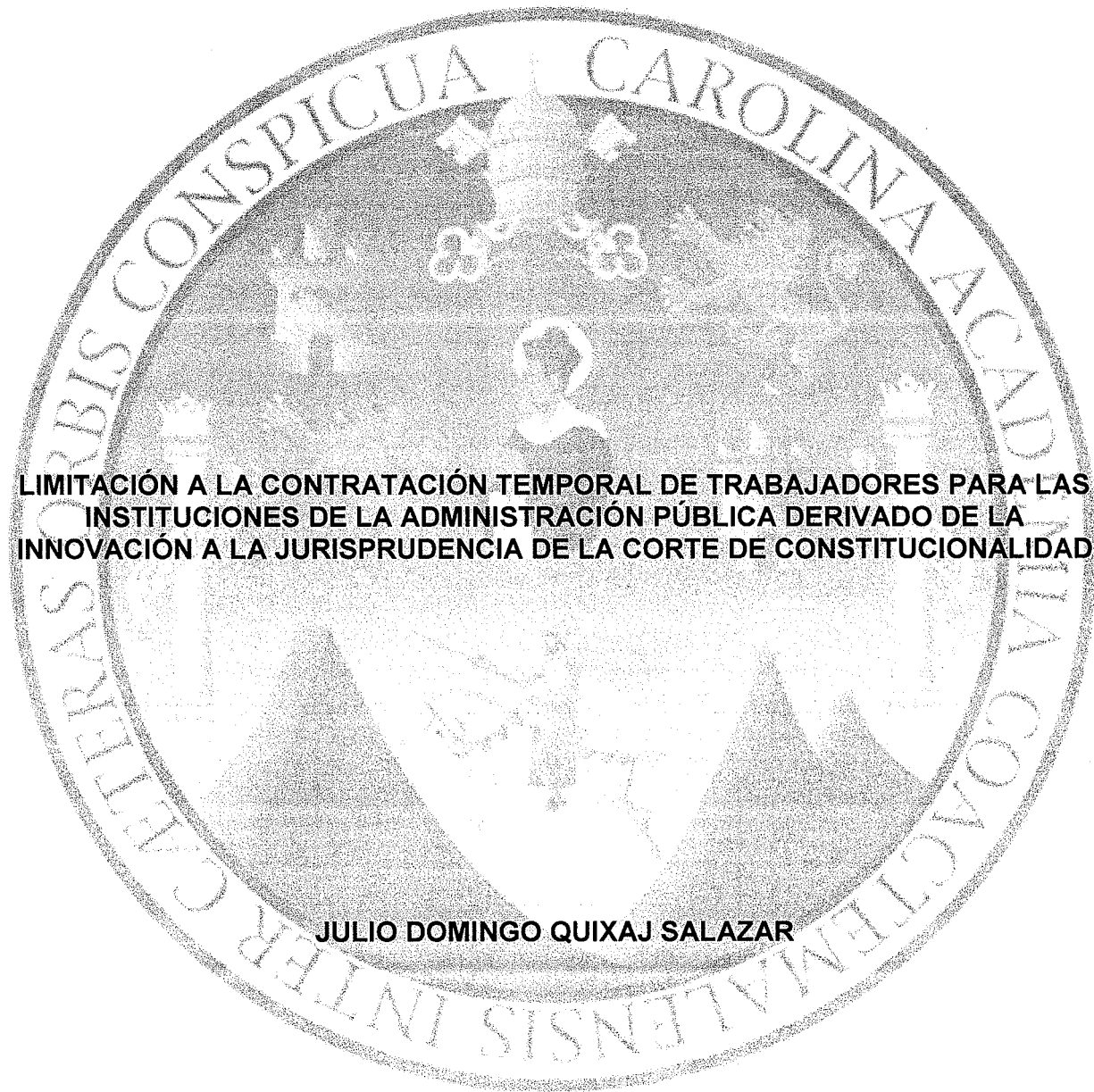


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**



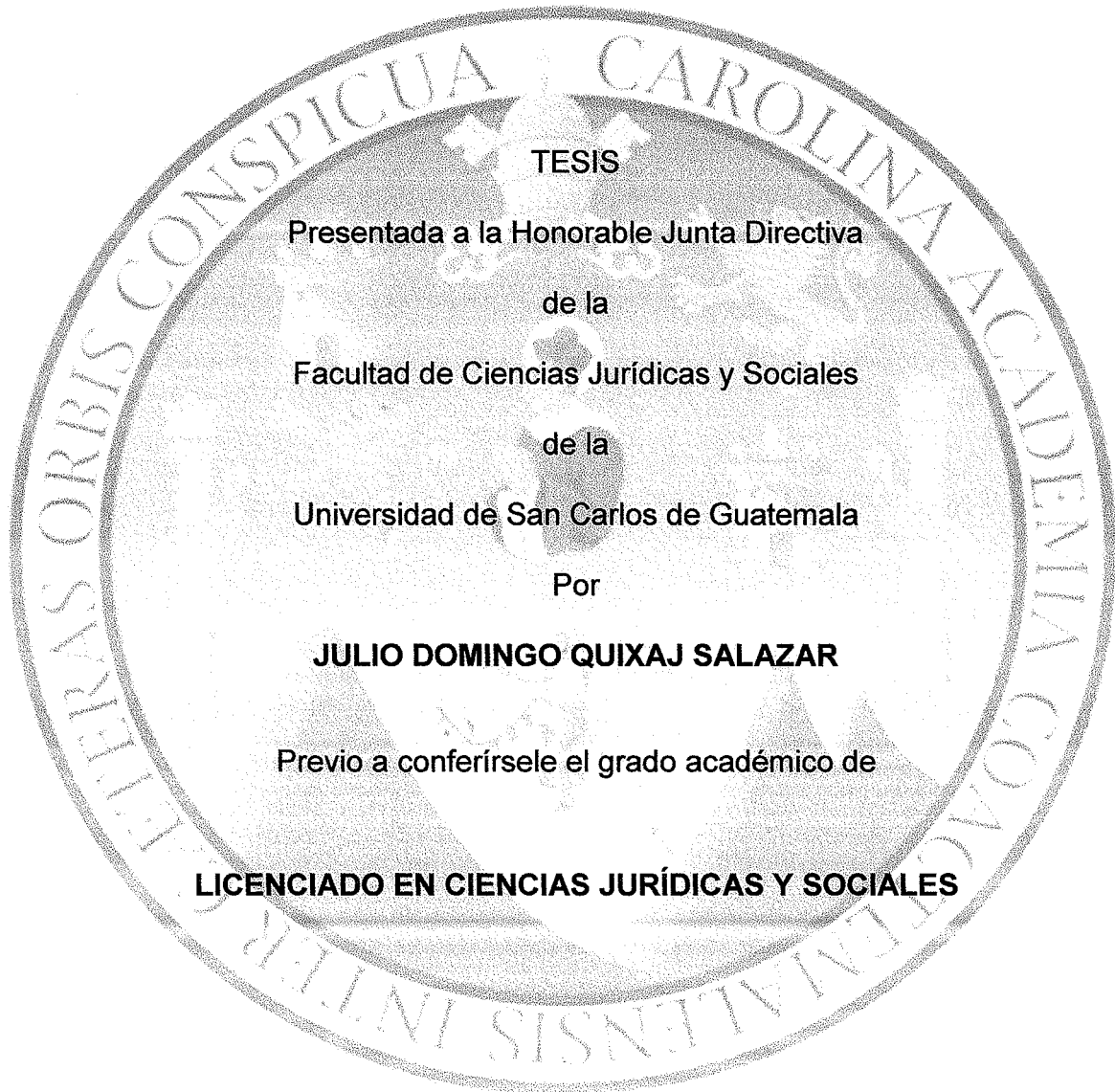
**LIMITACIÓN A LA CONTRATACIÓN TEMPORAL DE TRABAJADORES PARA LAS
INSTITUCIONES DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DERIVADO DE LA
INNOVACIÓN A LA JURISPRUDENCIA DE LA CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD**

JULIO DOMINGO QUIXAJ SALAZAR

GUATEMALA, OCTUBRE 2022

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

**LIMITACIÓN A LA CONTRATACIÓN TEMPORAL DE TRABAJADORES PARA LAS
INSTITUCIONES DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DERIVADO DE LA
INNOVACIÓN A LA JURISPRUDENCIA DE LA CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD**



TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

JULIO DOMINGO QUIXAJ SALAZAR

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, Octubre 2022

**HONORABLE JUNTA DIRECTIVA
DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
DE LA
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

DECANO:	M.S.c. Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL I:	Licda. Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
VOCAL II:	Lic. Rodolfo Barahona Jacome
VOCAL III:	Lic. Helmer Rolando Reyes García
VOCAL IV:	Br. Javier Eduardo Sarmiento Cabrera
VOCAL V:	Br. Gustavo Adolfo Oroxom Aguilar
SECRETARIO:	Licda. Evelyn Johanna Chevez Juárez

RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la Tesis.” (Art. 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de la Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).

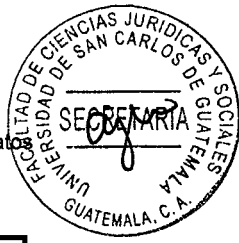
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS
PRIMER NIVEL EDIFICIO S-5

REPOSICIÓN POR: Corrección de datos
FECHA DE REPOSICIÓN: 21/04/2021



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala, 20 de marzo del año 2019

Atentamente pase al (a) profesional **MARITZA ISABEL GONZÁLEZ TEO**, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante **DOMINGO ISAÍAS QUIXAJ SALAZAR**, con carné **201014747** intitulado **LIMITACIÓN A LA CONTRATACIÓN TEMPORAL DE TRABAJADORES PARA LAS INSTITUCIONES DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DERIVADO DE LA INNOVACIÓN A LA JURISPRUDENCIA DE LA CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD**. Hago de su conocimiento que está facultado (a) para recomendar al (a) estudiante, la modificación del bosquejo preliminar de temas, las fuentes de consulta originalmente contempladas; así como, el título de tesis propuesto.

El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, la conclusión discursiva, y la bibliografía utilizada, si aprueba o desaprueba el trabajo de investigación. Expresamente declarará que no es pariente del (a) estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime pertinentes.

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.



Licda. Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
Vocal I en sustitución del Decano



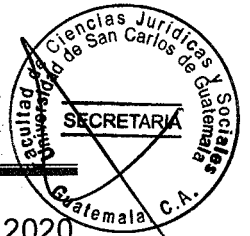
Licda. Maritza Isabel González Teo
ABOGADO Y NOTARIO
COLEGIADO 6586

Fecha de recepción: 04/09/2020

(f) _____

Asesor(a)
(Firma y Sello)

LICENCIADA
MARITZA ISABEL GONZÁLEZ TEO
ABOGADA Y NOTARIA



Guatemala, 25 de septiembre de 2020

Licenciado:
Gustavo Bonilla
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho.

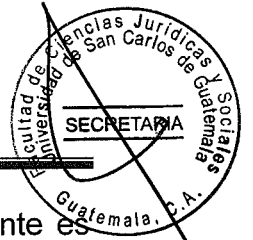


Licenciado Bonilla:

Reciba un cordial saludo, el motivo de la presente es para hacer de su conocimiento que procedí a la asesoría de tesis del bachiller **DOMINGO ISAÍAS QUIXAJ SALAZAR**, con base al nombramiento recaído en mi persona de fecha veinte de marzo del año dos mil diecinueve; intitulado: "**Limitación a la contratación temporal de trabajadores para las Instituciones de la Administración Pública derivado de la Innovación a la Jurisprudencia de la Corte de Constitucionalidad**". Después de la asesoría prestada, le informo:

- 1) El contenido científico y técnico de la tesis, es de importancia por el estudio jurídico que establece: La limitación a la contratación temporal de trabajadores para las Instituciones de la Administración Pública derivado de la Innovación a la Jurisprudencia de la Corte de Constitucionalidad.
- 2) Durante el desarrollo de la tesis se cumplieron los métodos y las técnicas de investigación acordes. Los métodos utilizados fueron histórico, inductivo y deductivo. El procedimiento para la elaboración de la misma, abarcó las técnicas de fichas bibliográficas y la documental, con las cuales se obtiene la información jurídica y doctrinaria.
- 3) La redacción de la tesis, se llevó a cabo empleando un lenguaje adecuado. Los objetivos dieron a conocer la limitación que tiene el Estado de Guatemala entidad nominadora Ministerio de Desarrollo Social, para suscribir contratos a plazo fijo o para obra determinada. Asimismo la forma en que debe apartarse la innovación de la jurisprudencia de los juzgados de trabajo y previsión social a la hora de dictar sentencia, a efecto de que sean revocados los procesos de reinstalación vigentes contra el Estado de Guatemala entidad nominadora Ministerio de Desarrollo Social cuando se conozcan en segunda instancia, acción de Amparo y ante la Corte de Constitucionalidad en apelación.

LICENCIADA
MARITZA ISABEL GONZÁLEZ TEO
ABOGADA Y NOTARIA



- 4) La contribución científica del trabajo llevado a cabo por el sustentante es fundamental para la sociedad guatemalteca, debido a que señala la importancia de las normas legales que regulan todo lo referente a la jurisprudencia en Guatemala.
- 5) La conclusión discursiva de la tesis, tiene congruencia con los capítulos desarrollados. Debido a que dirigí al bachiller durante las etapas respectivas del proceso de investigación, para emplear los métodos adecuados, que permitieron la comprobación de la hipótesis formulada.
- 6) Se utilizó bibliografía relacionada con el trabajo de tesis en el desarrollo de los cuatro capítulos.
- 7) Declaro que no soy pariente del estudiante dentro de los grados de ley y tampoco me une a él ningún vínculo.

La tesis reúne los requisitos legales del Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, y del Examen General Público, motivo por el cual emito **DICTAMEN FAVORABLE** al bachiller **DOMINGO ISAÍAS QUIXAJ SALAZAR**, para que pueda continuar con el trámite respectivo, para evaluarse posteriormente por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Abogado y Notario.

Muy atentamente,


Licda. **MARITZA ISABEL GONZALEZ TEO**

Asesora de Tesis

Colegiado 6580

Tel 23005400 extensión 2205

Licda. Maritza Isabel González Teo
ABOGADO Y NOTARIO
COLEGIADO 6580



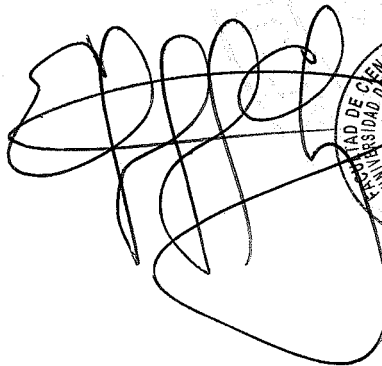
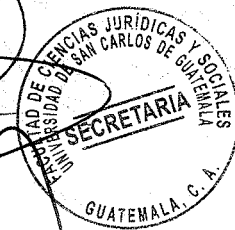
USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

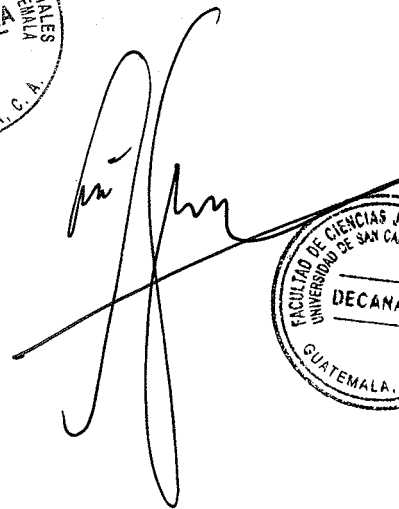
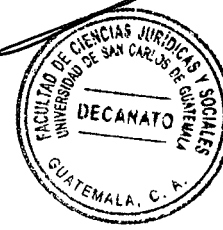


Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Ciudad de Guatemala, veinticuatro de mayo de dos mil veintiuno.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante DOMINGO ISAÍAS QUIXAJ SALAZAR, titulado LIMITACIÓN A LA CONTRATACIÓN TEMPORAL DE TRABAJADORES PARA LAS INSTITUCIONES DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DERIVADO DE LA INNOVACIÓN A LA JURISPRUDENCIA DE LA CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

AJLR/JP.

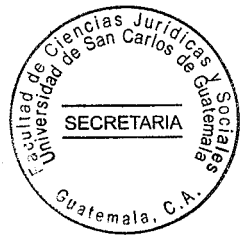







DEDICATORIA

- A DIOS:** Alabado, adorado y a él sea la gloria y la honra por siempre, por su misericordia, por caminar a mi lado y darme la sabiduría para alcanzar mis metas.
- A MI MADRE:** Rosa Edelmira Quixaj Salazar, por cuidarme, guiarme y aconsejarme con paciencia, por apoyarme, Dios te bendiga por ser una gran madre.
- A MI ABUELA:** Indalecia Miss Salazar, por brindarme consejos, con palabras sabias e iluminar mi camino.
- A MI HERMANA:** Maria Victoria Quixaj Salazar, por ser mi amiga, y llenar de alegría nuestro hogar con su llegada.
- A TI MI AMOR:** Marlen Jeanethe Reyes Orellana, Por tus cuidados, ternura, paciencia, apoyo y por el gran amor que me demuestras cada día.
- A MIS HIJOS:** Johann Isaias Quixaj Cruz, Julio David y Génesis Sofía Quixaj Reyes, por ser la fuerza que me impulsa a cumplir mis metas y la alegría del hogar.
- A TODA MI FAMILIA:** Por el apoyo brindado incondicionalmente.
- A MIS AMIGOS:** Por los momentos compartidos.
- A:** La tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala por formarme académicamente.



PRESENTACIÓN

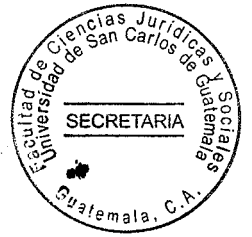
Esta investigación es de carácter científico y pertenece a un área de la ciencia del derecho administrativo mismo que es parte del derecho público, en virtud que el Estado se conforma de entidades de gobierno que se administran de forma centralizada, descentraliza y autónoma para el mejor desenvolvimiento de las mismas y la prestación de sus servicios a la población guatemalteca.

En consecuencia es importante mencionar los tipos de contratos que maneja la administración pública, los cuales son de carácter administrativo, laboral y de prestación de servicios, entre otros que puedan ser necesarios para la buena dirección de las entidades gubernamentales. Entre los sujetos que intervienen en los contratos referidos están las entidades nominadoras como tal que pueden ser Ministerios, Municipalidades, entre otras, que serán la parte contratante y las personas que prestaran sus servicios materiales o profesionales.

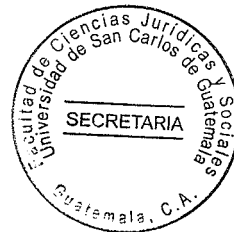
Se tiene como objetivo erradicar la limitación que tiene el Estado de Guatemala entidad nominadora Ministerio de Desarrollo Social, para suscribir contratos a plazo fijo o para obra determinada. Por lo cual se debe apartar la innovación de la jurisprudencia de los juzgados de trabajo y previsión social a la hora de dictar sentencia. Así como que sean modificados los procesos de reinstalación vigentes contra el Estado de Guatemala entidad nominadora Ministerio de Desarrollo Social cuando sean conocidos ya sea en segunda instancia, en Acción Amparo y ante la Corte de Constitucionalidad en apelación.

Respecto al aporte de la investigación es dar a conocer que la Corte de Constitucionalidad puede apartarse de ciertos fallos, razonando la innovación cuando se compruebe que los mismos son perjudiciales a los intereses del Estado.

HIPÓTESIS

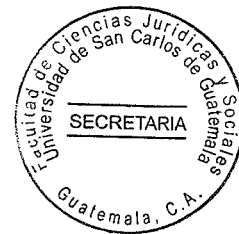


La Corte de Constitucionalidad debe de apartarse del fallo emitido, considerando la discrecionalidad del Estado de Guatemala entidad nominadora Ministerio de Desarrollo Social, para contratar servicios de personal a plazo fijo o para obra determinada y que se apegue a la jurisprudencia establecida por la Corte de Constitucionalidad en relación a los contratos a plazo fijo, criterio sostenido en las sentencias 3413-2008, 3742-2011 y 1989-2012.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Se comprobó a través del análisis de la investigación que la hipótesis planteada es factible, en virtud que algunas resoluciones de la Corte de Constitucionalidad perjudican el presupuesto de ciertas entidades públicas al ordenar en sus sentencias la reinstalación de trabajadores, como en el caso del Ministerio de Desarrollo Social el cual para su funcionamiento necesita de contratos a plazo fijo y para obra determinada, ya que ejecuta programas sociales diversos en determinados tiempos de acuerdo a las necesidades que se susciten en el país. Para el efecto la Corte de Constitucionalidad debe de apartarse de fallos emitidos en ese sentido, razonando la innovación ya que dicho Ministerio debe tener la facultad de suscribir contratos a plazo fijo o para obra determinada de manera discrecional no importando el renglón presupuestario con el que se suscriban.



ÍNDICE

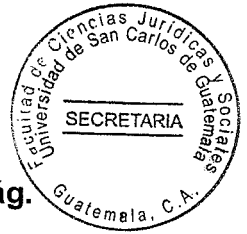
	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. Contratación administrativa y el contrato de trabajo.....	1
1.1. Contrato de trabajo.....	3
1.2. Antecedentes del derecho de trabajo y su contratación.....	4
1.3. Principios del derecho de trabajo.....	8
1.4. Elementos del contrato de trabajo.....	9
1.5. Características del contrato de trabajo.....	10
1.6. Clases de contratos de trabajo.....	12
1.6.1. Contrato por tiempo indefinido.....	14
1.6.2. Contrato a plazo fijo.....	14
1.6.3. Contrato para obra determinada.....	15
1.7. Jornadas de trabajo.....	16
1.8. Salario.....	19

CAPÍTULO II

2. Estado.....	23
2.1. Administración.....	25
2.2. Administración Pública.....	25
2.3. Ministerio de Desarrollo Social.....	26
2.4. Manual de políticas, normas, procesos y procedimientos del Ministerio de Desarrollo Social.....	28
2.5. Finalidad y limitaciones de los contratos a plazo fijo en el Ministerio de Desarrollo Social.....	30
2.6. Finalidad y limitaciones en los contratos para obra determinada en el Ministerio de Desarrollo Social.....	31
2.7. Marco legal.....	32



Pág.

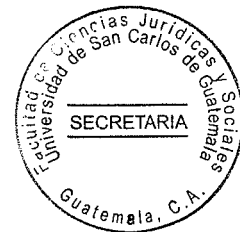
2.7.1. Constitución Política de la República de Guatemala.....	32
2.7.2. Ley de Servicio Civil.....	33
2.7.3. Acuerdo Gubernativo No. 87-2012 del Presidente de la República.....	38
2.7.4. Acuerdo Ministerial No. 07-2012, Reglamento Interno del Ministerio de Desarrollo Social.....	40

CAPÍTULO III

3. Jurisprudencia.....	43
3.1. Innovación y jurisprudencia del expediente 2977-2017.....	44
3.2. Contratos a plazo fijo o para obra determinada según resoluciones de la Corte de Constitucionalidad, criterio sostenido en las sentencias 3742-2011 y 1989-2012.....	47
3.3. Discrecionalidad del Estado de Guatemala entidad nominadora Ministerio de Desarrollo Social.....	51
3.4. Reinstalaciones ordenadas al Ministerio de Desarrollo Social tomando como criterio la innovación para dictar sentencia.....	52

CAPÍTULO IV

4. Limitación a la Contratación Temporal de Trabajadores para las Instituciones de la Administración Pública derivado de la Innovación a la Jurisprudencia de la Corte de Constitucionalidad.....	53
4.1. Discrecionalidad del Estado de Guatemala para suscribir contratos a plazo fijo u obra determinada.....	57
4.2. Personal temporal.....	58
4.3. Ventajas de la contratación temporal.....	58
4.4. Manual de Clasificaciones Presupuestarias para el Sector Público..	59
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	63
BIBLIOGRAFÍA.....	65



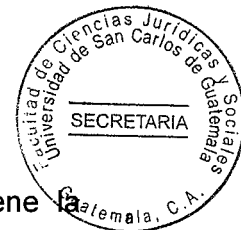
INTRODUCCIÓN

La investigación pertenece al área del derecho público por referirse a la contratación del personal de la administración pública, de acuerdo con el presupuesto que es asignado a cada una de las instituciones del Estado, estas deben procurar el buen uso de los recursos económicos teniendo una partida presupuestaria que incluirá los gastos e ingresos programados para un ejercicio económico a lo largo de cada año.

Por tal motivo, en el sector público específicamente en el Ministerio de Desarrollo Social dentro del presupuesto de su administración una parte del mismo es utilizada para la contratación del personal de forma temporal que se necesite para la ejecución de proyectos de conformidad con lo establecido en el Manual de Clasificaciones Presupuestarias para el Sector Público de Guatemala, Manual de Políticas, Normas, Procesos y Procedimientos del Ministerio de Desarrollo Social, Ley de Contrataciones del Estado, Ley de Servicio Civil, entre otras leyes relacionadas por los diferentes tipo de contratos laborales y de prestación de servicios.

En consecuencia, el objetivo principal de la investigación es erradicar la limitación que tiene el Estado de Guatemala entidad nominadora Ministerio de Desarrollo Social, para suscribir contratos a plazo fijo o para obra determinada. Además se debe apartar la innovación de la jurisprudencia de los juzgados de trabajo y previsión social a la hora de dictar sentencia. Asimismo es importante que sean modificados los procesos de reinstalación vigentes contra el Estado de Guatemala entidad nominadora Ministerio de Desarrollo Social cuando sean conocidos ya sea en segunda instancia, en Acción Amparo y ante la Corte de Constitucionalidad en apelación.

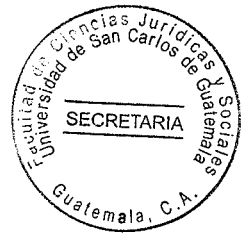
Los sujetos que intervienen en el problema son: los jueces, magistrados, las autoridades de la entidad nominadora Ministerio de Desarrollo Social y los trabajadores que demandan prestaciones que no les corresponden de acuerdo a la forma de contratación establecida para la prestación de sus servicios ante una institución pública.



Los capítulos se desarrollan de la siguiente forma: el primer capítulo, contiene la contratación administrativa y el contrato de trabajo; el segundo se refiere al Estado; el tercero indica lo relacionado a la jurisprudencia; y el cuarto capítulo hace mención de la Limitación a la Contratación Temporal de Trabajadores para las Instituciones de la Administración Pública derivado de la Innovación a la Jurisprudencia de la Corte de Constitucionalidad

Los métodos utilizados fueron: histórico, inductivo y deductivo

Para la solución de la problemática se debe respetar la discrecionalidad que tiene el Ministerio de Desarrollo Social entidad nominadora, en lo que respecta a la contratación del personal a plazo fijo o forma temporal y para obra determinada sin ser condenado por una sentencia a una reinstalación o pago de prestaciones que no corresponden. Esta herramienta es un aporte para dar a conocer la innovación y jurisprudencia que se puede suscitar dentro de los fallos de la Corte de Constitucionalidad. Por lo cual es un material de apoyo para consultas tanto de estudiantes de derecho como para cualquier persona individual y jurídica.

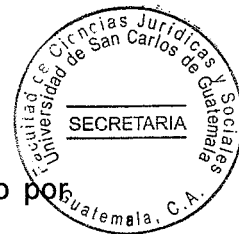


CAPÍTULO I

1. Contratación administrativa y el contrato de trabajo

Romero Pérez, Jorge Enrique. En su obra Derecho administrativo especial: contratación administrativa, define al Contrato Administrativo: “El contrato Administrativo es distinto del contrato civil. Su naturaleza responde a la concepción de ser un acto de colaboración voluntaria con la Administración Pública, destinado a satisfacer funciones esenciales del Estado, es decir, fines públicos; disfrutando la Administración de Prerrogativas que se concretan en facultades (dirección, modificación, resolución, ejecución, etcétera). Este convenio es un acuerdo de voluntades generador de obligaciones y por ello sinalagmático, celebrado entre un órgano de Estado –en ejercicio de las funciones administrativas que le competen- con otro órgano administrativo, un particular o administrado para satisfacer necesidades públicas”.

En ese mismo orden de ideas, se analiza la definición proporcionada indicando que se debe comprender que la administración pública tiene características especiales para la contratación en general y en específico de su personal, debido a que acá se deben de llenar los requisitos necesarios para poder planificar, dirigir y ejecutar obras o proyectos que beneficien a la población o que se realice por parte de las instituciones públicas un adecuado servicio a los habitantes.

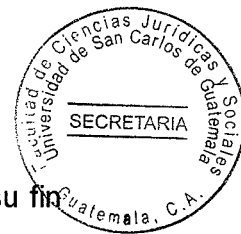


En lo que respecta a la naturaleza del contrato administrativo según lo indicado por Romero Pérez, Jorge Enrique, en su obra Derecho administrativo especial: la contratación administrativa se refiere a un acto de colaboración voluntaria con la administración pública.

En consecuencia, se tiene que dar la voluntad de las partes para que se concrete la contratación. Además en la misma obra citada en el párrafo que precede determina el autor que el fin del contrato administrativo es satisfacer las funciones que son esenciales para el Estado, es decir, el logro de los fines públicos.

Al analizar la naturaleza y el fin, se establece que el Estado necesita constantemente realizar contratos de naturaleza administrativa, civil y laboral, ya que para satisfacer y cumplir con sus funciones, dichos instrumentos jurídicos formalizan las relaciones entre las personas individuales y jurídicas.

De igual manera, Romero Pérez, Jorge Enrique, en la obra anteriormente citada define los Principios de la Contratación Administrativa, los cuales tienen rango Constitucional, dichos Principios, *numerus apertus*, son: competencia, seguridad, igualdad, transparencia, libre, abierta y amplia participación; eficiencia, publicidad, equidad, reajuste de precios, igualdad de oportunidades, control de procedimientos, buena fe y mutabilidad del contrato.



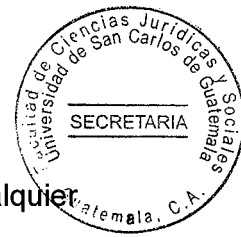
Estos mandatos constitucionales van encaminados al bien común, en virtud que su fin es que exista en la contratación administrativa igualdad de condiciones para los humanos, con equidad y transparencia, a efecto de proporcionar un adecuado manejo de la administración pública para el desarrollo del país.

Por lo anteriormente expuesto, si bien es cierto que en la administración pública tienen características especiales los contratos, en el ámbito laboral se deben de tomar en cuenta las generalidades del contrato de trabajo, las cuales se encuentran en la Constitución Política de la República de Guatemala y en el Código de Trabajo, para el efecto se explicará a continuación lo más importante:

1.1. Contrato de trabajo

Es el documento legal por medio del cual se plasma la voluntad de las partes para la realización de una contraprestación, es decir que una de las partes asignará a la otra determinadas actividades o tareas a cambio de un incentivo económico denominado salario.

De acuerdo al Artículo 18 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala se establece lo siguiente: “Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y



dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.”

Derivado de lo anterior, se puede comprender que los sujetos que intervienen en los contratos individuales de trabajo se denominan patrono y trabajador. Siendo el patrono el que contrata los servicios de otra persona con calidad de empleado para que este ejecute una labor a cambio de una remuneración en determinado tiempo, modo y lugar.

1.2. Antecedentes del derecho de trabajo y su contratación

La importancia del papel que juega el trabajo en la aparición de la vida social desde punto de vista siguiente: “La sociedad humana es una parte específica del mundo material, sujeta a sus propias leyes de existencia y desarrollo”.¹

Es decir, que desde la aparición de la raza humana se ha hecho necesaria la búsqueda de medios materiales para su subsistencia, por lo que las personas tuvieron que implementar mecanismos de producir sus alimentos y vivienda. Esta situación causó que con el pasar de los años se implementaran las normas de convivencia entre la población y posteriormente la debida reglamentación jurídica que rigiera el actuar de los individuos.

¹ Facultad de Ciencias Económicas. Universidad de San Carlos de Guatemala. **Base Económica y Supraestructura Jurídico-Política.** Pág. 9



En consecuencia, se genera “La producción de bienes materiales que es la condición esencial y decisiva de la vida humana. En virtud que para vivir los hombres necesitan alimento, vestido, vivienda, combustible, etc., y para llegar a poseer esos medios de existencia necesitan producirlos”.²

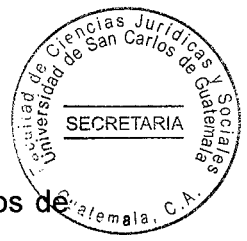
Como se mencionó con anterioridad para que las personas puedan sobrevivir necesitan de fuentes de trabajo productivas, es decir que deben producir todos los bienes como una casa donde vivir, el menaje de casa, comida, vestimenta y medios para movilizarse de un lugar a otro.

Para el efecto es importante mencionar las nociones del derecho de trabajo en virtud que: “En un principio, y en función de su origen, se le llamó legislación Industrial o leyes de Trabajo Industrial; años más tarde, algunos profesores hablaron de Derecho Obrero. Todas estas denominaciones sirvieron para hacer saber que las leyes y normas nuevas tenían como campo único de aplicación el trabajo en la industria. Los empleados del comercio y demás actividades económicas se regían por los códigos civiles y mercantiles y por leyes especiales; una limitación que se fue borrando paulatinamente”.³

Derivado de esta situación donde la aplicación de las leyes generales era la única protección con la que contaba la clase obrera, se realizó la lucha constante para que surgieran las leyes de ámbito laboral para que la fuerza productiva de trabajo de los

² Facultad de Ciencias Económicas. **Op. Cit.** Pág. 9

³ Redusacunoc.tripod.com>derecho del trabajo (consultado el 20 de marzo de 2020)



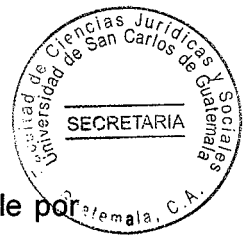
individuos estuviera regida de una sola manera y a la vez protegiera los derechos de los humanos para que los mismos pudieran realizar trabajos en los cuales les fuera remunerada su labor de acuerdo al desempeño de sus actividades ante sus empleadores. Además surgieron leyes específicas en materia de trabajo como en el caso de la Ley del Servicio Civil que rige la contratación de personal de las instituciones y organismos del Estado para la prestación de los servicios públicos.

En lo que respecta a los antecedentes del contrato de trabajo se puede indicar que: “Tiene origen en dos instituciones romanas: la *Locatio conductio operis* y la *Locatio Conductio Operarum*. La *Locatio conductio operis* o Arrendamiento o Locación de Obras tiene origen en el trabajo del artesano libre de Roma que se conceptualiza como un contrato consensual mediante el cual una de las partes es obligada a efectuar una obra determinada, por encargo de otra, y ésta a pagar un precio por ella”.⁴

Es decir, que el contrato deriva de la contraprestación que existe entre dos individuos uno que es el que solicita la ejecución de determinada obra, labor o producción y la otra parte que será la que realice la actividad laboral como tal a cambio de recibir un pago dinerario.

Además “La *Locatio Conductio Operarum* o Contrato de Arrendamiento de Servicios tiene su origen en la esclavitud de Roma y consistía en el alquiler del esclavo para que realice algún servicio a otra persona que pagaba un canon al amo, por eso se conceptualiza a la *Locatio Conductio operarum* como un contrato consensual que tiene

⁴ Machicado, Jorge. **Contrato de Trabajo**. Pág. 5



lugar cuando una de las partes se obliga a prestar un servicio y la otra a pagarle por éste un precio en dinero”.⁵

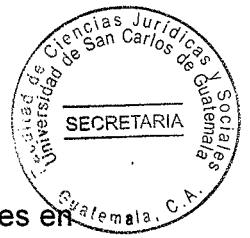
Este tipo de contrato que se menciona en el párrafo que precede se enfoca más en la prestación del servicio de la persona que será el trabajador, es decir el individuo que esté atento a las órdenes de su patrono para la realización de las actividades que se le asignen a cambio de que se le pague por su trabajo.

Es de hacer notar que de la antigüedad para la actualidad no han variado mucho las condiciones de los contratos en su esencia. Es decir, que existe esa relación de patrono y trabajador para la realización de una obra o la prestación de servicios por parte del empleado y la obligación del empleador de entregar una remuneración por el trabajo o servicio prestado.

Derivado de lo anterior, y para que sean más específicos se crean los contratos de trabajo para que la voluntad de las partes tanto de patrono y trabajador quede legalmente establecida en un documento. Con esto se asegura el cumplimiento de ambas partes de lo pactado tanto de las labores u obras a realizar como de los servicios a prestar, asimismo de las prestaciones a percibir de acuerdo a lo establecido en las normas jurídicas.

Siendo específicos en Guatemala la regulación del derecho de trabajo y la forma de contratación se encuentra en la Constitución Política de la República de Guatemala,

⁵ Machicado. *Op. Cit.* Pág. 5

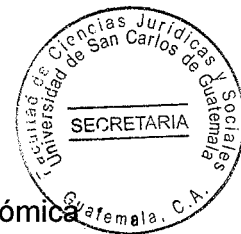


Código de Trabajo y leyes ordinarias del derecho administrativo, que son especiales en lo que respecta a la contratación del personal de las instituciones y organismos del Estado.

1.3. Principios del derecho de trabajo

El Código de Trabajo contenido en el Decreto número 1441 emitido por el Congreso de la República de Guatemala tiene estatuidos los principios ideológicos que rigen al Derecho de Trabajo, de los cuales se hará una breve exposición para una mejor comprensión de los mismos:

- a. El principio de tutelaridad: se refiere a la protección jurídica preferente que existe hacia el sector de los empleados respecto a la desigualdad económica que existe entre la contraprestación ante el empleador.
- b. Principio de garantías mínimas sociales: las cuales se refieren a que toda vez esté plasmado en una norma legal una protección o beneficio para los trabajadores estas no podrán ser tergiversadas
- c. Principio de irrenunciabilidad: este se enfoca en que al obtener las personas un trabajo, no podrán renunciar a percibir todas sus garantías mínimas establecidas.
- d. Principio de imperatividad y necesidad: lo importante acá es que por ser un derecho las prestaciones mínimas, su aplicación es de carácter forzoso por eso se le denomina imperativo.



- e. Principio realista y objetivo: su base se encuentra en la realidad social y económica de las personas para que su aplicación sea objetiva. Es decir que sea favorable para el trabajador por su condición para que exista equidad.
- f. Principio de democracia: en este principio el derecho del trabajo se organiza para proporcionar a la población una justicia social, económica y moral.

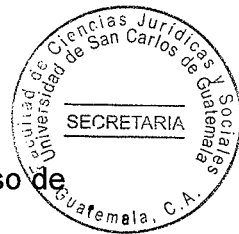
Además es importante mencionar que la naturaleza jurídica del derecho de trabajo es pública porque es de interés general que existan lineamientos para la contratación de trabajo para un efectivo cumplimiento de las normativas en beneficio de la clase trabajadora.

En consecuencia es menester mencionar algunos aspectos de los contratos de trabajo como elementos características y clases.

1.4. Elementos del contrato de trabajo

En relación a los elementos del contrato de trabajo se debe mencionar que se refieren a los elementos personales y materiales del mismo.

Respecto al elemento personal: en este se encuentran contenidas las personas que intervienen en el contrato de trabajo, siendo estas el patrono y el trabajador.



De acuerdo al Artículo 2 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula lo siguiente: “Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo”.

Es decir, que el patrono es la persona que contrata al trabajador para que le preste sus servicios quedando este obligado a efectuarlo el pago correspondiente de acuerdo al contrato de trabajo.

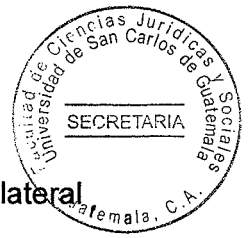
Asimismo el Artículo 3 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala establece que: “Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo”. Es decir, que el empleado es la persona que queda sujeta a las disposiciones de su patrono de acuerdo al contenido del contrato de trabajo que estos suscriban.

Por lo tanto el elemento material será el contrato de trabajo y el pago en dinero.

1.5. Características del contrato de trabajo

Se puede afirmar que el contrato de trabajo contiene las siguientes características: “Es bilateral, típico o nominado, sinalagmático, personal y oneroso”.⁶

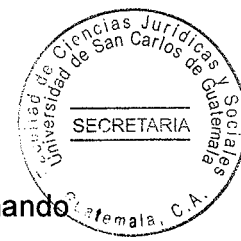
⁶ <https://derecho.laguia2000.com> (consultado el 20 de marzo de 2020)



En lo que respecta a cada una de las características se comprende que es bilateral porque intervienen las partes interesadas siendo estas el patrono y trabajador; típico porque podrá celebrarse libremente siempre y cuando pueda probarse la relación laboral; nominado en este caso se refiere a que su forma está descrita en una ley; es sinalagmático porque las partes que intervienen en el contrato tienen derechos y obligaciones que deben cumplir; personal debido a que la persona contratada para realizar las tareas laborales es quien debe cumplirlas y no puede delegarlas en otra; y oneroso debido a que el trabajador recibirá una remuneración a cambio de la prestación de sus servicios ante su empleador.

Las características varían de conformidad con los estudios realizados por diversos tratadistas, para el efecto el autor Jorge Machicado en su Obra Contrato de Trabajo clasifica a las características de la siguiente manera:

- a) Subordinación: El trabajador acata las instrucciones del empleador durante la vigencia del contrato.
- b) Dependencia: Existe un vínculo entre empleador y empleado que determina que la economía de éste último se encuentre sujeta al ejercicio de los derechos y cumplimiento de obligaciones bilaterales.
- c) Exclusividad: El trabajador en forma exclusiva prestará su fuerza de trabajo en favor del empleador, no debiendo mantener relación laboral alguna con otro empleador.
- d) Onerosidad: La relación laboral tiene como objeto para el empleador el cumplimiento de una obligación y para el empleado la remuneración.



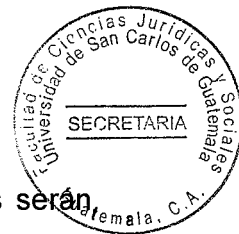
Se concluye que ambas clasificaciones de las características son aceptables tomando en consideración que todas se refieren a la relación que existe entre el patrono y el trabajador respecto a la subordinación y dependencia que se genera por el vínculo económico, jurídico y laboral, asimismo que el trabajo debe efectuarlo el empleado de forma personal con exclusividad hacia su empleador quien estará obligado a efectuarle el pago correspondiente por la realización de las tareas o la prestación de sus servicios.

1.6. Clases de contratos de trabajo

De acuerdo a la clasificación de los contratos de trabajo existen varias formas dada la necesidad de adaptación de los mismos para la contratación del personal de todos los centros de trabajo sean estos privados o del sector público, para el efecto se puede mencionar lo siguiente: “El contrato de trabajo permite la regulación de las relaciones que se crean entre los trabajadores y las empresas. La regulación laboral y el Estatuto de los trabajadores regulan los diferentes tipos de contrato de trabajo que existen. Hay multitud de clases de contratos laborales, pero algunos son solo variantes de los contratos de trabajo principales... Contrato indefinido o contrato fijo, contrato temporal, contrato de trabajo por obra y servicio, contrato eventual por circunstancias de la producción, contrato de interinidad, contrato para la formación y el aprendizaje”.⁷

Derivado de lo anterior se comprende que es diversa la clasificación de los contratos de trabajo, sin embargo en Guatemala de conformidad con la legislación los tipos de

⁷ <https://www.emprendepyme.net> (consultado el 20 de marzo de 2020)



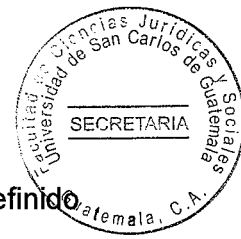
contratos de trabajo se catalogan según su forma y plazo, por su forma estos serán verbales y escritos.

De acuerdo a su forma, cuando se trate de contratos realizados de manera verbal, esta modalidad se encuentra regulada en el Artículo 27 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala: “El contrato individual de trabajo puede ser verbal cuando se refiera: a) A las labores agrícolas o ganaderas; b) Al servicio doméstico; c) A los trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días; y d) A la prestación de un trabajo para obra determinada...”

Lo descrito anteriormente, son las formas de contratación que se pueden realizar de forma verbal, debido a que las actividades a desempeñar no necesitan de tantos requisitos para la ejecución de las tareas designadas a los empleados.

En el caso de los contratos que deben celebrarse en forma escrita el Artículo 28 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala preceptúa lo siguiente: “El contrato individual de trabajo debe extenderse por escrito...”

En esta modalidad la voluntad de las partes que son el empleador y el trabajador que plasmada en el documento escrito el cual otorga certeza de la contratación quedándole a cada una de ellas una copia del mismo como constancia del acto realizado.



En cuanto a su plazo existen tres clasificaciones que son a plazo fijo, tiempo indefinido y para obra determinada.

1.6.1. Contrato por tiempo indefinido

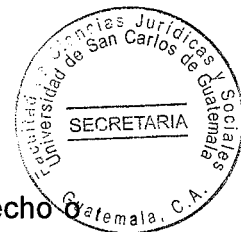
El contrato de trabajo por tiempo indefinido se refiere al documento legal en el que se plasma que el patrono adquiere los servicios de un trabajador a cambio de una retribución, sin establecerse en el mismo el tiempo de duración de la labor a desempeñar.

De acuerdo al Artículo 25 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, preceptúa en el inciso a) Por tiempo indefinido, cuando no se especifica fecha para su terminación. Esto es, que los contratos a tiempo indefinido tendrán una fecha de iniciación de la relación laboral, sin embargo no queda establecido el momento de su terminación.

1.6.2. Contrato a plazo fijo

En el contrato a plazo fijo se establecerá en el acuerdo de voluntades la fecha de iniciación de la obra o labor a realizar y la fecha de su finalización.

El Artículo 25 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, establece en el inciso b) "A plazo fijo, cuando se especifica



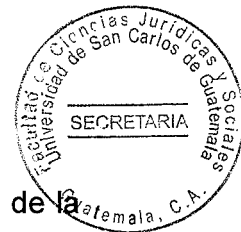
fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo. En este caso, se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en sí mismo como objeto del contrato, y no el resultado de la obra.”

De conformidad con el Artículo citado el contrato a plazo fijo es claro, en virtud que en el mismo se instituye el vencimiento del contrato independientemente de la actividad realizada por el trabajador.

1.6.3. Contrato para obra determinada

El tratadista Fournier Facio, Arturo en su obra Derecho laboral I, Volumen 1, el contrato por tiempo determinado se definirse de la siguiente manera: “El contrato por tiempo determinado, conocido también como contrato a plazo fijo, requiere de varias condiciones especiales que comprenden servicios para producir una obra determinada. Especialmente al tener en cuenta la naturaleza ocasional, temporal o efímera del servicio que se va a prestar, de modo que está sujeto a fechas, con tiempo de inicio y de finalización. Al terminar las tareas, también cesa el contrato de trabajo, sin responsabilidad para ninguna de las partes.”

Al ver la definición aportada anteriormente se determina que esta se asocia con la figura materializada en el ordenamiento jurídico específico.



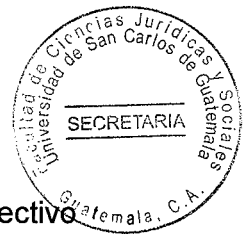
Siendo el Artículo 25 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, el que regula el contrato para obra determinada en el inciso c) “Para obra determinada, cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician 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...”

En este tipo de contrato se tomará en cuenta el tiempo que sea necesario para la realización de determinada obra, por lo que acá es importante el resultado de la misma, es decir que los trabajadores que prestaran sus servicios tienen la obligación de terminar la obra en el plazo establecido en el contrato.

1.7. Jornadas de trabajo

Las jornadas de trabajo se refieren a los horarios establecidos legalmente para la permanencia de los trabajadores en sus centros de trabajo las cuales se clasifican en jornadas ordinarias que a su vez se subdividen en diurna, nocturna y mixta; y extraordinarias.

De conformidad con el Artículo 116 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala se establece lo siguiente: “La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede ser mayor de ocho horas diarias, ni exceder de un total



de cuarenta y ocho horas a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede ser mayor de seis horas diarias, ni exceder de un total de treinta y seis horas a la semana.”

Lo citado indica que la jornada ordinaria diurna no puede ser mayor a 8 horas diarias, asimismo la jornada ordinaria nocturna será menor que la anterior debido a que el horario es más pesado para el trabajador ésta estará comprendida de 6 horas efectivas de trabajo. Asimismo se muestra que las mismas se contarán diariamente como semanalmente para que estas no sobrepasen lo establecido en la norma jurídica.

En lo que respecta a la jornada ordinaria mixta, se encuentra regulada en el Artículo 117 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala: “La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede ser mayor de siete horas diarias ni exceder de un total de cuarenta y dos horas a la semana. Jornada mixta es la que se ejecuta durante un tiempo que abarca parte del período diurno y parte del período nocturno.”

Este tipo de jornada ordinaria mixta es la que se refiere a que abarca cierto tiempo de la jornada diurna y de la nocturna, es decir que parte de ella se realizará en el día y otra parte en la noche completando de esa manera 7 horas efectivas en el desenvolvimiento de las tareas o labores asignadas; mismas que no podrán excederse de lo establecido tanto diario como semanal.



Además, se puede dar el caso de que la jornada de trabajo se presente de forma continua o discontinua, esto sucede de acuerdo a lo preceptuado en el Artículo 119 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala: “La jornada ordinaria de trabajo puede ser continúa o dividirse en dos o más períodos con intervalos de descansos que se adopten racionalmente a la naturaleza del trabajo de que se trate y a las necesidades del trabajador”.

Esto es, que durante la jornada de trabajo, el empleado tendrá derecho a espacios de descanso, lo cual será un acuerdo entre el patrono y trabajador de los descansos que gozará en el cumplimiento de su horario de trabajo por día, lo cual reflejará o será tomado como discontinuidad en la jornada laboral.

Así mismo, es importante mencionar que existe una jornada de trabajo sin límites a la cual estarán sujetos trabajadores con características especiales tal y como lo regula el Artículo 124 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala:

“No están sujetos a las limitaciones de la jornada de trabajo: a) Los representantes del patrono; b) Los que laboren sin fiscalización superior inmediata; c) Los que ocupen puestos de vigilancia o que requieran su sola presencia; d) Los que cumplan su cometido fuera del local donde esté establecida la empresa, como agentes comisionistas que tengan carácter de trabajadores; y e) Los demás trabajadores que desempeñen labores que por su indudable naturaleza no están sometidas a jornadas



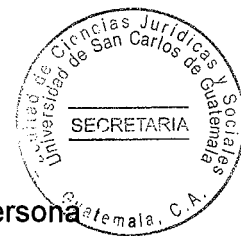
de trabajo. Sin embargo, todas estas personas no pueden ser obligadas a trabajar más de doce horas, salvo casos de excepción...”.

Por lo anterior, se puede hacer notar que toda norma tiene sus excepciones, en este caso los trabajadores que tienen cierta jerarquía, los que se encargan de la seguridad de los centros de trabajo o sean asignados para la vigilancia de otros lugares y los que tengan que realizar actividades afuera de sus sedes de trabajo no tienen una jornada laboral establecida, en virtud que puedan necesitar más tiempo para la realización de sus tareas, siempre y cuando no se excedan de 12 horas.

1.8. Salario

Es el incentivo que se otorga a todo empleado por la realización de cualquier tipo de actividad laboral para la que sea contratado, para el efecto se hace mención del Artículo 88 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, el cual preceptúa lo siguiente: “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”.

Es decir, que todo trabajador de acuerdo a la ley siempre recibirá un pago por las actividades laborales que realice de conformidad con lo acordado en el contrato de trabajo, en cualquier lugar o centro de trabajo sea este de la iniciativa privada o del



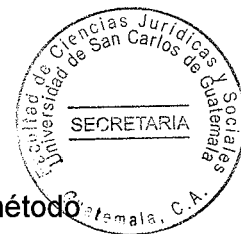
sector público. En virtud que el salario es un derecho adquirido que tiene una persona como remuneración por parte de un patrono, otorgada a cada trabajador por la labor o tarea que desempeñe.

Asimismo, puede comprenderse que el salario es "Cantidad de dinero con que se retribuye a los trabajadores por cuenta ajena. El salario se pueden clasificar de la siguiente manera: a) salario mínimo, que es el establecido por la ley como retribución mínima para cualquier trabajador; b) salario social, que es el que concede el Estado a personas sin ingresos para atender sus necesidades primarias; c) salario de tramitación, que son los salarios dejados de percibir por el trabajador durante el proceso de despido y que le son restituidos si obtiene una sentencia favorable".⁸

Toda persona que realice las labores encomendadas por el contratante recibirá una retribución que satisfaga sus necesidades. Para el efecto existen algunas clasificaciones del salario como las mencionadas en el párrafo que precede, porque hay un salario mínimo plenamente establecido, lo cual significa que un trabajador no podrá ganar menos de la cantidad acordada como mínima. Además, si por algún motivo deja de percibirlo o le es denegado todo trabajador estará en su derecho de reclamar por la vía legal.

Además, de acuerdo a la Organización Internacional de Trabajo se adoptó en 1949 y aprobó en 1952 el Convenio 95 Relativo a la Protección del Salario, por lo tanto se establece en el Artículo 1 lo siguiente: "A los efectos del presente Convenio, el término

⁸ Real Academia Española. **Diccionario de la lengua española.** del.rae.es>salario Pág. 1



salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo y fijarse por acuerdo o por la legislación nacional, que se deba en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por un empleador a un trabajador, sea por el trabajo efectuado o que deba efectuar o por servicios prestados o que deba prestar”.

Tanto las definiciones legales y doctrinarias referentes al salario determinan que este es el pago que se efectúa a los empleados por parte de los empleadores en compensación al trabajo que los mismos realizan al encontrarse sujetos a un contrato en el cual se pactaron la voluntad de las partes, en cuanto al horario de trabajo, forma de pago y actividades designadas.

El Artículo 2 inciso 1) del Convenio 95 Relativo a la Protección del Salario, preceptúa: “El presente Convenio se aplica a todas las personas a quienes se pague o deba pagarse un salario”. Es decir, que esta norma de carácter internacional se refiere a que todo trabajador debe recibir una remuneración por la prestación de sus servicios intelectuales o materiales ante un empleador.

En lo que respecta a cómo debe pagarse el salario el Artículo 3 del Convenio 95 Relativo a la Protección del Salario, establece: “1) Los salarios pagaderos en efectivo se pagarán exclusivamente en moneda de curso legal, y el pago con pagarés, vales, cupones o en cualquier otra forma que pretenda considerarse como moneda de curso legal estará prohibido. 2) La autoridad competente podrá permitir o prescribir el pago



del salario por cheque contra un banco o por giro postal, cuando este modo de pago sea de uso corriente o sea necesario a causa de circunstancias especiales...”.

En Guatemala los salarios de los trabajadores son pagaderos por medio de la moneda de curso legal que es el Quetzal, también son utilizadas cuentas de bancos que se aperturan a nombre de los empleados con la finalidad de que las instituciones o empresas privadas depositen los salarios correspondientes en las fechas establecidas en los contratos de trabajo. Algunos empleadores optan por girar cheques a nombres de sus colaboradores en los cuales les pagan sus respectivos salarios.



CAPÍTULO II

2. Estado

Siendo el Estado el conjunto de personas que conforman un territorio se le puede definir al mismo como: “La organización humana que abarca la totalidad de la población de un país, estructurada social, política y económicamente mediante un conjunto de instituciones independientes y soberanas que regulan la vida en sociedad”.⁹

De acuerdo a lo anterior, el Estado por encontrarse compuesto por los habitantes de determinada población estos delegan el poder al mismo para su adecuada organización social, política, jurídica y económica, con la finalidad de obtener el bienestar general.

También, puede definirse al estado de la siguiente manera: “El Estado es en general el reflejo en forma sintética de las necesidades económicas de la clase que gobierna la producción”.¹⁰

Este tipo de definición su enfoque va dirigido a la clase trabajadora en virtud que es la que genera la producción del país con la aportación de su fuerza de trabajo ante los empleadores que son los que conforman el sector empresarial del país así como los

⁹ <https://concepto de estado> (consultado el 14 de marzo de 2020)

¹⁰ *Ibid* Pág. 85



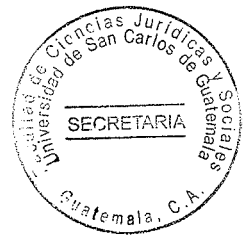
gobernantes por ser los encargados de impulsar el desarrollo, la economía, la política y la buena gobernanza a través de las normas legales.

De acuerdo al Artículo 1 de la Constitución Política de la República de Guatemala el fin del Estado es según lo establecido de la forma siguiente: “El Estado de Guatemala se organiza para proteger a la persona y a la familia; su fin supremo es la realización del bien común”.

Siendo el Estado el encargado del bienestar general de la población debe velar por el cumplimiento de las funciones de sus instituciones, por lo que dentro de las obligaciones de todo el aparato estatal está la implementación de políticas para el desarrollo del país y la búsqueda de medios productivos para la prosperidad de las familias para que tengan adecuadas condiciones de vida.

Además, el Artículo 2 de la Constitución Política de la República de Guatemala regula que los deberes del Estado son: “Garantizarle a los habitantes de la República la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona”.

Este precepto es garantista de todas las condiciones que deben tener los seres humanos para su subsistencia de forma armoniosa e integral en la sociedad. En virtud que el Estado es el encargado de promover las entornos de vida adecuados para los habitantes.



2.1. Administración

Se puede comprender que administrar significa toda planificación, organización y dirección que se realice de acuerdo a objetivos claros para su ejecución. Para el efecto se da conocer la definición siguiente: “La organización de un organismo social, y su efectividad en alcanzar sus objetivos, fundada en la habitualidad de conducir a sus integrantes”.¹¹

Toda empresa, organización u organismo público para alcanzar sus fines necesita de una adecuada administración para lo cual debe planificar en forma ordenada sus objetivos, previo a tomar decisiones, para que las mismas se transmitan a sus ejecutores por medio de directrices claras para su ejecución.

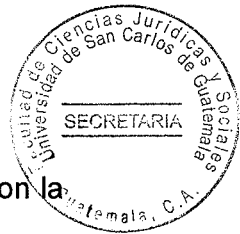
2.2. Administración Pública

“El conjunto de Órganos Administrativos que desarrollan una actividad para el logro de un fin (Bienestar General), a través de los Servicios Públicos (que es el medio de que dispone la Administración Pública para lograr el Bienestar General), regulada en su estructura y funcionamiento, normalmente por el Derecho Administrativo”.¹²

Siendo el derecho administrativo el encargado de la administración pública en esta se debe tomar en consideración la actividad que realizan estos organismos públicos,

¹¹ Calderón Morales, Hugo H. **Derecho Administrativo I**. Pág. 5

¹² Calderón Morales. **Op. Cit.** Pág. 10



debido a que su finalidad debe ser el promover el bien común de los ciudadanos con la prestación de servicios de calidad. Para el efecto necesita una serie de pasos tales como la planificación, coordinación, organización y el adecuado control dependiendo del área de la administración pública en la que se prestaran los servicios.

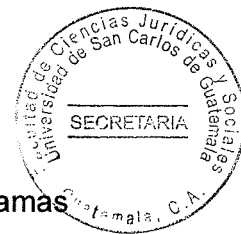
2.3. Ministerio de Desarrollo Social

Siendo el desarrollo social “Un proceso gradual y permanente para conseguir el bienestar de las personas, el cual conduce al mejoramiento de las condiciones de vida de toda la sociedad. Para ello se establecen distintos ámbitos de intervención, tales como: salud, educación, alimentación, vulnerabilidad, seguridad social, empleo y entretenimiento entre otros”.¹³

En consecuencia, por ser el Estado el encargado de velar por el desarrollo social de los habitantes se creó el Ministerio de Desarrollo Social, organismo que se encargará del progreso del país con la implementación de programas encaminados a mejorar todas las áreas indicadas en el párrafo que precede.

Para el efecto, se debe mencionar que el Ministerio de Desarrollo Social es: “Uno de los catorce ministerios que conforman el Organismo Ejecutivo del Gobierno de Guatemala, bajo la dirección del presidente de la República de Guatemala. Es el

¹³ www.mides.gob.gt (consultado el 12 de marzo de 2020)



encargado del diseño, formulación regulación, dirección y ejecución de los programas sociales del país”.¹⁴

Es decir, que todo lo referente al desarrollo social del país estará a cargo del referido Ministerio de conformidad con la legislación guatemalteca. Debido a que este será el ente estatal que promoverá diversos programas sociales, con la finalidad de mejorar las condiciones de vida de los guatemaltecos más necesitados.

De conformidad con la legislación específica el Artículo 31 Bis de la Ley del Organismo Ejecutivo Decreto 114-97 del Congreso de la República de Guatemala establece lo siguiente:

“Al Ministerio de Desarrollo Social, como ente rector, le corresponde diseñar, regular y ejecutar las políticas públicas orientadas a mejorar el nivel de bienestar de los individuos o grupos sociales en situación de pobreza y pobreza extrema, de manera que se les dote de capacidades y oportunidades para mejorar sus condiciones de vida, asegurando el respeto de sus derechos humanos y constitucionales. Deberá cumplir y hacer que se cumpla el régimen jurídico concerniente al diseño, ejecución, organización, coordinación, control y prestación de los servicios relacionados con los programas sociales...”.

Promover cambios para el desarrollo social le corresponde al Ministerio en mención, en virtud que este verificará las condiciones de vida de la población para implementar

¹⁴ <https://www.guatemala.gob.gt> (consultado el 12 de marzo de 2020)



mecanismos que logren el desarrollo de la sociedad, en cumplimiento a la Constitución Política de la República de Guatemala y la Ley del Organismo Ejecutivo.

2.4. Manual de políticas, normas, procesos y procedimientos del Ministerio de Desarrollo Social

De acuerdo con el manual el Ministerio de Desarrollo Social podrá realizar todo tipo de contrato ya sea de compraventa de insumos, materiales o cualquier bien; asimismo la prestación de algunos servicios necesarios para la entidad. Las contrataciones se ejecutan en cumplimiento de esta norma interna y además se acata todo lo relacionado para estas negociaciones o acuerdos de voluntades lo contenido en leyes específicas como la Ley de Contrataciones del Estado.

El manual contiene las reglas a seguir en las políticas y procesos a desarrollarse dentro del Ministerio de Desarrollo Social para la estabilidad y efectividad de las estrategias sociales a implementarse. Es decir que facilita y orienta al personal respecto al manejo y técnicas a utilizar durante los procesos de contratación cualquiera que sea su índole.

Es importante mencionar este tipo de contrataciones de carácter administrativo, en virtud que tienen relación con el personal a cargo del referido Ministerio, debido a que los trabajadores contratados y designados para la realización de actividades laborales como ésta deben tener características especiales.



Derivado de lo anterior, por tratarse de todo tipo de contratación y hasta de la contratación del personal necesaria para desempeñar las funciones del Ministerio de Desarrollo Social, se hace alusión a una de las formas contractuales existentes en Guatemala, de acuerdo a lo indicado en las normas jurídicas que regulan la contratación estatal.

El Artículo 32 de la Ley de Contrataciones del Estado Decreto número 57-92 del Congreso de la República de Guatemala que regula lo siguiente: "Para la contratación de servicios profesionales individuales en general, deberá generarse como mínimo términos de referencia que defina el alcance y objetivo de la contratación, el detalle de actividades y resultados esperados, perfil de la persona individual a contratar, definiendo la capacidad profesional requerida para su evaluación, así como el periodo y el monto de la contratación".

Los contratos de servicios profesionales es una modalidad de contrato que se refiere a que el personal contratado bajo este sistema deberá ser profesional o técnico de una materia específica de acuerdo a los requisitos requeridos para el trabajo a desempeñar en el lugar o centro de trabajo, estableciéndose la duración y remuneración de la actividad laboral a realizar.

No obstante, del sentido del contrato de servicios profesionales al que se hace referencia de conformidad con lo establecido en la ley, este ha sido desvirtuado porque



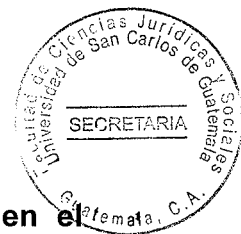
en algunas ocasiones la contratación se realiza con personas que no llenan el perfil de profesionales o técnicos en una materia específica.

2.5. Finalidad y limitaciones de los contratos a plazo fijo en el Ministerio de Desarrollo Social

Es de considerar limitada la discrecionalidad del Estado de Guatemala al momento de suscribir contratos derivado de la innovación de la Corte de Constitucionalidad, debido a que el mencionado órgano jurisdiccional de rango constitucionalidad a través del fallo 2977-2017 ha declarado reinstalaciones de trabajadores que suscribieron contratos a plazo fijo y que con dicho fallo independientemente de los motivos que lo causen, crea una limitación ya que sienta un antecedente tal y como se indica a continuación:

El Artículo 43 de la Ley de Amparo y Exhibición Personal Decreto número 1-86 de la Asamblea Nacional Constituyente: "...La Corte de Constitucionalidad podrá separarse de su propia jurisprudencia".

En consecuencia, el referido precepto legal faculta a la Corte de Constitucionalidad a separarse de la emanación de su jurisprudencia, cuando el objetivo de la misma no beneficie como se había previsto, por lo tanto podrá innovarse razonándose tal decisión.

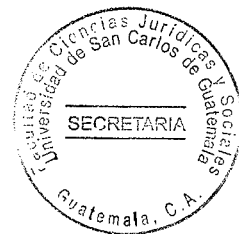


2.6. Finalidad y limitaciones en los contratos para obra determinada, en el Ministerio de Desarrollo Social

Se debe de tomar en consideración que muchas instituciones del Estado como el Ministerio de Desarrollo Social, para el desarrollo de sus funciones y el cumplimiento de sus fines necesita de la contratación de personal por medio de contratos a plazo fijo y para obra determinada.

Para el efecto, se hace mención de los límites de los egresos y sus destinos que tienen los organismos del Estado en los recursos que tienen a sus disposición, lo cual se encuentra regulado en el Artículo 26 de la Ley Orgánica del Presupuesto Decreto 101-97 del Congreso de la República de Guatemala: “Los créditos contenidos en el presupuesto general de ingresos y egresos del Estado, aprobados por el Congreso de la República, constituyen el límite máximo de las asignaciones presupuestarias. No se podrán adquirir compromisos ni devengar gastos para los cuales no existan saldos disponibles de créditos presupuestarios, ni disponer de estos créditos para una finalidad distinta a la prevista”.

En ese mismo orden de ideas, se puede decir que es de suma importancia, que el Estado de Guatemala entidad nominadora Ministerio de Desarrollo Social tenga la facultad de suscribir contratos a plazo fijo o para obra determinada de manera discrecional no importando el renglón presupuestario con el que se suscriban.



2.7. Marco Legal

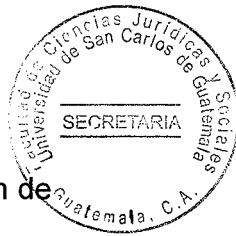
Los fundamentos y características para la contratación del personal administrativo de las instituciones públicas u organismos del Estado se encuentran en la Constitución Política de la República de Guatemala por ser la Ley suprema del país en la Ley del Servicio Civil y en normas y reglamentos internos de las instituciones como sucede en el caso de la entidad nominadora Ministerio de Desarrollo Social.

2.7.1. Constitución Política de la República de Guatemala

Respecto a los trabajadores del Estado el Artículo 107 de la Constitución Política de la República de Guatemala preceptúa lo siguiente: “Los trabajadores del Estado están al servicio de la administración pública y nunca de partido político, grupo, organización o persona alguna”.

Esta normativa se refiere a que todo trabajador que preste sus servicios en cualquier institución u organismo del Estado debe desempeñar sus labores en cumplimiento a normativas y reglamentos del país, a efecto de otorgar a la población una atención de calidad.

Además, el Artículo 108 de la Constitución Política de la República de Guatemala regula lo siguiente: “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”.

En virtud de lo anterior, es de comprender que si bien es cierto que la norma suprema establece la forma de contratación del personal de la administración pública también existe una ley específica que es la del Servicio Civil, sin embargo en la misma Constitución se da la excepción a la norma debido a que algunas instituciones se registrarán específicamente con sus normativas internas por disposición estatal siempre enfocadas en la eficacia de la contratación de los trabajadores en beneficio de la población guatemalteca.

2.7.2. Ley de Servicio Civil

La clasificación del personal que prestará servicio de orden laboral en las instituciones del Estado se encuentra regulado en el Artículo 31 de la Ley de Servicio Civil Decreto Número 1748 del Congreso de la República de Guatemala de la siguiente manera: “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”.

Derivado de esto se observa que para la clasificación del personal del Estado y sus organismos se llevan a cabo distintos procesos de contratación. Sin embargo todos tienen la misma finalidad que es la prestación de los servicios públicos de calidad por la



calificación que se realiza a cada persona que será miembro del equipo de trabajo de los entes estatales.

Asimismo, el Artículo 33 de la Ley de Servicio Civil Decreto Número 1748 del Congreso de la República de Guatemala establece: “El servicio sin Oposición comprende los puestos de: 1. Asesores Técnicos, 2. Asesores Jurídicos, 3. Directores de Hospitales. Los miembros de este servicio están sujetos a todas las disposiciones de esta ley, menos a aquellas que se refieran a nombramiento y a despido”.

Partiendo del punto de vista que el personal que se contrata bajo la modalidad del servicio sin oposición serán personas doctas en determinadas materias como asesores técnicos y asesores jurídicos, específicamente se hace mención que en la entidad nominadora Ministerio de Desarrollo Social, se tiene la plena facultad legal para suscribir contratos a plazo fijo y para obra determinada.

En lo que respecta a las jornadas de trabajo si bien es cierto esto se encuentra normado en las leyes generales de trabajo, en los organismos del Estado, su regulación está contenida en el Artículo 67 de la Ley de Servicio Civil Decreto Número 1748 del Congreso de la República de Guatemala: “La jornada ordinaria de trabajo será fijada por la Junta Nacional de Servicio Civil en el reglamento respectivo y la misma no podrá ser menor de cuarenta horas ni exceder en ningún caso de cuarenta y cuatro horas semanales En el reglamento se fijará lo relativo a la jornada diaria, nocturna y



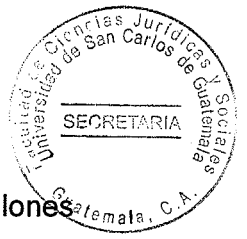
mixta y los sistemas de distribución del tiempo de trabajo que las circunstancias ameriten”.

De acuerdo a lo anterior para los trabajadores del Estado las jornadas de trabajo se determinan por la Junta Nacional del Servicio Civil a través de un reglamento, el cual regirá los horarios efectivos de trabajo, mismos que no pueden sobrepasar las 44 horas señaladas en la ley.

Como ya se hizo mención con anterioridad el salario es parte fundamental por ser la gratificación que se otorga a los trabajadores a cambio de las labores realizadas o la prestación de sus servicios, siendo menester hacer alusión al régimen de los salarios establecido en el Artículo 70 de la Ley de Servicio Civil Decreto Número 1748 del Congreso de la República de Guatemala:

“Todo servicio o trabajo que no deba prestarse gratuitamente en virtud de ley o sentencia, debe ser equitativamente remunerado. Los servidores públicos comprendidos en los servicio por Oposición, y sin Oposición deben ser remunerados con base en un sistema que garantice el principio de igual salario por igual trabajo, prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad”.

Esto es, que el salario o remuneración será distribuido a los empleados del sector público de acuerdo a sus capacidades en el puesto que ocupen como servidores públicos y en la forma que hayan sido contratados. Es decir que como en los

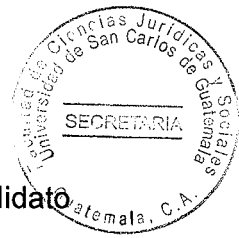


organismos estatales la forma de contratación es variable de acuerdo a renglones dependiendo si fueron contratados por servicio con o sin oposición; como asesores técnicos o jurídicos. Además se debe tomar en cuenta el tipo de contrato que se haya suscrito el cual podrá ser a plazo fijo, plazo indefinido, para obra determinada y/o contrato de servicios profesionales.

Derivado de lo anterior, también se hace referencia del horario de la jornada de trabajo de conformidad con el Artículo 79 del Acuerdo Gubernativo 18-98 del Presidente de la República, Reglamento de la Ley del Servicio Civil, el cual preceptúa lo siguiente: “El horario oficial de la Jornada Única Ordinaria para todas las dependencias del Organismo Ejecutivo en la capital de la República, se establece de las 9:00 a las 17:00 horas y en los otros departamentos y municipios del país, de las 8:00 a las 16:30 horas, ambas de lunes a viernes”.

De acuerdo a lo indicado esos son los horarios establecidos para la jornada de trabajo de los empleados de las entidades del Estado donde prestan sus servicios materiales o profesionales todos los servidores públicos.

Asimismo, se pueden mencionar los procedimientos para la contratación del personal de las entidades del Estado tal y como está indicado en el Artículo 29 del Acuerdo Gubernativo 18-98 del Presidente de la República, Reglamento de la Ley del Servicio Civil, el cual regula lo siguiente: “Para ocupar cualquier vacante que se produzca dentro del Servicio por Oposición, relacionada con primer ingreso, reingreso, ascensos,

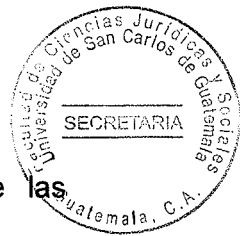


traslados y permutas, la Autoridad Nominadora procederá a nombrar el candidato seleccionado entre la nómina de los declarados elegibles por la Oficina Nacional de Servicio Civil...”.

Al respecto es de comprender que cada individuo que desee entrar como trabajador a una entidad del Estado deberá someterse al procedimiento por oposición establecido para los nombramientos del servidores públicos, los cuales serán elegibles por las autoridades nominadoras sean estas Ministerios, Secretarías, entre otros organismos estatales. En los cuales se requiera de la contratación de personal para la prestación de los servicios públicos.

También, se debe hacer notar el procedimiento que se realiza para la contratación por nombramientos en el servicio sin oposición de conformidad al Artículo 30 del Acuerdo Gubernativo 18-98 del Presidente de la República, Reglamento de la Ley del Servicio Civil, en el que se establece lo siguiente:

“Las personas que ocupen los puestos clasificados dentro del servicio sin Oposición que expresamente señala esta Ley, deben ser nombrados por las Autoridades Nominadoras correspondientes, velando por que los candidatos cumplan los requisitos de escolaridad y experiencia laboral según el puesto de que se trate. Si se requiere del ejercicio de una profesión universitaria, deberá exigirse la certificación de profesional colegiado activo, extendida con fecha reciente:”



En consecuencia, debe comprenderse que la contratación del personal de las instituciones u organismos del Estado tiene procedimientos establecidos, en los cuales se tendrán que cumplir a cabalidad los requisitos para poder ser parte del equipo de trabajo de los servidores públicos.

Así como, sucede en la entidad nominadora Ministerio de Desarrollo Social que es la de interés en este caso, tal y como se ha indicado con anterioridad, que la misma tiene sus formas de contratación del personal basándose en las leyes de materia laboral, en la Ley del Servicio Civil, asimismo en sus normativas internas las cuales le permite tener discrecionalidad para la ejecución de obras o proyectos en los cuales necesita contratación de personal para obras determinadas o bajo la modalidad de contratos a plazo fijo.

2.7.3. Acuerdo Gubernativo No. 87-2012 del Presidente de la República

Esta normativa fue emitida para determinar los objetivos y funcionamiento de la entidad nominadora Ministerio de Desarrollo Social, tal y como lo preceptúa el Artículo 1 del Acuerdo Gubernativo No. 87-2012 del Presidente de la República: “El presente reglamento tiene por objeto establecer la estructura orgánica Interna, así como las competencias, las funciones y los mecanismos de coordinación que permitan alcanzar los objetivos en materia de desarrollo social, al Ministerio de Desarrollo Social”.



El Ministerio de Desarrollo Social es una entidad que cuenta con la normativa suficiente para regir todo su actuar, en virtud que cada organismo del Estado aparte de sujetarse a las normas generales de derecho para su desenvolvimiento, debe contener otros lineamientos que son específicos para sus actividades habituales que van encaminadas a la prestación de ciertos servicios a la población guatemalteca, mismos que deben ser eficientes.

Para el efecto y como su nombre lo indica este Ministerio dentro de su estructura cuenta con una dirección de promoción social para la ejecución de sus proyectos de conformidad con lo establecido en el Artículo 17 del Acuerdo Gubernativo No. 87-2012 del Presidente de la República:

“La Dirección de Promoción Social del Ministerio de Desarrollo Social es la dependencia encargada de realizar por sí o a través de personas y entes públicos, privados o de la sociedad civil con quienes se celebre convenios, los programas y proyectos dirigidos a que la población que vive en pobreza extrema, pobreza, exclusión y vulnerabilidad pueda mejorar sus ingresos y egresos de los programas de asistencia social...”.

El Ministerio en referencia es una entidad que dentro de su organización tiene a su cargo la Dirección de Promoción Social con la cual promueve diversos proyectos de apoyo a los más necesitados, siendo esta una sus funciones. Mismos que planifica, coordina y ejecuta a través de políticas de desarrollo en conjunto con otras organizaciones ya sean públicas, privadas y hasta internacionales que constantemente



se suman brindando el apoyo necesario para el cumplimiento de los objetivos de la entidad nominadora y así poder cumplir los objetivos de ayuda humanitaria a la población guatemalteca vulnerable.

En consecuencia, para el cumplimiento de sus funciones el Ministerio de Desarrollo Social necesita de contratación de personal de forma temporal a través de contratos a plazo fijo y para obra determinada, para llevar a cabo sus programas sociales.

2.7.4. Acuerdo Ministerial No. 07-2012, Reglamento Interno del Ministerio de Desarrollo Social

En el Artículo 1 del Acuerdo Ministerial No. 07-2012, Reglamento Interno del Ministerio de Desarrollo Social, se establecen los objetivos: “El presente Acuerdo tiene como fin principal aprobar la estructura del Ministerio de Desarrollo Social, con la finalidad de que las unidades administrativas que integran el Ministerio referido desarrollen sus funciones acordemente al nivel jerárquico que ostentan”.

Para el cumplimiento de los objetivos o finalidades el Ministerio de Desarrollo Social se organiza a través de diferentes equipos de trabajo los cuales cada una tiene funciones específicas, respetando las jerarquías de su estructura, además se debe tomar en consideración que este Ministerio depende directamente del organismo ejecutivo y que sus autoridades máximas son el Ministro y Viceministro.



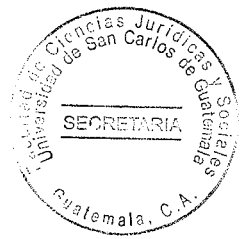
Asimismo, el Artículo 2 del Acuerdo Ministerial No. 07-2012, Reglamento Interno del Ministerio de Desarrollo Social, preceptúa: “El Ministerio de Desarrollo Social para el debido cumplimiento de sus funciones y atribuciones se integra de la siguiente manera:

I. Dirección Superior la cual se encuentra contenida así: a) Despacho Ministerial de Desarrollo Social; b) Viceministerio de Política, Planificación y Evaluación; c) Viceministerio de Protección Social; y d) Viceministerio de Administrativo y Financiero”.

De esta manera se diferencian las jerarquías del Ministerio de Desarrollo Social, en virtud que el inciso primero del Artículo citado hace referencia de las autoridades superiores internas de dicho Ministerio.

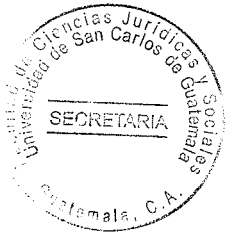
En lo que respecta a las direcciones estas se dividen de la siguiente manera:

- a. Dirección de Planificación y Programación;
- b. Dirección de Sistemas de Información;
- c. Dirección de Diseño y Normatividad;
- d. Dirección de Monitoreo y Evaluación;
- e. Dirección de Prevención Social;
- f. Dirección de Asistencia Social;
- g. Dirección de Promoción Social;
- h. Dirección de Coordinación y Organización;
- i. Dirección Financiera;
- j. Dirección Administrativa;



- k. Dirección de Recursos Humanos;
- l. Dirección de Informática;
- m. Comunicación Social; y
- n. Auditoría Interna.

También cuenta con subdirecciones, esta es la forma en que el Ministerio de Desarrollo Social se organiza para el cumplimiento de sus funciones de conformidad con lo indicado en el Acuerdo Ministerial en referencia.



CAPÍTULO III

3. Jurisprudencia

De acuerdo a algunos tratadistas del derecho la jurisprudencia se define de la siguiente manera: “La palabra jurisprudencia posee varias acepciones; en una de estas significa conocimiento del derecho; en otra, ciencia del derecho, teoría del orden jurídico positivo o doctrina jurídica; en otra, sirve para designar el conjunto de principios generales emanados de los fallos uniformes de los tribunales de justicia para la interpretación y aplicación de las normas jurídicas y en una tercera corresponde a las normas jurídicas individuales emanadas de sentencias pronunciadas por los tribunales de justicia”.¹⁵

De conformidad con la definición que precede es de hacer notar que la jurisprudencia deriva del estudio doctrinario y jurídico que se realiza tomando en consideración teorías y principios para la emisión de fallos contestes que formen jurisprudencia. Es decir que se sienta un precedente para la determinada aplicación de normas jurídicas.

Además, se le denomina a la jurisprudencia de la siguiente manera: “Está constituida la jurisprudencia por los principios jurídicos sustentados por las sentencias o decisiones dadas por la autoridad judicial, al resolver las controversias o conflictos sometidos a ella y aplicar el derecho”.¹⁶ Es decir, que la jurisprudencia nace de la emisión de varios fallos o sentencias formando un precedente para la resolución de casos subsiguientes.

¹⁵ López Aguilar, Santiago. **Introducción al estudio del derecho**. Pág. 83

¹⁶ López Aguilar. **Op. Cit.** Pág. 84



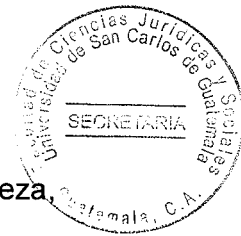
La jurisprudencia en el derecho guatemalteco se emite en las diferentes áreas del derecho tales como laboral, penal, civil constitucional, entre otras.

3.1. Innovación y jurisprudencia del expediente 2977-2017

Se considera limitada la capacidad o discrecionalidad de la utilización de los tipos de contratación temporal de personal que realiza el Ministerio de Desarrollo Social; de conformidad con el Manual de Clasificación Presupuestaria, derivado de que la Corte de Constitucionalidad, a través del fallo 2977-2017, de fecha 27 de febrero de 2018, innova la jurisprudencia, considerando en el fallo que se debe de tomar en cuenta la naturaleza de las funciones que se realizan y calificar si las mismas son de carácter permanente y no temporal.

El Ministerio de Desarrollo Social para su funcionamiento, se ha valido de contratos a plazo fijo y para obra determinada ya que ejecuta Programas Sociales, tales como Comedores Seguros, Transferencias Monetarias Condicionadas Salud, Transferencias Monetarias Condicionadas Educación, Bolsa Segura, entre otros. Dichos programas si son de funcionamiento permanente en el Ministerio de Desarrollo Social, de hecho esa es la razón de la institucionalización del Ministerio de Desarrollo Social, pero dichos programas se ejecutan por un tiempo y en un lugar determinado.

Para la ejecución de los mismos se contrata a personal que desempeña una determinada acción, por ejemplo el Programa Social mi Bolsa Segura, dicho programa



funciona con el objeto de proporcionar a familias en pobreza o en extrema pobreza, una bolsa que contenga víveres, alimentos etcétera y para entregar a los usuarios del programa el producto final que es la Bolsa Segura.

Para el efecto, se deben de realizar tareas como, el embalaje (embolsado de alimentos, víveres) y la entrega de dichas bolsas, se hace contratación de personal, que cumple la funciones de embaladores y entrega de las mismas, en el lugar para el que sean designados, esta función no es de carácter permanente y es necesaria solo por un tiempo determinado.

Por lo anterior, se debe hacer notar que los Programas Sociales, son una herramienta del Ministerio de Desarrollo Social, de la cual se vale para su funcionamiento y la naturaleza de los servicios que se contratan son de carácter temporal, debido a que los programas son permanentes, pero se contrata persona para embalar y distribuir, en determinados territorios y para cierto número de entregas y es eso lo que crea la necesidad del Ministerio de Desarrollo Social, de contratar a plazo fijo o para obra determinada.

Respecto a la separación que la Corte de Constitucionalidad puede hacer, es separarse de su propia jurisprudencia, razonando la innovación, sin embargo esta no será obligatoria para otros tribunales, excepto que se emitan tres fallos continuos contestes en el mismo sentido.



De acuerdo a lo indicado si existe separación de la Corte de Constitucionalidad de la jurisprudencia emitida, esta no será obligatoria a menos de que se emitan tres fallos sucesivos, sin embargo este antecedente ha sido observado tanto por Juzgados de Previsión Social, Salas Jurisdiccionales, Corte Suprema de Justicia y Corte de Constitucionalidad, al momento de emitir sentencia y que dichas sentencias han sido Condenatorias contra de los intereses del Estado de Guatemala entidad nominadora Ministerio de Desarrollo Social.

Debido a que se han declarado reinstalaciones en casos que son promovidos por actores que no fueron despedidos de la institución, pues lo que ha sucedido es que se ha finalizado el plazo para el cual están contratados, y este hecho ha generado que la mayoría de los trabajadores que suscribieron contrato bajo esa u otras modalidades promuevan una reinstalación ante los Juzgados de Previsión Social, creando el efecto de las sentencias, pago de salarios, prestaciones dejadas de percibir, eso constituye un pasivo laboral excesivo y que desvirtúa los fines del Ministerio de Desarrollo Social, ya que dichas sentencias son pagadas con fondos públicos.

Derivado de lo anterior, la Corte de Constitucionalidad se debe apartar del fallo emitido, considerando la discrecionalidad del Estado de Guatemala entidad nominadora Ministerio de Desarrollo Social, para contratar servicios de personal a plazo fijo o para obra determinada y que se apegue a la jurisprudencia establecida por la Corte de Constitucionalidad en relación a los contratos a plazo fijo, criterio sostenido en las sentencias 3413-2008, 3742-2011 y 1989-2012.



3.2. Contratos a plazo fijo o para obra determinada según resoluciones de la Corte de Constitucionalidad, criterio sostenido en las sentencias 3413-2008, 3742-2011 y 1989-2012

En el caso de los contratos a plazo fijo estos contienen una fecha de inicio y fin de la relación laboral; asimismo en los contratos para obra determinada no depende tanto del tiempo que se realice la actividad laboral, sino del período que durará la obra, es decir que esta podrá realizarse en corto, mediano o largo plazo, situación que determina el inicio de la obra y los trabajadores contratados para la misma estarán sujetos hasta que se concluya la misma, momento en el cual se termina el contrato sin responsabilidad del empleador.

Por lo tanto llegada la fecha de finalización de cualquiera de los contratos en referencia se considera improcedente que los trabajadores contratados de esta manera acudan a los órganos jurisdiccionales a solicitar su reinstalación, en virtud que las instituciones del Estado de acuerdo a la Constitución Política de la República de Guatemala gozan de libertad de contratación por las actividades a las que se dedican que no son de giro habitual, debido a que siempre están renovando proyectos para las mejoras en la prestación de los servicio a la población, lo cual provoca que sea contratado personal de forma temporal.

Debido a la interposición de demandas en primera instancia por reinstalación de trabajadores de varias instituciones del Estado en las cuales los mismos fueron



contratados bajo la modalidad de los contratos a plazo fijo y para obra determinada en la que cualquier entidad se encuentra facultada para dar por terminado los contratos al momento de finalizarse las obras o labores para las que fueron contratados, no existe responsabilidad de los empleadores del sector público de reinstalar a trabajadores que encuadren dentro de estas situaciones.

Para el efecto, se hace mención de algunos ejemplos de casos en los que los trabajadores a pesar de haber sido contratados a través de contratos a plazo fijo o para obra determinada solicitan su reinstalación de conformidad con lo siguiente: Un trabajador de una entidad del Estado, en el cual su caso llegó hasta las últimas instancias con la emisión de la sentencia 3413-2008 de la Corte de Constitucionalidad de fecha 7 de enero de 2009, el criterio sostenido fue el siguiente: "...Debe tomarse en cuenta que al momento en que el interesado promovió su reinstalación, ya había vencido el plazo para el cual fue otorgado el contrato que rigió su relación profesional, de manera que esto evidencia también, la notoria improcedencia de la reinstalación dispuesta".

Asimismo, "Todas estas circunstancias, evidencian que las autoridades judiciales que intervinieron en la resolución del planteamiento de reinstalación que constituye los antecedentes del presente amparo, inobservaron las condiciones particulares del caso, provocando con su actuar notoria inseguridad jurídica y limitación al derecho de igualdad y al principio jurídico de jerarquía normativa, pues las propias disposiciones constitucionales facilitan la contratación libre por parte de las entidades estatales, bajo



figuras como la de los contratos a plazo fijo, mismos que se vedan al emitirse resoluciones como la reclamada.”

Dicho criterio de la Corte de Constitucionalidad evidencia que no en todos los casos puede otorgársele al trabajador una reinstalación, debido a que se debe estudiar bien el cada caso en particular para poder determinar si procede el otorgamiento del derecho, siendo importante establecer la verdad real de la situación para no afectar los intereses de los particulares o del Estado.

Por lo tanto, en la sentencia en mención se declaró lo siguiente: “Con lugar la acción de amparo y consecuentemente se deje en suspenso definitivo el acto reclamado, disponiéndose la revocatoria de la resolución que dispuso la reinstalación en primera instancia, haciéndose los demás pronunciamientos que corresponde conforme a derecho.” Esto es, que el acto reclamado en este caso en específico no fue otorgado en virtud de haberse comprobado que no correspondía reinstalar al trabajador en su puesto de trabajo por haber sido contratado por medio de un contrato a plazo fijo.

Otro caso, siendo este una Apelación de Sentencia de Amparo Expediente 3742-2011 de la Corte de Constitucionalidad de fecha 5 de junio de 2012, donde fue resuelta revocando la solicitud de reinstalación en la que se reclamaba un despido de forma directa e injustificada. Debido a esta situación se cita lo siguiente: “...Al estimar que la entidad patronal no estaba obligada a solicitar autorización para concluir las relaciones de trabajo que le unía con los emplazantes debido a que fueron pactadas a plazo fijo”.



Esto demuestra que no en todos los casos son procedentes las reinstalaciones a dictarse por los órganos jurisdiccionales, de los trabajadores que hayan sido contratados a plazo fijo, en virtud de ser un contrato por el cual desde el inicio queda claro el inicio y final de la relación laboral, por lo que no se puede hacer reclamaciones con posterioridad a ese tipo de contratos, tomándose en consideración que no se vulneran los derechos de los trabajadores.

Además, se hace alusión a un tercer caso el que está identificado de la siguiente manera: "Apelación de Sentencia de Amparo Expediente 1989-2012 de la Corte de Constitucionalidad, de fecha 7 de agosto de 2012, en el cual se promovió diligencias de reinstalación argumentándose un despido de una entidad que se encontraba en plaza y que no contaba con la autorización judicial para la realización del mismo. Sin embargo se declaró sin lugar la reinstalación".

Los casos citados son ejemplos de que en muchas ocasiones los argumentos utilizados para solicitar las reinstalaciones en las entidades estatales no son viables, en virtud que las instituciones públicas u organismos centralizados, descentralizados y autónomos tienen cierta libertad en su forma de contratación del personal, en virtud que según la legislación específica y tomando en consideración las actividades laborales que se realizan muchas veces los trabajos son única y exclusivamente para determinadas obras o proyectos en los cuales se contrata personal a plazo fijo o para obra determinada, sin que exista responsabilidad por parte de las entidades del pago



de ciertas prestaciones o de reinstalar al personal, por la modalidad bajo la que se contrata a los trabajadores.

3.3. Discrecionalidad del Estado de Guatemala entidad nominadora Ministerio de Desarrollo Social

En el Estado de Guatemala como ya se ha hecho mención las entidades o instituciones públicas, por ser las que prestan los diversos servicios a la población, la forma de la contratación de su personal goza de cierta libertad, si bien es cierto que debe regirse en algunos aspectos por las normas generales del derecho de trabajo, también existen leyes ordinarias o reglamentación interna en la que se basan para la contratación de personal del sector públicos.

Derivado de lo anterior, se hace referencia que la Constitución Política de la República de Guatemala, siendo la ley suprema del país regula al Derecho de Trabajo; asimismo el Código de Trabajo que es de gran importancia, en virtud que este contiene los principios del Derecho de Trabajo, los derechos y obligaciones de los trabajadores, las jornadas de trabajo, el contrato de trabajo y las modalidades generales entre otros aspectos; en lo que respecta a la norma legal específica en materia de contratación del personal de las instituciones públicas se cuenta en Guatemala con la Ley del servicio Civil. Además los organismos del Estado tienen reglamentación interna que también es aplicable para la contratación de los trabajadores.

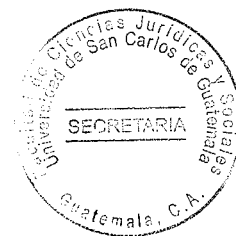


Por lo tanto, se debe considerar que existe cierta discrecionalidad para las entidades estatales en la contratación de su personal y en específico la entidad nominadora Ministerio de Desarrollo Social, en virtud que esta para el desarrollo de sus programas sociales que se realizan en determinado tiempo, modo y lugar, constantemente contrata personal a plazo fijo o para obra determinada.

3.4. Reinstalaciones ordenadas al Ministerio de Desarrollo Social tomando como criterio la innovación para dictar sentencia

Respecto a las reinstalaciones el Ministerio de Desarrollo Social para dar cumplimiento a las sentencias emitidas por los órganos jurisdiccionales en casos que son promovidos por trabajadores que no fueron despedidos de la institución, sino que por el tipo de contrato al que estaban sujetos los mismos finalizan, dada la actividad laboral a la que se dedica dicho Ministerio donde se hace necesaria la contratación de personal para obras determinadas o prestación de servicios de forma temporal.

En virtud de lo anterior, la jurisprudencia existente para las reinstalaciones en el Ministerio de Desarrollo Social afecta el presupuesto de dicha entidad, debido a los desembolsos que debe realizar con los pagos hacia los trabajadores que serán reinstalados en cumplimiento a las órdenes judiciales. Siendo necesaria la innovación de la jurisprudencia para que la Corte de Constitucionalidad se aparte de estos fallos con el razonamiento adecuado para un mejor desenvolvimiento del referido Ministerio.



CAPÍTULO IV

4. Limitación a la Contratación Temporal de Trabajadores para las Instituciones de la Administración Pública derivado de la Innovación a la Jurisprudencia de la Corte de Constitucionalidad

Siendo las instituciones de la administración pública las encargadas de proveer a la población de todos los servicios, estas se clasifican como entidades centralizadas, descentralizadas y autónomas, lo cual significa que gozan de ciertos privilegios o libertades en algunos aspectos. Sin embargo no siempre es así debido a que estarán sujetas a fiscalizaciones en sus operaciones lo que muchas veces beneficia y en otras ocasiones les perjudica, en virtud que se ven limitadas a realizar actividades necesarias en el giro habitual de sus funciones.

Las instituciones centralizadas son las que dependen directamente del organismo ejecutivo encontrándose en ésta clasificación las secretarías, los ministerios entre otros. De los cuales se puede mencionar a manera de ejemplo la Secretaría de Bienestar Social de la Presidencia de la República de Guatemala, Secretaría de Comunicación Social de la Presidencia, Secretaria de Planificación y Programación de la Presidencia entre otras.

Derivado de lo anterior, se hace mención de algunos ministerios que se encuentran a cargo del poder ejecutivo siendo estos los siguientes: Ministerio de Finanzas Públicas,

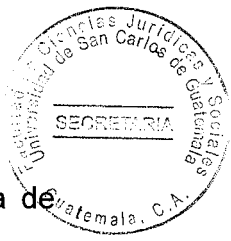


de Energía y Minas, de Educación, de Trabajo y Previsión Social entre otros, de los cuales el de mayor interés en esta exposición es el Ministerio de Desarrollo Social que fue el catorceavo en crearse en Guatemala, dada la necesidad de promover programas con políticas de desarrollo para el país en los cuales se beneficie a la población más vulnerable que se encuentren en estados de precariedad en su economía.

Asimismo, dentro de las instituciones del Estado descentralizadas se cuenta con la Superintendencia de Administración Tributaria, Contraloría General de Cuentas, entre otras. También hay instituciones del Estado que son autónomas como las municipalidades, el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y Universidad de San Carlos de Guatemala.

Todas estas instituciones en referencia se rigen por las leyes generales de derecho y por sus propias normativas y reglamentos para el adecuado progreso de sus actividades laborales.

Razón por la cual para el giro de sus actividades de trabajo requiere de la contratación de personal para distintos períodos, por lo que en el ámbito laboral para la contratación del personal que trabaja en estas instituciones del Estado, las mismas deben de tomar en cuenta las normas generales de Derecho de Trabajo, las cuales se encuentran contenidas en la Constitución Política de la República de Guatemala, Código de Trabajo, Ley del Servicio Civil o leyes específicas de cada entidad en las que tengan



regulado las formas de contratación del personal que estará a su cargo ya sea de manera fija, temporal o indefinida.

Habiendo explicado la forma de contratación de personal que utilizan las instituciones, entidades u organismos del Estado, es menester adentrarse en la situación específica que se maneja en la entidad nominadora Ministerio de Desarrollo Social, acá para la contratación de su personal aparte de regirse por todo el conglomerado de leyes ya referidas, cuentan con el Manual de políticas, normas, procesos y procedimientos del Ministerio de Desarrollo Social.

Por lo cual el referido Ministerio tiene discrecionalidad en el actuar, toda vez que sus objetivos se encaminan al cumplimiento de políticas de desarrollo para el país, con la impulsión de programas de ayuda a la población guatemalteca. Razón por la cual las directrices y formas de contratación que realizan son para la buena ejecución de los procesos y procedimientos dentro de su organización para la adecuada prestación de los servicios a la comunidad.

En consecuencia, se debe comprender que el Ministerio de Desarrollo Social, para la buena dirección y ejecución de sus actividades, necesita actuar con la libertad que las normas le permiten, en lo que concierne a la contratación del personal en las diferentes áreas de trabajo sin tener ninguna limitación al momento de suscribir contratos a plazo fijo y para obra determinada, en virtud de ser menester tener a su disposición personal de forma temporal.



Sin que se vea obligado por cualquier otro organismo a acatar órdenes que a la larga le perjudiquen por tener que cambiar los contratos o reinstalar a trabajadores que desde su inicio se había establecido que las labores a desempeñar serían exclusivamente para una obra o por un tiempo determinado.

Además, como ya se hizo mención la innovación de la jurisprudencia de la Corte de Constitucionalidad es importante para la aplicación de algunos casos. En virtud que dicha innovación se refiere a que cuando un fallo emitido perjudica en vez de beneficiar a los intereses de personas individuales, personas jurídicas o al Estado, de acuerdo a la ley, la Corte de Constitucionalidad podrá apartarse de su propia decisión razonando la jurisprudencia.

Por lo anterior, se debe comprender que a esta situación es a la que se le conoce como innovación. En otras palabras la disposición se refiere al acto de retractarse de lo decidido al darse cuenta que es la mejor opción.

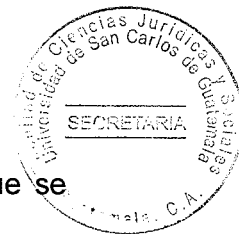
En especial se debe tomar en consideración los factores económico, social y jurídico del Ministerio de Desarrollo Social, con respecto a la limitación de la capacidad o discrecionalidad de la utilización de los tipos de contratación temporal de personal que realiza el referido Ministerio, de conformidad con el Manual de Clasificación Presupuestaria, esto derivado de que la Corte de Constitucionalidad, a través del fallo 2977-2017, de fecha 27 de febrero de 2018, a través del cual innova la jurisprudencia.



4.1. Discrecionalidad del Estado de Guatemala para suscribir contratos a plazo fijo u obra determinada.

En lo que respecta a la discrecionalidad que tiene el Estado para la contratación del personal para las distintas áreas y actividades de trabajo, cada organismo estatal se debe basar en las funciones que les competen como sucede con el Ministerio de Desarrollo Social, tomando en consideración que la única limitante para la suscripción de contratos de forma temporal sea el presupuesto con el que cuenten para la ejecución de obras o programas:

- a. El Ministerio de Desarrollo Social debe velar para que su presupuesto sea utilizado de la mejor forma posible en la ejecución de sus funciones.
- b. Debe cumplir con la ley, con su propia reglamentación como manuales o cualquier disposición interna que se realice con la finalidad de ejercer de forma adecuada sus funciones.
- c. Planificar, coordinar, dirigir y ejecutar todos los programas, proyectos y labores que realice cada una de sus áreas de trabajo de acuerdo a su estructura y organización. Asimismo de sus trabajadores dentro de los límites de su competencia para que exista un ambiente de trabajo con igualdad de condiciones, equidad y respeto entre todo el personal para la buena prestación de los servicios a la población guatemalteca.
- d. En lo que le concierne a la contratación del personal esta deberá ejercer de acuerdo a las normativas pertinentes y al presupuesto destinado para esa



acción, tomando en consideración los puestos vacantes y la forma en que se deba contratar a los empleados que se requieran en las diferentes áreas de trabajo ya sea por medio de contratos indefinidos, a plazo fijo o para obra determinada.

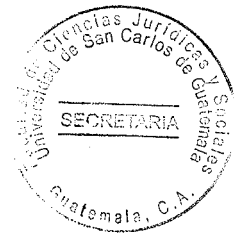
Es importante que dentro del marco de sus funciones el Ministerio de Desarrollo Social no se vea afectado por limitantes impuestas por otros organismos, los cuales le impidan el desarrollo de sus mismas funciones.

4.2. Personal temporal

En las instituciones públicas se le denomina personal temporal a toda persona que sea contratada con la finalidad de elaborar una actividad laboral de corto plazo, realizándose contrataciones a plazo fijo o para obra determinada. Es decir que su contrato de trabajo durará únicamente el tiempo en que se realice una labor específica para la que fue contratado o para hacer una obra, por lo cual el contrato concluirá al finalizar dicha obra.

4.3. Ventajas de la contratación temporal

- Se paga por la prestación de un servicio o la realización de una obra
- Tiene un plazo determinado para la culminación del trabajo a realizar
- Se cambia al personal si este no resulta eficiente



- El contrato tendrá una duración menor a un año
- No genera responsabilidad al patrono para pagar prestación
- Se tiene asignado un presupuesto para este tipo de contratos

4.4. Manual de Clasificaciones Presupuestarias para el Sector Público

De conformidad con este Manual de Clasificaciones Presupuestarias para el Sector Público de Guatemala, el cual se fundamenta en diversos instrumentos jurídicos entre ellos Constitución Política de la República de Guatemala, Ley del Organismo Ejecutivo, Ley de servicio Civil, Ley de contrataciones del Estado, entre otras, dichas normativas sirven de base, por encontrarse los fundamentos establecidos para la contratación del personal temporal, por ser este un tipo de contrato que tiene como fin el hecho de que se ocupen puestos de carácter transitorio en el sector público para trabajos especiales que puedan realizarse en un plazo determinado por el tipo de labor a efectuar o cuando sea necesaria la elaboración de una obra.

El Ministerio de Finanzas Públicas es el encargado de asignar un presupuesto a cada institución del sector público, y cada una de las entidades hará el mejor uso posible del mismo, incluyendo en este los desembolsos por pagos de salarios tanto para el personal permanente como para el personal que sea contratado de forma temporal de acuerdo a las funciones que desarrolle cada institución pública.



Las categorías que se establecen para la contratación de personal temporal se encuentran en el referido manual siendo las siguientes:

- a) Personal supernumerario.
- b) Personal por contrato.
- c) Personal para interinatos por licencias y becas.
- d) Técnicos o profesionales.

El Manual de Clasificaciones Presupuestarias para el Sector Público de Guatemala define al personal temporal técnico o profesional como un tipo de empleados que solo prestan servicios técnicos o profesionales sin tener relación de dependencia, siendo estos asignados al servicio de una unidad ejecutora del Estado, a quienes se les provee de los utensilios o equipos para la realización de sus actividades, en durante períodos que no exceden de un ejercicio fiscal y que reciben honorarios a cambio de los servicios prestados.

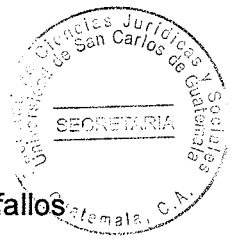
En lo que respecta a los contratos temporales, la Circular conjunta del Ministerio de Finanzas Públicas, Contraloría General de Cuentas y Oficina Nacional de Servicio Civil, establece que el acto contractual entre el Estado y el personal temporal técnico y profesional no crea relación laboral entre las partes, por cuanto la retribución acordada por los servicios no es para ningún puesto, empleo o cargo público; que los contratos administrativos se realizan con cargo al renglón presupuestario 029, por medio de los cuales se pueden contratar profesionales universitarios o bien a técnicos no universitarios.



Además, para la contratación del personal temporal se hará la determinación del costo total, el plazo, el producto final y que la actividad a realizarse no tenga carácter de permanente.

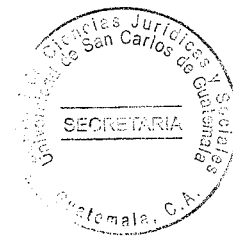
Esto significa que las entidades o instituciones del Estado pueden disponer de su presupuesto y reservarse el derecho de rescindir unilateralmente este tipo de contratos sin ninguna responsabilidad de su parte, y que las personas contratadas no tienen el carácter de servidores públicos, por lo tanto no tienen derecho a ninguna de las prestaciones de carácter laboral que la Ley otorga a los servidores públicos como tal, las cuales son indemnización, vacaciones, aguinaldo, bonificaciones, pago de tiempo extraordinario, licencias, permisos, entre otras; asimismo no les harán ningún descuento para el fondo de clases pasivas del Estado ni para el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, no estando, en consecuencia, amparadas por ninguna de las disposiciones del Código de Trabajo.

Derivado de esto, se debe comprender que no es viable que por sentencias emitidas por la Corte de Constitucionalidad se pretenda sancionar a las instituciones del Estado que realizan este tipo de contratación temporal debido a que de acuerdo a el manual referido y varios ordenamientos jurídicos les otorgan la facultad para contratar personal para la prestación de servicios específicos de naturaleza técnica o profesional; por ello, la redacción de cada contrato debe ser clara, indicando todo lo referente a este tipo de contratación, a efecto de evitarse problemas legales por reclamos del personal contratado bajo esas circunstancias.



Concluyéndose de esta manera la importancia que conlleva la innovación de los fallos emitidos por la Corte de Constitucionalidad, en la cual se aparten de las sentencias en las cuales se condena a alguna institución del Estado a pagar prestaciones laborales a las personas que fueron contratadas de forma temporal y que reclaman ante un órgano jurisdiccional reinstalaciones o pagos de salarios que no les corresponden.

Por lo cual el Ministerio de Desarrollo Social entidad nominadora, se encuentra en todo el derecho de seguir contratando personal temporal para los programas sociales que este promueve en beneficio de la población guatemalteca, sin que esto repercuta en sanciones por la forma de contratación que realiza.

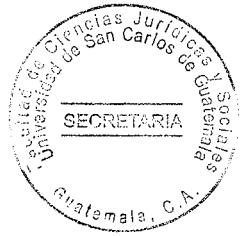


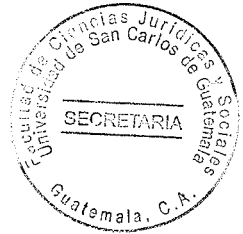
CONCLUSIÓN DISCURSIVA

La investigación se realiza debido a la problemática que se suscita de la Limitación a la Contratación Temporal de Trabajadores para las Instituciones de la Administración Pública derivado de la Innovación a la Jurisprudencia de la Corte de Constitucionalidad, en especial de la entidad nominadora Ministerio de Desarrollo Social, debido a las sanciones a las que se ven sujetos los organismos del Estado al condenárseles en las sentencias a la reinstalación de personal y/o pago de prestaciones, de personal que fue contratado a plazo fijo o para obra determinada.

Sujetos que intervienen autoridades de instituciones públicas y trabajadores contratados a plazo fijo o para obra determinada. Se tiene como objetivo erradicar la limitación que tiene el Estado de Guatemala entidad nominadora Ministerio de Desarrollo Social, para suscribir contratos a plazo fijo o para obra determinada. Por lo cual se debe apartar la innovación de la jurisprudencia de los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, a la hora de dictar sentencia. Así como que sean modificados los procesos de reinstalación vigentes contra el Estado de Guatemala entidad nominadora Ministerio de Desarrollo Social cuando sean conocidos ya sea en segunda instancia, en Acción Amparo y ante la Corte de Constitucionalidad en apelación.

En consecuencia se propone que las instituciones del Estado tengan discrecionalidad para la contratación de su personal. Esta herramienta es un aporte para instituciones del Estado y público en general.





BIBLIOGRAFÍA

CALDERÓN MORALES, Hugo Haroldo. **Derecho Administrativo I**. 8ª. Edición Actualizada, Guatemala: Editorial Estudiantil Fénix, 2005.

FOURNIER FACIO, Arturo. **Derecho laboral I**. El Contrato por tiempo determinado. Volumen1. (s.e.) (S.E.).

<https://derecho.laguia2000.com> (consultado el 20 de marzo de 2020).

<https://www.guatemala.gob.gt> (consultado el 12 de marzo de 2020).

<https://www.emprendepyme.net> (consultado el 20 de marzo de 2020).

LÓPEZ AGUILAR, Santiago. **Introducción al estudio del derecho**. Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Ciencias Económicas (s.e.) (S.E.) Guatemala, Centro América.

MACHICADO, Jorge. **Contrato de Trabajo**. Universidad San Francisco Xavier, Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, (s.e.) (S.E.) Bolivia, 2010.

Ministerio de Desarrollo Social. **Manual de Políticas, Normas, Procesos y Procedimientos**. Dirección Administrativa, Gobierno de Guatemala, República de Guatemala, mayo 2013.

Real Academia Española. **Diccionario de la lengua española**. del.rae.es>salario, Asociación de Academias de la Lengua Española (consultado el 17 de marzo de 2021).

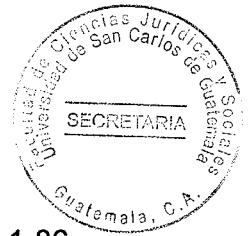
Redusacunoc.tripod.com>derecho del trabajo (consultado el 20 de marzo de 2020).

ROMERO PÉREZ, Jorge Enrique. **Derecho administrativo especial: contratación administrativa**. (s.e.) (S.E.).

www.mides.gob.gt (consultado el 12 de marzo de 2020).

Legislación:

Constitución Política de la República de Guatemala. Asamblea Nacional Constituyente, Guatemala, 1986.



Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad. Decreto 1-86, Asamblea Nacional Constituyente, 1986.

Ley de Contrataciones del Estado Decreto número 57-92 del Congreso de la República de Guatemala.

Ley Orgánica del Presupuesto. Decreto número 101-97 del Congreso de la República de Guatemala.

Ley de Servicio Civil Decreto Número 1748 del Congreso de la República de Guatemala establece.

Acuerdo Gubernativo 18-98 del Presidente de la República, Reglamento de la Ley del Servicio Civil.

Acuerdo Gubernativo No. 87-2012 del Presidente de la República.

Acuerdo Ministerial No. 07-2012 de la Ministra de Desarrollo Social, Reglamento Interno del Ministerio de Desarrollo Social.