo considerado en párrafos precedentes–, concluyó que el vínculo del incidentante con el ahora accionante era laboral y, como tal, estaba protegido por las prevenciones decretadas y, al no contar el postulante con el pronunciamiento jurídico que permitiera disponer la terminación de dicha relación, conlleva la consecuencia establecida en el artículo 380 del Código de Trabajo; es decir, el derecho del trabajador a reincorporarse a sus labores.</p>
INTERESADO	Felipe Israel Valle Rodríguez

De lo anteriormente expuesto se concluye que no obstante la existencia de un contrato administrativo por servicios técnicos y/o profesionales bajo el renglón presupuestario cero veintinueve (029), es menester entrar al estudio de los elementos que lo configuran, es decir como ya en capítulos anteriores se expuso, en la mayoría de casos, el principio de realismo prevalece frente al documento que constituye un contrato no regulado dentro del ámbito laboral, al cual consecuentemente, le sería inaplicable la protección establecida en el Código de Trabajo.

El anterior razonamiento sigue el criterio que manifiesta el autor Alejandro Argueta: «*Fraude, engaño, falsedad, encubrimiento, truco, farsa, deformación. Todas estas palabras pueden utilizarse para calificar al problema de la simulación de la relación o del contrato de trabajo. Pero la expresión más apropiada es la de:*

Disfraz»⁸³ y es en ese preciso momento cuando entra en plena vigencia y aplicabilidad las prevenciones decretadas de conformidad con el Código de Trabajo en su articulado, específicamente en el artículo 380; claro ejemplo de ello son los expedientes analizados cuyas sentencias son favorables a los derechos e intereses de los trabajadores, al poder utilizar el mecanismo o la vía procesal señalada en el Código de Trabajo para la protección de las relaciones laborales durante el desarrollo de un conflicto colectivo a los vínculos surgidos por la suscripción de Contratos de Servicios Profesionales y/o Técnicos.

Del análisis anteriormente expuesto se colige la claridad, importancia y alcance del Derecho de Trabajo y la amplia protección que brinda en concordancia con sus principios rectores, pues de la aplicación de los mismos es que se logra protección a todas aquellas relaciones derivadas de contratos administrativos, brindando así protección a la clase trabajadora, lo cual supone el cumplimiento de sus fines.

4.1.6 Expediente 3735-2014

Resumen del Caso

El presente caso se desarrolla en virtud de que una persona suscribió contrato mediante renglón presupuestario ciento ochenta y nueve (189) con el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social para prestar sus servicios como Guardián, y al advenimiento del plazo del contrato, éste promovió diligencias de reinstalación, al considerar que no había seguido el procedimiento establecido por el Código de Trabajo, toda vez que la entidad nominadora se encontraba emplazada por el planteamiento de un conflicto colectivo de carácter económico social, dichas diligencias fueron resueltas por el Juez de Trabajo y Previsión Social competente, quien al realizar el pronunciamiento de mérito declaró con lugar la solicitud de reinstalación, en consecuencia ordena su inmediata reinstalación, así como al pago de salarios y demás prestaciones dejadas de percibir hasta hacer efectiva la

⁸³ Letona Hidalgo, Ana Beatriz, *óp. cit.*, pág. 27 y 28

reincorporación, además impuso a la entidad en mención una multa de diez salarios agrícolas.

De esa cuenta el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, planteó apelación del auto de mérito y la Sala de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, mediante resolución confirmó lo dispuesto por el Juez de Trabajo que conoció en primera instancia, porque consideró que la entidad nominadora incumplió con lo establecido por las leyes de trabajo, en lo referente a la condición que debe cumplir toda empresa o entidad pública emplazada por el planteamiento de un conflicto colectivo para dar por terminado un contrato de trabajo. En conclusión lo resuelto en jurisdicción privativa de trabajo lo resuelto por los Tribunales, consistió en la orden de su inmediata reinstalación; con lo cual consideró se desnaturalizó al contrato administrativo anteriormente relacionado.

Derivado de ello el Estado de Guatemala y el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, como tercero interesado, planteó Acción Constitucional de Amparo y con ello buscó dejar sin efecto la resolución última, en consecuencia se le restituyera en la situación jurídica afectada ya que consideró que a través del Auto dictado por la Sala de la Corte de Apelaciones se vulneró su derecho de defensa y el principio jurídico del debido proceso, toda vez esta última no consideró el hecho de que entre el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social y Fidel Sajbin Mux se suscribió contrato Administrativo bajo el renglón presupuestario ciento ochenta y nueve (189), lo cual lleva a la conclusión que exento de la obligación de solicitar autorización judicial para la terminación del mismo, aunado a ello se resalta el hecho de que el mismo terminó por el advenimiento del plazo establecido.

El Proceso de Amparo fue dilucidado por la Corte Suprema de Justicia, del análisis de las constancias procesales consideró el hecho de que el Señor Fidel Sajbin Mux fue contratado ininterrumpidamente desde el uno de junio de dos mil nueve hasta el veintiocho de diciembre de dos mil doce, hecho mismo que supone la

existencia de un contrato de tracto sucesivo, en aplicación al Principio de la Realidad que rige al derecho de Trabajo, que como bien es sabido encuentra su fundamento en el Código de Trabajo; es precisamente de ello que se deriva la obligación del empleador de acatar la disposición contenida en el artículo 379 y 380 del mismo cuerpo legal. En ese orden de ideas consideró que no existió agravio en la resolución emanada por la Sala, toda vez quedó demostrada en autos, la existencia de un contrato de trabajo de tracto sucesivo y así mismo desvirtuada la existencia de un contrato de servicios técnicos, en ese sentido declaró en sentencia que no existió restricción ni limitación alguna de los derechos constitucionales y resolvió denegar por improcedente el amparo solicitado por el Estado de Guatemala contra la Sala Segunda de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social.

Haciendo uso de las garantías y mecanismos constitucionales el Estado de Guatemala planteó Recurso de Apelación de Amparo, reiterando los argumentos vertidos en primera instancia, agregó que el Tribunal de Amparo otorgó la calidad de trabajador a una persona que tenía la calidad de contratista, toda vez la relación que los unía era de carácter contractual, mediante renglones presupuestarios del Estado y que omitió el procedimiento para ingresar al servicio civil, mismo que se encuentra contenido en la Ley del Servicio Civil; como parte de los alegatos vertidos el día de la Vista, el Señor Fidel Sajbin Mux, tercero interesado, manifestó que comparte el criterio vertido por el Tribunal Constitucional, por haberse evidenciado la verdadera naturaleza de la relación laboral que sostuvo con el Estado de Guatemala, La Corte de Constitucionalidad resolvió de la siguiente manera:

FECHA	ANALISIS JURISPRUDENCIAL
NUMERO DE EXPEDIENTE	3735-2014
SENTENCIA DE FECHA	02 DE DICIEMBRE DE 2014
DICTADA POR	Corte de Constitucionalidad
OBJETO DE LA ACCIÓN	Apelación de Sentencia de Amparo

AGRAVIOS QUE REPROCHAN AL ACTO RECLAMADO	Acto Reclamado viola el Derecho de Defensa y el Principio Jurídico del Debido Proceso
ACCIÓN PROMOVIDA POR	Estado de Guatemala
EN CONTRA DE	Corte Suprema de Justicia, Cámara de Amparo y Antejudio
RESOLUCIÓN	Sin lugar recursos de apelación promovidos por el Estado de Guatemala, postulante del amparo y el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, tercero interesado y como consecuencia se confirma sentencia venida en grado.
CONSIDERACIONES QUE DILUCIDAN CONTROVERSIA VERTIDA	Considerando Tercero: "...Particularmente es meritorio resaltar en el presente caso, que si bien la parte patronal aduce que el vínculo que la unió con el interesado era de plazo fijo, no solamente omitió acreditar fehacientemente que la contratación en esa forma hubiere obedecido a una necesidad temporal, sino que ni siquiera formuló un razonamiento que justificara ese hecho. Como consecuencia, siendo que, por el contrario, las autoridades judiciales que conocieron el caso en la jurisdicción ordinaria, en ejercicio de su función de jueces de la causa advirtieron circunstancias reveladoras de un caso de simulación del vínculo jurídico existente entre las partes, a tal conclusión arribaron en el legítimo ejercicio de sus facultades legales, la cual le es exclusiva a los órganos de la jurisdicción ordinaria, de conformidad con el artículo 203 de la Constitución Política de la República de Guatemala, sin que se advierta la comisión de los agravios sostenidos por el Estado de Guatemala, advirtiéndose que la pretensión del postulante es trasladar al ámbito constitucional la discusión de temas que fueron debidamente discutidos y analizados por los Tribunales de la jurisdicción privativa de trabajo, por lo que el amparo, debido a su naturaleza subsidiaria y extraordinaria, no puede constituirse una instancia revisora de lo resuelto por aquellos órganos de justicia, que actuaron apegados a Derecho. Lo anterior evidencia que la autoridad denunciada, al emitir el acto reclamado no produjo agravio al postulante, como consecuencia, al no encontrar esta Corte vulneración a derecho fundamental que deba ser reparado por vía constitucional, por haberse juzgado el caso conforme a la ley, el amparo promovido deviene improcedente, y siendo que el tribunal de primer grado resolvió en igual sentido, procede confirmar la sentencia apelada, por los motivos considerados."
NOMBRE DEL INTERESADO	Fidel Sajbin Mux

El órgano Jurisdiccional competente al momento de dilucidar el presente caso consideró todos los elementos que componen la relación jurídica ostentada entre el Señor Fidel Sajbin Mux, quien, se reitera, prestó sus servicios en virtud de un contrato administrativo al Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, de lo cual se desprende el hecho de que el mismo había sido contratado para prestar sus servicios de forma temporal, contrario a lo que en la realidad sucedió, siendo que, la prestación de sus servicios se dio de manera ininterrumpida, obedeciendo a una necesidad permanente, mediante reiterados contratos, con lo cual se concluye que lo actuado en jurisdicción ordinaria se encuentra apegado a derecho.

De ese modo la Corte de Constitucionalidad resolvió sin lugar el recurso de apelación de sentencia de amparo planteado por el Estado de Guatemala, puesto que no incurrió en la vulneración a algún derecho constitucional, en consecuencia confirmó la sentencia de amparo venida en grado.

4.1.7 Expediente 181-2016

Resumen del Caso

Una persona contratada por el Ministerio de Gobernación mediante Contrato Administrativo bajo renglón presupuestario cero veintinueve (029) del Estado, no obstante tal situación al momento de darse por terminado su contrato, solicitó su reinstalación ante Juez de Trabajo y Previsión Social competente, con el objeto de hacer valer la naturaleza jurídica de su relación de trabajo, dicho órgano jurisdiccional en Auto resuelve la inmediata reinstalación a su puesto de trabajo, toda vez que la entidad nominadora se encontraba emplazada por el planteamiento de un Conflicto Colectivo de Carácter Económico Social, de esa cuenta dicha entidad debió atender lo dispuesto por el Código de Trabajo en cuanto al procedimiento a seguir para la terminación de todo contrato de trabajo.

El Ministerio de Gobernación apeló dicho auto, para el efecto argumentó que el Juez de Trabajo y Previsión Social que conoció el proceso, obvió la situación jurídica de la persona, puesto que únicamente era un contratista. De las constancias procesales, la Sala de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social que conoció, determinó con fundamento en el Principio de la Realidad, que la verdadera naturaleza del contrato suscrito entre el Señor Byron Sánchez Dardón y el Ministerio de Gobernación, era un Contrato de Trabajo de Tracto Sucesivo, con lo cual se presupone la existencia de una relación laboral y ante tal situación, la entidad referida debió atenerse a lo establecido por el Código de Trabajo.

De esa cuenta el Estado de Guatemala planteó Acción Constitucional de Amparo, señaló como acto reclamado el Auto que confirmó la orden de reinstalación, dentro de los argumentos vertidos señaló la improcedencia de una posible reinstalación y de acuerdo a lo siguiente, el resultado fue:

FECHA	ANALISIS JURISPRUDENCIAL
NUMERO DE EXPEDIENTE	181-2016
SENTENCIA DE FECHA	16 de mayo de 2016
DICTADA POR	Corte de Constitucionalidad
OBJETO DE LA ACCIÓN	Apelación de Sentencia de Amparo
AGRAVIOS QUE REPROCHAN AL ACTO RECLAMADO	Acto Reclamado viola el Derecho de Defensa e Igualdad y el Principio Jurídico del Debido Proceso
ACCIÓN PROMOVIDA POR	Estado de Guatemala
EN CONTRA DE	Corte Suprema de Justicia, Cámara de Amparo y Antejuicio
RESOLUCIÓN	Sin lugar los recursos de apelación interpuestos por el Estado de Guatemala, por medio de la Procuraduría General de la Nación, postulante, y el Ministerio de Gobernación, tercero interesado. III) Como consecuencia, se confirma la sentencia venida en grado.

<p>CONSIDERACIONES QUE DILUCIDAN CONTROVERSIA VERTIDA</p>	<p>CONSIDERANDO PRIMERO: "Esta Corte ha sostenido reiteradamente que es función de los jueces de trabajo declarar la existencia de simulación de contratos, en aquellas ocasiones en que constatan la concurrencia de elementos propios de una relación laboral, a pesar de haberse pretendido encubrir la esencia del vínculo jurídico subsistente entre las partes bajo una figura contractual diferente. En esos casos, si como consecuencia de un conflicto colectivo de carácter económico social existen vigentes prevenciones judiciales, el empleador, para dar por terminadas relaciones laborales, debe previamente obtener autorización judicial, de conformidad con lo previsto en los artículos 379 y 380 del Código de Trabajo"</p> <p>CONSIDERANDO TERCERO: "Esta Corte estima que los principios generales del Derecho del 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, que proyectan su eficacia al inicio, en el desarrollo y al momento de la extinción del vínculo laboral y que sirven como una especie de filtro para la aplicación de normas ajenas al Derecho del Trabajo. También ha manifestado este Tribunal, que entre los principios de mayor relevancia en materia laboral, se encuentra el de primacía de la realidad, que otorga prioridad a los hechos sobre las formas, apariencias y lo que las partes hayan convenido incluso de buena o mala fe. Mediante este principio, el contrato de trabajo es un "contrato realidad", que prescinde de las formas para hacer prevalecer lo que efectivamente sucede o sucedió, por lo que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos suscritos por las partes o acuerdos celebrados entre ellos, se debe dar preferencia a los hechos.</p>
<p>NOMBRE DEL INTERESADO</p>	<p>Byron Sánchez Dardón</p>

Como se ha venido demostrando, para los tribunales de trabajo es función declarar la existencia de un contrato de trabajo, toda vez se constaten sus elementos propios a lo largo del desarrollo del proceso, no obstante se pretenda encubrir los mismos bajo una figura plenamente contractual diferente a la existente, una vez reclamada dicha declaratoria y consecuentemente la debida protección, los órganos jurisdiccionales competentes deben realizar la declaratoria correspondiente.

En el presente caso quedó demostrada la concurrencia de los elementos constitutivos de un contrato de trabajo, razón por la cual los tribunales de trabajo, considerando la calidad de trabajador que ostentaba la parte actora el proceso legal para dar por terminado su contrato de trabajo debía seguirse conforme lo dispuesto en los artículos 379 y 380 del CT.

El postulante de la Acción Constitucional de Amparo consideró que su derecho de defensa y el de debido proceso fue transgredido, sin embargo la Corte de Constitucionalidad lo declaró sin lugar, en virtud de la valoración y estimación respecto a la naturaleza jurídica de la relación sostenida entre la parte actora y la entidad patronal y lo resuelto por los órganos jurisdiccionales en materia privativa de trabajo, así mismo consideró, de forma acertada, que la pretensión del postulante no puede ser suplida por el Tribunal Constitucional, salvo la existencia de una eminente violación a sus derechos fundamentales, situación que no se logró evidenciar en el presente caso.

Agotado el análisis del presente caso, se colige una vez más, el criterio de protección frente a los contratos administrativos por servicios profesionales y/o técnicos suscritos mediante renglones presupuestarios del Estado.

4.1.8 Expediente 26-2017

Resumen del Caso

El presente caso continua en la línea en la que una contratista que prestó sus servicios como Enfermera de un puesto de salud del Departamento de Totonicapán, éste bajo la dependencia del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social; durante el tiempo que prestó sus servicios lo hizo bajo contrato administrativo por servicios técnicos profesionales a plazo fijo y al terminar la contratista consideró la existencia de un despido directo e injustificado, ante tal situación y encontrándose el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social bajo

emplazamiento por el desarrollo de un Conflicto Colectivo de Carácter Económico Social, solicitó su reinstalación ante Juez de Trabajo y Previsión Social competente, dicho Órgano Jurisdiccional resolvió con lugar la solicitud de reinstalación, ordenando la inmediata reincorporación de la interesada al puesto de trabajo que ocupaba al momento del despido, toda vez no medió autorización judicial para su despido.

Habiendo sido notificadas las partes de la Resolución del Juez de Trabajo y Previsión Social, el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social planteó el recurso de Apelación por considerar su improcedencia, toda vez el Órgano Jurisdiccional de mérito omitió la calidad de la parte actora. Elevados los autos a la Sala de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, ésta confirmó el Auto que ordenó la reinstalación a su puesto de trabajo y de las prestaciones dejadas de percibir.

El Estado de Guatemala planteó Acción Constitucional de Amparo y para el efecto señaló una violación al derecho de defensa, de esa cuenta la Corte Suprema de Justicia, Cámara de Amparo y Antejudio conoce de la Acción de Amparo interpuesta, y en base al principio de Realismo, el Tribunal constitucional de amparo resuelve no ha lugar el amparo por improcedente, toda vez que de las constancias procesales se deriva que a la Señora María Aguaré Uz y a la entidad nominadora les unía una relación laboral, no así un contrato administrativo a plazo fijo, como se quiso hacer parecer, ello debido a que se pudo demostrar la relación de dependencia, delegación inmediata y dirección, elementos de un contrato de trabajo y es gracias a los principios rectores del derecho de trabajo que tal situación queda demostrada, ante tal situación, la disposición contenida en el Código de Trabajo para el caso en que el patrono se encuentre emplazado por el planteamiento de un conflicto colectivo de carácter económico social.

FECHA	ANALISIS JURISPRUDENCIAL
NUMERO DE EXPEDIENTE	26-2017
SENTENCIA DE FECHA	04 de mayo de 2017
DICTADA POR	Corte de Constitucionalidad
OBJETO DE LA ACCIÓN	Apelación de Sentencia de Amparo
AGRAVIOS QUE REPROCHAN AL ACTO RECLAMADO	Acto Reclamado viola el Derecho de Defensa y el Principio Jurídico del Debido Proceso, de Legalidad y de Tutelaridad
ACCIÓN PROMOVIDA POR	Estado de Guatemala
EN CONTRA DE	Corte Suprema de Justicia, Cámara de Amparo y Antejuicio
RESOLUCIÓN	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.
CONSIDERACIONES QUE DILUCIDAN CONTROVERSIA VERTIDA	Considerando I: "Esta Corte, en más de tres fallos contestes, ha respaldado las decisiones Concluyendo que si se produjeran alguna de las situaciones descritas, se causaría una simulación, al pretender eludir la verdadera naturaleza del contrato celebrado mediante el uso de figuras extra laborales, lo que le produce perjuicio a la trabajadora porque se le niegan los beneficios que las normas laborales establecen a su favor; y que la sanción por ese proceder es la nulidad de lo actuado, lo que causa que los actos viciados por las normas desplazadas, sean sustituidos por las leyes atinentes, que para el caso concreto son las vigentes en el ordenamiento jurídico laboral del país de los tribunales de Trabajo y Previsión Social, por medio de las cuales declaran en el uso exclusivo de la potestad de juzgar- la existencia de una simulación de la relación laboral, en aquellos casos en que la entidad patronal o autoridad nominadora utilizan figuras legalmente establecidas en la normativa interna del país, con la finalidad de encubrir precisamente un contrato de trabajo y, por ende, evadir los efectos que de este derivan en congruencia con la legislación laboral vigente. El respaldo por parte de esta Corte a las decisiones que en ese sentido emiten los tribunales mencionados, es procedente al no advertirse vulneración a derechos fundamentales, situación que conlleva la denegatoria de la tutela constitucional solicitada. Además, al estar emplazada la autoridad nominadora, toda terminación de vínculo laboral debe ser autorizada por autoridad jurisdiccional competente"

	<p>Considerando Tercero: "... Mediante este principio, el contrato de trabajo es un contrato realidad, que prescinde de las formas para hacer prevalecer lo que efectivamente sucede o sucedió, por lo que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos suscritos 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 al 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 jure todas las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a los trabajadores, que fueran expresadas en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento. Concluyendo que si se produjeran alguna de las situaciones descritas, se causaría una simulación, al pretender eludir la verdadera naturaleza del contrato celebrado mediante el uso de figuras extra laborales, lo que le produce perjuicio a la trabajadora porque se le niegan los beneficios que las normas laborales establecen a su favor; y que la sanción por ese proceder es la nulidad de lo actuado, lo que causa que los actos viciados por las normas desplazadas, sean sustituidos por las leyes atinentes, que para el caso concreto son las vigentes en el ordenamiento jurídico laboral del país. Al efectuar el análisis de las constancias procesales, se establece que la Sala cuestionada, al valorar la prueba aportada por las partes, determinó...la existencia de un vínculo económico jurídico, porque la prestación de los servicios fueron en forma personal bajo la dependencia continua y bajo la dirección inmediata o delegada a cambio de una retribución, elementos esenciales de un contrato de trabajo, los cuales se dieron desde el inicio de la relación –dos de enero de dos mil once–, hasta su finalización –catorce de enero de dos mil catorce–.</p>
<p>NOMBRE DEL INTERESADO</p>	<p>María Aguaré Uz</p>

Del análisis realizado al presente caso, es menester indicar que la Corte de Constitucionalidad resolvió que la norma sustantiva y adjetiva laboral fue aplicada correctamente por los órganos jurisdiccionales en materia Laboral, en virtud de

que el vínculo sostenido entre las partes concurría en uno de índole laboral, puesto que fue demostrada la continuidad, la naturaleza de la prestación y las atribuciones que tenía; por lo que esta misma valoró el actuar de la entidad recurrida y concluyó en la inexistencia de agravio alguno a los derechos fundamentales del postulante, advirtiendo que el Órgano Jurisdiccional hizo la declaratoria correspondiente en cuanto a la relación laboral sostenida y en ese sentido, el alcance de las prevenciones decretadas durante el planteamiento de un conflicto colectivo era inminente.

4.2 De la Discusión de los Resultados

En el presente capítulo se puso a conocimiento una serie de casos en los cuales se debatió el alcance de la disposición relacionada a la terminación de los contratos por servicios técnicos y/o profesionales mediante renglones presupuestarios del estado, cuando una entidad patronal del Sector Público se encuentra emplazada en virtud del planteamiento de un conflicto colectivo de carácter económico social, discusión válida, toda vez que existen posturas que defienden la naturaleza jurídica de dichos contratos y con ello desvirtúan la posibilidad de la aplicabilidad del artículo 380 del Decreto 1441 del Congreso de la República, y otras tantas que pretenden desvirtuar su naturaleza, con el firme propósito de sobreponer los principios rectores del derecho de trabajo aplicados a hechos reales de relevancia jurídica dentro del plano laboral.

De los expedientes anteriormente analizados se comprobó que, en principio el criterio de la Corte de Constitucionalidad en Sentencias de Amparos, los cuales han sido interpuestos en casos en que los órganos jurisdiccionales en materia Privativa de Trabajo, en Primera Instancia y en Apelación, ordenaron la reinstalación de Contratista de Servicios Profesionales y/o Técnicos por Renglones Presupuestarios del Estado, es denegar los mismos por considerar que lo que en realidad pretenden las entidades empleadoras, es accionar a efecto de que el referido Tribunal Constitucional entre a conocer como una tercera instancia

revisora que resuelva sus inconformidades por lo resuelto en jurisdicción privativa laboral, en ese sentido agrega que la simple inconformidad de los autos no representa verdaderamente una vulneración a sus derechos fundamentales, así mismo mantiene el criterio que los Tribunales de Trabajo están plenamente facultados para declarar la procedencia de una reinstalación y con ello determinar el alcance de la misma a un contrato administrativo, toda vez se haya comprobado la verdadera naturaleza jurídica de los mismos.

Es menester hacer énfasis al Expediente 2186-2012, en virtud de los elementos que se pusieron a consideración del Tribunal Constitucional y su resolución constituye un precedente al ser el primer caso en el que los Tribunales de Trabajo y Previsión Social le reconocen y declaran una relación laboral a un contratista que prestaba sus servicios profesionales, ya que en el mismo se configuraban los elementos de un contrato de trabajo, en ese sentido los tribunales de trabajo ordenaron el pago de indemnización, de prestaciones y de bonos y bonificaciones dejadas de percibir durante el tiempo que duro la simulación; la controversia de este caso surgió ante la terminación del contrato sin haber mediado autorización judicial para el efecto, estando la entidad emplazada por el desarrollo de un conflicto colectivo.

Se logró determinar la particularidad de un caso en el que entró en vigencia lo regulado por el artículo 380 del CT, cuando el Juez competente ordenó la reinstalación de una persona contratada bajo el renglón cero veintinueve (029), sin embargo esta se dio únicamente por el tiempo restante para el cumplimiento del plazo del contrato; es un caso que merece resaltarse puesto que a diferencia de los casos presentados a lo largo del cuarto capítulo, la reinstalación procedió como a la de un contrato a plazo fijo, toda vez que no se comprobaron los elementos de un contrato por tiempo indefinido; la CC para la resolución de ello hizo mención que la referida norma legal no alude ni hace distingo sobre el tipo de contrato de trabajo que necesite autorización Judicial para darse por terminado.

Así mismo se determinó que, en cada caso en particular, se desprende la mera aplicación del principio de primacía de la realidad, de cuyo estudio consiste que, en caso de discrepancia entre lo derivado de documentos, actas, o acuerdos entre las partes y lo sucedido en la práctica deberá resolverse conforme ésta última, esto en beneficio del trabajador. Dicha interpretación ha permitido la aplicación de las prevenciones decretadas por los tribunales de trabajo conforme lo dispuesto en los artículos 379 y 380 del Decreto 1441, del Congreso de la República, Código de Trabajo.

A ese respecto la Corte de Constitucionalidad ha sostenido en forma conteste, que en los casos en que se determine una simulación, si el empleador se encuentra emplazado derivado de conflicto colectivo de carácter económico social, para dar por terminadas relaciones laborales, aquél debe obtener previamente la autorización judicial⁸⁴

En ese mismo orden de ideas, la CC ha manifestado:«*que entre los principios de más relevancia en materia laboral se encuentra el de primacía de la realidad, principio que otorga prioridad a los hechos sobre las formas o apariencias o lo que las partes hayan convenido incluso de buena o mala fe.*»⁸⁵ De ese modo, se ha logrado poner fin a numerosos casos en los que ha estado en tela de juicio el alcance de lo establecido por la referida norma del CT para el caso en que la prestación de servicios se ha dado mediante un contrato administrativo y con ello dar respuesta al planteamiento de la investigación.

De esa cuenta se logró determinar que el criterio seguido por los Órganos Jurisdiccionales en materia de Trabajo, así como de la Corte de Constitucionalidad es protector a los intereses del trabajador, cuando su relación de trabajo es encubierta o simulada bajo un contrato administrativo por servicios profesionales y/o técnicos y es por ello que los Tribunales de Trabajo mandan su inmediata

⁸⁴Corte de Constitucionalidad, Sentencia emitida en Expediente 3818-2016

⁸⁵ Corte de Constitucionalidad, Sentencia emitida en Expediente 5600-2017, de fecha 26 de febrero de 2018, Página 8 de 14

reinstalación ya sea como contratos a plazo fijo o por tiempo indeterminado, ante la falta de autorización judicial conforme lo establece el Código de Trabajo para las entidades emplazadas.

De lo anteriormente expuesto, se concluye que ante la controversia generada con ocasión de la terminación de contratos administrativos por servicios profesionales y/o técnicos con una entidad del sector público emplazada, deberá seguirse lo dispuesto por el Código de Trabajo, aunque en principio no se tenga como un tema laboral, pues como a lo largo del presente trabajo de investigación se fue evidenciando, la mayoría de veces los referidos contratos administrativos, son solo la apariencia que se le da a la verdadera relación existente entre el contratista y la entidad, ya que como pudo notarse estos mismos cumplen con todos los elementos de un contrato de trabajo auténtico, algunos toman la forma de un contrato de trabajo a plazo fijo y otros tantos la de uno a plazo indefinido, no obstante la existencia de los documentos que dieron vida a dicha relación contractual; situación que comprueba la plena aplicabilidad y validez jurídica de las prevenciones decretadas por los Jueces de Trabajo durante el desarrollo de un Conflicto Colectivo de Carácter Económico Social.

Conclusiones

1. Es criterio de la Corte de Constitucionalidad que, ante el planteamiento de una solicitud de reinstalación, es imperante demostrar los elementos constitutivos de un contrato de trabajo, ello para que esta se declare con lugar, sea ésta por el tiempo que reste para el cumplimiento del plazo del contrato o bien para la declaratoria de una relación de trabajo, por haberse probado la misma.
2. Se evidenciaron casos en los que los órganos jurisdiccionales que, de acuerdo a las constancias procesales, constaron la verdadera naturaleza jurídica de un contrato administrativo de servicios profesionales y/o técnicos, en aplicación de los principios del Derecho de Trabajo y con ello han ordenado la inmediata reinstalación en su puesto de trabajo, toda vez que el empleador omitió proceder conforme lo establecido por el Decreto 1441 del Congreso de la República, durante el planteamiento de un conflicto colectivo de carácter económico social.
3. Ha sido criterio de la Corte de Constitucionalidad brindar protección a los Contratos por Servicios Profesionales y/o Técnicos, bajo el amparo de los principios jurídicos del trabajo, de las normas establecidas en el Código de Trabajo y del análisis de los elementos fácticos de los elementos de un contrato de trabajo y su debido encuadramiento a la realidad jurídica de una persona que presta sus servicios profesionales y/o técnicos en virtud de un contrato administrativo.
4. De acuerdo al análisis de jurisprudencia realizado en el presente trabajo de investigación, el criterio de la Corte de constitucionalidad respecto a los contratistas es eminentemente protector ya sea su contrato encuadre en un contrato de trabajo a plazo fijo o por tiempo indefinido.

5. Si durante el desarrollo de un proceso de reinstalación queda demostrado que un contrato por servicios profesionales y/o técnicos simula un contrato a plazo fijo, éste debería ser reinstalado como un contrato de trabajo auténtico.
6. Se determinaron dos criterios por parte de los Tribunales de Trabajo y de la Corte de Constitucional que protegen al trabajador ante la terminación de un contrato administrativo sin contar con autorización judicial, criterio bajo el cual se les reconoce su relación laboral, sea esta mediante un contrato de trabajo por tiempo indefinido o bien a plazo fijo.
7. Se determinó el expediente que dio pie a casos en los que el trabajador logra demostrar su relación laboral, pese a la existencia de un Contrato por Servicios Profesionales, al momento en que la entidad pública puso fin al mismo sin haber solicitado autorización judicial para el efecto, éste pudo probar la simulación y reclamar el pago de indemnización, así como de las prestaciones dejadas de percibir durante el tiempo que duro la simulación.
8. Ha sido criterio de los Jueces de Trabajo y Previsión social que una persona que ha prestado sus servicios mediante contrato administrativo, en aplicación de los principios rectores del derecho de trabajo, podrá ser reinstalado por el tiempo faltante para el cumplimiento del plazo pactado, toda vez que se haya omitido la autorización judicial para la terminación de su contrato estando emplazada la entidad.

Recomendaciones

1. Al momento de dirimir un conflicto surgido por la terminación de un contrato por servicios profesionales y/o técnicos mediante contrato administrativo con el sector público, es de vital importancia la observancia de los expedientes analizados toda vez ha sido criterio de la corte de Constitucionalidad que la aplicación de las prevenciones es extensiva a referidos contratos en aplicación de los principios del Derecho de Trabajo.
2. A los asesores legales de los contratistas que pretendan su reinstalación, se les recomienda aportar medios de prueba para demostrar la verdadera naturaleza de los contratos administrativos.
3. A los asesores legales, durante un proceso de reinstalación invocar los principios del Derecho de Trabajo, con el propósito de dar validez jurídica a las prevenciones del artículo 380 del Código de Trabajo a los Contratos Administrativos por Servicios Profesionales y/o Técnicos.

Referencias

Bibliográficas

1. Álvarez Mancilla, Erick Alfonso, Derecho Procesal del Trabajo Colectivo. Primera Edición, Guatemala, 2013.
2. Calderón Morales, Hugo Haroldo., *Derecho Administrativo I*, Guatemala, Estudiantil Fénix, 2002, Quinta Edición
3. Castillo González, Jorge Mario; Derecho Administrativo Guatemalteco I. Edición actualizada; Guatemala; 2004.
4. De la Cueva Mario El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Sexta Edición; Editorial Porrúa, México, Distrito Federal 1980.
5. Derecho del Trabajo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Argentina, Editorial Heliasta, 1981.
6. Echeverría Morataya, Rolando, Derecho del Trabajo I. Tercera edición, Guatemala, Guatemala, Editorial Digital Impresos, Año 2004.
7. Fernández Madrid, Juan Carlos y otros. "Manual práctico de contratación laboral". 2da. Edición actualizada. Buenos Aires, Argentina; Editorial Errepar. 1995.
8. Fernández Molina, Luis, Derecho Laboral Guatemalteco, Primera edición Especial, Inversiones Educativas, Guatemala, 2004.
9. Fernández Molina, Luis, Derecho Laboral Guatemalteco, Guatemala, Inversiones Educativas, 2007, Segunda Edición,

10. Fernández Molina, Luis. "Derecho Laboral Guatemalteco". IUS Ediciones. Tercera Edición, Guatemala, 2008.
11. Franco López, César Landelino, Derecho Colectivo Sustantivo del Trabajo, Cuarta Edición, Guatemala 2010.
12. Franco López, César Landelino, Derecho sustantivo colectivo del Trabajo, Segunda Edición, Guatemala, Editorial Estudiantil Fenix, Año 2005.
13. Gutiérrez de Colmenares, Carmen María y Chacón de Machado, Josefina, Introducción al Derecho, Universidad Rafael Landívar, Guatemala 2003.
14. López Larrave, Mario, Síntesis del derecho del Trabajo Guatemalteco. Segunda edición; Ediciones Ius; Guatemala.
15. Manuel Carlos Palomeque López, Manuel Álvarez de la Rosa, Derecho del Trabajo. Decimoquinta edición; Editorial universitaria, Madrid, España, 2007.
16. Montoya Melgar, Alfredo. "Derecho del Trabajo". Vigésimo Octava edición. España; Editorial Tecnos. 2007.
17. Toledo Ojeda, Jorge Amilcar; La Necesaria Implementación de un Procedimiento de Compra, por el Sistema de Compras por Excepción a Nivel Nacional, Universidad de San Carlos de Guatemala, 2015

Normativas

1. Asamblea Nacional Constituyente, Constitución Política de la República de Guatemala, 1985

2. Asamblea Nacional Constituyente, Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad, Decreto 1-86
3. Congreso de la República de Guatemala, Ley de Contrataciones del Estado, Decreto 57-92
4. Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, Decreto 1441

Electrónica

1. La Terminación Anormal de los Contratos Administrativos, consulta en línea <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/juridicas/article/view/13845>; consultado el nueve de mayo de dos mil dieciocho.
2. Organismo Judicial, Guatemala, Artículo sobre el Derecho de Trabajo: http://ww2.oj.gob.gt/estadisticalaboral/index.php?option=com_content&view=article&id=109&Itemid=512; consulta realizada el dos de febrero de dos mil dieciocho.
3. Real Academia Española, Diccionario 2018, Disponible en: <http://dle.rae.es/?id=KdGWtpo>; consultado el uno de mayo de dos mil dieciocho.
4. Terille, Ricardo Alejandro, Asesor Legal del CAPSF, Artículo sobre los Honorarios Profesionales, Disponible en: http://www.capsf.org.ar/index.php?option=com_content&view=article&id=107&Itemid=211; Consulta el uno de mayo de dos mil dieciocho.

Otras Referencias

Jurisprudencia

1. Corte de Constitucionalidad. Sentencia emitida en el Expediente 1389-2012
2. Corte de Constitucionalidad. Sentencia emitida en el Expediente 3089-2013
3. Corte de Constitucionalidad. Sentencia emitida en el Expediente 3269-2013
4. Corte de Constitucionalidad. Sentencia emitida en el Expediente 2186-2012
5. Corte de Constitucionalidad. Sentencia emitida en el Expediente 5351-2016
6. Corte de Constitucionalidad. Sentencia emitida en el Expediente 3735-2014
7. Corte de Constitucionalidad. Sentencia emitida en el Expediente 181-2016
8. Corte de Constitucionalidad. Sentencia emitida en el Expediente 26-2017
9. Corte de Constitucionalidad. Sentencia emitida en el Expediente 3818-2016
10. Corte de Constitucionalidad. Sentencia emitida en el Expediente 5600-2017
11. Corte de Constitucionalidad. Sentencia emitida en el Expediente 4400-2014

Anexos

FICHA	ANALISIS DE JURISPRUDENCIA
NÚMERO DE EXPEDIENTE	
SENTENCIA DE FECHA	
DICTADA POR	
OBJETO DE LA ACCIÓN	
ACCIÓN PROMOVIDA POR	
EN CONTRA DE	
RESOLUCIÓN	
CONSIDERACIONES QUE DILUCIDAN LA CONTROVERSIA VERTIDA	