

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
CENTRO UNIVERSITARIO DE SUROCCIDENTE  
LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES  
ABOGACÍA Y NOTARIADO**

**TESIS**

**“CONSECUENCIAS JURÍDICAS Y ECONÓMICAS DERIVADAS DE LA  
REINSTALACIÓN DE TRABAJADORES EN EL RENGLÓN DE CONTRATACIÓN  
182 EN EL HOSPITAL DE MAZATENANGO, SUCHITEPÉQUEZ”**

**KEVIN DUVÁN TUPUL XICAY**

**CARNÉ: 201840397**

**CUI: 3248 55249 1007**

**tupulkevin30@gmail.com**

**MAZATENANGO, SUCHITEPÉQUEZ, JUNIO 2025**

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
CENTRO UNIVERSITARIO DE SUROCCIDENTE  
LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES  
ABOGACÍA Y NOTARIADO**

**Tesis**

**“CONSECUENCIAS JURÍDICAS Y ECONÓMICAS DERIVADAS DE LA  
REINSTALACIÓN DE TRABAJADORES EN EL RENGLÓN DE CONTRATACIÓN  
182 EN EL HOSPITAL DE MAZATENANGO, SUCHITEPÉQUEZ”**

**Presentada al Honorable Consejo Directivo del  
Centro Universitario de Suroccidente  
Universidad de San Carlos de Guatemala**

**Por:**

**KEVIN DUVÁN TUPUL XICAY**

**CARNÉ: 201840397**

**CUI: 3248 55249 1007**

**tupulkevin30@gmail.com**

**Previo a conferirse el grado académico de  
LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

**MAZATENANGO, SUCHITEPÉQUEZ, JUNIO 2025**

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA CENTRO UNIVERSITARIO DE SUROCCIDENTE**

M.A. Walter Ramiro Mazariegos Biolis  
Lic. Luis Fernando Cordón Lucero

Rector  
Secretario General

**MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO DEL CENTRO UNIVERSITARIO DE SUROCCIDENTE**

M.A. Luis Carlos Muñoz López

Director en Funciones

**REPRESENTANTE DE PROFESORES**

MSc. Edgar Roberto del Cid Chacón

Vocal

**REPRESENTANTE GRADUADO DEL CUNSUROC**

Lic. Vílser Josvin Ramírez Robles

Vocal

**REPRESENTANTES ESTUDIANTILES**

TPA. Angélica Magaly Domínguez Curiel

Vocal

PEM y TAE. Rony Roderico Alonzo Solís

Vocal

## **COORDINACIÓN ACADÉMICA**

MSc. Bernardino Alfonso Hernández Escobar  
Coordinador Académico

Dr. Álvaro Estuardo Gutiérrez Gamboa  
Coordinador Carrera Licenciatura en Administración de Empresas

M.A. Rita Elena Rodríguez Rodríguez  
Coordinador Carrera de Licenciatura en Trabajo Social

Dr. Nery Edgar Saquimux Canastuj  
Coordinador de las Carreras de Pedagogía

MSc. Víctor Manuel Nájera Toledo  
Coordinador Carrera Ingeniería en Alimentos

MSc. Martín Salvador Sánchez Cruz  
Coordinador Carrera Ingeniería Agronomía Tropical

MSc. Karen Rebeca Pérez Cifuentes  
Coordinadora Carrera Ingeniería en Gestión Ambiental Local

MSc. Tania María Cabrera Ovalle  
Coordinador Carrera de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales Abogacía y  
Notariado

Lic. José Felipe Martínez Domínguez  
Coordinador de Área

## **CARRERAS PLAN FIN DE SEMANA**

Lic. Néstor Fridel Orozco Ramos  
Coordinador de las Carreras de Pedagogía

M.A. Juan Pablo Ángeles Lam  
Coordinador Carrera Periodista Profesional y  
Licenciatura en Ciencias de la Comunicación.

## DEDICATORIA

**A Dios:** Por la vida, mi guía y fortaleza en este camino, en cada desafío, en cada momento de incertidumbre, siempre está a mi lado, dándome sabiduría y perseverancia, por sostenerme en cada paso de mi camino, siendo mi ancla en las tormentas.

**A mi Padre:** Calixto Tupul Gómez, mi primer maestro y ejemplo de esfuerzo y dedicación, gracias por estar siempre a mi lado, por tu amor incondicional y por enseñarme el valor del trabajo duro y la perseverancia.

**A mí Madre:** Juana Xicay Garcia, por tu amor incondicional, por estar siempre a mi lado, por tus oraciones, por tus sacrificios, cada consejo, cada abrazo, tu apoyo me ha dado la confianza para alcanzar mis sueños.

**A mis Hermanos:** Calixto, Walter, Keller, Hiyari, Luis, Dani por el apoyo, amor, y que este logro sea un impulso para que alcancen sus metas, creyendo firmemente que Dios hace posible lo imposible.

**A mis amigos:** A mis amigos, los compañeros de risas, de aventuras y de momentos difíciles. Gracias por estar siempre ahí, por cada conversación, por cada consejo.

**En especial a:** Licenciada Tania María Cabrera Ovalle, Gildardo Enrique Alvarado Meza, Jesús Abraham Cajas Toledo, Lucita Alejandra Sánchez Monzón.

**A:** La gloriosa, Tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, por ser el espacio donde crecí no solo como profesional sino como persona, encontré el conocimiento, las

herramientas y las experiencias que me acompañarán para siempre, en especial a la carrera de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, Centro Universitario de Suroccidente por hacer de mí, un profesional en sus aulas.

## ÍNDICE

Contenido	Pág.
RESUMEN EJECUTIVO	
INTRODUCCIÓN .....	1
CAPÍTULO I .....	3
CONTRATACIÓN LABORAL, DE CONFORMIDAD CON LA LEY DE SERVICIO CIVIL Y LA LEY DE CONTRATACIONES DEL ESTADO .....	3
1.1. Ley del Servicio Civil .....	3
1.2. Antecedentes .....	3
1.3. Oficina Nacional de Servicio Civil .....	5
1.4. Servidores públicos .....	6
1.5. Categorización del servicio público .....	8
1.6. Sistema de categorización de puestos .....	10
1.7. Reclutamiento y selección de personal por oposición .....	11
1.8. Ley de Contrataciones del Estado .....	12
1.9. Contrato administrativo .....	13
1.10. Categorización de contratos administrativos .....	14
1.11. Forma de los contratos administrativos .....	17
1.12. Contrato de servicios técnicos o profesionales .....	19
CAPÍTULO II .....	21
RENGLÓN DE CONTRATACIÓN 182 Y LA SIMULACIÓN DE CONTRATO .....	21
2.1. Presupuesto General de Ingresos y Egresos de la Nación .....	21
2.2. Renglones de contratación de personal permanente y personal temporal en el Estado .....	23
2.3. Definición del renglón de contratación 182 .....	29
2.4. Simulación laboral .....	30

2.5. Discordancias jurídicas de la simulación laboral.....	33
CAPÍTULO III .....	38
LA REINSTALACIÓN DE LAS PERSONAS CONTRATADAS BAJO EL RENGLÓN DE CONTRATACIÓN 182 EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.....	38
3.1. Reinstalación laboral.....	38
3.2. Objeto de la reinstalación.....	41
3.3. Casos de reinstalación reconocidos en la legislación laboral guatemalteca .....	41
3.4. Beneficios de la reinstalación .....	45
3.5. Consecuencias jurídicas de la reinstalación.....	46
3.6. Consecuencias económicas de la reinstalación .....	47
CAPITULO IV .....	49
ANÁLISIS DE RESULTADOS .....	49
CONCLUSIONES.....	62
RECOMENDACIONES .....	64
REFERENCIAS .....	65
ANEXOS.....	68

## **RESUMEN EJECUTIVO**

La Constitución Política de la República de Guatemala reconoce el derecho al trabajo como un derecho fundamental, basado en principios de justicia social, igualdad y protección de los trabajadores. Asimismo, es un derecho tutelar porque sirve para proteger al trabajador, el cual constituye un mínimo de garantías sociales, necesarias e imperativas, es realista y objetivo. Sin embargo, el mismo Estado de Guatemala ha ideado la simulación de contratos que vulneran los derechos de los trabajadores del sector de salud uno de ellos es el renglón 182 por prestación de servicios técnicos o profesionales renglón bajo el que están contratados una gran cantidad de trabajadores del Hospital de Mazatenango.

El tema abordado permitió definir este tipo de contratos, además de organizar todo el sustento legal que los regula, con ello aclarar de forma técnica y científica las consecuencias jurídicas y económicas derivadas de la reinstalación de trabajadores en el renglón de contratación 182 en el Hospital de Mazatenango, Suchitepéquez.

El trabajo se presenta de forma ordenada en capítulos que van del número I al IV, en los primeros tres, se desarrolla el marco teórico que es el sustento de la investigación, en ellos, el tema de contratación laboral, de conformidad con la Ley de Servicio Civil y la Ley de Contrataciones del Estado; lo que concierne al renglón de contratación 182 y la simulación de contrato; y la reinstalación de las personas contratadas bajo el renglón de contratación 182 en la administración pública.

El último capítulo de la investigación es fundamental e importante porque desarrolla una discusión de los resultados y hallazgos encontrados durante el trabajo de campo. Toda esta información permitió contrastar el supuesto teórico de investigación con la realidad que se vive en las instituciones que realizan contrataciones por servicios técnicos o profesionales en el renglón 182, asumiendo las consecuencias económicas y jurídicas a las que se enfrentan cuando los trabajadores son reinstalados.

Al finalizar se desarrollan las conclusiones y recomendaciones que son parte fundamental y estas se derivan de la discusión de los resultados, así mismo se adjuntan las referencias bibliográficas que sustentaron la investigación documental llevada a cabo para realizar la discusión teórica que permitió realizar un análisis de las consecuencias jurídicas y económicas derivadas de la reinstalación de trabajadores en el renglón de contratación 182 en el hospital de Mazatenango, Suchitepéquez.

## INTRODUCCIÓN

A continuación, se presenta la investigación cuya delimitación territorial para realizarla, se establece en el Hospital de Mazatenango, departamento de Suchitepéquez, determinando las unidades de análisis a los trabajadores reinstalados del renglón 182 y jefes del hospital, que son las fuentes primarias de la investigación.

El objetivo general planteado busca evidenciar las consecuencias jurídicas y económicas que surgen de la reinstalación de trabajadores en el renglón de contratación 182 en el hospital. Para lograr esto, se procedió a describir las condiciones bajo las cuales se llevan a cabo las contrataciones, conforme a la Ley de Servicio Civil y la Ley de Contrataciones del Estado, con el fin de identificar en qué circunstancias puede efectuarse la reinstalación y las consecuencias que de ella se derivan.

La investigación se realiza conforme a directrices que incluyen la revisión de fuentes bibliográficas y documentales sobre las consecuencias económicas y jurídicas derivadas de la reinstalación del renglón 182 en el proceso de contratación.

La estructura del informe está conformada de acuerdo a cuatro capítulos que se describen a continuación:

Se aborda conceptos y categorías que fundamentan el derecho administrativo, laboral y el derecho procesal laboral. En el primer capítulo, se examina en detalle la contratación laboral, conforme a la Ley de Servicio Civil y la Ley de Contrataciones del Estado. Se analizan y definen los aspectos que abarcan estas leyes en relación con la contratación, haciendo referencia a las definiciones proporcionadas por expertos en derecho laboral para respaldar las distintas modalidades de contratación laboral.

El segundo capítulo aborda los temas relacionados con el renglón de contratación 182 y la simulación de contratos, así como el Presupuesto General de Ingresos y Egresos de la Nación que es de donde se obtienen los recursos económicos para el funcionamiento del hospital. También se examinan los renglones de contratación de personal permanente y temporal en el Estado, se define el renglón de contratación 182 y se analizan las discordancias jurídicas asociadas a la simulación laboral.

En el tercer capítulo se examinan los temas relacionados con la reinstalación de las personas contratadas bajo el renglón de contratación 182 en la administración

pública. Consecuencias jurídicas que esta conlleva, así como las consecuencias económicas inherentes.

El capítulo final describe los hallazgos obtenidos, los cuales se lograron mediante la aplicación de cuestionarios dirigidos a las fuentes primarias. Esta metodología proporciona información relevante sobre las consecuencias jurídicas y económicas que surgen de la reinstalación de trabajadores en el renglón de contratación 182 en el Hospital de Mazatenango, Suchitepéquez.

Se incluyen las conclusiones y recomendaciones, así como las referencias que se consultaron para sustentar el estudio llevado a cabo.

# **CAPÍTULO I**

## **CONTRATACIÓN LABORAL, DE CONFORMIDAD CON LA LEY DE SERVICIO CIVIL Y LA LEY DE CONTRATACIONES DEL ESTADO**

### **1.1. Ley del Servicio Civil**

Forma parte de las normas del país que regula las relaciones existentes entre la administración pública y los trabajadores del Estado, en su Artículo 3, Título I, Capítulo Único, Disposiciones Generales, de la Ley de Servicio Civil.

Todos los ciudadanos guatemaltecos tienen derecho a optar a los cargos públicos, y a ninguno puede impedírsele el ejercicio de este derecho, si reúne los requisitos y calidades que las leyes exigen. Dichos cargos deben otorgarse atendiendo únicamente a méritos de capacidad, preparación, eficiencia y honradez.

El artículo anterior contiene uno de los principios fundamentales comprendidos dentro del Decreto del Congreso de la República número 1748, este protege a los guatemaltecos de la Administración Pública ante la necesidad de contratar personal humano para que ocupen cargos públicos estableciendo un procedimiento, requisitos y calidades para seleccionar a los aspirantes, en su Artículo 1, Título I, Capítulo Único, Disposiciones Generales, de la Ley de Servicio Civil.

El propósito general de esta ley, es regular las relaciones entre la Administración Pública y sus servidores, con el fin de garantizar su eficiencia, asegurar a los mismos, justicia y estímulo en su trabajo, y establecer las normas para la aplicación de un sistema de administración de personal.

### **1.2. Antecedentes**

Para conocerlos se debe remontar años atrás, específicamente antes de la Constitución Política de la República de Guatemala que fue promulgada en el año de 1945, cuando las leyes que regulaban la relación entre el Estado y los empleados públicos estaban constituidas en distintas normas, esto ocasionaba un problema al momento de garantizar los derechos de los servidores públicos, además de no contar con un reglamento, en la historia que se relata en la página de la Oficina Nacional de Servicio Civil (ONSEC,2024) la cual menciona que:

Desde 1947 las relaciones entre patronos y trabajadores a nivel de la iniciativa privada, han sido reguladas por el “Código de Trabajo”. Sin embargo, los empleados públicos no gozaban de la misma protección y prerrogativas que otorga dicho instrumento, por lo que durante mucho tiempo se vieron sometidos a situaciones de injusticia laboral. La administración de personal se realizaba en forma empírica y casuística y se padecía dentro del Sector Público en general de una desorganización administrativa en lo referente al sistema de ingreso al servicio y una falta de normativos que regularan las acciones de personal y el régimen de retiro, los cuales se fundamentaban en decisiones subjetivas impregnadas de favoritismo político o conveniencias personales y no con criterios técnicos jurídicamente respaldados. (párr. 2)

Continuando con los antecedentes históricos del servicio civil las siguientes cronologías de fechas son importantes para la descripción de la historia e indican lo siguiente:

El 15 de febrero de 1955 se fundó la Oficina de Censo y Clasificación de Empleados Públicos con miras a emitir el Estatuto del Servidor Público. En 1956 se emite un Estatuto Provisional de los Trabajadores del Estado, siendo éste el primer antecedente de un instrumento que intentó regular las relaciones mencionadas, aunque no con mucho éxito, ya que el recurso humano del Estado necesitaba de un macrosistema técnico de administración de personal. Oficina Nacional del Servicio Civil (ONSEC, 2024, párr. 3)

Es importante resaltar que conforme el problema de no contar con una ley y reglamento que regule la relación entre Estado y funcionario público se fueron creando estatutos que beneficiaron a los trabajadores públicos en el país.

El 01 de mayo de 1957, ya vigente el Estatuto Provisional de los Trabajadores del Estado, se establece el Departamento Nacional de Personal del que dependían 26 oficinas de personal de distintos Ministerios del Estado; ellos elaboraron un estudio técnico-financiero para la adopción del Sistema de Clasificación de Puestos y de Selección de Personal. El 15 de enero de 1958 esta dependencia fue sustituida por el Departamento de Servicio Civil, creado para elaborar estudios encaminados a adoptar un plan de clasificación de puestos. Esta dependencia

realizó una encuesta sobre administración de personal en las instituciones estatales. Oficina Nacional del Servicio Civil (ONSEC, 2024, párr. 5)

De acuerdo con los relatos históricos, conforme fue creciendo el número de empleados en las instituciones del Estado, surgió la necesidad de tener una ley que regulara la relación entre ellos y sobre todo buscar garantizar los derechos de los empleados públicos.

En 1965 se consignó en la Constitución que debía emitirse una ley que recopilara todo lo relativo al recurso humano del Estado, la que se llamaría “Ley de Servicio Civil”, cuyo propósito sería garantizar la eficiencia de la función pública y la dignificación del trabajador. Por tal razón fue que en el año 1967 se instaló una Comisión Bipartita conformada por representantes de los Organismos Ejecutivo y Legislativo, con el objeto de emitir el proyecto de Ley de Servicio Civil. (ONSEC, 2024, párr. 7)

Se puede leer en la presentación del proyecto como se enfatizó sobre la necesidad de crear una normativa que regule todo lo relacionado entre la relación del Estado y los Empleados públicos, además de protegerlos y brindar seguridad en los trabajadores fue así como el “02 de mayo de 1968 el Congreso de la República emitió la Ley de Servicio Civil, según Decreto 1748, misma que cobró vigencia el 01 de enero de 1969.” (ONSEC, 2024, párr. 9)

### **1.3. Oficina Nacional de Servicio Civil**

Contar con una institución encargada de administrar los recursos humanos del personal que labora para el Estado, era primordial, esta sería la reguladora de relaciones de empleados que laboren para cualquier institución o dependencia estatal, de ahí que se crea la Oficina Nacional de Servicio Civil, la cual se define como:

La institución responsable de administrar en forma técnica, armónica, dinámica y eficiente el sistema de recursos humanos de la Administración Pública, para garantizar al país el desempeño idóneo y efectivo de la labor institucional del Gobierno, en beneficio de la ciudadanía. (ONSEC, 2024, párr. 1)

Se puede decir que la ONSEC es la encargada de velar por la aplicación de la Ley de Servicio Civil, como institución, dentro de su organización, se encuentra presidida por

un director y un subdirector “El director y el subdirector deben ser nombrados por el Presidente de la República. Sólo pueden ser removidos por las causas y procedimientos que establece esta ley en los Artículos 76 y 79” (Ley de Servicio Civil, 1968, Art. 22). A su cargo tendrán todo el personal indispensable del cual se hace mención tiene la calidad de empleados públicos, denominados funcionarios y servidores públicos.

Sus actividades las desarrolla dentro del marco jurídico que establece la Constitución Política de República de Guatemala, la Ley de Servicio Civil, y la Ley de Clases Pasivas Civiles del Estado y sus Reglamentos y otras disposiciones complementarias, en las cuales se indica que le corresponde a la Oficina Nacional de Servicio Civil -ONSEC-, regular las relaciones entre la Administración Pública y sus servidores, para lo cual debe entenderse como tal, a todos los órganos administrativos que dependen del Organismo Ejecutivo y sus entidades descentralizadas y autónomas adscritas a dicha normativa; así como todo lo concerniente a la administración de las diferentes pensiones que son otorgadas a los ex-trabajadores y beneficiarios del Régimen de Clases Pasivas Civiles del Estado. Oficina Nacional del Servicio Civil (ONSEC, 2024)

La Ley de Servicio Civil tiene contenido un artículo que define que es la Oficina Nacional de Servicio Civil, lo cual fundamenta el espíritu de la norma, así como la forma de proceder en cada caso particular.

Es el órgano ejecutivo encargado de la aplicación de esta ley. Debe estar integrada por un director y un subdirector y por el demás personal indispensable para su funcionamiento y ejecutividad en todo el territorio de la República. Puede, a juicio del Presidente de la República, crearse oficinas regionales dependientes de la oficina. (Ley de Servicio Civil, 1968, Art. 21)

#### **1.4. Servidores públicos**

Continuando con el desarrollo del marco teórico es primordial tener la noción de que es servidor público para ello el Artículo 4, Capítulo I, Disposiciones Generales, de la Ley de Servicio Civil dice:

Para los efectos de esta ley, se considera servidor público, la persona individual que ocupe un puesto en la Administración Pública en virtud de nombramiento,

contrato o cualquier otro vínculo legalmente establecido, mediante el cual queda obligada a prestarle sus servicios o a ejecutarle una obra personalmente a cambio de un salario, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata de la propia Administración Pública.

Para tener claro los servidores públicos son todos aquellos que se encuentran laborando para una entidad o dependencia del Estado, pero al mismo tiempo tiene que cumplir ciertos elementos el primero el vínculo entre la persona individual que ocupa un puesto en la Administración Pública; el segundo la obligación de prestarle sus servicios o a ejecutarle una obra personalmente; el tercero el salario; el cuarto la dependencia continuada y el quinto la dirección inmediata, elementos que para los efectos de esta investigación serán relevantes, de la misma manera la legislación contempla dentro del término de servidor público una clasificación, el primero es el que se elige bajo un cargo a elección popular o nombramiento:

**Funcionario Público:** Es la persona individual que ocupa un cargo o puesto, en virtud de elección popular o nombramiento conforme a las leyes correspondientes, por el cual ejerce mando, autoridad, competencia legal y representación de carácter oficial de la dependencia o entidad estatal correspondiente, y se le remunera con un salario. (Reglamento de la Ley de Servicio Civil, 1998, Art. 1)

El segundo dentro de la clasificación es la persona que es contratada y que cumple con los requisitos de ley solicitados, y la idoneidad para ocupar el puesto bajo el procedimiento que se regula:

**Empleado Público:** Es la persona individual que ocupa un puesto al servicio del Estado en las entidades o dependencias regidas por la Ley del Servicio civil, en virtud de nombramiento o contrato expedidos de conformidad con las disposiciones legales, por el cual queda obligada a prestar sus servicios o a ejecutar una obra personalmente a cambio de un salario, bajo la dirección continuada del representante de la dependencia, entidad o institución donde presta sus servicios y bajo la subordinación inmediata del funcionario o su representante. (Reglamento de la Ley de Servicio Civil, 1998, Art. 1)

Según el artículo anterior un empleado público es una persona que trabaja para el gobierno y es responsable de laborar y de prestar servicios para una institución del Estado, a cambio de un salario u honorarios.

### **1.5. Categorización del servicio público**

Es de suma importancia organizar y comprender lo concerniente al servicio público, para ello se debe organizar y comprender a través de la clasificación según sea sus características, similitudes u otros criterios, “Clasificación. Para los efectos de la aplicación de esta ley y sus reglamentos, los puestos en el servicio del Estado se comprenden en los tipos de servidores siguientes: 1. Servicio Exento. 2. Servicio sin Oposición. 3. Servicio por Oposición.” (Ley de Servicio Civil, 1968, Art. 31)

Por lo tanto, se procede a describir cada uno de ellos. El primero es el servicio exento, el cual se encuentra definido en el Art. 8, Título II, Capítulo Único, Clasificación del Servicio Público, del Reglamento de la Ley de Servicio Civil. “Se entiende por servicio exento aquellos puestos cuyas funciones son consideradas de confianza y que son de libre nombramiento y remoción”.

Se puede comprender que en esta categorización de servicio exento se encuentran aquellos puestos que no están sujetos a un proceso de selección de personal conforme a la ley, por ser puestos considerados de confianza y por tal razón su remoción puede ser inmediata también, sin mayor procedimiento.

Por consiguiente, el Art. 32, Título III, Capítulo Único, Clasificación del Servicio Público, de la Ley de Servicio Civil describe los puestos que están exentos:

El servicio exento no está sujeto a las disposiciones de esta ley y comprende los puestos de: 1. Funcionarios nombrados por el Presidente a propuesta del Consejo de Estado. 2. Ministros y Viceministros de Estado, secretarios, subsecretarios, y consejeros de la Presidencia de la República, directores generales y gobernadores departamentales. 3. Funcionarios y empleados en la Carrera Diplomática de conformidad con la Ley Orgánica del Servicio Diplomático de Guatemala. 4. Tesorero General de la Nación. 5. Escribano del Gobierno. 6.

Gerente de la Lotería Nacional. 7. Funcionarios del Consejo de Estado. 8. Registradores de la Propiedad y personal correspondiente. 9. Inspector General de Trabajo. 10. Funcionarios de la Presidencia de la República que dependan directamente del Presidente. 11. Miembros de los cuerpos de seguridad. 12. Personas que sean contratadas para prestar servicios interinos, ocasionales, o por tiempo limitado por contrato especial. 13. Empleados de la Secretaria de la Presidencia de la República. 14. No más de diez funcionarios o servidores públicos en cada Ministerio de Estado, cuyas funciones sean clasificadas de confianza por los titulares correspondientes. 15. Personas que desempeñen cargos ad honorem.

El segundo es el Servicio sin oposición el cual se encuentra definido en el Art. 10, Título II, Capítulo Único, Clasificación del Servicio Público, del Reglamento de la Ley de Servicio Civil “Son aquellos para los cuales no se requiere que los candidatos para ocuparlos se sometan al proceso de selección, que establecen los Capítulos I y II del Título V de la Ley”.

Se marca una diferencia entre el servicio exento y el servicio sin oposición y es que los empleados de este régimen sí se sujetan a lo dispuesto en Ley de Servicio Civil, para lo único que se exceptúa es para el proceso de nombramiento y despido.

Así se comparte ejemplos citados en el Art. 33, Título III, Capítulo Único, Clasificación del Servicio Público, de la Ley de Servicio Civil describe:

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 refieren a nombramiento y a despido.

El tercero es el Servicio por oposición, el cual se encuentra definido en el Art. 11, Título II, Capítulo Único, Clasificación del Servicio Público, del Reglamento de la Ley de Servicio Civil. “El Servicio por Oposición está compuesto por todos aquellos puestos que, para su nombramiento, deben satisfacerse las calidades y requisitos que establece la Ley y están sujetos a las disposiciones de la misma.”

En este servicio, se toma en cuenta que hay regulación de procedimientos para que las personas que deseen optar para ingresar a un puesto en la Administración Pública ya sea como funcionario o empleado público, sean puestos a prueba.

En el Art. 34, Título III, Capítulo Único, Clasificación del Servicio Público, de la Ley de Servicio Civil amplía sobre el tema indicando que “El Servicio por Oposición incluye a los puestos no comprendidos en los servicios exentos y sin oposición y que aparezcan específicamente en el sistema de clasificación de puestos del Servicio por Oposición que establece esta ley.”

### **1.6. Sistema de categorización de puestos**

Se podría decir que es un proceso sistemático el cual permite concentrar los esfuerzos para ordenar puestos de trabajo basados en el trabajo que deben desempeñar, los deberes asignados y las responsabilidades que deben cumplir, para ello la ONSEC en el Art. 35, Título IV, Capítulo Único, Clasificación de Puestos, de la Ley de Servicio Civil establece:

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

El propósito de la ONSEC es de contar con un sistema de clasificación de puestos derivada de la necesidad de organizar las distintas dependencias de las instituciones del Estado, en áreas específicas para el correcto cumplimiento de sus obligaciones y la prestación de los servicios públicos a la población, en el Art. 36, Título IV, Capítulo Único, Clasificación de Puestos, de la Ley de Servicio Civil se indica el objeto y contenido de la

## Clasificación:

Cada una de las clases debe comprender a todos los puestos que requieren el desempeño de deberes semejantes en cuanto a autoridad, responsabilidad e índole del trabajo a ejecutar, de tal manera que sean necesarios análogos requisitos de instrucción, experiencia, capacidad, conocimientos, habilidades, destrezas y aptitudes para desempeñarlos con eficiencia; que las mismas pruebas de aptitud puedan utilizarse al seleccionar a los candidatos; y que la misma escala de salarios pueda aplicarse en circunstancias de trabajo desempeñado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad.

De lo anterior se puede observar la importancia que tiene la Oficina Nacional de Servicio Civil, como una entidad la cual se encarga de la creación de las plazas laborales de acuerdo a las necesidades del Estado:

Cada clase debe ser designada con un título que describa los deberes requeridos y dicho título deberá ser usado en los expedientes y documentos relacionados con nombramientos, administración de personal, presupuesto y cuentas. Ninguna persona puede ser nombrada en un puesto en el Servicio por Oposición y en el Servicio sin Oposición, bajo un título que no haya sido previamente aprobado por la Oficina Nacional de Servicio Civil e incorporado al Plan de Clasificación. Las clases pueden organizarse en grupos o grados, determinados por las diferencias en importancia, dificultad, responsabilidad y valor del trabajo de que se trate. (Ley de Servicio Civil, 1968, Art. 36)

### **1.7. Reclutamiento y selección de personal por oposición**

Contenido dentro de la legislación en lo concerniente a la selección del personal por oposición existen lineamientos que el aspirante debe cumplir si desea ocupar una plaza dentro de la Administración Pública, según en el Art. 42, Título V Selección de Personal, Capítulo I Ingreso al Servidor por Oposición, de la Ley de Servicio Civil donde se indica las condiciones de ingreso:

Para ingresar al Servicio por Oposición se requiere: 1. Poseer la aptitud moral, intelectual y física propias para el desempeño de un puesto. 2. Satisfacer los requisitos mínimos especiales que establezca el manual de especificaciones de

clase para el puesto de que se trate. 3. Demostrar idoneidad, sometiéndose a las pruebas, exámenes o concursos que establezca esta ley y sus reglamentos. 4. Ser escogido y nombrado por la autoridad nominadora, de la nómina de candidatos certificada por la Oficina Nacional de Servicio Civil. 5. Finalizar satisfactoriamente el período de prueba. 6. Llenar los demás requisitos que establezcan los reglamentos de esta ley.

Lo anterior se complementa, con lo contenido en el Art. 15, Título IV, Capítulo Único, Selección de Personal, del Reglamento de la Ley de Servicio Civil:

Adicional a lo requerido en el Artículo 42 de la Ley es indispensable cumplir con lo siguiente: a) Ser mayor de edad, guatemalteco de origen de los comprendidos en el Artículo 144 de la Constitución Política de la República, salvo lo dispuesto por el Artículo 7º de la Ley de Servicio Civil; b) Ser colegiado activo, si para el desempeño del puesto se requiere el ejercicio de una actividad profesional universitaria; y, c) En caso de reingreso, si el retiro fue por destitución por causa justificada, deberá presentarse resolución de su rehabilitación emitida por la Oficina Nacional de Servicio Civil.

Concluido todo el proceso en donde la persona que aspira a laborar ha aprobado las evaluaciones a las que fue sometido el empleado se confirma en el puesto, gozando de todos los derechos que establece la ley, pero también sujeto a todas las obligaciones y prohibiciones que debe cumplir al estar dentro de la administración pública.

### **1.8. Ley de Contrataciones del Estado**

Se puede decir que esta ley es un cuerpo legal que contiene lo concerniente a las compras y contrataciones de bienes, suministros, obras y servicios que realicen las entidades del Estado, por consiguiente, todas aquellas que ejecuten fondos públicos.

El Art. 1, Título I, Capítulo Único, Disposiciones Generales, de la Ley de Contrataciones del Estado:

Esta Ley tiene por objeto normar las compras, ventas, contrataciones, arrendamientos o cualquier otra modalidad de adquisición pública, que realicen:

- a) Los Organismos del Estado;
- b) Las entidades descentralizadas y autónomas, incluyendo las municipalidades;

c) Las entidades o empresas, cualquiera sea su forma de organización, cuyo capital mayoritariamente esté conformado con aportaciones del Estado;

d) Las Organizaciones No Gubernamentales y cualquier entidad sin fin de lucro, que reciba, administre o ejecute fondos públicos. Se exceptúan las Organizaciones de Padres de Familia - OPF-, Comités, Consejos Educativos y Juntas Escolares del Ministerio de Educación para los programas de apoyo escolar; y las subvenciones y subsidios otorgados a los centros educativos privados gratuitos;

e) Todas las entidades de cualquier naturaleza que tengan como fuente de ingresos, ya sea total o parcialmente, recursos, subsidios o aportes del Estado, respecto a los mismos;

f) Los fideicomisos constituidos con fondos públicos y los fondos sociales;

g) Las demás instituciones que conforman el sector público.

Las entidades anteriores se sujetan a la presente Ley, su reglamento y a los procedimientos establecidos por la Dirección General de Adquisiciones del Estado del Ministerio de Finanzas Públicas, dentro del ámbito de su competencia, en lo relativo al uso de fondos públicos. El reglamento establecerá los procedimientos aplicables para el caso de las entidades incluidas en las literales d), e) y f).

### **1.9. Contrato administrativo**

Para poder hacer referencia a la contratación de servicios técnicos y profesionales en las entidades del Estado, en primer lugar, se debe comprender qué es un contrato administrativo, pues a través de la suscripción del mismo, el Estado adquiere la prestación de dichos servicios. Calderón (2000) lo define como: “Un contrato por el cual una persona llamada profesional, se obliga a prestar sus servicios profesionales, técnicos, científicos o artísticos, en beneficio de otra persona llamada cliente, quien a su vez se obliga a pagar los honorarios convenidos” (p. 187).

De la definición anterior hay una característica del contrato administrativo que es importante resaltar ya que es un dato relevante en la investigación y esta dice que el profesional debe brindar sus servicios a quien le contrate, esta es una forma de contrato de servicios profesionales que en la actualidad es utilizada por el Estado, ha servido

como medio para encubrir verdaderas relaciones laborales dentro de la administración pública, lo cual es lamentable, pues a través de ella se violan flagrantemente los derechos de estabilidad, prestaciones laborales, aguinaldo, bonificación anual para trabajadores del sector privado y público, derecho a gozar de cobertura del seguro social, vacaciones e indemnización.

Se puede inferir que la definición de contrato administrativo, difiere de la definición de contrato de trabajo, en primer lugar porque la parte que presta el servicio al Estado puede ser una persona individual o jurídica, la contraprestación pagada a cambio del servicio consiste en honorarios y el objeto del contrato puede ser la prestación de un servicio o la compra de bienes; así como también la relación existente en este caso se rige por la Ley de Contrataciones del Estado y en caso de incumplimiento, las partes se someten a la jurisdicción privativa de lo contencioso administrativo.

Contenido dentro de la legislación de Guatemala, no existe una definición de contrato administrativo, pero si hay una definición de contrato en el Artículo 1517, Código Civil "Hay contrato cuando dos o más personas convienen en crear, modificar o extinguir una obligación." Entonces se puede entender que un contrato administrativo es aquel que se celebra entre la Administración Pública con otra entidad o con particulares, en el que las partes convienen en crear, modificar o extinguir una obligación, esto referido específicamente a un contrato administrativo.

#### **1.10. Categorización de contratos administrativos**

Según el autor que sea consultado, puede haber distintas clasificaciones que pueden ser prioridad dentro del contrato de servicios profesionales los que serán de utilidad para el desarrollo de esta investigación:

Se dice que son principales porque tiene fines y vida propia, existe y tiene validez independientemente de cualquier otro contrato, estos no necesitan de contratos accesorios, para su eficacia y este rige la relación entre la institución del Estado y el trabajador.

También es consensual, esta dice que los contratantes determinan y acuerdan las condiciones bajo las cuales se realizará, por lo que este contrato se perfecciona con la

intervención y consentimiento de las partes que están involucradas, sin necesidad de cumplir con ninguna formalidad adicional, es decir entre el patrono que sería la institución del Estado y el profesional que brinda sus servicios.

Son bilaterales porque existen derechos y obligaciones para cada una de las partes que lo suscriben, describiendo las atribuciones, dejando plasmada la voluntad de los interesados.

Es oneroso debido a la existencia de provecho y gravámenes para cada una de las partes, es decir que del acuerdo al que ambas partes concretizaron en donde requiere de una obligación que debe cumplirse por parte del profesional, para recibir los honorarios pactados como beneficio económico.

Es de tracto sucesivo porque se facciona por un contrato de servicios profesionales ello se debe a que para los efectos del cumplimiento se espera que transcurra un determinado tiempo, este tiene un plazo establecido por lo que se debe respetar y cumplir, según los acuerdos plasmados en el contrato, se generan obligaciones y derechos para ambas partes.

Entonces se puede mencionar que este contrato se enfoca en la atención a las cualidades y calidades particulares de la persona profesional que prestará el servicio o a quien se contrata, lo que le obliga a esta persona en particular a dar cumplimiento a aquello que se ha acordado; es decir que son los que cuentan con las características determinantes para que dicho profesional sea contratado, de lo contrario no existiría certeza, confianza o credibilidad en cuanto al servicio esperado.

Salvo lo dispuesto en el artículo 3 de esta ley, toda controversia relativa al incumplimiento, interpretación, aplicación y efectos de los actos o resoluciones de las entidades a que se refiere el artículo 1 de la presente Ley, así como en los casos de controversias derivadas de contratos administrativos, después de agotada la vía administrativa y conciliatoria, se someterán a la jurisdicción del Tribunal de lo Contencioso Administrativo. (Ley de Contrataciones del Estado, 1992, Art. 102)

También se pueden tomar en cuenta estas otras características dentro del Contrato Administrativo, la concurrencia de un órgano estatal, es decir que este tipo de

contrato son principalmente utilizados por una institución del Estado que necesita de los servicios profesionales de una persona especializada en el área.

La existencia de un fin de interés público, este busca la satisfacción directa e inmediata de una necesidad colectiva o de interés general, es decir que el Estado la realiza para poder hacer uso de los conocimientos de los profesionales para darle una solución a un problema, o programa que impulse la institución.

Existencia de un fin de interés público, satisfacción directa e inmediata de una necesidad colectiva o de interés general, ante la incapacidad de contratar personal a tiempo completo, este tipo de contratos le otorgan al Estado la posibilidad de contratar a los profesionales para intervenciones específicas.

Presencia de un régimen jurídico especial de naturaleza pública, se ha dejado claro que este tipo de contratos son únicamente utilizados por el Estado y para ello utiliza de los distintos tipos de contratos para la intervención de un profesional.

Es una declaración de voluntad del Estado, representado por las instituciones públicas las que, de acuerdo a sus necesidades, convocan a celebrar determinados contratos, bajo las condiciones que ellas impongan, y como no cuentan con los recursos necesarios para la contratación de un profesional a tiempo completo, los sustituyen con contratos administrativos bajo el renglón que le convenga.

La celebración de la contratación se realiza a través de sus órganos centralizados y de sus entidades descentralizadas y autónomas, cada institución tendrá su unidad calificadora que será la encargada de ver lo que necesitan y cuanto personal requiere para brindar un buen servicio.

El Estado celebra contratos con una persona individual o colectiva, privada o pública, nacional o internacional, depende de la necesidad de la institución, será el tipo de contrato que se realiza para obtener los beneficios, servicios o insumos que necesite.

El Estado tiene la obligación de pagar un precio u honorarios, este tipo de contrato se contraen derechos y obligaciones en ambos sentidos, en el tiempo y plazo determinado el producto que está adquiriendo o el servicio que el profesional va a prestar y el profesional la obligación de solicitar honorarios o el pago del producto que se le da al Estado.

Exorbitancia de sus cláusulas, dentro del contrato administrativo, tiene cláusulas exorbitantes del derecho privado, por lo que algunas de las condiciones establecidas en las cláusulas, que serían inválidas en un contrato civil o mercantil, no lo son en lo administrativo, derivado a que prevalece el interés social, lo realizan con la finalidad de dejar en claro lo que requiere.

### **1.11. Forma de los contratos administrativos**

Es importante que se describa la forma en la que se realizan los contratos administrativos y para ello hay que identificar que esta se rige por las disposiciones establecidas en su Art. 49 de la Ley de Contrataciones del Estado:

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

De lo anterior se puede deducir que la Ley de Contrataciones del Estado, rige la contratación en lo que respecta al Estado con cualquier otra entidad privada, individual y colectiva, se encuentra contenido el objeto de la Ley.

Esta Ley tiene por objeto normar las compras, ventas, contrataciones, arrendamientos o cualquier otra modalidad de adquisición pública, que realicen:

a) Los Organismos del Estado; b) Las entidades descentralizadas y autónomas, incluyendo las municipalidades; c) Las entidades o empresas, cualquiera sea su forma de organización, cuyo capital mayoritariamente esté conformado con aportaciones del Estado... (Ley de Contrataciones del Estado, 1992, Art. 1)

Se puede percibir que esta ley regula las relaciones entre la Administración Pública y sus servidores con el fin de garantizar su eficiencia, asegurar a los mismos justicia y regulan aspectos completamente diferentes, la primera regula las adquisiciones del Estado para la prestación eficiente de los servicios públicos a la población.

Hay varias formas de contratación administrativa, reguladas en la ley, son tres criterios para considerar un contrato dentro de la administración para ser considerado administrativo. El primer criterio es la determinación de la ley, Gordillo (Como se citó en Calderón, 2019)

El primer caso tradicional y unívoco en la jurisprudencia y la doctrina nacional y comparada es aquel en que el carácter administrativo del contrato surge por determinación expresa o implícita de la ley, es decir, porque la ley que regula el contrato le ha dado un régimen administrativo, y no de derecho común.

Los contratos de obra, las concesiones, suministros están regulados en la Ley de Contrataciones del Estado y la contratación de funcionarios públicos en la Ley de Servicio Civil, puesto que ya se ha reconocido el carácter contractual de la relación que uno al funcionario o empleado público con el Estado.

El segundo caso es el de la voluntad de las partes se puede denominar también como administrativo por determinación expresa o implícita de las partes, es decir las dos partes que intervienen lo dejan plasmado en el contrato, cuando la parte contratante propone los términos y condiciones en la que va a brindar sus servicios y el profesional cuando acepta los mismos comprometiéndose a todo lo requerido.

El Estado y un particular, aun en ausencia de un texto legal expreso que lo califique de administrativo. Se dice que ello ocurre cuando la administración contrata bajo un régimen de cláusulas exorbitantes al derecho común, esto es, régimen y/o cláusulas que están fuera de la órbita normal del derecho privado, únicamente se aplican con incorporación o en una forma supletoria. (Calderón, 2019)

El tercer caso es el interés público de los usuarios afectados y este describe que, aunque un contrato no este contenida en el derecho ya sea público o privado, este debe cumplirse a cabalidad según las cláusulas establecidas.

Celebrado en el ejercicio de funciones administrativas públicas no esté incluido en el derecho público por disposición de la ley ni por la voluntad expresa o implícita de las partes al incluir cláusulas exorbitantes al derecho privado puede todavía ser un contrato administrativo. (Calderón, 2019)

La Ley de Contrataciones del Estado especifica las formas en la que se puede realizar la contratación ya sea de compra directa, cotización o licitación, dependiendo de los montos y tipo de adquisición que se trate y se fijan procedimientos específicos que deben seguirse para que las compras que se realicen para el Estado sean basadas siguiendo procedimientos transparentes.

### **1.12. Contrato de servicios técnicos o profesionales**

Se puede definir como un contrato dentro del cual una persona a la que se le denominará profesional, se obliga a prestar un servicio técnico a favor de otra llamada cliente en todo caso el Estado, a cambio de una retribución económica, denominada honorarios.

Un contrato administrativo se define como la prestación de servicios técnicos o profesionales, en el cual se crea un vínculo que une a un profesional o técnico versado en alguna rama o materia, con una entidad de la Administración Pública, para prestarle a ésta un servicio específico relacionado con su profesión, a cambio honorarios.

Esta forma de contratación está contenida en varios artículos, pero en el Art. 2027, del Código Civil “Los profesionales que presten sus servicios y los que los soliciten, son libres para contratar sobre honorarios y condiciones de pago”. Este artículo que regula la prestación de servicios profesionales, en estos casos el profesional está obligado a prestar sus servicios con toda dedicación y diligencia y con arreglo a las prescripciones de la ciencia o arte de que se trate, siendo responsable de los daños y perjuicios que cause por dolo, culpa o ignorancia inexcusable, o por la divulgación de los secretos de su cliente.

Dentro de este tipo de contrato hay elementos que deben conocerse por ser fundamentales para la investigación, los cuales son:

El primero, es el elemento personal este establece que quien presta el servicio debe ser el profesional en alguna de las ramas de la ciencia, técnica o arte; y el cliente, para ir comprendiendo Cabanellas (2001) define al profesional como “Quién por profesión o por hábito desempeña una actividad que constituye su principal fuente de ingresos”, en todo caso el cliente es la persona, individual o jurídica o el Estado, que es

quien adquiere los servicios de un profesional utilizando un contrato, comprometiéndose al pago de los respectivos honorarios, por los servicios que brindara el profesional.

El segundo es el elemento real, este tiene representación en la prestación de un servicio que el profesional brinda y los honorarios que el Estado da como remuneración por el trabajo realizado, está puede ser una actividad o consultoría que presta el contratista, para lo que fue contratado, derivado de su especialización que posee.

Hay que comprender la definición de honorarios para el desarrollo de la investigación y Ossorio (2010) lo define como:

La retribución que recibe por su trabajo quien ejerce o practica una profesión o arte liberal, lleva implícito el concepto de una retribución que se da y recibe con honor, dada la jerarquía de quién realiza la tarea específica que debe ser remunerada.

El tercer elemento es el formal este es el consentimiento que surge de ambas partes y en el caso de contratación en materia administrativa, de conformidad con la Ley de Contrataciones del Estado, el contrato debe ser celebrado por escrito, en hojas membretadas de la institución.

## CAPÍTULO II

### RENGLÓN DE CONTRATACIÓN 182 Y LA SIMULACIÓN DE CONTRATO

#### 2.1. Presupuesto General de Ingresos y Egresos de la Nación

El presupuesto se puede entender como un plan económico que estima los ingresos y gastos que tiene el Estado para su mejor comprensión González (2023) indica que “El Presupuesto de la Nación es un instrumento financiero por medio del cual los organismos del Estado y sus diferentes instituciones que lo integran, establecen un equilibrio entre ingresos y gastos durante un ejercicio fiscal”. (párr. 3)

En Guatemala es de relevancia que cada institución que reciba fondos del Estado, para funcionar y realizar ciertas funciones y prestar los servicios que la población necesita, requiere de un presupuesto el cual debe ser aprobado por el Congreso de la República, este tiene una finalidad, y es proporcionar, administrar y ejecutar correctamente el dinero para que se refleje en beneficios para la población.

El fundamento legal del Presupuesto General de la Nación está regulado en la carta Magna de Guatemala.

El Presupuesto General de Ingresos y Egresos del Estado, aprobado para cada ejercicio fiscal, de conformidad con lo establecido en esta Constitución, incluirá la estimación de todos los ingresos a obtener y el detalle de los gastos e inversiones por realizar. La unidad del presupuesto es obligatoria y su estructura programática. Todos los ingresos del Estado constituyen un fondo común indivisible destinado exclusivamente a cubrir sus egresos. (Const. 1985, Art. 237)

Así mismo la Constitución Política de la República de Guatemala indica en el Artículo 238 que la Ley Orgánica del Presupuesto regulará la formulación, ejecución y liquidación del Presupuesto General de Ingresos y Egresos del Estado y las normas a las que conforme la Constitución, esta antes de ser aprobada o improbada debe someterse a una amplia discusión.

Derivado del artículo anterior, se emite el Decreto 101-97 de la Ley Orgánica del Presupuesto, que tiene como objeto establecer normas para la constitución de los sistemas presupuestarios, de contabilidad integrada gubernamental, de tesorería y de crédito público.

El presidente de la República de Guatemala en consenso con los ministros inicia con la planificación esta es considerada el inicio del proceso presupuestario; continua con la formulación, cuando todas las instituciones que reciben dinero del Estado para su funcionamiento, por lo que proceden a elaborar sus anteproyectos de presupuesto; seguido por la presentación, proceso donde el Organismo Ejecutivo entregará el proyecto al Organismo Legislativo, por medio del Ministerio de Finanzas. La Ley establece como fecha límite cada 2 de septiembre.

Una vez recibido el proyecto de Presupuesto es remitido a la Comisión de Finanzas Públicas y Moneda del Legislativo, para su análisis y discusión, previo a emitir el dictamen favorable o desfavorable; en esta etapa se llevan a cabo audiencias públicas con instituciones de Gobierno, Organizaciones No Gubernamentales y otras entidades que reciben fondos del Estado.

Posteriormente, el proyecto de Presupuesto es conocido por el Pleno del Congreso, posteriormente a una amplia discusión puede ser aprobado, modificado o improbadado. Si es aprobado pasa a la etapa de ejecución que se realiza a lo largo del ejercicio fiscal del año siguiente.

Cada institución será responsable de la ejecución de los proyectos y programas se estén realizando conforme lo planificado, y los diputados de este alto Organismo de Estado tienen la potestad de fiscalizar el uso transparente de los recursos; igual la Contraloría General de Cuentas debe auditar los fondos destinados a cada institución. Posteriormente la Contraloría entregará al Congreso un informe que establece una evaluación de las metas y resultados programados para la liquidación del mismo.

Se puede inferir que el presupuesto se considera un plan de trabajo con vista al futuro de una nación porque planifica las actividades futuras, y el recurso que necesita para alcanzar los objetivos que plantea cada institución; además de establecer el límite de gastos que cada entidad puede realizar durante un año, de acuerdo a los ingresos que espera recibir, y debe ser la expresión financiera de los programas y proyectos que ejecutará para alcanzar los objetivos del plan de gobierno.

El Presupuesto General de Ingresos y Egresos del Estado de Guatemala es considerada como una herramienta y método de planificación, con el que se prevén y planifican los ingresos y egresos que el Estado pretende recaudar y erogar durante un

ejercicio fiscal y dicha función le corresponde a la Superintendencia de Administración Tributaria; tiene su fundamento constitucional en el artículo 237 de la Constitución Política de la República de Guatemala y se desarrolla en la ley específica: Decreto 101-97 del Congreso de la República, Ley Orgánica del Presupuesto, el cual constituye para la Administración Pública la herramienta que permite manejar los fondos públicos para el funcionamiento de las instituciones que dependen del Estado.

Para elaborar el presupuesto que el Estado utilizará lo hace a través del organismo ejecutivo dirigido por el presidente y vicepresidente conjuntamente con los ministros.

La elaboración del Presupuesto General de Ingresos y Egresos del Estado, está a cargo de la Dirección Técnica del Presupuesto, dependencia del Ministerio de Finanzas Públicas, el cual deberá ser enviado al Congreso de la República para su aprobación por lo menos con 120 días de anticipación a la fecha en que iniciará el siguiente ejercicio fiscal, de acuerdo a lo preceptuado por el inciso “b” del artículo 171 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

## **2.2. Renglones de contratación de personal permanente y personal temporal en el Estado**

La administración del sector público de Guatemala, la cual está conformada por varias instituciones o entes públicos con relativa independencia entre sí, con funciones precisas otorgadas por la Constitución Política de la República de Guatemala y otras leyes, la clasificación institucional ya sea organismos y ministerios, referidas a las entidades de la administración central, las entidades descentralizadas y las entidades autónomas incluyendo a las municipalidades; da lugar a que cada una de las mismas tenga su propio presupuesto anual de ingresos y egresos, el conjunto de estos presupuestos conforman el presupuesto institucional del sector público.

Tener una clasificación de todo el sector público tiene como objetivo distinguir los diferentes niveles institucionales a cargo de la toma de decisiones, en lo que respecta a la obtención de ingresos y a la realización de los gastos, teniendo además la responsabilidad administrativa que tiene cada institución en todo el proceso presupuestario, ante el responsable jurídico de la aprobación de su presupuesto.

Fijar en que se utiliza el presupuesto del plan de gobierno y las políticas de acuerdo a los distintos niveles de autonomía funcional y administrativa que el ordenamiento legal señala, estructurar otros clasificadores derivados, así como la integración con el sistema de cuentas nacionales y de estadísticas de las finanzas públicas, favorece en la economía, de manera que satisfaga plenamente los requerimientos de cada una de las instituciones, que dependen económicamente del Estado.

Todo el Estado se organiza y se orienta para cumplir con los propósitos anteriores y a facilitar la incorporación de las transacciones del sector público en la contabilidad social, dentro de la clasificación institucional se puede hablar del personal en cargos fijos o permanentes, o cargos temporales, personal contratado por servicios profesionales.

Para ello fue elaborado y promulgado un manual con la finalidad de cumplir con el desarrollo del proceso presupuestario, porque es necesario tener una clasificación para ello se emite el Acuerdo Ministerial número 215-2004 emitido por el Ministerio de finanzas Públicas que en su primer considerando dice.

Que para cumplir con el desarrollo del proceso presupuestario, es necesario contar con un instrumento que permita su clasificación en los siguientes niveles: institucional, geográfico, finalidades y funciones, tipo de gasto, fuentes de financiamiento, recursos por rubros, económica de los recursos, objeto de gasto, y económica del gasto, circunstancia por la cual en las etapas de formulación, ejecución y evaluación del presupuesto, es de vital importancia el Manual de Clasificaciones Presupuestarias para el Sector Público de Guatemala.

En el acuerdo se describen las clasificaciones que se utilizan en la administración pública, y como es creado cada uno de ellos para ir satisfaciendo necesidades surgidas, entonces se puede inferir que los renglones presupuestarios están contenidos en el Manual de clasificaciones presupuestarias, los cuales son utilizados única y exclusivamente por el Estado.

## **Grupo 0: Servicios personales**

Se define los servicios profesionales como aquellos que ayudan a las instituciones que forman parte del Estado, para alcanzar metas u objetivos, también es una manera de los profesionales para poder comercializar sus propias habilidades y brindar los servicios que le convienen a las Instituciones estatales.

Comprende la retribución de los servicios personales prestados en relación de dependencia o sin ella y a los miembros de comisiones, juntas, consejos, etc. Incluye aportes patronales, servicios extraordinarios, dietas, gastos de representación, asistencia socioeconómica y otras prestaciones relacionadas con salarios. Se incluye, además, otras retribuciones por servicios personales. (Universidad de San Carlos de Guatemala [USAC], 2018)

### **01 Personal en cargos fijos**

Erogaciones que se hagan al personal que ocupa puestos fijos o permanentes en el sector público, en concepto de retribución al cargo, así como complementos y derechos escalafonarios. Se subdivide en los siguientes renglones:

011- Personal permanente.

012- Complemento de personal al salario de personal permanente.

013- Complemento por antigüedad al personal permanente.

014- Complemento por calidad profesional al personal permanente.

015- Complemento específico al personal permanente.

016- Complemento por transporte al personal permanente.

017- Derechos escalafonarios.

018- Complemento por diferencial cambiario al personal permanente.

### **02 Personal temporal**

Este subgrupo comprende las erogaciones, que por concepto de retribuciones al puesto, se haga al personal que ocupa puestos temporales en el sector público para trabajos especiales y transitorios. Se subdivide en los siguientes renglones:

021 Personal supernumerario.

022 Personal por contrato.

023 Interinatos por licencias y becas.

- 024 Complemento personal al salario del personal temporal.
- 025 Complemento por antigüedad al personal temporal.
- 026 Complemento por calidad profesional al personal temporal.
- 027 Complementos específicos al personal temporal.
- 028 Complemento por transporte al personal temporal.
- 029 Otras remuneraciones de personal temporal.

### **Grupo 1: Servicios no personales**

Los servicios no personales son actividades que se brindan a entidades estatales haciendo uso de este grupo de contratos disponibles:

Se refiere a los egresos por concepto de servicios no personales, tales como servicios públicos, publicidad, impresión y encuadernación, pasajes y gastos varios de viaje, transporte de cosas, arrendamiento de edificios, terrenos y equipos, servicios financieros, servicios contratados para mantenimiento y reparación ordinaria de equipos, servicios contratados para mantenimiento y reparación ordinaria de obras, y servicios varios. Es decir, que comprende pagos de servicios que no tienen ninguna relación con los servicios del personal permanente y no permanente del Estado, ya que son hechos a personas físicas o instituciones públicas o privadas, en compensación por la prestación de servicios de carácter no personal o el uso del activo fijo o intangible. Se divide en los siguientes subgrupos y renglones:

#### **10 Servicios no personales**

Este renglón se utilizará cuando la unidad ejecutora necesite efectuar gastos en los renglones del grupo 1 no especificados en la apertura presupuestaria, lo que se hará por medio de una transferencia automática en las liquidaciones de fondo fijo.

#### **11 Servicios básicos y otros complementarios**

Comprende gastos por servicios de comunicaciones, electricidad, agua y otros servicios públicos. El término “público” debe entenderse en relación a la naturaleza de los servicios y no a la empresa que los proporcione. Incluye, por consiguiente, egresos por servicios solicitados por las dependencias a diferentes empresas gubernamentales y del sector privado. Se subdivide en los siguientes renglones:

- 111 Energía eléctrica.

112 Agua.

113 Telefonía.

114 Correos y telégrafos.

115 Extracción de basura y destrucción de desechos sólidos.

116 Servicios de lavandería.

### **18 Servicios técnicos y profesionales**

Comprende gastos en concepto de honorarios por servicios técnicos, profesionales, consultoría y asesoría, relacionados con estudios, investigaciones, análisis, auditorías, servicios de traducción de documentos, servicios de intérpretes y traducción simultánea, actuaciones artísticas y deportivas, capacitación y sistemas computarizados, prestados al estado con carácter estrictamente temporal y sin relación de dependencia. Se subdivide en los siguientes renglones

#### **181 Estudios, investigaciones y proyectos de pre-factibilidad y factibilidad**

Comprende gastos por servicios de estudios e investigaciones relacionadas al mercado, riesgo, medio ambiente, maquinaria y equipo, organizacionales, proyectos de pre-factibilidad y factibilidad, entre otros.

#### **182 Servicios médico-sanitarios**

Dentro de todas las instituciones están las que atienden lo concerniente a la salud, y es el conjunto de servicios que ofrecen las personas que se especializaron en sanidad para promover y proteger la salud del país por ello este tipo de contratos.

Comprende retribuciones por servicios profesionales y técnicos médico-sanitarios, exámenes médicos especializados, pruebas de laboratorio, patología y clínica forense, entre otros.

#### **183 Servicios jurídicos**

En pocas palabras son las prestaciones de un profesional de la abogacía y notariado en brindar servicios de asesoramiento, en la defensa y la representación del cliente de acuerdo con la ley.

Para darle solución, es el conjunto de servicios que ofrecen los agentes especializados en sanidad para promover y proteger la salud. Por lo tanto, busca preservar el bienestar físico y mental de las personas a partir de los servicios de

medicina, odontología, enfermería, farmacia y afines. Dentro de este se podría comprender la retribución económica que recibirá por servicios profesionales y técnicos de carácter jurídico.

#### **184 Servicios económicos, financieros, contables y de auditoría**

Dentro de cada institución estatal están las unidades económicas dedicadas principalmente a proporcionar servicios de contabilidad, auditoría y asesoría contable y fiscal para asegurar la precisión y el cumplimiento de los procedimientos contables que requieren y no caer en un incumplimiento de ahí que esta comprende retribuciones por servicios técnicos o profesionales de carácter económico, financiero, contable y de auditoría.

Se prestan estos servicios a partir de la entrega de los productos, que la institución solicite al profesional el cual debe cumplir en los plazos establecidos.

#### **185 Servicios de capacitación**

Comprende la retribución de servicios brindados por profesionales, expertos, docentes o instructores, para organizar y dictar eventos de capacitación como: conferencias, diplomados, encuentros, foros, congresos, seminarios, talleres, círculos de calidad, en modalidad presencial y/o a distancia; así como reuniones de trabajo. Incluye además gastos como: servicios de intérpretes y traducción de documentos, así como la logística correspondiente a los eventos que se realicen, siempre y cuando estos estén contemplados en el servicio contratado.

#### **186 Servicios de informática y sistemas computarizados.**

Al referirse al servicio de informática se refiere a una forma de organizar y estructurar las aplicaciones y sistemas para ofrecer beneficios y valor a los usuarios, que lo soliciten y tiene que ver con todo lo computarizado para uso de la institución, concerniente a su sistema virtual, almacenamiento de datos u otros servicios de informática.

Comprende el pago de servicios prestados relacionados con sistemas informáticos electrónicos y computarizados. Incluye los gastos realizados por desarrollo, implementación y mantenimiento de los mismos.

### **187 Servicios por actuaciones artísticas y deportivas**

Es en este tipo de contratos donde las unidades económicas son las encargadas de realizar la contratación principalmente a la producción y presentación de espectáculos artísticos, deportivos y culturales; la presentación de espectáculos deportivos profesionales.

Gastos diversos por servicios contractuales prestados por artistas, empresas y compañías nacionales y extranjeras por actuaciones o trabajos artísticos, y por deportistas nacionales y extranjeros de clubes o empresas deportivas.

### **188 Servicios de ingeniería, arquitectura y supervisión de obras**

Este tipo de servicios está enfocado en la construcción de obras públicas, construcciones, de edificios, carreteras, o evaluación de los servicios que presta otra empresa para alguna institución estatal, por lo que en este tipo de contratos son para la construcción de edificaciones y es utilizada mediante un proceso de licitación que permite la competitividad y la búsqueda de precios confortables.

Comprende el pago por servicios relacionados con ingeniería, arquitectura y supervisión de obras.

### **189 Otros estudios y/o servicios**

Comprende el pago por servicios técnicos o profesionales no contemplados en los renglones anteriores, siempre que éstos sean de carácter temporal, sin relación de dependencia y que no correspondan a funciones de personal permanente, los cuales se imputan a los renglones de gasto del grupo 0 Servicios Personales.

## **2.3. Definición del renglón de contratación 182**

Este renglón entra en la clasificación de los contratos que el sector público utiliza para tener un ordenamiento detallado de los objetivos socioeconómicos que persiguen las instituciones públicas por medio de distintos tipos de erogaciones que realizan; en ese sentido, debe tenerse en consideración también que los presupuestos públicos son la expresión anual de los planes del Estado, elaborados en el marco de una estrategia de desarrollo económico y social con el fin de dar un buen servicio.

Para iniciar proceso de reclutamiento y selección de personal para ocupar una

plaza vacante, este deberá tener la aprobación presupuestaria y financiera, que debe ser expedida por la Dirección General de Recursos Humanos en Salud, a efecto de no contravenir lo dispuesto en el artículo 26 de Ley Orgánica del Presupuesto.

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. La contravención a esta disposición es punible penalmente, constitutivo de los delitos de abuso de autoridad, incumplimiento de deberes y de los demás delitos que resulte responsable...

Entonces para optar a un puesto dentro del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, se ingresará expediente conforme las bases establecidas en convocatoria interna o externa, según el caso, la cual debe ser publicada en el sistema informático de administración de recursos humanos.

Se ve importante dejar constancia que para ser contratado en este renglón se debe cumplir con los requisitos establecidos y normados, respetando siempre el presupuesto para no afectar los intereses del Ministerio de Salud en todo caso, no afectar el servicio que brinda este a través de sus hospitales.

Esta forma de contrato “182 Servicios médico-sanitarios. Comprende retribuciones por servicios profesionales y técnicos médico-sanitarios, exámenes médicos especializados, pruebas de laboratorio, patología y clínica forense, entre otros” (Universidad de San Carlos de Guatemala.USAC.2018)

#### **2.4. Simulación laboral**

Continuando con el desarrollo del marco teórico, es relevante conocer una definición de simulación laboral, el Diccionario de la Lengua Española de la Real Academia define a la simulación como la “alteración aparente de la causa, la índole o el objeto verdadero de un acto o contrato”. (párr. 3)

La simulación de los actos jurídicos tiene lugar cuando se encubre uno con la

apariencia de otro, cuando contiene cláusulas que no son sinceras o fechas inexactas, o cuando por el acto se constituyen o transmiten derechos a personas interpuestas, que no son aquellas para quienes en realidad se constituyen o transmiten.

La simulación laboral como tal puede entenderse como un contrato que cumple con todos los requisitos pero que en ley no es un contrato como tal, por considerar que los simulantes hacen una declaración de voluntad que no coincide con su real querer interno.

Esto ahora resulta un poco preocupante porque las instituciones del Estado están optando por esta forma de contratación de personal porque el crecimiento de la población exige una demanda de servicios de las instituciones, las cuales para cumplir con ello tiene que realizar la contratación de personal necesario y especializado para cumplir con su objetivo como institución, pero esto desata un problema porque ahora hay un elevado número de profesionales en condiciones donde se les vulnera sus derechos laborales.

Al hablar de simulación, la legislación guatemalteca establece en el Artículo 1284, Código Civil, inciso primero, la simulación tiene lugar “Cuando se encubre el carácter jurídico del negocio que se declara, dándose la apariencia de otro de distinta naturaleza”, porque esta forma de contratación se disfraza bajo la apariencia de un contrato administrativo de prestación de servicios profesionales o técnicos.

Así mismo el Artículo 4 de la Ley del Organismo Judicial habla sobre la nulidad de los actos jurídicos.

Los actos contrarios a las normas imperativas y a las prohibitivas expresas, son nulos de pleno derecho, salvo que en ellas se establezca un efecto distinto para el caso de contravención. Los actos realizados al amparo del texto de una norma que persigan un resultado prohibido por el ordenamiento jurídico, o contrario a él, se considerarán ejecutados en fraude de ley y no impedirán la debida aplicación de la norma que se hubiere tratado de eludir.

De lo anterior se hace referencia para dejar constancia que la ley la regula y para dejar evidencia de que la simulación de contratos es un fraude de ley está regulado en la legislación y la clara respuesta a estos casos es declarar la nulidad de los actos y reconocer la verdadera naturaleza de los mismos.

Entonces la simulación de trabajo es la forma en la que el Estado que es el empleador cuando contrata a una persona, a través de un contrato civil o mercantil, utiliza formas extra laborales, con el propósito de encubrir una verdadera relación de trabajo.

Es una estrategia de las instituciones estatales encubrir una relación laboral en la búsqueda de realizar ajustes económicos que contribuyan con la eficiencia de los recursos, ante los ojos de los juristas constituye un fraude de ley, porque vulnera los derechos laborales mínimos que están contenidas en la legislación guatemalteca y los

tratados internacionales en materia laboral, la simulación consiste en que se utilizan formas extra laborales para encubrir una verdadera relación laboral y afecta al trabajador excluyéndolo del goce de sus derechos laborales.

Las leyes que rigen el Derecho Laboral indican que es tutelar y reconoce todos los derechos y garantías protectoras e irrenunciables del trabajador, sin embargo bajo los contratos administrativos de servicios técnicos y/o profesionales se genera una simulación jurídica laboral que establece las obligaciones que contrae el sujeto contratado para la prestaciones de sus servicios, sin constituir mayores obligaciones por parte del Estado, dejando de lado las que han sido reconocidas por la misma Constitución Política de la República.

El inciso a) del cuarto considerando del Código de Trabajo establece que “El Derecho de Trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente” eso quiere decir que dentro de los objetivos primordiales del Derecho de Trabajo en Guatemala está la de cuidar al trabajador para no vulnerar sus derechos, protegiéndolo y garantizándole un mínimo de derechos que le son irrenunciables y que le deben ser reconocidos obligatoriamente por el patrono.

Es el Estado, el que utiliza esta modalidad como una forma de encubrimiento de una verdadera relación laboral utilizando el contrato bajo el renglón Servicios Técnicos y Profesionales, 182 de Servicios médicos sanitarios, situación que deja desprotegido al trabajador, es la manera de encubrir el Estado la violación de los derechos laborales.

Esta forma de contratación, bajo la modalidad de prestar servicios técnicos o profesionales a las personas y para que desempeñen funciones en relación de

dependencia pero que legalmente no constituyen una relación laboral en el sentido que se le niegan todas aquellas garantías mínimas e irrenunciables a las que por ley tienen derecho.

Derivada de la modalidad que utiliza la administración pública para contratar se ejecuta una violación a los derechos laborales de varios trabajadores, por lo que es relevante enfatizar en ello y ver como resolvieron los órganos jurisdiccionales correspondientes, para poder ir realizando un análisis correspondiente del efecto que

tendrá en los trabajadores y en la entidad contratante, en este caso el Ministerio de Salud, para concretizar si son buenos este tipo de contratos o son negativos por lo que no les correspondería seguir realizándolos o empezar a dejarlos de lado, con ello tener claro si este contrato es una vulneración a los derechos laborales.

## **2.5. Discordancias jurídicas de la simulación laboral**

La legislación guatemalteca establece en su normativa derechos laborales que son irrenunciables para el trabajador contenidos tanto en la ley en materia laboral, convenios internacionales y la Constitución de la República, pero este tipo de contratos administrativos bajo el renglón 182 crea discordancias.

Contenido dentro del Artículo 12 del Código de Trabajo dice sobre los contratos que:

Son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera.

Este mismo artículo refiere al 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala que habla sobre la Irrenunciabilidad de los derechos laborales.

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

protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo. En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores.

Como se puede analizar la legislación guatemalteca protege mucho los derechos laborales de las personas pero que los contratos administrativos bajo el renglón 182 son modalidades de contratación que evaden la verdadera naturaleza de una relación laboral, evidentemente buscan evadir el pago de prestaciones y garantías irrenunciables del trabajador, pues representan gastos y responsabilidades mayores para la entidad estatal.

De lo anterior se puede decir que estos contratos tienen efectos que se pueden derivar como consecuencias o implicaciones jurídicas que surgen de la simulación laboral y que constituyen una violación a los derechos laborales por parte del Estado a través de las instituciones que se ven reflejados también en el trabajador.

Una primera forma de ver el efecto que tiene este tipo de contratos es el de la defraudación al trabajador, que invalida las garantías laborales mínimas que corresponden a toda persona contratada para trabajar en condiciones de dependencia o subordinación, el cual viéndose en la necesidad de ser contratado firma por la necesidad económica que tiene el sujeto.

Se menciona que la legislación laboral y la Constitución, resguardan los principales derechos laborales que este tipo de contratos no reconocen en su totalidad y es muy probable que solo judicialmente se pueda obligar al patrono a hacer efectivo el pago de todas las prestaciones laborales que adeuda al trabajador.

Otro segundo efecto es la defraudación al Seguro Social porque este contrato encubre la relación laboral, lleva implícito al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, pues se omite el pago de las cuotas patronales y del trabajador, en virtud que dichas

personas no son reconocidas como trabajadores, pero que no se ve afectado porque no plantea una inconstitucionalidad en contra de este tipo de contratos.

Citando la normativa, sí se le causa al trabajador un daño, pues no goza de la garantía constitucional de la seguridad social, que se encuentra regulada en el artículo 100 de la Constitución Política de la República.

El Estado reconoce y garantiza el derecho a la seguridad social para beneficio de los habitantes de la Nación. Su régimen se instituye como función pública, en forma nacional, unitaria y obligatoria. El Estado, los empleadores y los trabajadores cubiertos por el régimen, con la única excepción de lo preceptuado por el Artículo 88 de esta Constitución, tiene obligación de contribuir a financiar dicho régimen y derecho a participar en su dirección, procurando su mejoramiento progresivo (...)

Como se puede percibir que la defraudación es responsabilidad de las instituciones del Estado, ya que es éste el obligado de declarar en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, a las personas que haya contratado dentro de una relación de trabajo. Estos trabajadores son excluidos del derecho a la cobertura del seguro social y empleador el responsable de haber omitido la declaración de los trabajadores ante el Seguro Social y el pago de las cuotas respectivas, aparte que los trabajadores no reciben los beneficios médicos que brinda el IGSS.

El tercer efecto es el que se le impone al trabajador porque este al ser contratado bajo este renglón 182 se ve obligado a generar una factura por los servicios prestados, mediante la celebración de un contrato de servicios profesionales o técnicos, el empleador solicita mensualmente informes de ejecución de actividades para respaldar los resultados y una factura contable emitida por el contratista como documento de respaldo para pagarle los honorarios o la retribución convenida por la prestación de sus servicios personales.

El empleado contratado por el renglón 182 es un trabajador subordinado o dependiente el cual labora para una institución del Estado, este debe entregar una factura por lo que se obliga a declarar a la Superintendencia de Administración Tributaria el Impuesto al Valor Agregado y el Impuesto Sobre la Renta, lo que repercute de forma

negativa si este no lo hiciere porque puede tener consecuencias tributarias o penales para el trabajador.

El cuarto efecto se ve reflejado en la inestabilidad laboral, porque el empleado no cuenta con un empleo estable porque se le puede rescindir su contrato, o en el caso que se cumpla con el mismo la institución puede decidir si le hace una renovación del mismo o deciden cambiar y contratar a otro profesional, sin que este pueda hacer un reclamo y lo único que queda es acudir a un órgano jurisdiccional correspondiente para iniciar una demanda que muchas veces pierde, hay que hacer hincapié que el profesional es una persona que a través de su trabajo obtiene los ingresos indispensables para sustentar sus necesidades y las de su familia, además de esta manera alcanza su desarrollo profesional. A pesar que la legislación regula en el artículo 26 del Código de Trabajo.

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

Al momento que una persona labora bajo el renglón 182 se le violan aquellas garantías mínimas que por ley le corresponden, pues se limita a percibir honorarios en lugar de salarios y bonificaciones de ley, no goza de descansos remunerados y mucho menos de estabilidad laboral, pues prácticamente el fin de este encubrimiento es evitar constituir una relación laboral, por lo que el empleador libremente dispone cuándo ponerle fin a la relación evadiendo las responsabilidades que le corresponden con respecto al trabajador.

Y como quinto efecto está el de la negación de la institución del Estado al pago de las prestaciones laborales mínimas que correspondan al trabajador, ya que cuando una persona es contratada bajo este renglón 182 el trabajador se ve privado de todas

aquellas prestaciones laborales que le corresponden por ley, ya que se limita a presentar facturas e informes mensuales por concepto de servicios, por lo tanto el patrono deja de pagarle lo que corresponde a prestaciones laborales como aguinaldo y bonificación anual para trabajadores del sector privado y público, así como el resto de prestaciones propias de cada institución del Estado.

## CAPÍTULO III

### LA REINSTALACIÓN DE LAS PERSONAS CONTRATADAS BAJO EL RENGLÓN DE CONTRATACIÓN 182 EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

#### 3.1. Reinstalación laboral

Este término hace referencia a una institución del derecho laboral que busca garantizar los derechos del trabajador, en el caso de que sea destituido injustamente, sea reintegrado al cargo que ocupaba. La siguiente definición de reinstalación laboral, permitirá entender esta institución del derecho laboral.

El instituto de la reinstalación constituye el mecanismo establecido en la ley, que garantiza la estabilidad contra las actitudes patronales tendientes a terminar contratos y relaciones de trabajo en contra de las prohibiciones contenidas en forma expresa en la legislación de trabajo. (Hernández, 2005, pág. 38)

La anterior definición busca la protección a la estabilidad en un trabajo y persigue garantizar las diligencias de reinstalación, previstas en la ley, aunque sólo tenga aplicación para ciertos y determinados casos y no para la generalidad de casos en los que se produce terminación arbitraria de los contratos de trabajo bajo el renglón 182.

Lo que se deduce de la reinstalación laboral, es que un sujeto que ha sido destituido de su empleo, puede lograr la reintegración del puesto que ocupaba, llevando al trabajador a restituir los derechos, que le correspondían en la institución donde se encontraba laborando.

La reinstalación lo que busca es salvaguardar los derechos de los trabajadores que fueron despedidos de forma injusta e incorrecta ante la ley, ya que al ganar en juicio la reinstalación obliga al empleador a hacer efectivo el pago de todos los salarios y demás prestaciones dejadas de percibir por el trabajador, durante el tiempo que fue destituido, hace suponer la existencia de una suspensión individual de carácter parcial, porque se fundamenta que no hubo interrupción de la relación laboral.

La legislación guatemalteca en lo que se refiere a la reinstalación debe constituir un derecho del trabajador, es decir, que contenga la posibilidad en la legislación que posteriormente al fallo de un tribunal de trabajo, en relación a un reclamo por despido ilegal y arbitrario, le restituya sus derechos violados.

Pero en cuanto a un artículo referente a la reinstalación contenida en el Código de Trabajo, que regula las relaciones de trabajo subordinado, entre los patronos y los trabajadores del sector particular, no existe normativa regulada actualmente en materia de derecho individual de trabajo, exceptuando el Artículo 251, inciso a), del Código de Trabajo que establece: “Faculta a los trabajadores para pedir su reinstalación inmediata o para dar por terminados sus contratos dentro de los treinta días siguientes a la realización del paro, con derecho a percibir las indemnizaciones legales que procedan”.

En lo que se refiere a la reinstalación laboral los trabajadores que se encuentran contenidos bajo el renglón presupuestario 182 denominados Contratos de servicios técnicos o profesionales, sufren despidos directamente y sin justa causa, no tienen derecho de reclamar la reinstalación juntamente con el pago de salarios y demás prestaciones dejadas de percibir, ya que no son denominados como funcionarios o empleados públicos según el Artículo 1 último Párrafo, Título Uno, Capítulo Único Disposiciones Generales del Reglamento de la Ley de Servicio Civil que indica:

No se consideran funcionarios o empleados públicos, los que únicamente son retribuidos por el sistema de dietas, pues la misma no constituyen salario, ni aquellos que son retribuidos con honorarios por prestar servicios técnicos o profesionales con forme la ley de contrataciones del Estado.

De lo anterior se deduce que al no tener la calidad de funcionario o empleado público no existe la posibilidad de reclamar la reinstalación a su trabajo, aunque si está contenido en una norma que regula la reinstalación el Artículo 83, Título IX, Capítulo III Impugnaciones de Resoluciones, de la Ley de Servicio Civil, el cual establece que:

La reinstalación de un servidor público genera una relación nueva de trabajo, pero deja a salvo los derechos adquiridos con anterioridad que no hubieren sido cubiertos conforme esta ley; se exceptúan los que hubieren sido retirados por las causales del Artículo 76.

Este artículo puede fundamentar a todos los casos de terminación injustificada del contrato individual de trabajo de forma directa, derivada de esta situación los trabajadores pueden acudir ante la Junta Nacional de Servicio Civil, para que ésta resuelva en relación a ordenar su inmediata reinstalación o en su defecto si así lo solicita el trabajador, el pago de la indemnización por tiempo de servicio.

Pero durante la investigación bibliográfica y documental que se realizó se evidenció de casos concretos, como lo es uno de ellos, donde el Juzgado Pluripersonal de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social del Departamento de Suchitepéquez dicta sentencia dentro Juicio Ordinario Laboral de reinstalación No. 10005-2020-00039 Of.2º.Not.2º, de manera favorable al trabajador que se encuentra en el renglón 182, por Servicios Técnicos, aplicando el pacto colectivo de condiciones de trabajo celebrado entre el Sindicato Nacional de Trabajadores de Salud de Guatemala de fecha 21/08/2013 y el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, que es una ley específica que les da estabilidad laboral a los trabajadores del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, y por ser la misma de naturaleza profesional es de obligado cumplimiento.

Además, también se lograron identificar elementos que sirvieron de fundamento para demostrar la relación laboral, pues al analizar los contratos de servicios técnicos que dieron inicio a la relación de los actores con el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social pudo verificar el Juez del referido juzgado, que las actividades que les asignaron a los actores, son de naturaleza laboral, puesto que su función fue la de atender pacientes, dentro de sus actividades se constató que tiene personal bajo su responsabilidad, es decir que dirigieron actividades del patrono y que debe comunicarse con su jefe inmediato, es decir que había una subordinación del patrono.

Se estableció también que hubo una continuidad laboral porque las actividades a las que se comprometió en los contratos escritos son permanentes en el Hospital de Mazatenango, y al hacer la comparación con la legislación laboral según el artículo 26 del Código de Trabajo, estipula que todo contrato de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, aunque se hayan ajustado a plazo fijo máxime en empresas cuyas actividades son de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste, la causa que les dio origen, y como en la realidad si existió continuidad en la prestación del servicio y las funciones que se prestaron para el centro de trabajo fueron también permanentes.

El juez de trabajo al resolver los casos concretos también se fundamentó en la doctrina legal, pues la Corte de Constitucionalidad expone al respecto:

Se entiende en tal sentido, que el contrato de trabajo es un contrato realidad, fundado en los hechos objetivos apreciables, y que en caso de discordancia entre

los hechos y lo documentado de buena o mala fe por las partes, debe darse preferencia a los hechos que fijan la base fáctica para la aplicación del derecho. El contrato de trabajo es un contrato realidad que prescinde de las formas para hacer prevalecer lo que efectivamente sucede o sucedió.

### **3.2. Objeto de la reinstalación**

La reinstalación laboral es la protección contra el despido injustificado o discriminatorio y se da en el mismo puesto de trabajo que el trabajador ha dejado vacante por motivo de terminación de la relación laboral, cuando ha sido despedido injustificadamente. Es muy diferente a la indemnización implica también el pago de los salarios dejados de percibir y demás prestaciones desde el despido hasta su efectiva reinstalación, establecido en la ley; también conlleva el pago de una multa a favor del Organismo Judicial por contravenir, en los casos de conflictos colectivos, la prevención de no despedir a ningún trabajador, el fundamento legal indica que “Si el patrono infringe esta disposición será sancionado con multa igual al equivalente de diez a cincuenta salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas.” (Código de Trabajo, 1961, Art. 379)

### **3.3. Casos de reinstalación reconocidos en la legislación laboral guatemalteca**

Cuando se habla de la reinstalación, se debe hacer mención de los diferentes casos que se presentan, estos están contenidos en la legislación laboral guatemalteca, por lo que se procede a señalar en este apartado la clasificación de trabajadores facultados para ejercer su derecho, ya que será objeto de estudio del capítulo siguiente la profundización del tema. Los casos de reinstalación, son los siguientes:

El primer caso que se presenta es la trabajadora embarazada o en período de lactancia, se presenta cuando ella es despedida por el patrono estando en estado de gravidez, el fundamento legal está contenido en el Artículo 151, literal c), del Título Cuarto Trabajo Sujeto a Regímenes Especiales, del Código de Trabajo.

Despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o período de lactancia, quienes gozan de inamovilidad. Salvo que, por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato, de conformidad con

lo dispuesto en el artículo 77 de este Código. En este caso, el patrono debe gestionar el despido ante los tribunales de trabajo para lo cual deberá comprobar la falta y no podrá hacer efectivo el mismo hasta no tener la autorización expresa y por escrito del Tribunal. En caso el patrono no cumpliera con la disposición anterior, la trabajadora podrá concurrir a los tribunales a ejercitar su derecho de reinstalación en el trabajo que venía desempeñando y tendrá derecho a que se le paguen los salarios dejados de devengar durante el tiempo que estuvo sin laborar.

El segundo caso que aparece dentro de la reinstalación son los trabajadores amparados por resolución emitida por tribunal de trabajo como consecuencia del planteamiento de conflicto colectivo de carácter económico social o de derecho, en la que se prohíba al patrono toda terminación de contrato de trabajo sin autorización del juez que conoce el conflicto, su sustento legal está en el artículo 380, Título Duodécimo Procedimiento en la Resolución de los Conflictos de Carácter Económico Social, Capítulo Segundo Conciliación, del Código de Trabajo.

A partir del momento a que se refiere el artículo anterior toda terminación de contratos de trabajo en la empresa en que se ha planteado el conflicto, aunque se trate de trabajadores, que no han suscrito el pliego de peticiones o que no hubieren adherido al conflicto respectivo, deberá ser autorizada por el Juez quien tramitará el asunto en forma de incidente y sin que la resolución definitiva, que se dicte pre juzgue sobre la justicia o injusticia del despido.

El tercer caso a describir es la reinstalación de trabajadores que están constituyendo una organización sindical, la legislación laboral dice:

Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, Gozan de inamovilidad a partir del momento en que dan aviso por cualquier medio escrito a la Inspección General de Trabajo, directamente o por medio de la delegación de ésta en su jurisdicción, que están formando un sindicato y gozarán de esta protección hasta sesenta días después de la inscripción del mismo. (Código de Trabajo, 1961, Art. 209)

Lo anterior quiere decir que el trabajador que forma parte como miembro de un sindicato y que este sea el motivo del despido por el sólo hecho de encontrarse organizando el sindicato debe ser reinstalado de forma inmediata, estableciendo un plazo

determinado que este contenido en el Artículo 209 segundo párrafo, Título Sexto Sindicatos, Capítulo Único Disposiciones Generales, del Código de Trabajo.

Si se incumpliere con lo establecido en este artículo, el o los trabajadores afectados deberán ser reinstalados en veinticuatro horas, y el patrono responsable será sancionado con una multa equivalente de diez a cincuenta salarios mínimos mensuales y vigentes para las actividades no agrícolas, debiendo además pagar los salarios y prestaciones económicas que estos hayan dejado de percibir. Si el patrono persiste en esta conducta por más de siete días, se incrementará en un cincuenta por ciento la multa incurrida. Si algún trabajador incurriera en alguna causal de despido de las previstas en el artículo 77 de este Código el patrono iniciará incidente de cancelación de contrato de trabajo para el sólo efecto de que se autorice el despido.

El cuarto caso que se presenta es el de la reinstalación como consecuencia de incumplir la prohibición del despido de los miembros del comité ejecutivo de un sindicato, esta es una garantía de estabilidad laboral que indica: “Los miembros del Comité Ejecutivo gozan de inamovilidad en el trabajo que desempeñen durante todo el tiempo que duren sus mandatos y hasta doce meses después de haber cesado en el desempeño de los mismos”. (Código de Trabajo, 1961, Art. 223, literal d)

La inamovilidad es considerada como una garantía para el trabajador, que le da el beneficio de gozar de estabilidad laboral, este derecho el legislador se lo otorga en el artículo citado anteriormente otorgándole a los integrantes del comité ejecutivo de un sindicato para evitar la posibilidad de que sean objeto de medidas disciplinarias o que atenten contra su vínculo laboral por parte del patrono.

El quinto caso que se describe de reinstalación contemplados en leyes profesionales, que adquiere esa denominación es el pacto colectivo de condiciones de trabajo del Ministerio de Salud y Asistencia Social, el fundamento legal está contenida en el Artículo 49 segundo párrafo, Título Segundo Contratos y Pactos de Trabajo, Capítulo Tercero Pactos Colectivos y Condiciones de Trabajo, Sección Primera Disposiciones Generales y Pactos Colectivos de Empresas o de Centro de Producción Determinado, del Código de Trabajo “El pacto colectivo de condiciones de trabajo tiene carácter de ley profesional y a sus normas deben adaptarse todos los contratos

individuales o colectivos existentes o que luego se realicen en las empresas, industrias o regiones que afecte”.

Dentro de la Ley Profesional se encuentran contenido las formas de sanción para el trabajador, Artículo 38, Capítulo V Régimen Disciplinario, del pacto colectivo de condiciones de trabajo del Ministerio de Salud y Asistencia Social.

En caso de incumplimiento de los trabajadores a las normas y reglamentos establecidos con relación a la prestación de servicio o trabajo se aplicarán las siguientes disposiciones:

- a) AMONESTACIÓN VERBAL: Que se aplicará por falta leve. La amonestación será formulada en privado sin lesionar la dignidad y derechos de los trabajadores. De la amonestación verbal deberá dejarse constancia en el Libro de Conocimientos de la Dependencia, incluyendo las objeciones o desacuerdos que haya expresado el (la) amonestado (a).
- b) AMONESTACIÓN ESCRITA: Que se impondrá al trabajador cuando haya merecido durante el mismo mes dos o más amonestaciones verbales.
- c) SUSPENSIÓN SIN GOCE DE SALARIO: Cuando el trabajador haya cometido alguna falta grave, sin que necesariamente exista una amonestación verbal o por escrito o bien después de haber sido amonestado verbalmente y/o por escrito. La suspensión podrá decretarse hasta un máximo de cinco días hábiles según la reincidencia, naturaleza o gravedad de la falta.
- d) DESTITUCIÓN: Cuando el trabajador haya cometido una falta grave, que ponga en riesgo la vida de una o varias personas, por incumplimiento o abierto desacato a las instrucciones dadas por la autoridad superior, o por días hábiles según las causas descritas en la Ley de Servicio Civil y el Código de Trabajo.

Todos los trabajadores del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, en el servicio por oposición o sin oposición, gozan de estabilidad laboral en el empleo y en el cargo, por lo tanto, sólo pueden ser destituidos de sus puestos si incurrieren en causal justificada y si se tratare de trabajador sindicalizado, debidamente ventilada ante la Junta Mixta.

La imposición de una medida disciplinaria no tiene más consecuencias que las que se derivan de su aplicación, por lo tanto, no implica la pérdida de ningún derecho.

Del anterior artículo citado, se puede deducir que hay sanciones que deben aplicársele al trabajador que labora bajo el renglón 182 Servicios Técnicos o Profesionales para poder ser sancionado y destituido de su puesto de trabajo, en caso de incumplimiento, el empleado puede acudir y exigir la reinstalación como lo dicta el Artículo 41 Reinstalación del Trabajador, Capítulo V Régimen Disciplinario, del pacto colectivo de condiciones de trabajo del Ministerio de Salud y Asistencia Social.

Para el trabajador sindicalizado al Sindicato Nacional de Trabajadores de Salud de Guatemala (SNTSG), que habiendo sido despedido y será reinstalado en su trabajo, bien por acuerdo extrajudicial o por sentencia firme Judicial, el tiempo que ha mediado entre su despedido y su reinstalación será considerado como tiempo efectivo de trabajo y se le abonará a su antigüedad laboral, para el efecto que pueda gozar como cualquier otro trabajador los beneficios que se derivan de este Pacto y de la leyes y reglamentos del trabajo. Dichos procesos de reinstalación serán ejecutados por la autoridad nominadora y el secretario de trabajo y conflictos del SNTSG.

### **3.4. Beneficios de la reinstalación**

La reinstalación tiene beneficios para el trabajador, esta se lleva a cabo cuando un empleado ha sido despedido de forma injustificada y que posteriormente es contratado nuevamente, que por el proceso administrativo es restituido con sentencia firme, en cualquier caso, de reinstalación laboral tiene implicado una serie de pasos a seguir para reingresar nuevamente a la institución de donde fue despedido.

Al momento de la reinstalación se obtienen beneficios de manera inmediata, surte un efecto de nulidad del despido lo que indica que el trabajador continúe con sus labores como si el despido jamás se hubiera producido, aunque hay algo a tomar en cuenta cuando esto sucede y es lo contenido en el Artículo 83 La Reinstalación, Título IX, Capítulo III Impugnación de las Resoluciones, de la Ley de Servicio Civil que establece:

La reinstalación de un servidor público genera una relación nueva de trabajo, pero deja a salvo los derechos adquiridos con anterioridad que no hubieren sido cubiertos conforme esta ley; se exceptúan los que hubieren sido retirados por las causales del Artículo 76.

Es comprensible que la ley proteja al trabajador dándole la oportunidad de reinstalarse al puesto del que fue despedido de manera injustificada, brindándole una nueva relación laboral, sin quitarle todos los derechos que le asisten para no dejarlo desprotegido. Dentro de los derechos adquiridos con anterioridad es importante mencionar que el trabajador debe ser reinstalado en el mismo puesto de trabajo y le deben pagar todos los salarios y demás prestaciones laborales dejados de percibir desde el momento del despido hasta la efectiva reinstalación. En el mismo caso de los trabajadores del Hospital de Mazatenango Suchitepéquez, por el hecho de haber sido contratados en el renglón 182, estos no gozaban del pago de las prestaciones laborales como aguinaldo, bonificación anual para trabajadores del sector privado y público, vacaciones, indemnización y no obstante ello la sentencia que ordena la reinstalación de los mismos, obliga al Estado de Guatemala y a la autoridad nominadora Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social a pagarle a los trabajadores reinstalados dichas prestaciones, lo que significa otro beneficio más para los trabajadores reinstalados.

### **3.5. Consecuencias jurídicas de la reinstalación**

Para que la reinstalación sea efectiva y se realice la restitución laboral del trabajador debe el órgano jurisdiccional llevar a cabo un análisis de la situación y si cumple con los presupuestos que deben concurrir para comprobar que existe una relación laboral, declaran con lugar la pretensión del actor, declarando procedente su reinstalación y pago de salarios y demás prestaciones dejadas de percibir, por lo tanto al declararse su reinstalación vuelve a tomar su puesto de trabajo en las condiciones en que laboraba con anterioridad: Contrato de servicios técnicos o profesionales, por lo que se procede a analizar algunas consecuencias jurídicas que se derivan de la reinstalación.

La primera consecuencia que se identifica tiene que ver con la reinstalación del trabajador y la demora que tendrá la unidad ejecutora que no puede hacerlo de manera inmediata porque ha contratado a otro profesional para que ocupara el puesto que dejó vacante al ser despedido, debido a la importancia del puesto que no debía quedar así.

El problema jurídico se presenta cuando la unidad ejecutora, contrata a otra persona de forma permanente y no temporal como lo establece la ley, según el artículo

79 numeral 1, Título IX, Capítulo II Régimen de Despido, de la Ley de Servicio Civil que establece que:

(...) Con la autorización del director de la Oficina Nacional de Servicio Civil, la autoridad nominadora podrá cubrir el puesto del empleado suspenso si así conviniere al servicio, con un nombramiento provisional por el tiempo necesario para resolver en definitiva la apelación del servidor público destituido.

En la presente investigación se estableció que, por el hecho de haber contratado la autoridad nominadora a otro empleado, en forma permanente y no provisional, como lo establece el artículo antes citado, para cubrir el puesto del empleado suspenso, lo cual generó otro problema porque no lo puede despedir ya que no existe causa justificada, por lo tanto, se creó un nuevo conflicto, pues hay dos trabajadores para cubrir un mismo puesto.

La otra consecuencia tiene relación con una sanción que se le impone al patrono en caso de no obedecer las disposiciones establecidas en la ley laboral, su fundamento legal está contenido en el Artículo 379 segundo párrafo, Título Duodécimo, Procedimiento en la Resolución de los conflictos Colectivos de carácter económico social, Capítulo Segundo Conciliación, del Código de Trabajo el cual establece: “Si el patrono infringe esta disposición será sancionado con multa igual al equivalente de diez a cincuenta salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas”

### **3.6. Consecuencias económicas de la reinstalación**

Una de las principales consecuencias que es notoria en la reinstalación es el hecho que tiene que ver con el presupuesto, como se ha citado anteriormente, pues la autoridad nominadora depende de un presupuesto fijado y planificado con anterioridad por cada institución para su funcionamiento, el cual no puede modificarse durante su ejecución, por lo que pone en aprietos a la institución que debe obedecer la sentencia que el juez dictó, pero que este no puede cumplir en forma inmediata debido a que ya fue contratado otro profesional para cubrir el puesto que dejó el primero, por lo que no hay más presupuesto para hacer efectivo al trabajador todos los salarios y demás prestaciones dejados de percibir, perjudicando a la institución y al trabajador que a pesar de tener una resolución judicial, emitida por juez competente, que le obliga a reinstalarlo

a su puesto no se cumple a cabalidad con la misma, porque si bien es cierto que el trabajador es reinstalado, también lo es que no se cumple en forma inmediata con el pago de los salarios y demás prestaciones laborales.

Otra consecuencia económica, que perjudica al trabajador despedido es que está desempleado, y por lo tanto no tiene ingresos económicos para cubrir sus necesidades básicas, y que, aunque tenga sentencia judicial que ordena su inmediata reinstalación, la institución no puede hacerlo de inmediato porque debe buscar la forma de conseguir los fondos para poder cumplir lo que dicta la sentencia.

También se puede presentar el caso que se realice la reinstalación, pero no se le paguen los salarios y demás prestaciones dejadas de percibir, por no contar con el presupuesto para cubrirlos tomando en cuenta que dicho presupuesto se asigna de manera anual y no se contempla un rubro para este tipo de situaciones.

En conclusión, se logró establecer que todas las sentencias emitidas por el Juzgado Pluripersonal de Trabajo y Previsión Social del Departamento de Suchitepéquez, que ordena la reinstalación de los trabajadores del Hospital de Mazatenango, en la misma se ordena que estos deben ser reinstalados en el mismo puesto de trabajo que se encontraban desempeñando al momento del despido y el pago de los salarios y demás prestaciones laborales dejadas de percibir.

## **CAPITULO IV**

### **ANÁLISIS DE RESULTADOS**

En el siguiente apartado se describen los resultados de la investigación de campo, donde se confrontan aspectos teóricos con la experiencia y cotidianidad de los trabajadores que bajo el renglón de contratación 182 fueron despedidos injustamente y que mediante un juicio ordinario laboral de reinstalación obtuvieron su reinstalación, por el cual se exponen los hallazgos del proceso investigativo.

Los resultados fueron adquiridos haciendo uso de la técnica denominada encuesta, con el instrumento denominado cuestionario. Las unidades de análisis fueron dos, el personal bajo el renglón 182 que fue reinstalado y el personal a cargo de la unidad ejecutora, del municipio de Mazatenango del departamento de Suchitepéquez.

Para iniciar con la discusión es importante indicar que los servidores públicos en Guatemala necesitan que se realice un mejor control por parte de la Inspección General de Trabajo y la Contraloría General de Cuentas para evitar que los trabajadores del Estado sean contratados simulando un contrato administrativo bajo el renglón presupuestario 182 en lugar de un contrato individual de trabajo de acuerdo a lo regulado por el Código de Trabajo y la Ley de Servicio Civil, que se ordene y tenga una clasificación adecuada según la necesidad y característica del empleado, ya que el derecho está en constante cambio y debe adecuarse a cada una de las necesidades de la clase trabajadora, que en la actualidad las necesidades son distintas a la fecha de la creación del Código de Trabajo.

Con los contratos que se realizan a los trabajadores en la actualidad, más cuando es el Estado el que tiene una herramienta de la cual hace uso para realizar contratos administrativos que en su fondo lo que buscan limitar a los trabajadores de derechos, y el patrono a quitarse responsabilidades, por ello hay una necesidad de un mejor control por parte de la Inspección General de Trabajo y la Contraloría General de Cuentas.

Para garantizar la protección del trabajador, desde la normativa en materia, se deben establecer controles adecuados a las necesidades actuales, debido a que ellos están sufriendo de muchos vejámenes y violaciones a sus derechos, abusando de contratos administrativos que limitan los derechos de los trabajadores, porque no le dan todos los derechos que se garantizan en la Constitución, Código de Trabajo, Ley de Servicio Civil, Pactos Colectivos, Tratados internacionales.

La contratación de servicios técnicos y profesionales en las entidades del Estado, se debe comprender qué es un contrato administrativo, pues a través de la suscripción el Estado adquiere la prestación de dichos servicios. En relación al tema tratado, Calderón (2000) lo define como: “Un contrato por el cual una persona llamada profesional, se obliga a prestar sus servicios profesionales, técnicos, científicos o artísticos, en beneficio de otra persona llamada cliente, quien a su vez se obliga a pagar los honorarios convenidos” (p. 187).

Tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados con carácter económico y por lo cual una de las partes recibe una remuneración económica, a cambio de los servicios profesionales o servicios técnicos, a cargo de una dependencia o institución.

Los contratos son acuerdos de voluntades, se debe elaborar cuidando de respetar los requisitos mínimos garantizados en la Constitución, leyes laborales que acuerpan a los trabajadores en el país, de esta forma se crea el vínculo laboral que da inicio con la prestación del servicio por parte del trabajador, que no es más una forma de vinculación entre patrono y trabajador.

En este tipo de contrataciones el trabajador se compromete a prestar sus servicios técnicos o profesionales por cuenta ajena, bajo la dirección y dentro de la entidad que corresponde a la persona física o jurídica que le contrata, a cambio de una remuneración, pero la situación actual de los trabajadores contratados de la siguiente manera se identifica una disparidad de fuerzas entre empresario y trabajador, las normas reguladoras del referido contrato tienden a ser normas imperativas en su mayoría disminuyen las condiciones laborales más dignas para el trabajador.

Dentro de estos contratos puede haber distintas clasificaciones, como lo son los de servicios profesionales o técnicos, son principales porque tienen fines y vida propia, existe y tiene validez independientemente de cualquier otro contrato, estos no necesitan de contratos accesorios, para su eficacia y este rige la relación entre la institución del Estado y el trabajador.

Es importante en este análisis describir la forma en la que se realizan los contratos administrativos y para ello hay que establecer lo que regula el Art. 49 de la Ley de Contrataciones del Estado:

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

Así mismo los contratos no cuentan con regulación específica dentro de una ley, por ello se debe realizar consultas en distintas normas jurídicas una de ellas es el Art. 2027, del Código Civil “Los profesionales que presten sus servicios y los que los soliciten, son libres para contratar sobre honorarios y condiciones de pago”. Este es el artículo que regula la prestación de servicios profesionales, en estos casos el profesional está obligado a prestar sus servicios con toda dedicación y diligencia y con arreglo a las prescripciones de la ciencia o arte de que se trate.

Con lo anterior se procede a desarrollar el análisis respectivo de la información recabada de las unidades de análisis, iniciando con la perspectiva de los trabajadores en el renglón de contratación 182 que fueron reinstalados en el hospital de Mazatenango del departamento de Suchitepéquez, indicando cuales fueron las consecuencias jurídicas y económicas que ellos afrontaron.

Hay que hacer mención sobre este tipo de contratos, según su naturaleza ellos no pueden reclamar o demandar la reinstalación, porque este personal es contratado utilizando contratos administrativos, por servicios técnicos o profesionales, así que es muy frecuente la utilización por las instituciones de Salud y los trabajadores que se encuentran contenidos bajo el renglón presupuestario 182 sufren despidos directamente y sin justa causa, no tienen derecho de reclamar la reinstalación juntamente con el pago de salarios y demás prestaciones dejadas de percibir, ya que no son denominados como funcionarios o empleados públicos según el Artículo 1 último Párrafo, Título Uno, Capítulo Único Disposiciones Generales del Reglamento de la Ley de Servicio Civil que indica:

No se consideran funcionarios o empleados públicos, los que únicamente son retribuidos por el sistema de dietas, pues la misma no constituyen salario, ni aquellos que son retribuidos con honorarios por prestar servicios técnicos o profesionales con forme la ley de contrataciones del Estado.

El artículo anterior deja claro que al no poseer la calidad de funcionario o empleado público no es posible reclamar la reinstalación al puesto de trabajo que desempeñaba, por lo anterior es importante continuar con el análisis para deducir las consecuencias jurídicas y económicas que conlleva la reinstalación para los trabajadores, En el hospital hay casos de trabajadores reinstalados y se identificaron que el 57% son mujeres y el 43% son hombres, esto indica que el grupo más afectado con despidos injustificados bajo el renglón 182 son las mujeres a las que está perjudicando esté tipo de contratos que no brindan la seguridad laboral a los que firman el contrato y que solo recurriendo a un órgano jurisdiccional para demandar y solicitar la reinstalación.

También se pudo identificar un dato relevante que deriva consecuencias económicas para los trabajadores que ganaron su reinstalación del renglón de contratación 182 y este consiste en el tiempo que demoró dicho proceso judicial, del total de trabajadores entrevistados se puede decir que un 43% demoro 6 años desde la fecha en que fueron despedidos hasta la fecha en la que fueron reinstalados, estos enfrentaron muchos problemas económicos luego de su despido.

La principal consecuencia económica que enfrentaron fue dejar de percibir los salarios que recibían a cada mes, recordando que este tipo de contratos no le permite al trabajador ser indemnizado por el tiempo laborado, por lo que se enfrentaron una crisis económica, teniendo la dificultad de cubrir los gastos como la canasta básica, fue un despido inesperado, el impacto fue de manera inmediata los dejó privados de un ingreso que tenía importancia.

La educación debe ser gratuita, para todos en el país, pero tiene un costo, el servicio de internet, la energía eléctrica y demás útiles que necesitan los niños y como personas que son el sustento de su hogar, indican que fue difícil costear la educación de sus hijos durante 6 años, aunque buscaron un trabajo temporal para poder generar ingresos económicos, no tenían la estabilidad que les brindaban los salarios que percibían cuando laboraban en el Hospital.

Ganar el juicio de reinstalación fue un proceso largo y tedioso, demoró mucho para este grupo de trabajadores entrevistados, en sus respuestas dejan claro que los problemas económicos desencadenaron problemas psicológicos, por no tener claro que iba resolver el Juez, además de llevar un gasto extra en el que iban a incurrir al contratar

un abogado la mayoría de los entrevistados, acordaron el pago de 35% de los pagos dejados de percibir y demás prestaciones que recibirían al ganar el juicio.

Los problemas económicos eran tan difíciles que este grupo de empleados al que se les rescindió el contrato no tuvo opción para esperar, porque los gastos que tenían eran constantes y se tenían que cubrir, por lo que tomaron la iniciativa de buscar otro empleo que les permitiera generar ingresos económicos, porque no podían permanecer a la espera de que se resolviera el juicio que se había iniciado.

Dentro de otro grupo de entrevistados que están representado por el 28.5% de casos en donde ha demorado menos tiempo el juicio con un aproximado de dos a tres años, a diferencia de los anteriores estos llevaron menor tiempo e indican que los problemas económicos, fueron los primeros en surgir al momento de su despido porque fue algo inesperado y son el sustento de sus hogares, además de tener el conocimiento que al momento de rescindir el contrato, por ser de carácter administrativo no gozan de los derechos con los que cuenta un trabajador en otro renglón presupuestario.

Para cubrir sus necesidades tuvieron que optar por buscar un nuevo empleo en instituciones privadas y otros que optaron por realizar un préstamo bancario para tener dinero y poder cubrir los gastos durante el tiempo que duro el trámite del juicio, confiando en que el tiempo que duraría el trámite del mismo fuera el menor posible y con la confianza de obtener un fallo favorable, pasaron bastante tiempo, con las preocupaciones que le ha generado, y los gastos económicos que implicaría, porque los abogados que fueron contratados requerían de una cantidad de dinero que en el momento no contaban, por lo que acordaron el 20% de los pagos dejados de percibir y demás prestaciones que recibirían al ganar el juicio.

Como efecto el derecho a los trabajadores que se les rescindió el contrato, de poder acceder a la justicia, porque de lo contrario no cuentan con el recurso económico necesario para sufragar los pagos de los honorarios del abogado y este acuerdo es una buena forma de pago entre ambas partes.

Hay otro 28.5% de trabajadores que tuvieron que esperar entre seis a siete meses para lograr su reinstalación este grupo no demoró mucho tiempo en la espera de una resolución de reinstalación, por lo que les sobrevino problemas económicos, pero por lapso menor de tiempo a comparación de los anteriores casos descritos, en el caso de

este grupo pudo sobrellevar los problemas económicos buscando un empleo que les ayudara con su economía, el pago de los horarios con un abogado se acordó por el 20% de los pagos dejados de percibir y demás prestaciones que recibirían al ganar el juicio.

De los empleados a los que le fueron rescindido los contrato en la mayoría ostentaban los puestos de auxiliares de enfermería, médico general, técnico laboratorista, según las entrevistas realizadas todos fueron reinstalados iniciando una nueva relación laboral con un contrato nuevo, en un puesto con el mismo nombre y la misma cantidad de salarios, aunque se puede resaltar que en algunos casos hicieron excepciones porque tuvieron un aumento de los salarios que recibían antes de rescindirles el contrato hasta la fecha en la que fueron contratados nuevamente.

Desde la perspectiva de los trabajadores que fueron reinstalados, se puede decir que todos enfrentaron problemas jurídicos y económicos, los jurídicos consistieron en la demanda judicial que tuvieron que realizar al Estado de Guatemala, porque el Ministerio de Salud, rescindió los contratos, y los despidió sin tener la oportunidad de defenderse en la vía administrativa, por lo que acudieron a un órgano jurisdiccional competente para que les resolviera, pero de manera contundente se puede decir que los trabajadores fueron afectados mayormente en la economía.

Esto se deduce porque dejaron de percibir salarios de forma inesperada y sin derecho a reclamar, además el lapso de tiempo que demoro la reinstalación para algunos trabajadores fueron de 6 a 7 años luego fue disminuyendo de 2 a 3 años y los casos más recientes fueron de 6 a 7 meses esto puede entenderse porque ya existen antecedentes que ayudan al Juez de Trabajo a dictar sentencia favorable para los trabajadores a los que les rescinden contrato del renglón 182 del Hospital de Mazatenango, demostrando con esto que a este tipo de contratos se le están dando un mal uso en perjuicio del trabajador, por lo que se deben incrementar los controles por parte de la Inspección General de Trabajo y la Contraloría General de Cuentas, para evitar que el Estado de Guatemala, siga cometiendo este tipo de arbitrariedades e injusticia con los servidores públicos .

De igual forma se les realizó el cuestionamiento en uno de los ítems que se plasmaron en el cuestionario sobre si ya le fueron cubiertos los salarios y demás prestaciones dejadas de percibir, a lo que el 14.25% de los entrevistados respondieron

que ya le fueron pagados, y el 85.75% de los trabajadores reinstalados, no le han realizado el pago de todos los salarios y demás prestaciones dejadas de percibir durante el tiempo que fueron destituidos, todos indican que está en proceso, por lo que se puede percibir que a pesar de estar ya reinstalados aún se les adeuda los referidos salarios y demás prestaciones, es entendible debido a que el presupuesto es asignado anualmente, destinado y planificado para su utilización por lo que no pueden tomar dinero y utilizarlo para pagar lo que les adeudan.

Con esta interrogante se puede deducir que el problema económico es de doble vía, tanto para los trabajadores como para la unidad ejecutora, que debe realizar la solicitud de ampliación de presupuesto para poder realizar estos pagos afectando indirectamente a las instituciones de salud porque invierten el dinero en el pago de los beneficios que tienen los trabajadores reinstalados y no en infraestructura e insumos necesarios para el funcionamiento del Hospital de Mazatenango, por ello tantas críticas que reciben del mal servicio que brindan.

De lo anterior se puede inferir que los contratos administrativos bajo el renglón 182 servicios técnicos y profesionales, no favorecen a la institución, por el mal uso que le dan a los mismos, ocasionan una serie de inconvenientes económicos y jurídicos, además este tipo de contratos son una vulneración de derechos laborales a los trabajadores, porque no respetan los derechos plasmados en la constitución y la legislación en materia y acuerdos internacionales que garantizan los derechos, están violentando y privando de los beneficios que deben gozar los servidores públicos.

Se procede a analizar las respuestas de los cuestionarios desde la figura del personal a cargo de la unidad ejecutora del Hospital de Mazatenango, para obtener la perspectiva desde el otro lado y describir las consecuencias económicas y jurídicas que puede derivar la reinstalación de trabajadores bajo el renglón de contratación 182 en el Hospital de Mazatenango, Suchitepéquez.

Dentro del cuestionario se realizó la pregunta de cuantos trabajadores han sido reinstalados del año 2015 proporcionando rangos siendo el menor de 0 a 5 y el mayor es más de 15 trabajadores a lo que el total de los entrevistados respondieron que son más de 15 reinstalados, entendiendo que, aunque el Estado este utilizando este tipo de

contratos que busca solo intereses particulares, porque creen que pueden rescindir de sus contratos en cualquier momento al trabajador.

Se valora mucho las sentencias dictadas de manera favorable para el trabajador contratado bajo el renglón 182, porque se ha demostrado en los juicios que ese tipo de contratos solo busca limitar los derechos de los trabajadores simulando un contrato que presenta un vicio en la declaración de voluntad de una de las partes, los jueces en materia laboral en el departamento de Suchitepéquez están demostrando que si existe relación laboral, pues se dan todos los elementos del contrato individual de trabajo como son; la prestación del servicio, la dependencia continuada, dirección inmediata, jornada, horario de trabajo y la retribución económica, de esa forma se está aplicando el principio de tutelaridad del derecho laboral y se está protegiendo los derechos de los trabajadores.

También se logró establecer que el trámite de los juicios por reinstalación se ha tramitado con mayor celeridad, porque en las entrevistas se evidenciaron trabajadores reinstalados donde su proceso demoro 6 a 7 años, luego hay otros casos de 2 a 3 años, hasta tener los más bajos que son de 6 a 7 meses, demostrando que el Juzgado de Trabajo y Previsión Social de Suchitepéquez ha ido disminuyendo el lapso de tiempo en cuanto al trámite de los mismos.

Dentro de la estructura organizativa del Hospital, los entrevistados en respuesta a un aproximado de casos de reinstalación concuerdan en que hay un grupo de trabajadores contratados bajo el renglón 182 que han ganado su reinstalación y que se ha notificado que hay otro grupo en espera que han obtenido sentencia favorable, por lo que la unidad ejecutora empieza a encontrar problemas para poder cumplir con el requerimiento, debido a que los puestos que desempeñaban los trabajadores a quienes se les rescindió el contrato eran importantes y de utilidad para el funcionamiento por lo que la unidad ejecutora se vio en la obligación de realizar nuevas contrataciones.

En los problemas económicos que se presentan está el de no contar con el presupuesto necesario para cumplir con lo que dictamina el Juez en su sentencia, por lo que cuando se recibe la notificación de reinstalación de un trabajador se procede a solicitar nuevamente la papelería completa de la persona porque la unidad ejecutora no puede realizar la contratación inmediata, debido que tienen que crear o solicitar un nuevo puesto de trabajo, por consiguiente, un nuevo contrato.

Para entender las consecuencias económicas que se presentan por la reinstalación laboral de los trabajadores bajo el renglón 182, se debe determinar que el presupuesto para cada ministerio se planifica y programa de forma adecuada anualmente, es decir que el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social ya tiene programado su presupuesto el cual debe dividir para todas las instituciones relacionadas al sistema de salud, entonces si una unidad ejecutora requiere de una ampliación debe de solicitarla.

El panorama que se deslumbra para la unidad ejecutora es uno que conlleva a realizar ajustes presupuestarios para poder ir cumpliendo con la reinstalación del trabajador, elaborando un nuevo contrato laboral con las mismas condiciones que tenía antes de ser despedido, la unidad ejecutora es notificada de la resolución judicial que debe acatar en tiempo y modo establecido, pero la unidad se encuentra en una encrucijada porque debe obedecer la orden judicial pero no la realiza inmediatamente debido a no contar con el presupuesto y recursos necesarios para poder llevar a cabo lo que dicta la sentencia.

Se demora en cumplir con la reinstalación por los motivos legales siguientes; no puede utilizar los recursos económicos que tiene a su disposición o estaría incurriendo en un delito, tampoco puede mover recursos asignados para el periodo fiscal correspondiente de ahí la demora en cuanto al cumplimiento de la sentencia que ordena la reinstalación, por tanto, este es un problema de carácter jurídico que enfrenta la unidad ejecutora que lleva inmerso el manejo del recurso económico.

Además, otro problema jurídico que aparece en este contexto es que la unidad ejecutora no puede ni debería realizar contrataciones permanentes de personal, para cubrir el puesto del empleado despedido, pues si tiene conocimiento de que existe en trámite una demanda laboral, donde se reclama la reinstalación, lo correcto sería emitir un nombramiento provisional por el tiempo necesario en tanto se resuelve el juicio ordinario de reinstalación, tal y como lo establece el artículo 79 numeral 1, Título IX, Capítulo II Régimen de Despido, de la Ley de Servicio Civil que establece que:

(...) Con la autorización del director de la Oficina Nacional de Servicio Civil, la autoridad nominadora podrá cubrir el puesto del empleado suspenso si así

conviniere al servicio, con un nombramiento provisional por el tiempo necesario para resolver en definitiva la apelación del servidor público destituido.

La unidad ejecutora para cumplir con lo que determina la ley debe contratar personal para cubrir esos puestos de trabajos que quedaron vacantes y que son prioridad para el funcionamiento del Hospital de Mazatenango, a través de nombramientos provisionales, lo que facilitaría la reinstalación del personal que de manera favorable a través de un juicio la obtuviera, pero al hacerlo en forma diferente desobedece la orden de reinstalación emitida por un Juez, con el argumento de que ya existe otro Servidor Público en el puesto del trabajador despedido injustamente, lo que trae como consecuencia jurídica la comisión de un delito penal que encuadra en el Artículo 420 Desobediencia, del Libro Segundo, Título XIII de los delitos contra la administración pública, Capítulo II de los delitos cometidos por funcionarios o por empleados públicos, del Código Penal preceptúa:

El funcionario o empleado público que se negare a dar el debido cumplimiento a sentencias, resoluciones u órdenes de autoridad superior dictadas dentro de los límites de su respectiva competencia y revestidas de las formalidades legales, será sancionado con prisión de uno a tres años y multa de doscientos a dos mil quetzales.

De lo anterior se infiere que el delito penal en el que incurre la unidad ejecutora es una consecuencia jurídica de tipo penal en la que incurre al desobedecer lo que establece la sentencia.

Se debe tener presente la garantía de los derechos inherentes a la persona humana y a su vez es una obligación del Estado garantizar y proteger a los trabajadores contra los abusos de poder económico y social que puede ejercer el patrono, y este tiene como fundamento el principio de tutelaridad que, por su posición inferior económica, se le debe brindar auto protección suficiente en caso que hubiera un despido injustificado, sin que exista ninguna de las causas que establece la Ley de Servicio Civil.

Las consecuencias económicas pueden derivar en el pago de multas por parte del Estado a través del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, por el mal uso y mala práctica que les dan a los contratos administrativos bajo el renglón de contratación 182

de servicios técnicos y profesionales, ya que el fin que se busca es utilizar este contrato con el propósito de encubrir una verdadera relación de trabajo.

Dentro del instrumento elaborado se hizo la interrogante al personal a cargo de la unidad ejecutora, sobre consecuencias económicas que derivan de la reinstalación y en todas las respuestas que se brindaron indican que afecta el presupuesto, pues se tienen que realizar ajustes para cumplir con la reinstalación y el pago de los salarios y demás prestaciones laborales debiéndose realizar cambios con la cantidad de recursos económicos asignada que produce otros problemas como un déficit de abastecimiento de insumos, entre ellos medicamentos, lo cual perjudica al paciente, que se ve obligado a comprar los mismos y con ello el Estado ya no cumple con la obligación que regula el artículo 94 Obligación del Estado, sobre Salud y Asistencia Social, Capítulo II, Derechos Sociales, Sección Séptima, Salud, Seguridad, y Asistencia Social de la Constitución Política de la República de Guatemala el cual establece que:

El Estado velará por la salud y la asistencia social de todos los habitantes.

Desarrollará, a través de sus instituciones, acciones de prevención, promoción, recuperación, rehabilitación, coordinación y las complementarias pertinentes a fin de procurarles el más completo bienestar físico, mental y social.

Los contratos administrativos bajo el renglón de contratación 182 de servicios técnicos y profesionales, son utilizados como una herramienta para no crear pasivo laboral y sustituir el personal cuando deseen y cuando necesitan favores para que una persona cercana al entorno del encargado de la unidad ejecutora pueda laborar en la institución, pero gracias al buen criterio del Juez de Trabajo y Previsión Social, que se fundamenta en la doctrina legal sentada por la Corte de Constitucionalidad se ha demostrado que estos contratos son una clara violación a los derechos laborales que se garantizan al trabajador en Guatemala.

Un dato que se debe resaltar y discutir en este análisis tiene que ver con los salarios y demás prestaciones laborales dejadas de percibir por los trabajadores bajo el renglón 182 que fueron reinstalados, pues en las entrevistas que les fueron realizadas a ellos se encuentra un alto porcentaje de trabajadores que ya están laborando nuevamente en la institución, pero indican que aún no ha sido cubierta esa parte económica porque según información que les fue proporcionada aún está en proceso de

asignación, porque el presupuesto ya fue asignado, por lo que deben de realizar el proceso administrativo, todas las demás actividades, y operaciones necesarias para dar cumplimiento al proceso de pago regulado en el Artículo 74 Bis Pago de obligaciones exigibles, Título V Del sistema de crédito público, de la Ley Orgánica del Presupuesto que establece que:

Las entidades de la administración central y las entidades descentralizadas y autónomas, en los casos en que el Estado tenga que pagar indemnizaciones y prestaciones, así como otras obligaciones que sean exigibles por la vía ejecutiva, están obligadas a solventar ante la instancia correspondiente, con carácter urgente, el pago correspondiente con los créditos que sean aprobados en su respectivo presupuesto. En los casos en los que no se hubiere previsto el cumplimiento del pago de la obligación exigible, las entidades de la administración central y las entidades descentralizadas y autónomas, tienen la obligación de realizar todas las actividades y operaciones que fueren necesarias para efectuar el pago en los plazos fijados por los órganos jurisdiccionales y hasta un máximo, de los dos (2) primeros meses del siguiente ejercicio fiscal. En ningún caso puede trabarse embargo, secuestro o intervenir en cualquier otra forma sobre las asignaciones que amparen partidas presupuestarias, efectivo, depósitos, valores y demás bienes muebles e inmuebles del Estado.

Los trabajadores a los que se les rescindió el contrato y ya fueron reinstalados y están laborando percibiendo nuevamente sus salarios, aunque se les adeudan los salarios y demás prestaciones laborales dejadas de percibir durante el tiempo que estuvieron fuera de la institución, también enfrentan el problema económico de cubrir los honorarios del abogado que contrató para que les asesorara en el trámite del juicio que promovieron para reclamar su reinstalación, esto repercute de manera negativa para el trabajador porque dichos honorarios en la mayor parte de casos ascienden al 35% del monto total que reciban por concepto de salarios y demás prestaciones laborales dejadas de percibir.

Como conclusión se debe resaltar la importancia que tienen los pactos colectivos, porque a través de ellos se reglamentan las condiciones en que el trabajo deba prestarse,

condiciones que se logran superar por medio de dichos pactos en beneficio de los trabajadores.

## CONCLUSIONES

1. Los contratos celebrados entre los trabajadores y el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, a través del Hospital de Mazatenango, bajo el renglón 182 simulan contratos laborales y dejan en riesgo la estabilidad laboral, en el Hospital de Mazatenango departamento de Suchitepéquez, siendo una práctica inescrupulosa por parte de las instituciones del Estado para evitar responsabilidades laborales.
2. Los contratos suscritos entre los trabajadores y el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, a través del Hospital de Mazatenango, bajo el renglón 182 traen consecuencias económicas porque no garantizan la seguridad laboral.
3. La politización de las instituciones del Estado, provoca que se promueva la simulación contractual, lo que propicia que sea utilizado para el pago de favores políticos vulnerando los derechos laborales de los trabajadores.
4. El Hospital de Mazatenango departamento de Suchitepéquez, ha tenido consecuencias jurídicas como producto de la mala práctica, por parte de las autoridades al utilizar los contratos bajo el renglón 182 para encubrir una verdadera relación de trabajo en perjuicio de los derechos laborales de los servidores públicos.
5. La reinstalación de trabajadores bajo el renglón 182 tiene consecuencias económicas para el Hospital de Mazatenango departamento de Suchitepéquez, porque ocasiona un desajuste en el presupuesto asignado.
6. El pacto colectivo de condiciones de trabajo celebrado entre el Estado de Guatemala, a través del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social y el Sindicato Nacional de Trabajadores de Salud de Guatemala, contribuye en la protección de los derechos laborales de todos los trabajadores que son contratados bajo el renglón 182.
7. La reinstalación de trabajadores bajo el renglón 182 del Hospital de Mazatenango departamento de Suchitepéquez deriva en consecuencias positivas para el trabajador

asegurándole su puesto de trabajo, además del pago de salarios y demás prestaciones dejadas de percibir.

8. La orden judicial de reinstalación laboral del personal bajo el renglón 182 de una persona que laboró para el Hospital de Mazatenango departamento de Suchitepéquez, no resuelve completamente la situación contractual, puesto que no puede ser contratado en una plaza permanente que le otorgue todos los derechos laborales que se garantizan en la legislación nacional y convenios internacionales, porque tiene que someterse en un proceso de oposición.

## RECOMENDACIONES

1. Para el establecimiento de un sistema técnico, armónico, dinámico y eficiente dentro del régimen jurídico de los servidores públicos, se debe emitir una legislación efectiva que fortalezca y garantice la estabilidad de los trabajadores del Estado en los distintos puestos de la administración pública, como lo son los procesos de oposición.
2. La creación de una norma que regule medios coercitivos para que el Estado cumpla en forma inmediata con el pago de los salarios y demás prestaciones laborales dejadas de percibir por el trabajador reinstalado, es urgente, para evitar que el servidor público quede burlado, si aquel no hace efectivo en forma voluntaria el pago de las mismas y, hacer con ello realidad la tutelaridad del derecho del trabajo.
3. Urge que las autoridades nominadoras supriman el renglón 182 del Hospital de Mazatenango, departamento de Suchitepéquez.
4. Es importante, que el Organismo Ejecutivo a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, busque los mecanismos para hacer saber al servidor público los derechos y obligaciones que la Ley de Servicio Civil determina, especialmente en lo relacionado a la clasificación de los puestos en el servicio del Estado, para que cuando enfrenten esta situación sepan hacer valer los derechos que la Ley les otorga.

## REFERENCIAS

- Argueta, A. (2013). *Impunidad laboral y sector público en Guatemala*. Ediciones Papiro S.A.
- Cabanellas de Torres, G. (2006). *Diccionario Jurídico y Elemental*. Heliasta. <https://unidaddegenerosgg.edomex.gob.mx/sites/unidaddegenerosgg.edomex.gob.mx/files/files/Biblioteca%202022/G%C3%A9nero%2C%20Sociedad%20y%20Justicia/GSJ-11%20Diccionario%20juri%CC%81dico%20elemental.%20Guillermo%20Cabanellas%20de%20Torres.pdf>
- Calderón, H. (2020). *Derecho Administrativo Parte Especial II*. (9ª ed.). Servicios Diversos MR.
- Calderón, H. (2020). *El Derecho Procesal Administrativo III, Ley de lo Contencioso Administrativo* (9ª ed.). Servicios Diversos MR.
- Calderón, H. (2020). *Teoría General del Derecho Administrativo I* (2ª ed.). Servicios Diversos MR.
- Código Civil (Decreto No. 106)*. (14 de 9 de 1963). Jefe de Gobierno de la República, Enrique Peralta Azurdia.
- Código de Trabajo (Decreto No. 1441)*. (29 de 4 de 1961). Codileyes. Congreso de la República de Guatemala.
- Código Penal (Decreto No. 17-73)*. (27 de 7 de 1973). Congreso de la República de Guatemala.
- Constitución Política de la República de Guatemala [Const.]*. (31 de mayo de 1985). Asamblea Nacional Constituyente. Codileyes.
- Franco, C. (2021). *Derecho Sustantivo Colectivo de Trabajo* (6ª ed.). Editorial Estudiantil Fenix.
- González, M. (25 de 10 de 2022). *Conozca el ABC del Presupuesto en Guatemala*. [https://www.congreso.gob.gt/noticias\\_congreso/9285/2023/4#!#&gsc.tab&gsc.tab=0](https://www.congreso.gob.gt/noticias_congreso/9285/2023/4#!#&gsc.tab&gsc.tab=0)
- Hernández, F. (2005). *La necesidad de implementar en el Código de Trabajo la reinstalación en todos los casos de despido injustificado*. [Tesis de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales] Universidad de San Carlos de Guatemala.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. d. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ª ed.). McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V.

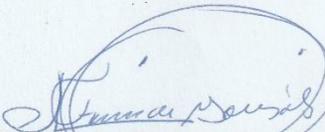
- Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público. [Decreto No. 42-92]. (2 de 7 de 1992). Codileyes. Congreso de la República de Guatemala.*
- Ley de Contrataciones del Estado. [Decreto No. 57-92]. (5 de 10 de 1992). Codileyes. Congreso de la República de Guatemala.*
- Ley de Servicio Civil. [Decreto No. 1748]. (2 de 5 de 1968). Codileyes. Congreso de la República de Guatemala.*
- Ley del Organismo Judicial. [Decreto No. 2-89]. (10 de 1 de 1989). Congreso de la República de Guatemala.*
- Ley Orgánica del Presupuesto. [Decreto No. 101-97]. (12 de 11 de 1997). Codileyes. Congreso de la República de Guatemala.*
- Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado. [Decreto No. 76-78]. (23 de 11 de 1978). Congreso de la República de Guatemala.*
- Meza, G. (2005). *Juicio Ordinario Laboral en Única Instancia, Regulado en la Ley de Servicio Civil*. [Tesis de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Abogado y Notario] Universidad de San Carlos de Guatemala.
- Ministerio de Finanzas Públicas. (2023, 14 de julio). *Manual de Clasificaciones Presupuestarias para el Sector Público de Guatemala [Acuerdo Ministerial No. 460-2023]*. Codileyes.
- Oficina Nacional del Servicio Civil ONSEC. (4 de 6 de 2024). *Antecedentes Históricos*. Web de la Oficina Nacional del Servicio Civil: <https://www.onsec.gob.gt/w1/index.php/antecedentes-historicos/>
- Organización Internacional del Trabajo. (1951). *Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva. [convenio N.º 98]*. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/right-organise-and-collective-bargaining-convention-1949-no-98>
- Ossorio, M. (2006). *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*. Datascan. [https://drive.google.com/file/d/1sQTjwsUsMd1afZmGPWQz0sSOUFnm\\_Wsq/view](https://drive.google.com/file/d/1sQTjwsUsMd1afZmGPWQz0sSOUFnm_Wsq/view)
- Reglamento de la Ley de Contrataciones del Estado. [Acuerdo Gubernativo No. 122-2016]. (15 de 6 de 2016). Codileyes. Jimmy Morales Cabrera Presidente de la República de Guatemala.*
- Reglamento de la Ley de Servicio Civil. [Acuerdo Gubernativo No. 76-78]. (15 de 1 de 1998). Codileyes. Álvaro Arzu Irigoyen Presidente de la República de Guatemala.*

Saquimux, N. (2016). *Hagamos Una Tesis* (4ª ed.). Imprenta y Litografía "Los Altos".

Sindicato Nacional de Trabajadores de Salud de Guatemala. (2015). *Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo*. Talleres Área de Salud Guatemalteca. file:///C:/Users/KEVIN%20TUPUL/Desktop/TODO%20SOBRE%20TESIS/CASO%20CONCRETO%20TESIS/PactoColectivodeCondicionesdeTrabajo2013%20hoy.pdf

Soto, C. (1982). *Prontuario de introducción al estudio del Derecho y nociones del Derecho Civil*. Editorial Limusa.

Universidad de San Carlos de Guatemala. (2018). *Manual de Clasificación Presupuestaria*. Taller del IIES. <https://presupuesto.usac.edu.gt/wp-content/uploads/2022/07/MANUAL-DE-REGLONES-PRESUPUESTARIOS-2022.pdf>

  
Vo.Bo. Lcda. Ana Teresa de González



Bibliotecaria CUNSUROC.

## **ANEXOS**

## **DISEÑO DE INVESTIGACION**

### **Título de la investigación**

Consecuencias jurídicas y económicas derivadas de la reinstalación de trabajadores en el renglón de contratación 182 en el Hospital de Mazatenango, Suchitepéquez.

### **Planteamiento del Problema**

El Hospital de Mazatenango, es una institución hospitalaria que está subordinada al Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social de Guatemala, el mismo es responsable de promover la atención médica a los guatemaltecos, que lo necesiten, mediante la atención en prevención, recuperación y rehabilitación de enfermedades. Posee dentro del recurso humano personal calificado, especializado, que permite el buen funcionamiento del mismo, dentro de la administración pública al Hospital de Mazatenango, también se le denomina Unidad Ejecutora porque es el encargado de administrar y ejecutar el presupuesto que se le asigna de conformidad con la planificación correspondiente en su periodo institucional, siempre cumpliendo con las acciones y objetivos trazados, para alcanzar las metas propuestas y brindar un excelente servicio hospitalario.

En este sentido, parte del presupuesto se utiliza en el pago de salarios del recurso humano, que en su mayoría son trabajadores contratados en el renglón 182 por servicios técnicos o servicios profesionales.

En el hospital se evidencian numerosos casos de demanda laboral por reinstalación, los cuales fueron destituidos injustamente de su cargo, utilizando la vía legal y jurídica existente en el país, ante tal situación los empleados que fueron relevados de su cargo acudieron a los juzgados correspondientes en material laboral, de los cuales muchos de ellos utilizaron la ayuda técnica profesional de un abogado profesional que ofrecen los bufetes populares o abogados particulares.

De lo anterior puede derivar una serie de consecuencias tanto jurídicas, como económicas, por ejemplo a los trabajadores que se encuentran contratados bajo el renglón 182 por servicios técnicos o profesionales, por medio de la Unidad Ejecutora de Suchitepéquez, se les puede considerar como víctimas del Estado, que utiliza este tipo de contratos para encubrir una verdadera relación laboral, escenario que deja indefenso

al trabajador, debido a que el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social no reconoce a sus trabajadores como funcionario Público, ni empleado Público, según lo regulado en el Reglamento de la Ley de Servicio Civil artículo 1 Servidores Públicos, cuarto párrafo, evadiendo con ello todos los derechos y beneficios que le deben de otorgar al trabajador.

A la hora de prescindir de los servicios de cualquier trabajador del renglón 182 la parte patronal debe seguir el procedimiento legal, como lo son los pactos celebrados. El Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social con la parte trabajadora tienen su propio pacto colectivo vigente, aunado con el artículo 26 del Código de Trabajo que establece que todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido (Expediente No. 10005-2020-00039).

La Corte de Constitucionalidad emite opinión al respecto sobre los contratos, sentando doctrina legal, fuente formal del derecho, casos donde el trabajador es agraviado por un despido laboral, apreciando los hechos que conllevan a establecer la relación laboral del trabajador con el patrono, lo cual en su sentido literal dice:

Se entiende en tal sentido, que el contrato de trabajo es un contrato realidad, fundado en los hechos objetivos apreciables y que en caso de discordancia entre los hechos y lo documentado de buena o mala fe por las partes, debe darse preferencia a los hechos que fijan la base fáctica para la aplicación del derecho (Corte de Constitucionalidad, 1545-112-2581-2007)

Por otro lado, el patrono en este caso el Hospital Nacional de Mazatenango, también tendrá consecuencias jurídicas y económicas que podrán afectar al servicio hospitalario que brindan porque existen casos de trabajadores que han sido reinstalados, lo que se verán reflejados en el aumento de personal que tendrán a su disposición, un desajuste en el presupuesto que se le asigna para el buen funcionamiento, de lo anterior surge la importancia cuestionar ¿Cuáles son las consecuencias jurídicas y económicas derivadas de la reinstalación de trabajadores en el renglón de contratación 182 en el hospital de Mazatenango, Suchitepéquez?

### **Definición del Problema.**

Se procurará responder las siguientes interrogantes:

1. ¿Qué consecuencias jurídicas ocasiona al trabajador la reinstalación de personal en el renglón de contratación 182 en el hospital de Mazatenango, Suchitepéquez?
2. ¿Qué consecuencias económicas ocasiona al trabajador la reinstalación de personal?
3. ¿Qué consecuencias jurídicas ocasiona a la Unidad Ejecutora, la reinstalación?
4. ¿Qué consecuencias económicas ocasiona a la Unidad Ejecutora, la reinstalación de personal?

### **Justificación**

El Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social es la entidad encargada de formular políticas en lo que respecta a la salud y de hacer cumplir con todas las disposiciones del régimen jurídico relacionado con la salud preventiva y curativa dentro del territorio nacional, para ello debe rodearse de personal calificado, al cual debe contratar legalmente por medio de las dos formas que establece la ley, la primera forma de selección de personal para el servicio es por oposición en este caso los interesados deben someterse a las pruebas que la Oficina Nacional de Servicio Civil crea necesaria, pues a esta entidad le corresponde la organización, convocatoria, dirección y ejecución de las pruebas de ingreso y ascenso.

La segunda forma es por contratación administrativa de servicios técnicos o profesionales en las entidades del Estado, se regirán de conformidad con la ley de contrataciones del Estado, y se podría decir que son contratos que se realizan a través de sus órganos centralizados y entidades autónomas y descentralizadas, con una persona individual o colectiva, privada o pública, nacional o internacional, con el compromiso del primero de pagar honorarios o un precio por la actividad, servicio o bien.

Hay que hacer mención que la Unidad Ejecutora de Suchitepéquez tiene a su cargo personal contratado de las dos formas, pero la más común y utilizada es la de contratos administrativos, esta forma de contratación se puede considerar como una vulneración a los derechos laborales del trabajador, porque dejan desprotegidos, y sobre todo no obtienen los beneficios y derechos con los que están resguardados los que son

contratados por oposición, en consecuencia de lo anterior mucho personal ha sido despedido de sus labores, por lo que en su defensa han acudido a los órganos jurisdiccionales correspondientes para solicitar una reinstalación de su puesto de trabajo.

Derivado de las demandas de reinstalación laboral en el renglón 182 que han realizado a la Unidad Ejecutora, de los cuales ya tienen sentencia definitiva de reinstalación, habiendo agotado todos los recursos legales que posee para apelar a esa decisión no le queda nada más que acatar la orden dictada en sentencia firme del Juez, a raíz de eso emana una serie de consecuencias jurídicas y económicas tanto para el trabajador como para el Hospital de Mazatenango, y esas consecuencias que se derivan tienen efectos negativos o positivos que son los que se tratarán de dilucidar en esta investigación.

Del argumento anterior se pretende aclarar técnica y científicamente cuales son las consecuencias jurídicas y económicas derivadas de la reinstalación de trabajadores en el renglón de contratación 182 en el hospital de Mazatenango, Suchitepéquez, con la finalidad de recabar y aportar información para que se analicen si este tipo de contratos es beneficioso o no para que sigan siendo utilizados por el Estado.

## **Delimitación**

### **Territorial**

Se realizará en el Hospital de Mazatenango, departamento de Suchitepéquez.

### **Temporal**

Se realizará en los meses de mayo a septiembre de dos mil veinticuatro.

### **Teórica**

Los conceptos y categorías que darán sustento corresponden al derecho laboral, derecho procesal laboral.

## Objetivos

### Objetivo general

Evidenciar las consecuencias jurídicas y económicas derivadas de la reinstalación de trabajadores en el renglón de contratación 182 en el hospital de Mazatenango, Suchitepéquez.

### Objetivos específicos

**Identificar** las consecuencias jurídicas derivadas de la reinstalación.

**Indicar** las consecuencias económicas derivadas de la reinstalación.

**Enumerar** las consecuencias jurídicas ocasionadas a la Unidad Ejecutora.

### Supuesto de Investigación / Teórico

En el vasto conjunto de leyes correspondientes al derecho laboral, se evidencia la simulación de contratos, porque no buscan con este tipo de contratos administrativos regular relaciones laborales.

Como no es una propuesta pensada y razonada para el beneficio del trabajador y de las instituciones del Estado, más bien una herramienta para el pago de favores, este tipo de contratos está generando problemas y dificultades, tanto para las instituciones del Estado como para los trabajadores, prueba de ello la problemática que se puede evidenciar en el Hospital, donde personal contratado bajo el renglón 182, es despedido sin previo aviso y sin justificación alguna, por lo que ellos al ver vulnerados sus derechos, acuden al Juzgado correspondiente para exigir sus derechos, de lo anterior hay mayoría de casos ganados, es decir que tienen sentencia firme de la reinstalación, pero el hospital aun no hace la reinstalación de los mismos, porque aduce que no tiene presupuesto para contratar, solo en este caso se distinguen dos consecuencias derivadas de este tipo de contratos.

La primer consecuencia es para el trabajador que ve vulnerado sus derechos y este tipo de contratos no es pensado para proteger al empleado, además de ser despedido fácilmente, el gasto que ocasiona acudir a un órgano jurisdiccional, el tiempo que pasa desempleado, dejando de percibir honorarios, y luego la dificultad de

reinstalación, pero también hay consecuencias para la Unidad Ejecutora que enfrenta problemas jurídicos por las constantes demandas, y las sentencias firmes de reinstalación que el juzgado entrega, de igual manera los problemas económicos porque el presupuesto asignado para brindar un buen servicio hospitalario se debe utilizar para pagar indemnizaciones y la reinstalación del empleado que fue despedido pero la unidad ejecutora ya tiene contratado otro empleado porque no puede quedar vacante la plaza mientras dure la demanda que puede durar mucho tiempo.

### **Marco Metodológico**

Está conformado por una serie de pasos cuidadosamente establecidos, para poder establecer la forma correcta que se debe seguir durante la investigación, por esta razón se debe mostrar y dejar constancia de los pasos que se deben seguir de manera sistemática para obtener un resultado objetivo y científico del fenómeno que es sujeto de estudio.

Se tiene por esencia identificar las consecuencias jurídicas y económicas derivadas de la reinstalación de trabajadores en el renglón de contratación 182 en el hospital de Mazatenango, Suchitepéquez, con el propósito de listar las principales consecuencias, para identificarlos y describir en cada uno de ellos como afecta al trabajador y a la Unidad Ejecutora, se utilizará el diseño de investigación no experimental que se aplicará de manera transeccional de tipo descriptivo, el cual se aplicará en una muestra determinada a personal reinstalado y directivos y encargados del hospital de Mazatenango.

Los autores Hernández et al. (2014) definen la investigación no experimental como:

La investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios en los que no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para analizarlos. (p. 152)

Por esta razón es la idónea para que el investigador infiera como un sujeto con limitantes, es decir un asistente dentro del entorno, cuyo objetivo estará basado en

observar e identificar aquellos fenómenos que son objeto de estudio sin tener que influir en el resultado de este, con el fin de poder plasmarlos descriptivamente.

Así mismo el autor Hernández et al. (2014) se refiere a los diseños transaccionales descriptivos como el que

Tiene como objetivo indagar la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables en una población. El procedimiento consiste en ubicar en una o diversas variables a un grupo de personas u otros seres vivos, objetos, situaciones, contextos, fenómenos comunidades, etc. (p. 154).

El tipo de investigación será transversal. Saquimux (2016) lo define como “Investigaciones que se realizan abordando el objeto de estudio en el campo, por una sola vez, en la cual se recaba toda la información pertinente que luego será interpretada para configurar la teoría respectiva” (p. 137).

### **Enfoque de la investigación**

En el desarrollo de una investigación es importante definir el enfoque porque guiará la forma en la que el investigador se aproxima al objeto de estudio, es la perspectiva desde la cual aborda el tema, es primordial pues este será mixto porque conlleva una explicación cuantitativa y una cualitativa.

Hernández et al (2014) define al enfoque cuantitativo “Como un conjunto de procesos es secuencial y probatorio. Cada etapa procede a la siguiente y no podemos brincar o eludir pasos. El orden es riguroso, aunque desde luego, podemos redefinir alguna fase” (p.4). Desde la perspectiva de este enfoque admite estudiar de manera imparcial el fenómeno de estudio, permitiendo al investigador observar el fenómeno objeto de estudio en su estado natural, para realizar la toma de datos estadísticos.

El enfoque cualitativo lo define Hernández et al (2014):

También se guía por áreas o temas significativos de investigación. Sin embargo, el lugar de que la claridad sobre las preguntas de investigación e hipótesis preceda a la recolección y el análisis de datos como en la mayoría de los estudios cuantitativos, los estudios cualitativos pueden desarrollar preguntas e hipótesis antes, durante o después de la recolección y el análisis de datos. (p. 7). Por lo que

la investigación se enfocara más a la explicación cualitativa ya que se basara en descripción de categorías.

Para esta investigación el enfoque que se aplicará será mixta, porque conlleva una explicación cuantitativa y una cualitativa; la primera: Hernández et al (2014) define que el enfoque cuantitativo “Las ideas se constituyen un primer acercamiento a la realidad objetiva desde la perspectiva cuantitativa, a la realidad subjetiva desde la aproximación cualitativa o a la realidad intersubjetiva desde la óptica mixta que habrá de investigarse.” (p. 24).

### **Técnicas e instrumentos de investigación**

Del apartado anterior se deriva este porque es el enfoque el que orienta las técnicas de investigación que se utilizarán y estas son consistentes en análisis de documentos, observación y encuesta para poder identificar las consecuencias jurídicas y económicas derivadas de la reinstalación de trabajadores en el renglón de contratación 182 en el hospital del municipio de Mazatenango, departamento de Suchitepéquez, la cual podrá indicar que problemas ocasiona que el Estado utilice ese tipo de contratos administrativos.

Grinnell et al (como se citó en Hernández et al, 2014) define como instrumento de medición el “Es aquel que registra datos observables que representan verdaderamente los conceptos o las variables que el investigador tiene en mente” (p.199). Es decir, los instrumentos de medición o técnicas de recolección de datos son todos aquellos instrumentos utilizados por el investigador que coadyuvan en el proceso de investigación del fenómeno objeto de estudio, permitiendo de tal manera realizar un estudio técnico científico.

Saquimux (2016) define al análisis de documentos como “el proceso sistemático de recabar información teórica referente al objeto de estudio, la cual se encuentra construida en sistema de las ciencias” define la observación como “el proceso sistemático de tomar nota en forma exhaustiva de todos los acontecimientos que ocurren dentro del sistema dinámico del objeto de estudio, lo cual permite al investigador analizar la estructura, el comportamiento de los elementos y las relaciones causa y efecto de

éstos dentro de la estructura del fenómeno, pero bajo las condiciones de su contexto histórico” (p.110).

Saquimux (2016) define la encuesta como “la técnica que consiste en recabar información por medio de un cuestionario conformado por varias interrogantes con opciones de repuestas cerradas. Se constituye en un interrogatorio por escrito en el cual los miembros de una muestra de informantes o bien de todos los miembros de una población de informantes, emiten su opinión puntual sobre lo que se les interroga” (p.125).

Por lo expuesto anteriormente se procederá a analizar las fuentes bibliográficas correspondientes, elaborar citas textuales, paráfrasis, resúmenes y comentarios sobre las consecuencias jurídicas y económicas derivadas de la reinstalación de trabajadores.

Para la medición o recolección de información la técnica a utilizar es la encuesta y el instrumento que se aplicará es un Cuestionario con preguntas abiertas y preguntas cerradas, Chasteauneuf (Como se citó en Hernández et al 2014) establece que un cuestionario “Consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir” (p.217). Para poder identificar y listar las consecuencias jurídicas y económicas derivadas de la reinstalación.

### **Herramienta para el Procesamiento de Datos.**

La herramienta que se utilizará para la tabulación de los datos que se obtendrán por el cuestionario que se aplicará a los trabajadores reinstalados y jefes del hospital, es el programa denominado Microsoft Office Excel el cual viene incluido en el paquete de office, ya que en la actualidad la tabulación de datos se lleva a cabo por medio de un ordenador, facilitando el almacenamiento para después analizarla.

### **Población**

Lepkowski (Como se citó en Hernández et al 2014) define a la población o universo como “Conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (p174).

La población objeto de estudio serán los trabajadores reinstalados del renglón 182 y jefes del Hospital de Mazatenango, Suchitepéquez, en los meses de mayo a septiembre de dos mil veinticuatro.

### **Muestra y Muestreo**

Hernández et al (2014) refiere que “la muestra es, en esencia, un subgrupo de la población. Digamos que es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población” (p.175).

En el proceso de investigación se utilizará el muestreo no probabilístico o dirigido, el cual según Hernández et al (2014) consiste en un “subgrupo de la población en la que la elección de los elementos no depende de la probabilidad sino de las características de la investigación” (p176). Esto debido a que serán únicamente a trabajadores reinstalados del renglón 182 del Hospital, quienes formen parte del estudio dadas las características de la investigación.

## Cronograma de Actividades

Universidad de San Carlos de Guatemala

Centro Universitario de Suroccidente

Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, Abogacía y Notario.

	Actividades	2024																							
		Mayo				Junio				Julio				Agosto				Septiembre				Octubre			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1	Aprobación del Proyecto de investigación y Diseño de investigación.																								
2	Investigación bibliográfica																								
3	Recolección de datos teóricos.																								
4	Recolección de datos de campo																								
5	Análisis de datos teóricos y de campo.																								
6	Elaboración del Informe final																								
7	Revisión del Informe final.																								
8	Presentación del Informe final.																								



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
CENTRO UNIVERSITARIO DE SUROCCIDENTE  
MAZATENANGO, SUCHITEPÉQUEZ

### **Cuestionario para los trabajadores reinstalados del renglón 182**

Se lleva a cabo la investigación sobre el tema “Consecuencias jurídicas y económicas derivadas de la reinstalación de trabajadores en el renglón de contratación 182 en el hospital de Mazatenango, Suchitepéquez”, como requisito del Trabajo de Tesis de Grado en la Universidad de San Carlos de Guatemala.

**Instrucciones:** Solicito de su colaboración para darle respuesta a los siguientes cuestionamientos. El procesamiento de los datos, se operará de forma confidencial y anónima.

1. Edad en años

\_\_\_\_\_

2. Seleccione su Genero

Femenino

Masculino

3. ¿Cuál fue la fecha en la que fue despedido?

\_\_\_\_\_

4. ¿Cuál fue la causa que ocasiono su despido/a?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

5. ¿Qué puesto era el que ocupaba antes de ser despedido?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

6. ¿Cuánto eran sus honorarios mensuales antes de ser despedido en la institución?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

7. ¿Cuál fue la fecha en la que fue reinstalado en la institución?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

8. ¿Qué puesto ocupa actualmente?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

9. ¿Actualmente, de cuanto son sus honorarios mensualmente en la institución?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

10. ¿Qué problemas le ocasionó el despedido?

Problemas Económicos \_\_\_\_\_

Problemas legales \_\_\_\_\_

Problemas familiares \_\_\_\_\_

Problemas de salud \_\_\_\_\_

¿Por qué?:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

11. ¿Contrató los servicios de un abogado?

Si  No

Nota: Si su respuesta fue si, indicar

Abogado particular \_\_\_\_\_

Bufete Popular \_\_\_\_\_

12. Si su respuesta fue positiva al abogado particular ¿Cuál fue la cantidad de honorarios pactados?

---

---

---

13. ¿Asistió directamente al Juzgado de Trabajo y Previsión Social?

Si  No

14. ¿Cuánto tiempo duró el proceso de reinstalación?

---

---

15. ¿Cómo hizo para generar ingresos económicos durante el proceso de reinstalación?

---

---

---

16. ¿Cuánto tiempo duró la Unidad ejecutora en reinstalarlo?

---

---

17. ¿Le fueron cubiertos los honorarios dejados de percibir?

Si  No

Nota: si su respuesta fue positiva en cuanto tiempo le fueron cubiertos

---

---

---



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
 CENTRO UNIVERSITARIO DE SUROCCIDENTE  
 MAZATENANGO, SUCHITEPÉQUEZ

**Cuestionario para personal a cargo de la Unidad Ejecutora del Hospital de Mazatenango**

Se lleva a cabo la investigación sobre el tema “Consecuencias jurídicas y económicas derivadas de la reinstalación de trabajadores en el renglón de contratación 182 en el hospital de Mazatenango, Suchitepéquez”, como requisito del Trabajo de Tesis de Grado en la Universidad de San Carlos de Guatemala.

**Instrucciones:** Solicito de su colaboración para darle respuesta a los siguientes cuestionamientos. El procesamiento de los datos, se operará de forma confidencial y anónima.

1. Edad en años

---

2. Seleccione su Genero

Femenino |  Masculino

3. ¿Qué puesto ocupa en la Unidad Ejecutora?

---



---

4. ¿Cuántos trabajadores han sido reinstalados bajo el renglón 182 del año 2015 al 2024?

0 – 5	
6 – 10	
11 – 15	
Más de 15	

5. ¿Cuántos casos o procesos de reinstalación lleva la Unidad Ejecutora del año 2015 al 2024?

---

---

6. ¿Cuál es el proceso que utiliza la unidad ejecutora en los casos de reinstalación?

---

---

---

---

---

---

7. ¿Qué consecuencias jurídicas tiene la reinstalación de personal contratado bajo el renglón 182 para la unidad ejecutora?

---

---

---

---

---

8. ¿Qué consecuencias económicas tiene la reinstalación de personal contratado bajo el renglón 182 para la unidad ejecutora?

---

---

---

9. ¿De dónde se obtienen los recursos económicos para cumplir con la reinstalación del personal bajo el renglón 182?

---

---

---

---

---

10. ¿Afecta el presupuesto autorizado para la unidad ejecutora en un periodo fiscal la reinstalación del personal por servicios técnicos o profesionales?

Si  No

¿Por qué?

---

---

---

11. ¿Cuánto tiempo conlleva cumplir con la reinstalación de un contratista de servicios técnicos o profesionales bajo el renglón 182?

---

---

---

---

---

12. ¿Se ha cumplido con todos los casos de reinstalación de los trabajadores de servicios técnicos o profesionales bajo el renglón 182?

Si  No

¿Por qué?

---

---

---

---

---



**USAC**  
**TRICENTENARIA**  
Universidad de San Carlos de Guatemala

Mazatenango, Suchitepéquez 28 de octubre de 2024

MSc. Tania María Cabrera Ovalle  
Coordinadora Carrera de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales,  
Abogacía y Notariado del Centro Universitario de Suroccidente  
Universidad de San Carlos de Guatemala.

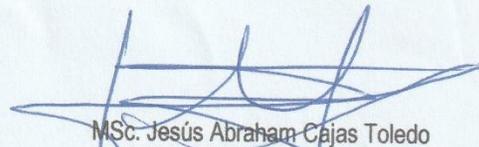
Respetable Maestra Cabrera

A través de la presente me dirijo a usted, refiriéndome a la notificación del expediente de Tesis EXP. TES 13-I-2024 de fecha trece de marzo del año dos mil veinticuatro, en el cual se me nombra como ASESOR METODOLÓGICO; del trabajo de tesis titulado: **“Consecuencias jurídicas y económicas derivadas de la reinstalación de trabajadores en el renglón de contratación 182 en el hospital de Mazatenango, Suchitepéquez”** presentado por el estudiante Kevin Duván Tupul Xicay.

En cumplimiento con el asesoramiento metodológico en las distintas fases de la investigación, informo que el estudiante incorporó las correcciones solicitadas de forma oportuna para el sustento del estudio, como requisito establecido reglamentariamente por el Centro Universitario de Suroccidente de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Por lo anterior mi dictamen es **FAVORABLE** al proceso definitivo a dicho trabajo de investigación, tomando en cuenta que cumple con los elementos técnicos requeridos, y así continúe con las gestiones respectivas.

Sin otro particular,

  
MSc. Jesús Abraham Cajas Toledo  
Asesor Metodológico de Tesis  
Centro Universitario de Suroccidente  
Universidad de San Carlos de Guatemala

Licenciado  
Gildardo Enrique Alvarado Meza  
Abogado y Notario  
5ta Av. 3-52 zona 1  
Mazatenango, Suchitepéquez

---

Mazatenango, Suchitepéquez, 30 de octubre de 2024

Licenciada  
Tania María Cabrera Ovalle  
Coordinadora de la Carrera de Ciencias Jurídicas y Sociales,  
Abogado y Notario.  
Centro Universitario de Sur Occidente.  
Universidad de San Carlos de Guatemala  
Su despacho.

Apreciable Licenciada:

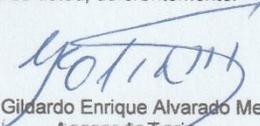
En cumplimiento de la designación que se me hiciera para asesorar el trabajo de Tesis del estudiante KEVIN DUVÁN TUPUL XICAY, titulado "Consecuencias Jurídicas y Económicas derivadas de la Reinstalación de Trabajadores en el Renglón de Contratación 182 en el Hospital de Mazatenango, Suchitepéquez", de manera atenta informo:

El trabajo además de cumplir con los requisitos que se exigen reglamentariamente en el normativo de tesis, del Centro Universitario del Sur occidente, de la Carrera de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, Abogado y Notario de la Universidad de San Carlos de Guatemala, es de mi consideración matizar que es un trabajo bastante completo, habiéndose respetado las indicaciones y orientaciones efectuadas y se usó la metodología adecuada y el mismo se ve enriquecido por citas doctrinarias y legales, lo que se traduce en un aporte bibliográfico, tanto para estudiantes como para profesionales; en cuanto a la investigación realizada con la misma, se llegó al fondo del problema, el cual fue abordado con seriedad y conocimiento del mismo.

Me es grato informarle también que dicho trabajo es valioso, toda vez que fue desarrollado de una manera lógica, técnica y objetiva, poniéndose de manifiesto en cada una de sus partes el conocimiento e interés del estudiante sobre el problema investigado.

De tal manera que atendiendo a la Providencia conferida, doy mi opinión favorable al presente trabajo de Tesis del estudiante KEVIN DUVÁN TUPUL XICAY, para que continúe con los tramites respectivos, para posteriormente sustentar su examen público, previo a optar el Grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales y los Títulos Profesionales de Abogado y Notario.

Sin otro particular, me suscribo de usted, deferentemente.

  
Lic. Gildardo Enrique Alvarado Meza  
Asesor de Tesis

LICENCIADO  
Gildardo Enrique Alvarado Meza  
ABOGADO Y NOTARIO

**LICENCIADA**

*Lucita Alejandra Sánchez Monzón*

**Abogada y Notaria**

5ª. Avenida 4-43, Oficina 3

Oficinas Profesionales "San Martín"

Zona 1, Mazatenango, Suchitepéquez

40103150 54247546

Mazatenango. Suchitepéquez

Mazatenango, Suchitepéquez, 26 de febrero de 2025.

MSc. Tania María Cabrera Ovalle de Palala

Coordinadora de la Carrera de Ciencias Jurídicas y Sociales, Abogacía y Notariado

Centro Universitario de Suroccidente –CUNSUROC–

Universidad de San Carlos de Guatemala

Respetuosamente y deseándole éxitos al frente de tan digno cargo, me dirijo a usted, comunicándole que en cumplimiento de la Resolución proferida por esta Coordinación, procedí a REVISAR el Trabajo de Tesis titulado: "**CONSECUENCIAS JURÍDICAS Y ECONÓMICAS DERIVADAS DE LA REINSTALACIÓN DE TRABAJADORES EN EL RENGLÓN DE CONTRATACIÓN 182 EN EL HOSPITAL DE MAZATENANGO, SUCHITEPÉQUEZ**", elaborado por el estudiante **KEVIN DUVÁN TUPUL XICAY**, con carné número: **201840397**, que se presenta como requisito previo al acto donde obtendrá el grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

La importancia del contenido social, científico, técnico y jurídico del referido trabajo de tesis es indudable, pues el autor aborda un tema interesante, actual e innovador; el mismo evidentemente beneficiará no sólo a la ciencia del Derecho, sino especialmente al conglomerado social guatemalteco, evidenciando la posible vulneración a un derecho constitucional fundamental como lo es el derecho al trabajo y en especial al principio de estabilidad laboral. El estudiante atendió las orientaciones que se le brindaron y arriba a conclusiones y recomendaciones de utilidad para la sociedad guatemalteca, para los Profesionales, Docentes y estudiosos del Derecho. En virtud de lo manifestado, para los efectos consiguientes y que dicho trabajo de tesis cumple con los requisitos establecidos en el Normativo de Tesis de la Carrera de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, Abogacía y Notariado del Centro Universitario de Suroccidente de la Universidad de San Carlos de Guatemala, emito el correspondiente **DICTAMEN FAVORABLE.-**

Sin otro particular, atentamente,

LCDA. LUCITA ALEJANDRA SÁNCHEZ MONZÓN

REVISORA

Colegiada No. 15,600



**Coordinación de la Carrera de Ciencias Jurídicas y  
Sociales, Abogacía y Notariado  
CUNSUROC-USAC**



EXP. TES. 13-I-2024

COORDINACIÓN DE LA CARRERA DE LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES, ABOGACÍA Y NOTARIADO. CENTRO UNIVERSITARIO DE SUR OCCIDENTE, MAZATENANGO, DEPARTAMENTO DE SUCHITEPÉQUEZ, VEINTIOCHO DE FEBRERO DEL AÑO DOS MIL VEINTICINCO.

1. A sus antecedentes el memorial que antecede y dictamen adjunto, incorpórese al expediente respectivo.
2. Con fundamento en el artículo: 10 literal g. del Normativo de Tesis de LA CARRERA DE LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES, ABOGACÍA Y NOTARIADO DEL CENTRO UNIVERSITARIO DE SUR OCCIDENTE, como lo solicita El Estudiante KEVIN DUVÁN TUPUL XICAY, y, siendo favorable el dictamen emitido por la Revisora de Tesis Licenciada Lucita Alejandra Sánchez Monzón, en el trabajo de TESIS titulado **“CONSECUENCIAS JURÍDICAS Y ECONÓMICAS DERIVADAS DE LA REINSTALACIÓN DE TRABAJADORES EN EL RENGLÓN DE CONTRATACIÓN 182 EN EL HOSPITAL DE MAZATENANGO, SUCHITEPÉQUEZ”**
3. en consecuencia, remítase a la dirección del Centro Universitario de Sur Occidente para la emisión de la **ORDEN DE IMPRESIÓN** correspondiente.
4. NOTIFÍQUESE.

Licenciada  
Tania María Cabrera OValle  
Coordinadora de la carrera de Ciencias Jurídicas y  
Sociales, Abogacía y Notariado  
CUNSUROC-USAC

**“ID Y ENSEÑAD A TODOS”**

Universidad de San Carlos de Guatemala  
Centro Universitario de Sur Occidente  
CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES  
ABOGADO Y NOTARIO





UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
CENTRO UNIVERSITARIO DEL SUR OCCIDENTE  
MAZATENANGO, SUCHITEPEQUEZ  
DIRECCIÓN DEL CENTRO UNIVERSITARIO

CUNSUROC/USAC-I-60-2025

DIRECCIÓN DEL CENTRO UNIVERSITARIO DEL SUROCCIDENTE,  
Mazatenango, Suchitepéquez, dieciséis de junio de dos mil veinticinco-----

Encontrándose agregados al expediente los dictámenes del asesor y revisor, SE  
AUTORIZA LA IMPRESIÓN DE LA TESIS: "CONSECUENCIAS JURÍDICAS Y  
ECONÓMICAS DERIVADAS DE LA REINSTALACIÓN DE TRABAJADORES EN  
EL RENGLÓN DE CONTRATACIÓN 182 EN EL HOSPITAL DE  
MAZATENANGO, SUCHITEPÉQUEZ" del estudiante: Kevin Duván Tupul Xicay,  
carné No. 201840397 CUI: 3248 55249 1007 de la carrera Licenciatura en Ciencias  
Jurídicas y Sociales, Abogacía y Notariado.

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

M.A. Luis Carlos Muñoz

Director



/gris