

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

**LA VIOLACIÓN AL DERECHO DE ESCALAFÓN, COMO CONSECUENCIA DE LA  
SIMULACIÓN EN LA CONTRATACIÓN MAGISTERIAL DEL PUESTO DE TÉCNICO  
AUXILIAR, EN EL DEPARTAMENTO DE CHIMALTENANGO**

**JORGE GALICIO COLAJ TUCTÚC**

GUATEMALA, MAYO DE 2012

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

**LA VIOLACIÓN AL DERECHO DE ESCALAFÓN, COMO CONSECUENCIA DE LA  
SIMULACIÓN EN LA CONTRATACIÓN MAGISTERIAL DEL PUESTO DE TÉCNICO  
AUXILIAR, EN EL DEPARTAMENTO DE CHIMALTENANGO**

**TESIS**

Presentada a la Honorable Junta Directiva  
de la  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
de la  
Universidad de San Carlos de Guatemala  
Por

**JORGE GALICIO COLAJ TUCTÚC**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y los títulos profesionales de

**ABOGADO Y NOTARIO**

Guatemala, mayo de 2012.

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

**DECANO:** Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana  
**VOCAL I:** Lic. Avidán Ortiz Orellana  
**VOCAL II:** Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi  
**VOCAL III:** Lic. Luis Fernando López Díaz  
**VOCAL IV:** Br. Modesto José Eduardo Salazar Dieguez  
**VOCAL V:** Br. Pablo José Calderón Gálvez  
**SECRETARIO:** Lic. Marco Vinicio Villatoro López

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

**Presidente:** Lic. Enexton Emilio Gómez Meléndez  
**Vocal:** Lic. Héctor René Granados  
**Secretario:** Lic. Jorge Mario Yupe Cárcamo

**Segunda Fase:**

**Presidente:** Licda. Marisol Morales Chew  
**Vocal:** Lic. Carlos Humberto De León Velasco  
**Secretario:** Lic. Edwin Leonel Bautista Morales

**RAZÓN:** "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis (Artículo 43 del Normativo para la elaboración de tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público)



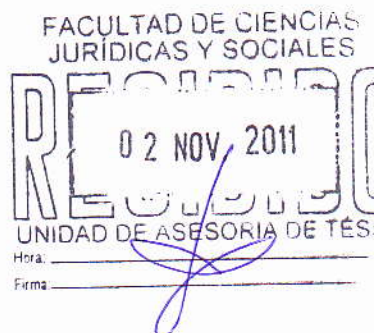
# BUFETE PROFESIONAL

LIC. ANGEL ROBERTO TEPÁZ GÓMEZ  
ABOGADO Y NOTARIO

4ª. Av. 1-21 Zona 3, Chimaltenango/3er Callejón,  
Aldea Buena Vista sector norte, Chimaltenango  
Cel. 54442602

Ciudad de Guatemala, 24 de octubre de 2011.

Lic. Carlos Manuel Castro Monroy  
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala  
Su despacho.



Licenciado Castro Monroy:

En cumplimiento a lo ordenado en el nombramiento de fecha 01 de junio de 2011, procedí a asesorar al Bachiller JORGE GALICIO COLAJ TUCTÚC, en la preparación de su trabajo de tesis intitulado inicialmente como: "La simulación del contrato laboral celebrado entre el Ministerio de Educación con los maestros con puestos de técnicos auxiliares en el departamento de Chimaltenango, durante el año dos mil diez: Violación a su derecho de escalafón". Al respecto me permito aclarar que en aras de que el contenido del informe final estuviera acorde a las reglas universales de la investigación científica, fue necesaria la adecuación correspondiente que ahora se intitula "LA VIOLACIÓN AL DERECHO DE ESCALAFÓN, COMO CONSECUENCIA DE LA SIMULACIÓN EN LA CONTRATACIÓN MAGISTERIAL DEL PUESTO DE TÉCNICO AUXILIAR, EN EL DEPARTAMENTO DE CHIMALTENANGO". Habiendo asesorado el trabajo encomendado, me permito emitir el siguiente,

## DICTAMEN:


1. El contenido científico y técnico de la tesis contribuye enormemente al estudio del derecho laboral, en especial, en las contrataciones de técnicos auxiliares que vulneran los derechos del magisterio nacional.
2. El estudiante, en su trabajo de tesis ha utilizado la metodología deductiva, partiendo de generalidades de la contratación laboral, hasta profundizar la violación al derecho de escalafón magisterial como consecuencia de los contratos simulados como técnicos auxiliares.



3. Las reglas ortográficas se encuentran atinadas a los parámetros estipulados por la Real Academia de la Lengua Española, y ha utilizado un correcto lenguaje jurídico en la redacción del trabajo de investigación.
4. Los cuadros estadísticos insertados en los anexos, facilita la comprensión de la investigación desarrollada en el campo, que también puede ser confrontada con su análisis en el contenido capitular.
5. La contribución científica del trabajo de investigación consiste en develar las arbitrariedades del Ministerio de Educación en la contratación magisterial, simulando contratos de técnicos auxiliares con el fin de evadir el pago de prestaciones, principalmente el derecho de escalafón.
6. El trabajo de tesis tiene el mérito de haber confrontado la teoría con la práctica y demostrar que no obstante existir una normativa legal para regular lo referente a la contratación magisterial, no existe voluntad de las autoridades estatales para darle cumplimiento. Lo anterior se refleja en las conclusiones y recomendaciones, las cuales son congruentes con el tema y cada uno de los requisitos exigidos en el normativo respectivo.
7. La bibliografía utilizada refleja el contenido científico de la investigación, pues el estudiante se auxilió de autores modernos que aportan postulados que ayudan a la comprensión y desarrollo de la contratación laboral, la simulación y la violación al derecho de escalafón magisterial.

En consecuencia emito **DICTAMEN FAVORABLE**, en virtud que el trabajo de tesis del Bachiller Colaj Tuctúc, cumple con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen Público.

Deferentemente:



**LIC. ANGEL ROBERTO TEPÁZ GÓMEZ**  
ASESOR  
COLEGIADO 8892



**UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES.** Guatemala, tres de noviembre de dos mil once.

Atentamente, pase al ( a la ) LICENCIADO ( A ) : **SORIA TOLEDO CASTAÑEDA**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del ( de la ) estudiante: **JORGE GALICIO COLAJ TUCTÚC**, Intitulado: **"LA VIOLACIÓN AL DERECHO DE ESCALAFÓN, COMO CONSECUENCIA DE LA SIMULACIÓN EN LA CONTRATACIÓN MAGISTERIAL DEL PUESTO DE TÉCNICO AUXILIAR, EN EL DEPARTAMENTO DE CHIMALTENANGO"**.

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual dice: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y las técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estime pertinentes".

  
**LIC. CARLOS MANUEL CASTRO MONROY**  
**JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS**



cc. Unidad de Tesis  
CMCM/ jrvch.



DOCTORA EN DERECHO:  
SORIA TOLEDO CASTAÑEDA  
Jueza de Primera Instancia Penal, Narcoactividad  
y Delitos Contra el Ambiente del Departamento de El Petén  
COMPLEJO DE JUSTICIA, ORGANISMO JUDICIAL.  
Calle límite a un costado de la Comisaría Policía Nacional Civil  
San Benito Petén, teléfono 79262520, celular 57260627.  
REVISORA DE TESIS.  
COLEGIADA ACTIVA 5539

San Benito Petén, 19 de enero de 2012.

Lic. Carlos Manuel Castro Monroy  
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala  
Su despacho.



Respetable Licenciado:

Respetuosamente me dirijo a usted para informarle que en cumplimiento de la resolución de fecha tres de noviembre de dos mil once, dictada en la Unidad de Asesoría de Tesis a su cargo, procedí a revisar el trabajo de tesis del Bachiller Jorge Galicio Colaj Tuctúc intitulado "La violación al derecho de escalafón, como consecuencia de la simulación en la contratación magisterial del puesto de Técnico Auxiliar, en el departamento de Chimaltenango".

Considero que el trabajo realizado es una importante aportación de su autor a la problemática que afronta el personal temporal en el Ministerio de Educación y en otras instituciones del Estado contratado como técnico con cargo al renglón presupuestario 021, ya que demuestra que en sus contratos se está incurriendo en simulación. El sustentante enfoca correctamente el problema planteado, pues inicia analizando aspectos importantes de la simulación, continúa con el tema de la legislación en materia de protección al magisterio nacional, también lo concerniente a la determinación de simulación en los contratos de técnicos auxiliares y finaliza analizando la violación al derecho de escalafón de los maestros contratados como técnicos auxiliares. En los dos últimos capítulos hace una relación en la investigación documental y de campo que lo lleva a concluir que en la contratación de personal temporal relacionado, se incurre en



simulación relativa, en la que el contrato aparente es el del personal temporal técnico y el contrato oculto es el de un servidor público permanente, obteniendo como consecuencia fundamental la violación al derecho de escalafón y otras prestaciones laborales del magisterio nacional.

Considero que el contenido científico de la tesis se puede aprovechar adecuadamente, ya que incluye propuestas de soluciones al problema y señala aspectos importantes que pueden servir de apoyo al personal afectado, para que en un momento dado puedan plantear la simulación ante los tribunales competentes. Pude notar que en su investigación, el sustentante utilizó el método científico de investigación en sus tres fases: de descubrimiento, demostrativa, y expositiva, y el método inductivo-deductivo; también utilizó las técnicas de investigación documental y de campo; que sus conclusiones y recomendaciones son acertadas y que apoya sus afirmaciones en bibliografía adecuada y suficiente y en investigación de campo.

En virtud de lo anterior y en vista de que el trabajo de tesis presentado llena los requisitos de forma y fondo exigidos por esa casa de estudios, emito DICTAMEN FAVORABLE sobre la investigación realizada por el Bachiller Colaj Tuctúc, a efecto que sea discutido en su examen general público. Asimismo hago constar que, para elaborar este dictamen tomé en cuenta lo señalado en el artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de la Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen Público.

Sin otro particular me suscribo de usted deferentemente.

ID Y ENSEÑAD A TODOS

DOCTORA EN DERECHO:  
SORIA TOLEDO CASTAÑEDA  
Jueza de Primera Instancia Penal, Narcoactividad  
y Delitos Contra el Ambiente del Departamento de El Petén  
REVISORA DE TESIS.  
COLEGIADA ACTIVA 5539



*Licenciada*  
*Soria Toledo Castañeda*  
ABOGADA y NOTARIA





FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7, Ciudad Universitaria  
Guatemala, Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, veinte de marzo de dos mil doce.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de el estudiante JORGE GALICIO COLAJ TUCTÚC titulado LA VIOLACIÓN AL DERECHO DE ESCALAFÓN, COMO CONSECUENCIA DE LA SIMULACIÓN EN LA CONTRATACIÓN MAGISTERIAL DEL PUESTO DE TÉCNICO AUXILIAR, EN EL DEPARTAMENTO DE CHIMALTENANGO. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

LEGM/sllh





## DEDICATORIA

- A Dios Fuente de sabiduría, Creador, Formador y único dueño de mi vida.
- A mis padres Juan Colaj Estepán (Q.E.D.) y María Vicenta Tuctuc Catú, por darme la vida y guiarme por el camino del bien.
- A mi Esposa María Vicenta Atz Balan, por ser mi compañera perfecta en los buenos y malos momentos de mi vida.
- A mis hijas Márilyn Angélica y Fátima Lucía por ser mi inspiración y motivo para alcanzar este éxito.
- A mis hermanos Roberto (Q.E.D.), María Dolores, Andrés, María Elizabeth y María Ana; por su apoyo económico, moral y espiritual.
- A mis suegros Pedro Atz Sutuj (Q.E.D.) y María Tiburcia Balan Mutzutz por su aprecio y apoyo espiritual.
- A La gloriosa y tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales por albergarme durante mi formación académica.
- A Mis amigos de la Dirección Departamental de Educación de Chimaltenango y de la Escuela Centroamérica, por motivarme para llegar a este feliz momento.



A

Mis familiares y amigos de la aldea Panicuy, San Juan Comalapa y comunidades cercanas, gracias por su aprecio, bendiciones a todos.

A los profesionales

Carlos Enrique Román Figueroa, Pablo Andrés Bonilla Hernández, Luis Atz Tomás, César Nicolás Perén Apén, Ángel Roberto Tepaz Gómez y Dra. Soria Toledo Castañeda, por sus conocimientos y enseñanzas.



## ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
Introducción.....	i

### CAPÍTULO I

1. Generalidades sobre el derecho de trabajo y la contratación laboral.....	01
1.1. Definición del derecho de trabajo.....	01
1.2. Principios generales del derecho de trabajo.....	03
1.3. Fuentes del derecho de trabajo.....	06
1.4. Naturaleza jurídica del derecho de trabajo.....	06
1.5. Los contratos de trabajo.....	09
1.6. Contrato y relación de trabajo.....	10
1.7. Elementos del contrato de trabajo.....	12
1.8. Características del contrato de trabajo.....	13
1.9. Clases de contratos de trabajo.....	13

### CAPÍTULO II

2. La simulación en los contratos.....	15
2.1. Antecedentes de la simulación.....	15
2.2. Definición de la simulación.....	17
2.3. Características de la simulación.....	23
2.4. Clases de simulación.....	24
2.4.1. Simulación absoluta.....	24
2.4.2. Simulación relativa.....	26



	<b>Pág.</b>
2.4.3. Simulación lícita.....	29
2.4.4. Simulación ilícita.....	31
2.5. Elementos de la simulación.....	32
2.5.1. Personales.....	33
2.5.1.1. Las partes simulantes.....	33
2.5.1.2. El tercero.....	33
2.5.2. Objetivos.....	33
2.5.2.1. El acuerdo simulatorio .....	33
2.5.2.2. Declaración simulatoria.....	34
2.5.2.3. La contra-declaraciones.....	35

### **CAPÍTULO III**

3. Legislación en materia de protección al magisterio nacional.....	37
3.1. Constitución Política de la República de Guatemala.....	37
3.2. Ley de Dignificación y Catalogación del Magisterio Nacional, Decreto No. 1485 del Congreso de la República de Guatemala.....	38
3.3. Ley de Servicio Civil, Decreto Número 1748 del Congreso de la República de Guatemala.....	40
3.4. Ley de Educación Nacional Decreto No. 12-91 del Congreso de la República de Guatemala.....	41
3.5. Manual de clasificación y definición de los renglones presupuestarios, Acuerdo Ministerial Número 215-2004.....	43



3.6.	Ley de Salarios de la Administración Pública, Decreto No. 11-73 del Congreso de la República de Guatemala.....	45
3.7.	Reglamento de Licencias para Funcionarios y Empleados del ramo de Educación, Acuerdo Gubernativo No. 1-72 y sus Reformas.....	46
3.8.	Pacto colectivo de condiciones de trabajo suscrito entre el MINEDUC y los sindicatos firmantes y adherentes de trabajadoras y trabajadores de dicho Ministerio.....	48

#### CAPITULO IV

4.	Determinación de simulación en los contratos de técnicos auxiliares en el departamento de Chimaltenango.....	51
4.1.	Antecedentes.....	51
4.2.	Proceso de oposición para optar a un puesto de maestro bajo el Renglón 011.....	52
4.3.	Procedimiento utilizado para la contratación del personal 021 en los diferentes períodos de gobierno.....	56
4.4.	Análisis jurídico del contrato y de los instrumentos legales que amparan la contratación de maestros bajo el renglón 021.....	54
4.1.1.	Manual de clasificaciones presupuestarias para el sector público, Acuerdo Ministerial No. 215-2004 de fecha 30 de diciembre de 2004.....	58
4.1.2.	Acuerdo Gubernativo No. 287-2004 de fecha 16 de septiembre de 2004.....	59



Pág.

4.1.3. Acuerdo Ministerial Número 1083-2004 de fecha 16 de septiembre de 2004 y sus modificaciones.....	60
4.1.4. Acuerdo Ministerial 772-2005 de fecha 02 de junio de 2005.....	62
4.5. Análisis del aumento de contrataciones desde el año de 1998 hasta el 2,010.....	63

## CAPÍTULO V

5. Determinación de la violación al derecho de escalafón de los maestros contratados como técnicos auxiliares. ....	67
5.1. La convocatoria a puestos docentes con el fin de absorber los contratos temporales con puestos presupuestarios bajo el renglón 011.....	67
5.2. Encuesta aplicada a maestros contratados como técnicos auxiliares.....	68
5.3. Encuesta aplicada a autoridades educativas del departamento de Chimaltenango.....	77
5.4. Análisis de los argumentos del sindicato del magisterio departamental de Chimaltenango.....	79
CONCLUSIONES.....	81
RECOMENDACIONES.....	83
ANEXOS.....	85
BIBLIOGRAFÍA.....	97

## INTRODUCCIÓN

Durante la historia del país se puede apreciar la constante violación a los derechos laborales, principalmente aquellos consagrados en la Constitución Política de la República; pero lo anterior alcanza mayor preocupación cuando se observa que es el propio Estado, quien ha sido protagonista y parte en la constante vulneración y atropello al ordenamiento jurídico laboral. Lo que pretendo con esta investigación es demostrar la violación al derecho de escalafón de los maestros, como consecuencia de la simulación de contratos laborales, situación que me motivó a definir el siguiente tema: La violación al derecho de escalafón, como consecuencia de la simulación en la contratación magisterial del puesto de técnico auxiliar, en el departamento de Chimaltenango.

En este contexto me atreví a formular las siguientes hipótesis: evadir el pago de escalafón a los docentes, fue la causa principal que motivó al Ministerio de Educación para contratar a los maestros como técnicos auxiliares durante el año 2010 en clara y manifiesta simulación laboral. Son causas determinantes en la contratación de los maestros del departamento de Chimaltenango como técnicos auxiliares durante el año 2010: el bajo presupuesto asignado al Ministerio de Educación, el desconocimiento de la legislación laboral, el alto índice de desempleo y la situación precaria de los guatemaltecos.

Los objetivos generales que impulsaron la investigación, fueron: a) determinar la existencia de simulación en el instrumento legal que establece la relación laboral entre el Ministerio de Educación y los maestros contratados como técnicos auxiliares en el departamento de Chimaltenango durante el año 2010; b) analizar los instrumentos legales que protegen los derechos mínimos e irrenunciables y el derecho de escalafón del magisterio nacional; y c) identificar las causas económicas, jurídicas y sociales que motivan la contratación de maestros del departamento de Chimaltenango como técnicos auxiliares.



Para estructurar el marco teórico de esta investigación, recurrí a la información y a las distintas teorías que plantean los jurisconsultos y expertos en el tema de legislación laboral y la simulación en los contratos laborales. Para el efecto consulté libros, diccionarios físicos y documentos electrónicos, acuerdos gubernativos y acuerdos ministeriales, contratos y nóminas de pago de sueldos de los técnicos auxiliares.

La presente investigación consta de cinco capítulos. En el primero expongo algunas disposiciones generales del derecho de trabajo y la contratación laboral; en el segundo me refiero a los antecedentes, definición, características, clases y elementos de la simulación; en el tercero a la legislación que protege la labor magisterial; en el cuarto al análisis respecto de la simulación en los contratos de técnicos auxiliares otorgados por el Ministerio de Educación; y en el quinto me refiero a la determinación de la violación del derecho de escalafón de los maestros contratados como técnicos auxiliares.

Para asegurar el resultado de la investigación, fue necesario aplicar métodos y técnicas que permitieran investigar a fondo el fenómeno en cuestión. En relación a los métodos, utilicé el descriptivo, el analítico y el inductivo; en cuanto a las técnicas, la entrevista, la encuesta y el muestreo. Todo lo anterior permitió comprobar la hipótesis planteada.

Para concluir, quiero instar a las autoridades del Ministerio de Educación, al sindicato magisterial y a los maestros, que es urgente terminar con estos contratos ilegales y asignar únicamente puestos de maestros amparados por la Ley de Dignificación y Catalogación del Magisterio Nacional Decreto 1485 del Congreso de la República de Guatemala.

## CAPÍTULO I

### 1. Generalidades sobre el derecho de trabajo y la contratación laboral

#### 1.1. Definición del derecho de trabajo

Los temas que se desarrollan a continuación son el resultado de la investigación de los diferentes tratadistas nacionales e internacionales, pero de aplicación actualmente en la legislación guatemalteca. Cabe mencionar que todo gira alrededor de una rama del derecho importante en la sociedad, como lo es el derecho laboral. Definir este concepto implica reducir a unas cuantas palabras la amplitud de toda una rama jurídica, que es evolutivo y está en constante formación. Sin embargo, creo que la idea más precisa sobre el tema es la que hace algunos años expusiera la doctrina jurídica, estudio realmente magistral no tanto por la definición concebida, sino por las propuestas básicas para la elaboración de tal definición, que siguen vigentes, lo que afirma la calidad del trabajo. Las propuestas realizadas por Juan M. Galipujato son las siguientes:

- "a) El derecho del trabajo como rama de la ciencia jurídica comprende un conjunto de principios y normas políticas que regulan un determinado orden de relaciones jurídicas.
- b) Estos principios y normas regulan las relaciones jurídicas que se refieren a la contratación y prestación del trabajo humano, y tienden a asegurar con sus restricciones el pleno ejercicio de la libertad contractual.
- c) Los principios y normas reguladoras deben aplicarse a un determinado orden de relaciones jurídicas, que son las que se establecen entre las partes o sujetos que



intervienen y el derecho haya regido, constituyendo así el objeto material y objetivo de la rama jurídica de que se habla. Naturalmente, la actuación y el desenvolvimiento de estas relaciones requieren, a su vez, la existencia de instituciones y organismos especiales, pues en nuestro caso puede ser de carácter privado, profesional o mixto.

- d) Para no incurrir en confusiones que traen los conceptos no definidos, hay que evitar comprender la noción del trabajo, porque ella obliga a explicar el significado de esta noción...”<sup>1</sup>

Del análisis de todos estos supuestos, Gali Pujato concluyó con la definición del derecho del trabajo como el conjunto de principios y normas positivas de la prestación subordinada retribuida de la actividad humana.

Se trata de una definición que comparto porque cumple con la función definitoria de reducir algo a una exposición simple y clara, exacta y precisa, con una finalidad enunciativa de la que se desprendan los elementos fundamentales. En tal sentido, creo que el autor logra su cometido con suficiencia, pues entiende el derecho del trabajo como un conjunto de normas positivas. El derecho del trabajo nunca podría ser sólo la normatividad contenida en la ley, sino también principios que informan y de los que

---

<sup>1</sup> Gali Pujato, Juan M. El derecho laboral (**Derecho del trabajo o derecho social**) [http://es.wikipedia.org/wiki/Derecho\\_Laboral](http://es.wikipedia.org/wiki/Derecho_Laboral) En caché - Similares (Consultada el 4 de junio de 2011 a las 8:00 horas).

brotar el principio de derecho; ignorarlos sería concebir parcialmente el derecho del trabajo.

También es importante precisar que los derechos laborales, constituyen el conjunto de garantías mínimas, obligatorias de parte de los empleadores, e irrenunciables de parte de los trabajadores. Dentro de estos derechos se pueden mencionar el derecho a un salario mínimo, el derecho de igualdad, las jornadas de trabajo, el pago de aguinaldo, las bonificaciones, las vacaciones, la indemnización, el derecho a la sindicalización, entre otros.

## **1.2. Principios generales del derecho de trabajo**

Al hablar de los principios del derecho de trabajo, más que características, se trata de un verdadero conjunto de normas generales que subyacen o informan el ordenamiento jurídico laboral.

Dentro de los principales propuestos por la doctrina jurídica pueden citarse el principio protector y sus reglas, el principio de la irrenunciabilidad y el principio de la continuidad de la relación; junto a ellos, coexisten también el principio de la primacía de la realidad y el principio de la razonabilidad.

Para los efectos del presente trabajo, debe ponerse especial énfasis, además del principio de subordinación, de primacía de la realidad y en el de continuidad. En el IV



Congreso Nacional Sancarlita del Derecho de Trabajo y Seguridad Social, Augusto Valenzuela Herrera, expone: "puede definirse como aquel según el cual también en beneficio del trabajador, se establecen una serie de reglas que definen a las relaciones laborales como dotadas de una extremada vitalidad y dureza... y que realizan o evidencian ... la tendencia del derecho del trabajo por atribuirle la más larga duración a la relación laboral desde todos los puntos de vista y en todos los aspectos".<sup>2</sup>

El principio orienta así el anhelo por relaciones laborales regidas por un régimen de verdadera estabilidad en el empleo.

Las manifestaciones concretas de este principio se traducen en el ámbito de la ley ordinaria laboral, en el sentido de que ésta privilegia y acentúa la existencia de relaciones laborales a tiempo indefinido, por sobre las relaciones a tiempo definido. De ello deriva como una regla general que el contrato de trabajo se reputa a tiempo indefinido, y sólo excepcionalmente y ante circunstancias muy calificadas, se admiten las contrataciones a tiempo definido, ya sean éstas a plazo fijo o por obra determinada.

Los principios del derecho de trabajo de conformidad con el Código de Trabajo Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, se encuentran establecidos, principalmente en su parte considerativa al disponer que el derecho de trabajo es un derecho tutelar a los trabajadores, constituye un mínimo de garantías sociales,

---

<sup>2</sup> Valenzuela Herrera, Augusto. **La Nulidad, simulación y disimulación de los contratos de trabajo como forma de desvirtuar su naturaleza jurídica.** [http://www.augustovalenzuela.mex.tl/324437\\_Contratos](http://www.augustovalenzuela.mex.tl/324437_Contratos). (Consultada el 5 de junio de 2011 a la 9:00 horas).

protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste, es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, es un derecho realista y objetivo, es una rama del derecho público y es un derecho hondamente democrático.

Para el tratadista guatemalteco Luis Fernández Molina los principios principales son: “principio de Tutelaridad, Principio evolutivo, Principio de Obligatoriedad, Principio de Rendimiento o de Buena Fe, Principio de Realismo, Principio de Sencillez, Principio Conciliatorio y Principio de Aplicación Decreciente”.<sup>3</sup> Cabe mencionar que estos principios, en el momento de su aplicación, benefician a todas las partes de una relación laboral. El trabajador por ejemplo, está obligado a cumplir con los servicios pactados en un contrato de trabajo y el empleador con el pago del salario respectivo.

Por su parte Mario L. Deveali al referirse al tema de interpretación y aplicación del derecho de trabajo, realiza un análisis a la interpretación de los principios de esta rama del derecho, haciéndose énfasis en la parte débil de la relación laboral, la parte trabajadora y concluye en lo siguiente: “ debe tomarse en cuenta los principios fundamentales de esta rama del derecho, haciendo énfasis en el principio “indubio pro operario”, la “ratio legis” y las facultades del intérprete, la pluralidad de las fuentes y el principio del régimen más favorable al trabajador, entre otros”.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**, pág. 3.

<sup>4</sup> Deaveali, Mario L. **El derecho del trabajo en su aplicación y sus tendencias**, pág. 114.

### **1.3. Fuentes del derecho de trabajo**

La palabra fuente, etimológicamente proviene del vocablo latino font, fontis, que significa lugar de donde brota el agua. La doctrina con esta expresión trata de hacer referencia al punto de creación del derecho, es decir, al hecho que lo genera o al proceso formativo de la norma.

Son fuentes del derecho de trabajo, según el jurista mexicano Miguel Bermúdez Cisneros, “La Constitución Política, la ley, la costumbre, los principios generales del derecho, el derecho internacional, el contrato colectivo, el reglamento de trabajo, la jurisprudencia, la doctrina y la equidad”.<sup>5</sup> De lo anterior se puede concluir que las mismas fuentes son aplicables a la legislación laboral guatemalteca; sin embargo, es de recalcar que el pacto colectivo de condiciones de trabajo, en este caso, también es considerado fuente del derecho de trabajo.

### **1.4. Naturaleza jurídica del derecho de trabajo**

La tarea de describir cuál es realmente la naturaleza del derecho de trabajo ha manifestado a través del tiempo gran diversidad de opiniones y como consecuencia, controversias. Esto se debe a que en sus inicios el derecho de trabajo trató de basarse

---

<sup>5</sup> Bermúdez Cisneros, Miguel. **Derecho del Trabajo**, pág. 45.



en algunas regulaciones que ya existían entre patrones y trabajadores, las cuales estaban comprendidas dentro del campo del derecho civil. Por tal razón, en ese momento no se le dificultaba a la doctrina precisar que el derecho de trabajo correspondía al derecho privado.

Más tarde variaron las ideas ante un derecho de trabajo más evolucionado, que desarrollaba principios y normas de orden público, ya no sujetas a la voluntariedad de las partes, sino por el contrario, dictadas con sentido tutelar por el Estado a fin de proteger a los trabajadores. En ese momento la doctrina se dividió y aparecieron algunos autores que, debido a este nuevo contenido del derecho de trabajo, afirmaban que éste correspondía al derecho público.

Años después, el derecho de trabajo se convirtió en un instrumento de política social que buscaba proteger ya no sólo al trabajador en forma individual, sino a todo un sector de la población, la clase trabajadora. Esta nueva idea hizo que otro grupo de doctrinarios argumentara que el derecho del trabajo no era ni privado ni público, sino que, por el contrario, pertenecía a un tercer género, al cual se denominó derecho social.

Guillermo Cabanellas, aún sin estar de acuerdo con la teoría del derecho público, afirma: "la progresiva socialización del derecho, se da porque cada vez prevalece más en él un carácter estatutario sobre el contractual, los preceptos imperativos del poder público, fundados en el interés general, están sobre las libres relaciones de los





particulares, al servicio de su propia conveniencia”.<sup>6</sup> De este comentario se puede decir, que si bien es verdad que en las relaciones entre patronos y trabajadores se hallan presentes su autonomía y voluntad, también es cierto que esa voluntad de encuentros está limitada por el principio del orden público, que impone condicionamiento a la voluntad de las partes al hacer no renunciables los derechos contenidos en la ley. Este mismo principio también hace que sea el Estado el condicionante para establecer un mínimo salarial, un máximo de jornada laboral con determinados días de descanso, obligaciones de habitación, etcétera.

En cuanto al criterio que otorga la calidad de derecho público o derecho privado, basados en la naturaleza de los sujetos que intervienen, agregaría sobre el particular que no se trata tan solo de los sujetos que intervienen, sino del carácter con que intervienen. Por ejemplo, si se refieren a relaciones entre dos particulares, en el primero de los casos se estaría frente a normas de derecho público y, en el segundo, frente a normas de derecho privado. Como en este caso se está frente a relaciones entre el particular y el Estado, sostienen los partidarios del derecho de trabajo, este corresponde al derecho público.

Una tercera y moderna corriente doctrinaria insiste en afirmar que el derecho de trabajo no corresponde tampoco al derecho público, sino más bien es un derecho mixto que

---

<sup>6</sup> Cabanellas, Guillermo. *Diccionario de derecho usual*, pág. 325.

contiene disposiciones de una y otra rama, demostrando con esto que ya no resulta tan categórica la división el derecho en público y privado que desde hace siglo se sostenía. En la actualidad se puede afirmar la existencia de un tercer género en la división del derecho, y este tercer término es el derecho social, del que el derecho de trabajo forma parte fundamental.

### 1.5. Los contratos de trabajo

El tratadista argentino Juan De Pozo define al contrato como “aquel por el cual una parte se obliga a trabajar en condiciones de subordinación o dependencia con otra, mediante el pago de una remuneración”.<sup>7</sup> De esta definición se puede distinguir los elementos importantes de todo contrato de trabajo, es decir los sujetos, la subordinación o dependencia y la remuneración, retribución económica o salario.

Para el jurista Fernández Molina el contrato laboral “es un acuerdo de voluntades, producto mismo de la plena libertad contractual, de la autonomía de la libertad; pero limitado por las disposiciones mínimas que la ley establece”.<sup>8</sup> Lo último hace la diferencia entre un contrato civil con un contrato laboral, ya que el primero es el resultado de la plena voluntad de las partes y el segundo limitado a las disposiciones mínimas de la legislación laboral.

---

<sup>7</sup> De pozo, Juan, *Derecho del trabajo*, pág. 567.

<sup>8</sup> Fernández Molina, *Ob. Cit.* pág. 89.

El tratadista Cabanellas define al contrato de trabajo como “una convención por la cual una persona pone su actividad profesional a disposición de otra, de modo que trabaje bajo la dirección de ésta y para su provecho, mediante una remuneración denominada salario”.<sup>9</sup> Esta definición es cuestionada por otros autores, dado a que un contrato de trabajo debe establecer el lugar donde debe ejecutarse la actividad profesional, es decir, el lugar de trabajo. Contrario es el contrato de trabajo a domicilio o el contrato de obra, que en estos casos aún se pierde el otro elemento de todo contrato de trabajo que es la dependencia continuada.

## 1.6. Contrato y relación de trabajo

Es importante diferenciar el concepto de contrato de trabajo con el de relación de trabajo, ya que aunque ambos tienen elementos comunes, uno difiere del otro. El primero se refiere a la celebración de un acto jurídico haciéndolo constar en un instrumento público y el segundo es el inicio de la prestación del servicio u obra de parte de una persona a una empresa individual o jurídica. El tratadista Deveali al distinguir ambos conceptos se limita a indicar que “contrato de trabajo es una declaración de la voluntad de las partes y relación de trabajo existe cuando una persona realice actos, ejecute obras o preste servicio a favor de otra, bajo la dependencia de ésta”.<sup>10</sup> Lo anterior indica que la relación de trabajo no necesariamente

---

<sup>9</sup> Cabanellas, Guillermo. **El contrato de trabajo**, pág. 262.

<sup>10</sup> Deveali. **Ob. Cit.** pág. 151.



nace de un contrato de trabajo. Puede haber una relación de trabajo sin la celebración previa de un contrato, y puede haber contrato de trabajo celebrado y sin ejecutarse la una relación laboral.

El Código de Trabajo Decreto 1441 al definir el contrato de trabajo en el Artículo 18 que es contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona, trabajador, queda obligada a prestar a otra, patrono, sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

Se entiende que contrato de trabajo es el instrumento legal que establece un acuerdo mutuo de voluntades entre un trabajador y un patrono, a través del cual se pactan o acuerdan las condiciones de trabajo que regirán una relación laboral, originando una serie de derechos y obligaciones jurídicas mutuas, dentro de las cuales se puede mencionar: los servicios que debe prestar el trabajador, el lugar o dependencia de trabajo, el plazo del contrato, el monto del salario que debe pagarle el patrono al trabajador, entre otros.

En cuanto a la relación de trabajo, el Artículo 19 del cuerpo legal en mención regula que para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o



de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el artículo precedente.

Aunque es importante la celebración del contrato de trabajo, es de identificar, sin la misma la relación de trabajo se perfecciona una vez iniciada la prestación de los servicios de parte del trabajador.

### **1.6. Elementos del contrato de trabajo**

Tradicionalmente los elementos del contrato, según la doctrina, son esenciales, naturales y accidentales. Esenciales son aquellos sin los cuales el contrato no puede existir: consentimiento, objeto material del contrato y la causa del contrato; son elementos naturales: la prestación de un servicio, el pago del salario y la subordinación; y finalmente, se consideran elementos accidentales el término y la condición del contrato de trabajo. Por su naturaleza, debe reunir ciertos elementos indispensables, dentro de las cuales se puede mencionar: a) una relación de dependencia entre las partes; b) uso y disfrute de la actividad ajena, c) la exigencia de una remuneración, entendiendo por tal la totalidad de los beneficios que el trabajador obtenga por sus servicios; d) la necesidad de que los servicios prestados sean de carácter económico, e) la indeterminación del tiempo de la prestación de los servicios o su fijación por día, semanas o años, por la obra o por tarea; f) la posibilidad de que sean uno o varios los obreros que se contratan o uno o varios los patrones contratantes; g) que los servicios puedan ser industriales, agrícolas o mercantiles, exceptuándose los realizados en familia o por mutuo auxilio por carecer de carácter económico.



Según Valenzuela Herrera, en el IV Congreso Nacional Sancarlista del Derecho de Trabajo y Seguridad Social expone que “para que exista la relación de trabajo deberán existir estos tres elementos esenciales: la prestación de un trabajo personal, la subordinación y el pago de un salario”.<sup>11</sup> Al establecer que los elementos anteriores son los esenciales, se deduce que existen elementos no indispensables, pero que coadyuvan al funcionamiento normal de una relación laboral.

### **1.7. Características del contrato de trabajo**

Las principales características del contrato de trabajo, según el jurista guatemalteco Luis Fernández Molina, es un contrato bilateral porque de él derivan obligaciones principales para las dos partes, la prestación de un servicio y el pago del salario. Es consensual porque para su perfeccionamiento basta con el consentimiento de las partes. Es oneroso porque implica una prestación mutua de contenido económico; principal porque no depende para su validez de ningún otro tipo de contrato y; es de tracto sucesivo porque el cumplimiento de las obligaciones se da en etapas o acciones sucesivas, es decir, que no se agota en una o determinadas prestaciones.

### **1.8. Clases de contratos de trabajo**

Según el Código de Trabajo establece tres tipos de contratos de trabajo: por tiempo indefinido, a plazo fijo y para obra determinada.

---

<sup>11</sup> Valenzuela Herrera. Agosto. *Ob. Cit.* (Consultada el 5 de junio a las 9:00 horas).



Se entiende por contrato de trabajo por tiempo indefinido, cuando éste no establece la fecha para su terminación. Esta legislación protege al trabajador de los posibles abusos o cualquier acto de simulación que el empleador quiera utilizar en la celebración de los contratos de trabajo, así lo establece el segundo párrafo del Artículo 26 del cuerpo legal al designar que debe 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.

Cuando en un contrato de trabajo se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto la conclusión de una obra puede celebrarse contrato de trabajo a plazo fijo. Debe entenderse que esta forma de contratación es una excepción a la regla general que es a plazo indefinido.

En relación al contrato de trabajo para obra determinada, la legislación guatemalteca establece que cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada. Este tipo contrato se diferencia con el contrato de obra en materia civil, principalmente por los elementos de dependencia continuada y dirección en el trabajo que se tiene en materia laboral y que no existe en materia civil.



## CAPÍTULO II

### 2. La simulación en los contratos

#### 2.1. Antecedentes de la simulación

Parafraseando a Ignacio de Casso y Francisco Cervera Jiménez, la teoría de la simulación es reciente, tuvo su origen en la doctrina alemana; pero esto no quiere decir, que dicha institución hubiera pasado inadvertida en el derecho romano pues en este derecho la simulación en los negocios jurídicos acarrearba su nulidad, es decir, que el negocio simulado no producía efectos jurídicos, porque el acto no era verdadero. La base de la nulidad en el sistema jurídico romano era de índole material, la falta de verdad sin entrar a considerar aspectos subjetivos o intencionales del simulador.

Por su parte Herrera Nieto, anota que “para los romanos los negocios jurídicos eran fórmulas rígidas de valor absoluto, de ahí que no pudiera plantearse la simulación en los mismos términos en que modernamente se plantea. En el derecho de Justiniano, aparecen los negocios no solemnes, en los cuales ya se reconocía una importancia relativa a la voluntad y así, existe un pasaje de Ulpiano en donde no correspondiendo la voluntad a lo manifestado en el negocio, éste es declarado nulo y sin efecto”.<sup>12</sup>

Al ocuparse de esta figura jurídica en el renacimiento, De Casso y Cervera Jiménez, señalan que en los siglos XIV y XV, se llegó a estimar que la simulación era pecado y

---

<sup>12</sup> Herrera Nieto, Bernardino. *La Simulación y el fraude a la ley en el derecho del trabajo*, pág. 24.





se esforzaron los autores por encontrar diferencia entre, simulación, hipocresía y simulación buena y mala. Añaden que durante el renacimiento surge de nuevo el derecho con más pureza y nitidez que en épocas anteriores; pero no se realizó ningún estudio ni orientación doctrinaria de importancia, porque los juristas volvieron a los estudios del derecho romano puro y la aplicación de sus principios y conclusiones; e indican que esta situación se mantiene aún en el siglo XVII.

Pero en el siglo XVIII los tratadistas alemanes y franceses se preocuparon nuevamente por estudiar el tema, opinando que el negocio simulado carece de existencia jurídica y que no es susceptible de ratificación. De este siglo es también el aporte de los jurisconsultos italianos, quienes persiguen obtener un concepto completo de simulación y encontrar las diferencias con otras figuras afines, sus clases y sus efectos, así como la manera de probarla en juicio y las acciones y excepciones pertinentes.

En Guatemala, en el Código Civil de 1877, la simulación sólo se podía deducir indirectamente, pues no estaba regulada, salvo el caso específico del contrato de compraventa, para el efecto el Artículo 1,501 regulaba que toda venta simulada es nula. En el Código Civil vigente aparece por primera vez tratado el tema en forma técnica.



## 2.2. Definición de la simulación

Etimológicamente simulación se deriva del latín simulatio, simulationis del verbo simulare y estas palabras, de la raíz sánscrita sa, de la que se derivó samo, que significa lo mismo y de aquí, el latín bemol semen, similis semejante, parecido a otro; simulare, aspecto semejanza de verdad, ficción, imitación, hipocresía, simulación.

En términos generales la simulación consiste en producir la apariencia de un negocio jurídico cuando en realidad no se constituye ninguno o bien en darle al negocio jurídico una apariencia diferente a su contenido real. Es una ocultación de la verdad que puede darse sobre la naturaleza del mismo contrato, aparentar una compraventa cuando es una donación, o bien sobre las personas que intervienen en el mismo, personas interpuestas para ocultar a las verdaderas interesadas.

También se puede decir que la simulación es la acción de representar una cosa fingiendo lo que no es. Es una alteración de la verdad, que puede recaer en las personas, en los actos o en las cosas. Esta alteración puede consistir en simular o disimular, en virtud de lo cual es necesario hacer una diferencia de estos dos conceptos, mientras en la simulación se hace aparentar lo que no es, en el disimulo se oculta lo que es. Para darse exacta cuenta de estas nociones fundamentales es conveniente señalar que, en la primera, lo que se pretende es la creencia falsa de un estado real mientras que, en la segunda, lo que se intenta es ocultar el conocimiento de

una cosa. Estos conceptos aparecen reunidos en derecho en el marco común de una sola idea, la de simulación, de la que se desglosan las figuras de simulación absoluta y simulación relativa.

Ferrara, define la simulación como “la declaración de un contenido de voluntad real, emitida conscientemente y de acuerdo entre las partes para producir con fines de engaño la apariencia de un negocio jurídico que no existe o que es distinto de aquel que realmente se ha llevado a cabo”.<sup>13</sup>

El Código Civil, Decreto Ley Número 106, no define la simulación, sino se concreta a regular esta figura jurídica entre los vicios de la declaración de voluntad. En ese sentido el Artículo 1257 establece que es anulable el negocio jurídico cuando la declaración de voluntad emane de error, dolo, de simulación o de violencia. También Artículo 1284 determina que la simulación tiene lugar: 1º. Cuando se encubre el carácter jurídico del negocio que se declara, dándose la apariencia de otro de distinta naturaleza; 2º. Cuando las partes declaran o confiesan falsamente lo que en realidad no ha pasado o se ha convenido entre ellas; y 3º. Cuando se constituyen o transmiten derechos a personas interpuestas, para mantener desconocidas a las verdaderamente interesadas. Dicho cuerpo legal distingue la simulación absoluta de la relativa, subraya que la acción de simulación es imprescriptible y hace referencia a la simulación lícita e ilícita.

---

<sup>13</sup> Ferrara, Francisco. **La simulación de los negocios jurídicos**. Pág. 67.

Es importante señalar que lo apuntado anteriormente se enfoca a la simulación del negocio jurídico materia eminentemente civil, pues en materia laboral tiene importancia por el tema objeto de estudio, no se ha regulado nada sobre esa figura jurídica. La Ley de Servicio Civil Decreto Número 1748 del Congreso de la República de Guatemala tiene como propósito regular las relaciones entre la administración pública y sus servidores, no contempla cuando se incurre en simulación de contrato de trabajo de un servidor público; en virtud de lo cual y con base en el Artículo cinco de la misma, en caso necesario tendría que aplicarse supletoriamente las disposiciones del Código de Trabajo, que aunque tampoco norma esta figura jurídica, al menos proporciona la base para solucionar esta laguna legal, pues en su artículo 15 establece que los casos no previstos por este código, por su reglamento o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término de acuerdo con los principios del derecho del trabajo; en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o los usos locales, en armonía con dichos principios; y por último, de acuerdo con los principios y leyes del derecho común.

Ante el vacío legal del que adolecen las dos leyes laborales anteriores, se recurre y aplica supletoriamente el derecho civil, específicamente el Código Civil que, como ya se analizó, sí establece cuándo se da la simulación y las clases de la misma, de donde surge la importancia de estudiar esta figura desde el punto de vista civil.

A pesar del silencio de la legislación laboral, cabe hacer notar que en otros países la

simulación se regula como figura propia del derecho laboral. El autor Sixto Guevara Bravo señala que “en Argentina, ha sido abordada en forma más amplia y está contemplada como un fenómeno propio del derecho laboral, así el Artículo 14 de la Ley de Contrato de Trabajo, establece: Nulidad por Fraude Laboral. Será nulo todo contrato por el cual las partes hayan procedido con simulación o fraude a la ley laboral, sea aparentando normas contractuales no laborales, interposición de personas o de cualquier otro medio. En tal caso, la relación quedará regida por esta ley”.<sup>14</sup>

Lo anterior significa que la simulación en materia laboral, debe enfatizarse en la primacía de la realidad, al determinar que el contrato no es el que consta por escrito, sino el que se ejecuta en los hechos, y que es nulo todo contrato por el cual las partes hayan procedido en simulación o fraude a la ley laboral, sea aparentando normas contractuales no laborales, interposición de la persona o cualquier otro medio.

La primacía de la realidad sobre los hechos tiene especial interés en el derecho laboral en vista de que sus normas tienen carácter imperativo. Este principio no abarca los hechos en los cuales se presentan condiciones laborales menos beneficiosas para el trabajador, sino que también cuando se utilizan figuras ajenas del derecho de trabajo para evitar su aplicación, y que en cuanto a la simulación del mundo formal de los documentos, con el mundo real de los hechos efectivos, debe preferirse el mundo de la realidad.

---

<sup>14</sup> Guevara Bravo, Sixto. **Simulación del acto jurídico**. <http://www.monografias.com/trabajos16/simulación-jurídico/shtml>. Morea/Sineri.S.a. (Consulta realizada el 8 de junio de 2011 a las 10:00 horas).



El jurista Fernando Aroldo Santos Recinos en su publicación electrónica indica: “En los últimos años, debido a los aspectos presupuestarios del Estado, entre otras razones, se acostumbra contratar en la Administración Pública, la prestación de servicios, por medio de contratos administrativos, que en el fondo no son más que contratos de trabajo típicos, así se contrata a secretarias, contadores, pilotos, personal de servicio y hasta profesionales, utilizando renglones presupuestarios, identificados según el Manual de Ejecución Presupuestaria del Ministerio de Finanzas Públicas como renglones 018, 021, 022, 029 y 031”.<sup>15</sup>

Ésta es la realidad de Guatemala, y en el caso específico, es en relación a los contratos de técnicos auxiliares bajo el renglón presupuestario 021, por medio del cual el Estado contrata los servicios de los maestros, simulando con los contratos descritos, para evadir la responsabilidad del pago de prestaciones laborales que le compete al magisterio nacional.

Por su parte Valenzuela Herrera en el IV Congreso Nacional Sancarlista del Derecho de Trabajo y Seguridad Social expone: “Derivado de lo antes expuesto, se puede concluir indicando que las relaciones laborales de los servidores públicos, en especial lo relativo a la contratación, debe mejorarse en nuestra legislación laboral y regularse de una manera apropiada los contratos según su naturaleza y, asimismo, evitar el uso de contratos 029 y 021 cuando verdaderamente no encajan en dicha categoría, porque ello

---

<sup>15</sup> Santos Recinos, Fernando Aroldo. **Simulación de los contratos una violación constitucional.**

[www.buenastareas.com/temas/simulación...guatemala/20](http://www.buenastareas.com/temas/simulación...guatemala/20) (Consulta realizada el 8 de junio de 2011 a las 10:15 horas).



conlleva que se presenten contingencias laborales en contra de las instituciones estatales que finalmente son demandadas ante los tribunales de trabajo con las consiguientes condenas que obligan al pago de prestaciones laborales, incluyendo la indemnización por tiempo de servicio, al interpretarse de que se trata de contratos por tiempo indefinido, contrario a lo que formalmente consta en dichos contratos al regularse que se contrata por tiempo determinado y por concepto de honorarios”.<sup>16</sup>

Muchos patronos para evadir la responsabilidad que deriva de la relación de trabajo, tales como: el pago de las prestaciones sociales y otros beneficios, vacaciones, utilidades y las indemnizaciones en caso de accidentes laborales, obligan a sus trabajadores a constituir una firma personal, para luego hacer un contrato de servicio, denominado contrato de concesión mercantil, el cual se encuentra regulada en la legislación mercantil y no en la laboral. De esta manera simulan contrato de trabajo mediante contrato de servicios de concesiones o a su vez tratan de hacer creer la existencia de una relación netamente mercantil. Recientemente, para poder obtener trabajo, en las compañías que recurren a este sistema, los trabajadores son obligados a constituir una firma personal, que de otro modo no podrían optar al trabajo. Luego firman un contrato que lejos de ser un contrato de trabajo, es un contrato de concesión de servicios, sirve de base para demostrar la existencia de una relación mercantil.

En conclusión se puede decir que la simulación es un vicio del consentimiento que consiste en darle a un negocio jurídico una apariencia distinta a lo que realmente es o con el ánimo de ocultar su verdadera naturaleza jurídica. Lo anterior con el objeto de

---

<sup>16</sup> Valenzuela Herrera, Ob. Cit.



evadir responsabilidades que en materia laboral es siempre para evitar el pago de las prestaciones establecidas en la ley.

### 2.3. Características de la simulación

La licenciada Cabrera Paredes, refiriéndose a las características de la simulación indica que es un vicio del consentimiento, cuya finalidad es hacer aparentar lo que realmente no es, principalmente: a) hay un acto secreto que es el verdadero y es que se oculta, y que en la doctrina se le llama carta de resguardo o contra-lettre; y b) un acto falso que se ejecuta para ser conocido por terceros, en el cual las declaran falsamente lo que en realidad no ha pasado o se ha convenido entre ellas, el cual es el acto ostensible.

Con respecto a este tema, Rogina Villegas escribe: “En la simulación, pues, los contratantes están de acuerdo sobre la apariencia del acto que no llevan a cabo realmente, o bien en aquella forma visible de que se sirven como instrumento para engañar a terceros”.<sup>17</sup>

Las características del negocio simulado son por tanto, las siguientes:

1º. Una declaración deliberadamente disconforme con intención;

---

<sup>17</sup> Rogina Villegas, Rafael. *Compendio de derecho civil III*, pág. 438.



2º. Concertada de acuerdo con las partes; y

3º. Para engañar a terceras personas.

Es importante mencionar que lo anterior, se refiere al derecho común, porque en el caso objeto de estudio, la parte patronal acude a la simulación con el ánimo de persuadir el pago de prestaciones laborales, principalmente el de escalafón magisterial.

Para concluir, se puede recalcar que lo característico en el negocio simulado es la divergencia intencional entre voluntad y declaración. Lo interno, lo querido, y lo externo lo declarado, están en oposición consciente. En efecto, las partes no quieren el negocio, quieren solamente hacerlo aparecer y por eso emiten una declaración disconforme con su voluntad que predetermina la nulidad del acto jurídico. Al mismo tiempo sirve para provocar una ilusión falsa de su realidad, pero de la cual se quiere mostrar una exterioridad engañadora mediante una declaración que carece de contenido volitivo.

## **2.4. Clases de simulación**

### **2.4.1. Simulación absoluta**

En el caso de simulación absoluta, Herrera Nieto, expresa: “En la simulación absoluta, las partes se proponen producir la apariencia exclusiva del acto, su ilusión externa sin

contenido real alguno, en este tipo o forma de simulación el contrato o negocio simulado es ficticio e ilusorio, las mismas partes no desean que tenga efecto el acto o negocio simulado (aparente). Si dos sujetos participan en una compra-venta simulada y no quieren vender, ni respectivamente comprar, el resultado será que la venta no tienen ningún valor jurídico”.<sup>18</sup>

En esta clase de simulación se aparenta celebrar un negocio jurídico, cuando en realidad no se constituye ninguno. El negocio jurídico celebrado no producirá consecuencias jurídicas entre las partes, en la simulación absoluta no hay voluntad de celebrar el acto jurídico y sólo en apariencia se celebra. Los simulantes quieren solamente la declaración, pero no sus efectos, se crea así una mera apariencia carente de consecuencias jurídicas entre los otorgantes, destinada a engañar a terceros. Hay una declaración exterior vacía de sustancia para los declarantes.

En esencia el Código Civil sigue esas mismas corrientes doctrinarias al disponer en el Artículo 1285 que la simulación es absoluta cuando la declaración de voluntad nada tiene de real.

En la simulación absoluta entonces, se carece de consentimiento y de objeto, que son elementos esenciales; a esta clase de negocios se le llama negocio ilusorio, no

---

<sup>18</sup> Herrera Nieto, **Ob. Cit.** pág. 91.

negocio, negocio vacío, nombres que señalan su característica de existencia aparente y carencia absoluta de contenido.

#### **2.4.2. Simulación relativa**

Por su parte, la simulación relativa tiene como fin principal ocultar la verdad, es decir la celebración de un contrato con el ánimo de ocultar la naturaleza jurídica del mismo. Rogina Villegas al referirse a esta clase de simulación expresa: "La Simulación Relativa consiste en disfrazar un acto: en ellas se realiza aparentemente un negocio jurídico, queriendo y llevando a cabo en realidad otro distinto. Los contratantes concluyen un negocio verdadero que ocultan bajo una forma diversa, de tal modo que su verdadera naturaleza, permanezca secreta. La figura aparente del negocio solo sirve para engañar al público; pero, detrás de esa falsa apariencia, se esconde la verdad de lo que las partes han querido realizar y sustraer el conocimiento de los terceros".<sup>19</sup>

En esta forma de simulación puede afectar a uno de los elementos singulares del contrato: monto de retribución, fecha, o que se deja en blanco, haciendo posible así que se ponga después otra diferente de aquella en la cual el contrato ha sido estipulado efectivamente.

---

<sup>19</sup> Rogina Villegas, Ob. Cit. pág. 441.



En la simulación relativa, el fin del negocio simulado sí es el de ocultar al disimulado, o a los elementos disimulados, para que los efectos que aparezcan al exterior se crean procedentes de un negocio que no es aquel del que realmente proceden, por ejemplo, ocultar una donación por medio de una compraventa. En esta clase de simulación existen dos negocios jurídicos: a) negocio simulado como aparente y fingido; y b) negocio disimulado como oculto y real.

En cuanto a esta clase de simulación, el Código Civil dispone en el Artículo 1285 que la simulación es relativa cuando a un negocio jurídico se le da una falsa apariencia que oculta su verdadero carácter.

En vista de que en este trabajo se señala que el Ministerio de Educación contrata a maestros como técnicos auxiliares bajo el renglón presupuestario 021, con la intención de ocultar relaciones laborales propias del magisterio nacional, resulta pertinente invocar por su claridad y pertinencia el principio de la primacía de la realidad. Este principio se aplica en derecho laboral para hacer prevalecer la verdad de los hechos sobre las formalidades o acuerdos aparentes a que han llegado las partes de un contrato y en consecuencia, si esa realidad demuestra una relación personal de servicios, subordinada y dependiente, se entiende que existe un contrato de trabajo y se aplican las leyes que regulan las relaciones jurídicas laborales.



La relación de trabajo puede existir aún cuando las partes hayan simulado un contrato distinto, dando una denominación diferente al vínculo que las une, pues se deben preferir los datos de la realidad sobre aquellos puramente formales que arrojen los documentos, máxime si éstos últimos implican violación con respecto a varios derechos primordiales e irrenunciables del trabajador. Con la simulación, muchas veces se trata de dar a un trabajador subordinado la apariencia de un trabajador autónomo, esta situación es tan frecuente que obliga a los tribunales a determinar, no que todo sea simulado o que no haya nada real, sino simplemente establecer la verdadera naturaleza de la prestación. La primacía de la realidad sobre los hechos tiene especial interés en el derecho laboral en vista de que sus normas tienen carácter imperativo. El contrato de trabajo existe y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé, ni otras condiciones o modalidades que se le agreguen.

Lo expresado anteriormente está establecido en la legislación guatemalteca, puesto que la existencia de la relación de trabajo depende primordialmente de la situación real en que se encuentre el contratado y no de la situación formal del acto celebrado entre las partes. Esto se evidencia, por una parte, en la Ley de Servicio Civil, ya que en el Artículo cuatro regula que se considera servidor público, la persona individual que ocupe un puesto en la administración pública en virtud de nombramiento, contrato o cualquier otro vínculo legalmente establecido, mediante el cual queda obligado a prestarle sus servicios o ejecutarle una obra personalmente a cambio de un salario, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata de la propia Administración Pública.



Por la otra parte, el Código de Trabajo, en el Artículo 18 preceptúa que contrato individual de trabajo; sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona denominada trabajador, queda obligada a prestarle a otra denominada patrono, sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

Adviértase que los dos artículos anteriores y específicamente lo preceptuado en el Código del Trabajo, determinan, que sea cual fuere la denominación que se emplee para contratar a alguien, por ejemplo: contrato de obra en materia civil o contrato de servicio técnicos o profesionales en materia administrativa, si se dan elementos tales como actividad personal del trabajador, continuidad, dependencia, dirección inmediata y remuneración; se está ante una verdadera relación laboral, que no deja de serlo por razón de la denominación que se le dé, ni de otras condiciones o modalidades que se le incorporen.

### **2.4.3. Simulación lícita**

Algunos autores destacan como finalidad de la simulación lícita, quedar a salvo de normas legales futuras que se teme afecte al negocio oculto. Lo más importante de la acción meramente declarativa por simulación lícita consiste en que el estado de incertidumbre, sobre la existencia, alcances o modalidades de la relación jurídica, ha

sido provocado por el propio actor simulante, confiado en la buena fe, lealtad de la contraparte.

Lo dicho ayuda a explicar por qué, muchos autores, niegan la acción por simulación lícita entre las partes, entendiendo que el vicio debe condenarse en todos los casos, aún cuando no existiera perjuicio ni violación a las leyes. En todo caso será preferible condicionar la admisión de la acción, a la existencia de un interés serio, justificado y aceptable del simulador.

En el caso del derecho laboral guatemalteco, se admite como causa de la simulación lícita o relativa, la intención de ocultar bajo una falsa apariencia el carácter real o verdadero del negocio que se busca ocultar. Aquí es donde se discute mucho en el ámbito del derecho laboral, cuando se dice que la simulación de contratos distintos al de la naturaleza laboral celebrados para encubrir u ocultar al contrato de trabajo debiera ser lícita o relativa, pues ésta, una vez demostrada, producirá los efectos del negocio jurídico encubierto, es decir, el contrato de trabajo. Sin embargo, y por virtud que las condiciones de prestación de los servicios son de naturaleza irrenunciable, la simulación en este ámbito siempre será absoluta, pues además de que la declaración simulada nada tiene de real, las condiciones simuladas no nacerán a la vida jurídica, es decir, no habrán existido, y las condiciones de contratación o de prestación de los servicios que se intentaron disimular se entenderán incluidos desde el principio mismo de la contratación.

#### 2.4.4. Simulación ilícita

Se dice que en la simulación ilícita, el engaño se realiza con fin de violar las leyes o de perjudicar a un tercero. Si bien es cierto los autores del engaño son ambos simulantes, puede observarse de ordinario, que el beneficiado con el procedimiento es uno de ellos, el simulador principal; el otro es arrastrado como cómplice a participar del acto aparente, o bien como instrumento del acto simulatorio, tal el caso de la simulación en el contrato de trabajo.

En el Código Civil guatemalteco, la simulación ilícita, que recibe el nombre de simulación absoluta, la declaración de voluntad, nada tiene de real y por consiguiente ésta no produce ningún efecto jurídico, pues se asume su finalidad ilícita y el ánimo de defraudar la legalidad.

Para la obtención del beneficio, por la vía de la simulación con su contrapartida, perjuicio a tercero o fraude a la ley, será suficiente a veces la celebración del negocio simulado, cuando con él se logra, por ejemplo, sustraer los bienes del patrimonio, en perjuicio de los acreedores. El beneficio para el simulante existe desde ese momento, pues evita el embargo y posterior ejecución. En otros ejemplos el beneficiario mayor se obtendrá recién al reanudar el camino recorrido, dejando sin efecto el negocio simulado en cumplimiento del acuerdo simulatorio, cuando por ejemplo superada la posibilidad de sufrir la medida precautoria, los bienes vuelven a mano de su dueño.





En este contexto el Doctor César Landelino Franco López aduce: “La nulidad absoluta puede y debe ser declarada por el juez, aún sin petición de parte, cuando aparece manifiesta el acto. Puede alegarse por todos los que tengan interés en hacerlo, excepto el que ha ejecutado el acto, sabiendo o debiendo saber el vicio que lo invalidaba. O sea posibilita la alegación de la nulidad a la parte que celebró el negocio, antes de su ejecución...”<sup>20</sup>

Por ello como lo acopia la doctrina, la finalidad de lo que preceptúa el Código Civil sobre la simulación ilícita, es impedir que cualquier de las partes en su búsqueda por violar la ley, pueda desistir después de haberlo hecho para evitar los efectos de la transgresión y recobrar la plenitud de las facultades que el ordenamiento le reconoce. La ilicitud en este caso sería objetiva y se caracterizaría solo por la violación a las normas de derecho, con omisión de cuál haya sido la voluntad de la gente.

## **2.5. Elementos de la simulación**

En la simulación de contratos, existen elementos personales y elementos objetivos, los cuales desarrollo a continuación.

---

<sup>20</sup> Franco López, César Landelino. *El acto simulatorio y el fraude de Ley*, pág. 52.

## **2.5.1. Personales**

### **2.5.1.1. Las partes simulantes**

Se entiende por parte simulante a todo aquel sujeto que participa en un acto o negocio jurídico simulado. Ejemplo: respecto al contrato traslativo de dominio, lo serán, respectivamente, el enajenante simulado o fingido, es decir, aquel que declara enajenar y no enajena; así como el adquirente simulado, aquel que declara adquirir pero no adquiere. También se entiende por parte simulante, según Herrera Nieto, “a quien participa en un acto negocio simulado y al inductor del acto falso o al que acepta conscientemente su perpetración”.<sup>21</sup>

### **2.5.1.2. El tercero**

Son terceros, los interesados en los efectos de la simulación, por ejemplo, el acreedor de uno de los participantes en el contrato simulado, pero también lo son todos los que resulten perjudicados en sus derechos por el contrato.

## **2.5.2. Objetivos**

### **2.5.2.1. El acuerdo simulatorio**

La organización de las partes para orientar y dar vida a sus declaraciones, como un medio para ocultar la verdadera naturaleza del negocio que pretenden realizar o que

---

<sup>21</sup> Herrera Nieto. *Ob. Cit.* pág. 105.

en realidad no realizan, es lo que se denomina acuerdo simulatorio. Tal acuerdo no constituye la simulación sino que la facilita, la prepara, es decir, que el primer paso en la simulación absoluta o relativa está conformado por dicho acuerdo. Este puede redactarse por escrito, pero por regla general es verbal. Según el jurista Mosset Iturraspe "es conveniente analizar la naturaleza jurídica del mencionado acuerdo simulatorio es una actividad preparatoria del negocio simulado o momento prenegocial, que se complementa de otro elemento con el cual queda plasmada la apariencia, que es la declaración de voluntad".<sup>22</sup>

#### **2.5.2.2. Declaración simulatoria**

Constituye la proyección externa del acuerdo simulatorio y ya dirigida a surtir efectos ante terceros; es una declaración atestativa, esto es, independiente de lo que las partes hayan podido realizar para medir y fijar sus respectivos intereses. La declaración se resuelve en un acto jurídico que sirve para ocultar la existencia de un negocio o para aparentar otro inexistente. Entre el acuerdo y la declaración simulatoria existe una relación íntima y estrecha; en consecuencia, la declaración simulatoria viene a ser un acto de ejecución del acuerdo simulatorio.

---

<sup>22</sup> Iturraspe, Mosset. *Negocios simulados, fraudulentos y fiduciarios*. Tomo I. pág. 157.



### 2.5.2.3. La contra-declaraciones

Las contra-declaraciones, más conocidas como declaraciones inter-partes, por no estar orientadas a terceros sino que operan únicamente entre las partes simulantes, constituye un elemento accesorio de la simulación que puede existir o faltar, pero en ningún caso se presenta como elemento constitutivo de la misma. Sobre este aspecto Herrera Nieto acertadamente dice: “La prueba de la simulación no es la prueba de las contradecaraciones, sino la prueba de la simulación misma”.<sup>23</sup>

---

<sup>23</sup> Herrera Nieto. Ob. Cit. pág. 106.





## CAPÍTULO III

### 3. Legislación en materia de protección al magisterio nacional

#### 3.1. Constitución Política de la República de Guatemala

La Constitución Política de la República de Guatemala como norma de carácter supremo, en su sección octava, capítulo II y Título II establece los principios generales de la legislación laboral y para efecto de estudio haré énfasis en el Artículo 102 literal c) que dispone: Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad.

Este principio constitucional es el que infringe el Estado al asignar contratos de técnicos auxiliares a los maestros, ya que existe desigualdad en el salario que perciben los presupuestados bajo el renglón 011 en relación a los contratados bajo el renglón 021, violentándoles el derecho de escalafón establecido en el Decreto 1485 del Congreso de la República. Asimismo, el Artículo 78 de la Constitución establece que el Estado promoverá la superación económica del magisterio, incluyendo el derecho a la jubilación que haga posible su dignificación efectiva. Los derechos adquiridos por el magisterio nacional tienen carácter de mínimos e irrenunciables. La ley regulará estas materias. En este caso el Estado incumple con lo establecido en la ley, porque en vez de promover la superación económica del magisterio nacional, lo que provoca con este tipo de contrataciones es obstaculizar la superación económica de los maestros.

### **3.2. Ley de Dignificación y Catalogación del Magisterio Nacional, Decreto No. 1485 del Congreso de la República de Guatemala**

La Ley de Dignificación y Catalogación del Magisterio Nacional crea un derecho tutelar que ampara y protege a todo docente catalogado con los privilegios de ascenso a cada cuatro años en las clases escalafonarias establecidas. El Artículo 2º. De esta Ley establece que la catalogación del magisterio nacional es la clasificación valorativa que el Estado instituye para las personas que se dedican a la enseñanza y las que, con título docente, presten servicios en cargos dependientes del Ministerio de Educación y del Ministerio de Cultura y Deportes, y llenen los requisitos de la presente ley. Para tal efecto se tomarán en cuenta los estudios efectuados, títulos, diplomas, certificados de aptitud, méritos obtenidos en el ejercicio de la profesión, tiempo, calidad de servicios y licencias o incorporaciones otorgadas conforme a la ley.

En el Artículo 3º. relativo al capítulo de la dignificación y catalogación del magisterio nacional, crea un derecho tutelar que ampara y protege a todo docente catalogado, teniendo los siguientes fines generales: a) normar y mejorar la docencia nacional; b) propiciar la superación del magisterio guatemalteco. Fines especiales: a) el ordenamiento y estabilidad de sus miembros; b) su responsabilidad y tecnificación profesional; c) su perfeccionamiento cultural y dignificación económico- social.

Esta normativa establece seis clases de catalogación, de la manera siguiente:



Clase A, con el sueldo base.

Clase B, con un aumento del 25 % sobre el sueldo base;

Clase C, con un aumento del 50% sobre el sueldo base;

Clase D, con un aumento del 75 % sobre el sueldo base;

Clase E, con un aumento del 100 % sobre el sueldo base;

Clase F, con un aumento del 125 % sobre el sueldo base;

Todos los maestros están protegidos por esta ley, para el efecto el Artículo 5º. regula que el capítulo de la Dignificación y Catalogación del Magisterio Nacional, abarca y protege a las personas que profesionalmente se dedican al magisterio, en los siguientes niveles o áreas de trabajo: a) educación preprimaria; b) educación primaria; c) educación secundaria y normal; d) educación vocacional y técnica; e) educación especial; y f) técnico o técnico administrativo. En este contexto se puede concluir que maestro es aquél que, estando acreditado como tal, se dedica a la labor de enseñanza aprendizaje, no importando en qué nivel y área, todos están protegidos por la ley. Lo importante es que aún el personal técnico o técnico administrativo, están protegidos por la ley, por lo tanto, aún laborando los docentes como técnicos deberían tener su derecho a escalafón.





### **3.3. Ley de Servicio Civil, Decreto Número 1748 del Congreso de la República de Guatemala**

La Ley de Servicio Civil en el Artículo 85 preceptúa las relaciones de los miembros del magisterio nacional con el Estado, en los puestos descritos por el Decreto Número 1485, al regular que se seguirán rigiendo exclusivamente por el mencionado decreto, que se considera una ley complementaria a la Ley de Servicio Civil, y solamente en forma supletoria, se aplicará la presente ley.

Es entendido que la Ley de Servicio Civil es aplicable al magisterio nacional, principalmente en cuanto a las licencias, derechos y obligaciones, procedimiento disciplinario y recursos procesales en materia laboral. Aunque en lo que sea aplicable, también se dispone como norma reglamentaria, el Acuerdo Gubernativo No. 196-87. Modificado por el Acuerdo Gubernativo No. 1-72 Reglamento de Licencias para funcionarios y empleados del ramo de Educación.

El Artículo 57 establece el derecho a promociones de los servidores públicos al indicar que se considera promoción o ascenso el acto por el cual el servidor público pasa a desempeñar un puesto de grado o clase superior, con la aprobación de la Oficina Nacional de Servicio Civil. El Artículo 61 establece que los servidores públicos en los servicios por oposición gozan de los derechos establecidos en la Constitución, en el texto de esta ley y de los siguientes: 1. A no ser removidos de sus puestos, a menos



que incurran en las causales de despido debidamente comprobadas, previstas en esta ley... 4. Las licencias con o sin goce de sueldo, por enfermedad, gravidez, estudios, adiestramiento y otras causas, de conformidad con el reglamento respectivo.

Lo que sucede actualmente en el magisterio nacional es que algunos gozan de los derechos establecidos en esta ley, me refiero a las promociones laborales o ascensos y a la estabilidad laboral; otros en cambio, los técnicos auxiliares, carecen de estos derechos. La consecuencia es significativa cuando se evalúa la igualdad en el salario, que viene a ser otro derecho vulnerado con estos contratos, contrario a lo establecido en el segundo párrafo del Artículo 70 de esta ley, al regular que los servidores públicos comprendidos en los servicios por oposición, y sin oposición, deben ser remunerados con base en sistema que garantice el principio de igual salario por igual trabajo, prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad.

#### **3.4. Ley de Educación Nacional Decreto 12-91 del Congreso de la República de Guatemala**

La Ley de Educación Nacional es el cuerpo legal de carácter ordinario que regula lo relativo a los principios, fines, estructura y características del sistema educativo nacional, pero a su vez establece los derechos y las obligaciones de los elementos que integran un centro educativo, entiéndase los directores, maestros, padres de familia y alumnos.



En la presente investigación analizaré lo que corresponde a los derechos laborales que tienen los maestros y cómo está regulado en esta normativa. El Artículo 41 establece que son derechos de los educadores... c) organizarse libremente en asociaciones de educadores, sindicatos, cooperativas o en forma conveniente para el pleno ejercicio de sus derechos individuales y colectivos y para el estudio, mejoramiento y protección de sus intereses económicos y sociales; d) mantenerse en el goce y disfrute de los derechos establecidos en el Decreto Legislativo 1485, Ley de Dignificación y Catalogación del Magisterio Nacional, en las leyes laborales del país, Constitución Política de la República de Guatemala y Convenios Internacionales... m) gozar de inamovilidad en su cargo de acuerdo a lo establecido en la Ley de Catalogación y Dignificación del Magisterio.

Lo regulado en la presente ley se refiere a la labor del maestro como tal, entiéndase del proceso de enseñanza aprendizaje en las aulas, nivel de educación preprimaria, primaria y media, y no solo el grupo de docentes presupuestados bajo el renglón presupuestario 011, como sucede en la actualidad. Es común observar que los maestros con estabilidad laboral, se organizan en sindicatos, asociaciones, gozan de inamovilidad y del derecho de escalafón; sin embargo, los maestros contratados como técnicos auxiliares, laboran en escuelas donde la autoridad administrativa decide en cada ciclo escolar su continuidad laboral y al detectar el más mínimo interés de asociarse, se le condiciona a no hacerlo porque en caso contrario se le rescinde el contrato.



### **3.5. Manual de clasificación y definición de los renglones presupuestarios, Acuerdo Ministerial número 215-2004 de fecha 30 de diciembre de 2004**

El manual de clasificaciones presupuestarias para el sector público de Guatemala establece la diferencia entre los dos renglones que actualmente laboran los maestros en los diferentes centros educativos del país de la manera siguiente:

#### **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.** Comprende las remuneraciones en forma de sueldo a los funcionarios, empleados y trabajadores estatales, cuyos cargos aparecen detallados en los diferentes presupuestos analíticos de sueldos.

#### **Personal temporal**

Este subgrupo comprende las erogaciones, que por concepto de retribuciones 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:** Contempla los egresos por concepto de sueldo base a trabajadores públicos, contratados para labores temporales de corta duración, que no pueden realizarse con el personal permanente o de planta. Su propia naturaleza implica que con cargo a este renglón no puede contratarse personal adicional para labores permanentes. Se citan como ejemplo: personal adicional para los servicios de correos en épocas de pascua; personal de enfermería o paramédico que supe vacaciones de los de planta en diferentes departamentos o secciones, y el personal contable que refuerza las acciones de cierre de los ejercicios fiscales.

Como puede observarse, este renglón presupuestario es aplicable para labores temporales de corta duración; sin embargo, el Ministerio de Educación en la actualidad, lo utiliza para contratar los servicios docentes, que además de ser permanentes, muchos de los maestros ya han laborado en el mismo renglón presupuestario durante más de cuatro años. Lo anterior constituye una violación al espíritu por el cual fueron establecidos los renglones presupuestarios, dado a que si el servicio docente es de naturaleza permanente, debe contratarse al maestro bajo el renglón 011, personal permanente.

Este es un primer aspecto que determina la simulación que existe en los contratos de técnicos auxiliares, debido a la naturaleza de los servicios; siendo permanentes, los contratan como temporales, con el objeto de evadir el pago de prestaciones laborales.



### **3.6 Ley de Salarios de la Administración Pública, Decreto No. 11-73 del Congreso de la República de Guatemala**

Uno de los elementos esenciales de todo contrato de trabajo es el salario, es decir la remuneración económica que recibe el trabajador a cambio de los servicios que presta a su empleador. En este contexto el Artículo 1º. de este cuerpo legal regula que el objeto de la ley es establecer un sistema de remuneración justa y decorosa para los servidores públicos, con el fin de propiciar la eficiencia de la administración pública y garantizar el cumplimiento del principio constitucional de igual salario por igual trabajo, prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad.

En esta investigación, lo que pretendo es demostrar la desigualdad que existe en el salario que devengan los docentes que laboran como técnicos auxiliares y los que poseen puestos presupuestados bajo el renglón 011; dado a que estas acciones administrativas de parte del Estado, son contrarias a lo que establece el objeto de la ley. Además el Artículo 9º. de esta ley dispone de una promoción salarial, como el acto por el cual se asigna a un servidor público el paso salarial inmediato superior al que se encuentre devengando, dentro de la serie que corresponda a la clase de puesto que desempeñe. Las promociones salariales se concederán sobre la base de concurso de méritos en el servicio a los servidores públicos que desempeñen cargos comprendidos en una misma clase de puestos durante dos años consecutivos, cuando reciban



calificaciones satisfactorias de conformidad con el sistema que establezca la Oficina Nacional de Servicio Civil.

En el caso del magisterio nacional, las promociones salariales o el ascenso escalafonario, es concedido durante cuatro años consecutivos de servicio docente, así lo establece el Decreto Número 1485 del Congreso de la República. Es por ello que la Ley de Salarios de la Administración Pública solo es utilizada en forma supletoria para los que prestan servicios docentes con el Estado, así lo preceptúa el Artículo 28 de la Ley al disponer que las relaciones de los miembros del magisterio nacional con el Estado en los puestos descritos por el Decreto Número 1485 del Congreso de la República, se continuarán rigiendo exclusivamente por el mencionado decreto y solamente en forma supletoria por la presente ley.

### **3.7. Reglamento de Licencias para Funcionarios y Empleados del ramo de Educación, Acuerdo Gubernativo No. 1-72 y sus reformas**

La presente ley regula el otorgamiento de licencias a todos los servidores públicos del Ministerio de Educación; sin embargo en el Artículo 8º. relativo a licencias para maestros por compromisos de estudios preceptúa que podrá concederse licencias a los maestros que realicen estudios regulares, debidamente comprobados en las universidades del país, de la manera siguiente:



a) Los maestros, estudiantes regulares de humanidades, gozarán de no más de una hora diaria para asistir a sus clases. En este caso se promoverá que el beneficiario pase a trabajar a una jornada en cuyo horario no se interrumpa los períodos de clases que debe impartir.

b) Los maestros, estudiantes regulares de humanidades en los cursos de extensión universitaria, que las facultades respectivas realizan en el país, podrán gozar de licencia en la tarde del viernes y la mañana del sábado.

Para gozar de las licencias señaladas en las literales anteriores, los interesados deberán presentar comprobantes de horarios de clases y la constancia periódica de estar inscritos como alumnos activos, emitidos por la autoridad universitaria correspondiente. Estas licencias podrán concederse a los maestros, empleados administrativos y técnico-administrativos que realicen estudios regulares en las distintas universidades del país, excepto a los docentes que trabajen en escuelas experimentales y que por las condiciones de su trabajo se requiera de su servicio docente.





### **3.8. Pacto colectivo de condiciones de trabajo suscrito entre el MINEDUC y los sindicatos firmantes y adherentes de trabajadoras y trabajadores de dicho Ministerio**

El presente instrumento legal fue firmado entre el Ministerio de Educación y los sindicatos en el año dos mil ocho y por no haberse denunciado en el plazo legal, sigue vigente a la fecha. El Artículo 7 regula que el propósito general del presente pacto es regular, armonizar y desarrollar las relaciones y los intereses mutuos entre el MINEDUC y sus trabajadores con el objeto de lograr el bienestar de éstos. Por consiguiente sus relaciones deben regularse sobre principios de armonía y de respeto mutuo entre los trabajadores y el MINEDUC, que permita una operación eficiente, así como la solución de los problemas con base en la equidad.

En cuanto a la aplicación de esta ley profesional, en lo relativo a las condiciones en que el trabajo debe prestarse y las demás materias relativas a éste, establece que estas disposiciones son de aplicables: a) el MINEDUC; b) los sindicatos firmantes y adherentes del presente pacto; y c) los trabajadores del Ministerio de Educación, que laboran en las dependencias del mismo y en los centros educativos oficiales dependientes del MINEDUC.

Lo esencial para el magisterio nacional, se refiere lo relativo al incremento salarial; sin embargo, no deja de ser importante lo regulado en el Artículo nueve al establecer que todas las disposiciones establecidas para los trabajadores del MINEDUC en el Decreto



Legislativo 1485, Ley de Dignificación y Catalogación del Magisterio Nacional; el Decreto 12-91 Ley de Educación Nacional; el Decreto 1748 Ley de Servicio Civil, el Código de Trabajo, la Constitución Política de la República de Guatemala, los Convenios Internacionales relativos al trabajo ratificados por Guatemala, y todos aquellos Acuerdos Gubernativos y Ministeriales de aplicación general o costumbre observada en el MINEDUC, que no se encuentren regulados en este pacto, se consideran incorporados y parte integral del mismo.

Dentro de otros aspectos importantes del presente pacto es relativo a las licencias sindicales, jornadas y horarios de trabajo, derechos y obligaciones de los trabajadores, permisos con goce y sin goce de salario, solución de conflictos y régimen disciplinario.

En lo relativo al régimen de salarios el artículo 49 regula que El MINEDUC ha otorgado a sus trabajadores un reajuste salarial equivalente al 8 % del salario ordinario mensual, a partir del primero de abril de 2007 y un reajuste salarial equivalente al 8 % del salario ordinario mensual a partir del primero de enero del año 2008, el cual se calculará a partir del salario correspondiente al mes de diciembre del año 2007. Estos incrementos han tomado la forma de aumentos salariales o bonos otorgados a los trabajadores y trabajadoras según su clasificación.





## CAPITULO IV

### **4. Determinación de simulación en los contratos de técnicos auxiliares en el departamento de Chimaltenango**

#### **4.1. Antecedentes**

Durante la historia del país, se puede apreciar la constante violación a los derechos laborales, principalmente aquellos consagrados en la Constitución Política de la República de Guatemala; pero lo anterior alcanza mayor preocupación cuando se observa que es el Estado quien ha sido protagonista y parte en la constante vulneración de estos derechos, celebrando contratos con los particulares, en evidente simulación y atropello al ordenamiento jurídico laboral.

La simulación laboral en Guatemala cobra vigencia alrededor del año de 1998, momento en que existió un fuerte empuje de la misma, mediante la implementación de una política neoliberal de parte del Estado que tuvo por fin ejecutar una serie de acciones, principalmente la privatización de los servicios públicos, congelación de puestos administrativos, técnicos y docentes; y creación de contratos temporales de trabajo. Todo lo anterior, en detrimento de la clase obrera y con la clara pretensión de reducir el gasto público.

Analizar las ventajas y desventajas de estas políticas neoliberales, se llegaría a conclusiones importantes; sin embargo, en la presente investigación no es el objeto de

estudio. Lo que se pretende es demostrar las violaciones a los derechos laborales que surgen como consecuencias de los contratos laborales; específicamente, aquellos celebrados por el Estado a través del Ministerio de Educación con maestros que realizan una labor docente y son contratados como técnicos auxiliares, específicamente en el departamento de Chimaltenango, mismo que acarrea violación a sus derechos laborales, principalmente el de escalafón, como también el trato igualitario con los otros docentes y el de estabilidad laboral.

Lo que sucede actualmente, es que en un mismo centro educativo del departamento de Chimaltenango, pueden encontrarse laborando maestros bajo el renglón presupuestario 011 y otros bajo el renglón presupuestario 021, unos como personal permanente y otros como personal temporal; aunque ambos sujetos a las mismas condiciones, funciones y obligaciones, no así en cuanto al goce y libre disfrute de sus derechos.

#### **4.2. Proceso de oposición para optar a un puesto de maestro bajo el renglón presupuestario 011, personal permanente**

El proceso para optar a un puesto de maestro bajo el renglón presupuestario 011 en los niveles de educación preprimaria y primaria, está regulado en el Acuerdo Gubernativo Número 193-96 de fecha 06 de junio de 1996 y el Acuerdo Ministerial 704 de fecha 25 de mayo de 2005, ambos con sus respectivas reformas. Lo que me interesa aclarar en



este contexto es lo relativo a los requisitos, calidades y aspectos que se toman en cuenta para la asignación de estos puestos, debido a que en adelante, analizaré también el proceso para la asignación de un puesto de maestro, simulado como técnico auxiliar bajo el renglón 021.

El Acuerdo Gubernativo Número 193-96 regula básicamente la integración y funcionamiento de los jurados de oposición, a nivel nacional, departamental y municipal. Los jurados de oposición se encuentran integrados por representantes del Ministerio de Educación, maestros y padres de familia y son los encargados de ejecutar el proceso transparente en la asignación de los puestos, desde que se hace pública la convocatoria hasta la evaluación de los expedientes y publicación de los ganadores de los puestos.

Por su parte el Acuerdo Ministerial Número 704 establece los documentos objetos de calificación para poder optar a un puesto de maestro bajo el renglón presupuestario 011, dentro de los cuales se puede mencionar: a) antigüedad en el servicio; b) residencia; c) méritos académicos, actualización docente y capacitación; d) méritos de servicio; y e) prueba diagnóstica. La ponderación de cada uno de los aspectos, ha sido diferente en cada convocatoria; debido a que todas son reguladas por un acuerdo en particular y el Ministerio de Educación actualiza estas ponderaciones de conformidad como se van presentando las necesidades. Un ejemplo de estas actualizaciones es en relación a la prueba diagnóstica, inicialmente valía 20 puntos, posteriormente 40 y



actualmente es ponderado con un máximo de 30 puntos.

#### **4.3. Procedimiento utilizado para la contratación del personal 021 en los diferentes períodos de gobierno**

Como resultado de la investigación documental y de campo, pude comprobar que en la mayoría de períodos de gobierno, los contratos de técnicos auxiliares se han otorgado a los docentes, previo a un proceso de selección o de oposición. Se han exigido las mismas calidades para optar a un puesto de maestro presupuestado bajo el renglón 011. Lo anterior demuestra una clara simulación en la contratación, ya que se contrata a maestros para funciones docentes, las mismas que realizan los maestros presupuestados, atienden a centros educativos como lo hacen sus colegas; sin embargo, con el fin de evadir el pago de prestaciones labores, los contratan como técnicos auxiliares, personal temporal y son recontratados en forma anual.

#### **4.4. Análisis jurídico del contrato y de los instrumentos legales que amparan la contratación de maestros bajo el renglón 021**

A continuación se presenta una copia escaneada de los contratos que celebra el Ministerio de Educación, con los maestros del departamento de Chimaltenango, para su respectivo análisis, dado que de acuerdo a la legislación guatemalteca este instrumento



laboral, presenta cláusulas que tergiversan los derechos laborales mínimos adquiridos por el magisterio nacional.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN  
GUATEMALA C.A.

04-725-2010  
1-3

CONTRATO DE SERVICIOS TEMPORALES NUMERO cero cuatro GUIÓN setecientos veinticinco GUIÓN dos mil diez (04-725-2010)

En la ciudad de Chimaltenango, el día cuatro (04) de enero del año dos mil diez (2010), **NOSOTROS**, por una parte, el Magister Nicolas Chuy Morales, de sesenta y uno (61) años de edad, Casado, guatemalteco, Magister en Educación Bilingüe Intercultural, con domicilio en 6 Avenida 1-32 zona 1, Chimaltenango, Chimaltenango; con cedula de vecindad número de orden C guión tres (C-3) y de registro catorce mil ochocientos doce (14812), extendida por el Alcalde Municipal de Tecpan Guatemala del departamento de Chimaltenango; actúo en mi calidad de Director Departamental de Educación, entidad que acredito con certificación del contrato Individual a Plazo Fijo número cero veintidos guión cero cuatro guión diecisiete guión dos mil nueve (022-04-17-2009) y del acta de toma de posesión del cargo número siete guión dos mil nueve (7-2009), de fecha dos (02) de diciembre del año dos mil nueve (2009); señalo como lugar para recibir notificaciones 6 Avenida 1-32 zona 1, Chimaltenango, Chimaltenango; y por la otra parte, MYRTA OTILIA CALEL CATE; de veintiuno (21) años de edad, soltera, guatemalteca, MAESTRA DE EDUCACIÓN PRIMARIA URBANA, con cedula de Vecindad Número de Orden C guión tres (C-3) y de Registro treinta y cinco mil novecientos noventa y cinco (35995), extendida por el Alcalde Municipal de SAN JUAN COMALAPA del departamento de CHIMALTENANGO, con residencia en 0 CALLE A 1-22 ZONA 3, SAN JUAN COMALAPA, CHIMALTENANGO, lugar que señalo para recibir notificaciones. En lo sucesivo, ambos otorgantes en su orden, nos denominaremos como "El Estado" y "El Técnico Auxiliar", y convenimos en celebrar CONTRATO DE SERVICIOS TEMPORALES, conforme a las cláusulas siguientes: **PRIMERA**, BASE LEGAL. El presente contrato se suscribe con fundamento en el Manual de clasificaciones Presupuestarias para el sector Público, aprobado por Acuerdo Ministerial del Ministerio de Finanzas Públicas número 215-2004 de fecha 30 de diciembre de 2004, el Acuerdo Gubernativo número 287-2004 de fecha 16 de Septiembre de 2004, el Acuerdo Ministerial número 1083 de fecha 17 de septiembre de 2004 y sus modificaciones, y el Acuerdo Ministerial de delegación número "DIREH" guión seis mil setenta y cuatro guión dos mil nueve (DIREH-6074-2009) de fecha diecisiete (17) de diciembre del año dos mil nueve (2009). **SEGUNDA**, ANTECEDENTES: MYRTA OTILIA CALEL CATE, se sometió al Procedimiento de Reclutamiento, Selección y Contratación Temporal, bajo el renglón presupuestario 021, para optar el puesto de Técnico Auxiliar. **TERCERA**, OBJETO DEL CONTRATO. Por el presente contrato, "El Técnico Auxiliar" se compromete a prestar sus SERVICIOS PERSONALES DE CARACTER TEMPORAL al Estado, por medio del Ministerio de Educación, en el centro educativo que se le asigne, desempeñando bajo su responsabilidad las actividades educativas que se le encomienden. La Dirección Departamental a través de la Unidad de Desarrollo Administrativo que corresponda vigilará el





**MINISTERIO DE EDUCACIÓN  
GUATEMALA C.A.**

04-726-2010  
2-3

correcto cumplimiento de este contrato. **CUARTA. PLAZO.** El plazo del presente contrato es del cuatro (04) de enero al treinta y uno (31) de diciembre de dos mil diez (2010). **QUINTA. JORNADA DE TRABAJO.** La jornada de trabajo no podrá ser menor a la que se imparte en el establecimiento asignado. La verificación del cumplimiento de la presente cláusula se encontrará bajo la responsabilidad de la Dirección Departamental de Educación correspondiente. **SEXTA. MONTO TOTAL DEL CONTRATO Y FORMA DE PAGO.** El Estado, a través del Ministerio de Educación, se compromete a pagar a "El Técnico Auxiliar", la cantidad de veinticinco mil novecientos setenta y siete quetzales con doce centavos (Q.25,977.12). Dicha cantidad de dinero se hará efectiva mediante un primer pago de un mil novecientos setenta y uno quetzales con dieciséis centavos (Q.1,971.16), y once (11) pagos mensuales de dos mil ciento ochenta y dos quetzales con treinta y seis centavos (Q.2,182.36). El último pago se encontrará además condicionado a la entrega de los cuadros PRIM O PREPRIM, según corresponda. Los pagos estarán sujetos a los descuentos de ley. El contratado tendrá derecho además a las prestaciones que le otorga la ley. El presente contrato se sujeta a la disponibilidad financiera del Ministerio de Educación. **SÉPTIMA. PARTIDA PRESUPUESTARIA.** Los pagos que se efectúen en cumplimiento del presente contrato, se cargarán a la partida presupuestaria número dos mil diez guión cero cero ocho mil trescientos cuatro guión doce guión cero uno guión cero cero cero guión cero cero uno guión cero veintiuno guión cero cuatrocientos noventa y nueve guión once mil (2010-008304-12-01-000-001-021-0499-11000), o la que en el futuro corresponda al puesto, del Presupuesto General de Ingresos y Egresos del Estado, vigente para el año dos mil diez (2010). **OCTAVA. PROHIBICIONES.** "El Técnico Auxiliar" tiene prohibido: a) Ceder los derechos provenientes del presente contrato, b) Proporcionar información a terceros sobre los asuntos que sean de su conocimiento como resultado de los servicios que preste, c) Desempeñar cualquier otra función ajena a la que establece la cláusula tercera del presente contrato (actividades administrativas y/o operativas), d) Ninguna autoridad administrativa local deberá utilizar los servicios del "Técnico Auxiliar" con otro propósito que no sea el establecido en este instrumento legal. El incumplimiento a esta norma dará por terminado inmediatamente el presente contrato. **NOVENA. EVALUACIONES Y FINQUITO.** "El Técnico Auxiliar" será sujeto de un proceso de evaluación de desempeño en función de los servicios técnicos, conforme el presente contrato, la misma será efectuada por el Ministerio de Educación en la fecha que convenga al servicio. El finiquito que se otorgue deberá ser recíproco entre las partes. **DÉCIMA. TERMINACIÓN DEL CONTRATO.** El Estado, a través del Ministerio de Educación, sin responsabilidad de su parte, podrá dar por terminado el presente contrato: a) Por negligencia evidente de "El Técnico Auxiliar" en la prestación de los servicios contratados o por negativa infundada de cumplir sus obligaciones; b) Por vencimiento del plazo; c) Por incumplimiento de las obligaciones contractuales; d) Por así

*[Handwritten signature]*

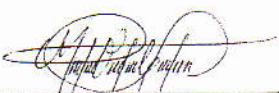
*[Handwritten signature]*

MINISTERIO DE EDUCACIÓN  
GUATEMALA C.A.


04-725-2010

3-3

convenir a sus intereses sin necesidad de expresión de causa alguna: e) Por la ocurrencia de caso fortuito o fuerza mayor: f) Por mutuo acuerdo entre las partes o por renuncia del contratado. **DÉCIMA PRIMERA. APROBACIÓN.** Para que el presente contrato surta sus efectos legales y obligue a las partes, deberá ser aprobado mediante Acuerdo Ministerial. **DÉCIMA SEGUNDA. ACEPTACIÓN.** En los términos y condiciones estipulados, el Estado, a través del Ministerio de Educación y "El Técnico Auxiliar", leemos íntegramente el presente contrato y enterados de su contenido, objeto, validez y demás efectos legales, lo aceptamos, ratificamos y firmamos en tres (3) hojas de papel membreteado del Ministerio de Educación.

  
f) \_\_\_\_\_

MYRTA OTILIA CALEL CATE

  
f) \_\_\_\_\_  
Nicolas Chuy Morales



#### **4.4.1. Manual de clasificaciones presupuestarias para el sector público, Acuerdo Ministerial Número 215-2004 de fecha 30 de diciembre de 2004**

Como se observa la primera base legal del presente contrato se refiere al manual de clasificaciones presupuestarias para el sector público, aprobado por Acuerdo Ministerial del Ministerio de Finanzas Públicas Número 215-2004 de fecha 30 de diciembre de 2004. Esta es la principal acción de simulación que el Ministerio de Educación ejecuta en el caso de estas contrataciones, debido a que esta normativa establece que el renglón 021 personal supernumerario, contempla los egresos por concepto de sueldo base a trabajadores públicos, contratados para labores temporales de corta duración, que no pueden realizarse con el personal permanente o de planta. Su propia naturaleza implica que con cargo a este renglón no puede contratarse personal adicional para labores permanentes. Se citan como ejemplo al personal adicional para los servicios de correos en épocas de pascua, personal de enfermería o paramédico que sule vacaciones de los de planta en diferentes departamentos o secciones, y el personal contable que refuerza las acciones de cierre de los ejercicios fiscales.

Es evidente que esta clase de contratos son aplicables a labores temporales, como lo citan los ejemplos de esta normativa; sin embargo el Ministerio de Educación lo aplica a labores de planta, que por su naturaleza son permanentes. Los servicios educativos durante el transcurso del tiempo van en aumento, esto significa que con el paso de los años, son más las necesidades de servicios docentes. Lo anterior ha provocado que los



maestros son contratados anualmente y algunos, llevan más de cuatro años trabajando con un contrato temporal. La conclusión es lógica, simular un contrato de técnico auxiliar 021, para no pagar prestaciones laborales.

#### **4.4.2. Acuerdo Gubernativo Número 287-2004 de fecha 16 de septiembre de 2004**

Este instrumento legal establece la base legal de los contratos de técnicos auxiliares otorgados por el Ministerio de Educación a los maestros; asimismo, generalidades sobre el procedimiento de contratación. El Artículo uno de este cuerpo legal regula que el Ministerio de Educación establecerá un procedimiento técnico, objetivo y transparente de reclutamiento, selección y contratación temporal de personal cargado al renglón de gasto cero veintiuno conforme las necesidades del servicio y la disponibilidad presupuestaria, el cual deberá hacerse público a nivel nacional.

El Artículo dos establece el procedimiento de reclutamiento al indicar que la convocatoria, estará abierta a todas las personas interesadas que llenen los requisitos que determine el Ministerio de Educación. Este procedimiento deberá incluir la fase de selección y la fase de contratación. La primera fase basada en un sistema objetivo de puntuación que tome en cuenta los aspectos siguientes: nivel académico, experiencia laboral, habilidades cognitivas, residencia del postulante y dominio del idioma local según el caso.



Como se percibe en esta normativa, las calidades o requisitos que se exige para obtener un contrato de técnico auxiliar con funciones docentes; son los mismos que requieren para el otorgamiento de un puesto de maestro bajo el renglón presupuestario 011. Lo anterior determina que los contratos de técnicos auxiliares no son más que puestos de maestros simulados con otro nombre y apellido. El contrato aparente en este caso es el de técnico auxiliar y la relación laboral encubierta es la labor de un maestro presupuestado bajo el renglón 011, personal permanente, que viene a ser de acuerdo a su clasificación, una clara simulación relativa.

#### **4.4.3. Acuerdo Ministerial Número 1083-2004, de fecha 16 de septiembre de 2004 y sus modificaciones**

En forma específica, esta normativa desarrolla cuatro etapas para la asignación de contratos de técnicos auxiliares: a) diagnóstico de necesidades de servicios de enseñanza; b) reclutamiento; c) selección; y d) contratación temporal de personal.

Respecto al diagnóstico de necesidades, el Ministerio de Educación delega a cada Dirección Departamental de Educación realizarlo, tomando en cuenta las prioridades y la disponibilidad presupuestaria de cada ejercicio fiscal.

El reclutamiento iniciará con una convocatoria pública a nivel nacional, departamental y

municipal. En este proceso es obligación de cada Dirección Departamental de Educación, difundir por los medios de comunicación a su alcance, tanto la cantidad y ubicación de los puestos, como los lineamientos que deben observar los interesados.

El proceso de selección se realiza calificando los expedientes de los interesados, tomando en cuenta los siguientes aspectos: nivel académico, experiencia laboral, habilidades cognitivas, residencia y dominio del idioma local donde así corresponda.

El aspecto académico se refiere a las capacitaciones recibidas y estudios realizados de partes de los maestros con un máximo de hasta veinte puntos. Para la experiencia laboral se tomará en cuenta el tiempo de servicio prestado en la docencia por los postulantes con un máximo de hasta treinta puntos. La calificación de habilidades cognitivas se obtendrá de la prueba que para el efecto practique el Ministerio de Educación con un máximo de hasta treinta puntos. Los maestros que comprueben residir en el área geográfica más cercana al lugar donde se encuentre la necesidad del servicio, obtendrán un máximo de hasta diez puntos y los que dominen el idioma maya de la localidad tendrán en forma adicional diez puntos. La misma deberá acreditarse mediante constancia emitida por la Dirección General de Educación Bilingüe.

A pesar de cumplir con todas las etapas del proceso, los califican para obtener un puesto de maestro de educación con carácter temporal y no permanente, así lo establece el Artículo 5º. de esta ley, con base a los resultados de la fase de selección,



se efectuará el ordenamiento de los postulantes en orden descendente, para cada servicio de enseñanza. Las Direcciones Departamentales de Educación otorgarán los contratos temporales con los postulantes seleccionados en ese orden, hasta cubrir los servicios requeridos.

Esta normativa contradice lo regulado por el Artículo 41 literal m) del Decreto Legislativo Número 1485, que es un derecho mínimo de los maestros, gozar de inamovilidad en su cargo de acuerdo a lo establecido en la Ley de Catalogación y Dignificación del Magisterio, debido a que los docentes contratados bajo este renglón no gozan del derecho de estabilidad laboral, menos del derecho de inamovilidad. Si al Ministerio de Educación le conviene los vuelve a contratar y los ubica en algunos casos en forma antojadiza y en caso contrario, quedan fuera del proceso de contratación.

#### **4.4.4. Acuerdo Ministerial 772-2005 de fecha 02 de junio de 2005**

El Acuerdo Ministerial en mención, es una de las modificaciones de las dos últimas normativas desarrolladas. Este cuerpo legal aparentemente le da la oportunidad al docente a ser contratado en forma anual, estableciendo para el efecto una evaluación de desempeño, aplicada técnica y administrativamente por su jefe inmediato superior; sin embargo las arbitrariedades de los administradores ha provocado inestabilidad en la labor magisterial, producto de este tipo de contrataciones.



El artículo dos literalmente dispone que la evaluación del desempeño es el procedimiento para evaluar el recurso humano, por medio del cual se aprecia el desenvolvimiento que haya tenido el individuo en el cargo y su potencial de desarrollo para estimar o juzgar el valor, la excelencia, las cualidades o el status de alguna persona.

#### **4.5. Análisis del aumento de contrataciones desde el año de 1998 hasta el 2010**

Dentro de la investigación documental y de campo, pude comprobar que en el año 1996 fue departamentalizada la educación, es decir, que anterior a este proceso, solo funcionaban los centros regionales de educación. Hasta esta fecha no existían los famosos contratos de técnicos auxiliares, posteriormente fue implementado dentro de las políticas neoliberales del gobierno de turno.

Como resultado de esta investigación se determinó que durante el año 2010, en el departamento de Chimaltenango, laboraron 5,143 maestros en el sector oficial, de los cuales 3,939 pertenecen al renglón presupuestario 011, personal permanente y 1,204 como técnicos auxiliares. De la cantidad total de técnicos auxiliares 879 pertenecen al nivel preprimaria y primaria, y 325 al nivel de educación media, ciclo básico y diversificado.





Al analizar esta información, concluí que el total de contratos de técnicos auxiliares es equivalente al 23.41 % del total de maestros que laboran en el departamento de Chimaltenango. Es sumamente preocupante porque si no ejecutan acciones de parte de los involucrados, es decir, Ministerio de Educación, magisterio y sindicatos; en un futuro no muy lejano, los maestros estarían laborando únicamente como técnicos auxiliares.

La simulación laboral es más que evidente en la celebración de estos contratos, ya que como se pudo observar durante el desarrollo del presente capítulo, tanto los maestros que laboran con puestos 011 personal permanente; como los maestros que laboran con puestos de técnicos auxiliares 021 personal temporal, optan por un proceso de oposición, realizan las mismas funciones, laboran en iguales centros educativos, solo que los últimos gracias a un contrato simulado de técnico auxiliar; no reciben todas las prestaciones laborales establecidas en la legislación como mínimas del magisterio nacional. Esta simulación viene a ser el objeto primordial del Estado para evadir el pago de estas prestaciones, principalmente el derecho de escalafón de parte de los maestros.

A continuación presento esta conclusión en forma gráfica:

Maestros presupuestado bajo el renglón presupuestario 011	Maestros contratados como técnicos auxiliares bajo renglón 021
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Optan por un proceso de oposición.</li> <li>✓ Atienden escuelas de preprimaria, primaria o media.</li> <li>✓ Atienden uno o más grados, una o dos etapas o 30 períodos en el nivel medio.</li> <li>✓ Gozan de estabilidad e inamovilidad en sus puestos.</li> <li>✓ Reciben todas las prestaciones laborales.</li> <li>✓ Tienen ascenso automático cada cuatro años.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Optan por un proceso de oposición.</li> <li>✓ Atienden escuelas de preprimaria, primaria o media.</li> <li>✓ Atienden uno o más grados, una o dos etapas o, 30 períodos en el nivel medio.</li> <li>✓ Celebran contratos anuales, temporales y son removidos, cuando conviene a los intereses del Estado.</li> <li>✓ Reciben algunas prestaciones laborales.</li> <li>✓ No tienen el derecho a ascenso que establece el escalafón del magisterio.</li> </ul>

Lo anterior demuestra que los contratos de técnicos auxiliares no son más que puestos de maestros simulados con otro nombre y apellido, con el objeto de evadir responsabilidades de parte del Ministerio de Educación.



## CAPITULO V

### **5. Determinación de la violación al derecho de escalafón de los maestros contratados como técnicos auxiliares**

#### **5.1. La convocatoria a puestos docentes con el fin de absorber los contratos temporales con puestos presupuestarios bajo el renglón 011**

Es de notar que el mismo Ministerio de Educación reconoce la violación de los derechos laborales de los maestros que laboran como técnicos auxiliares bajo el renglón presupuestario 021, así lo establece en el segundo considerando del Acuerdo Ministerial No 2544-2009 de fecha 20 de noviembre del 2009, que actualmente existen maestros que prestan sus servicios docentes al Ministerio de Educación a través del renglón presupuestario 021, prolongándose por varios años este tipo de contratación, sin gozar del beneficio de un puesto docente permanente.

Al establecer esta normativa, prolongándose por varios años, se refiere específicamente a la violación al derecho de escalafón del maestro, ya que este beneficio, se adquiere por cada cuatro años de servicio prestado de parte del docente y corresponde a un aumento automático del 25 % sobre el salario base. Sin embargo, hasta la actualidad siguen maestros laborando bajo este renglón y con la misma modalidad de contratación.



Como resultado final de la investigación documental pude comprobar que en los niveles de educación preprimaria y primaria, efectivamente un grupo de técnicos auxiliares fueron reubicados al renglón presupuestario 011, pero no en su totalidad, y en el nivel de educación media, todos siguen laborando como técnicos auxiliares.

## **5.2. Encuesta aplicada a maestros contratados como técnicos auxiliares**

Para comprobar en el campo, lo discutido durante el presente trabajo de investigación, fue necesario aplicar encuestas al sector magisterial, al personal del Ministerio de Educación y al sindicato magisterial. Información que puede ser consultada en los anexos del presente trabajo. Considero que con la información documental y de campo recabada, es suficiente para indicar que efectivamente la hipótesis planteada en el inicio, fue comprobada en forma positiva: evadir el pago de escalafón a los docentes, fue la causa principal que motivó al Ministerio de Educación para contratar a los maestros como técnicos auxiliares durante el año 2010, en clara y manifiesta simulación laboral.

En el caso específico, la primera pregunta me sirvió únicamente para asegurar que el docente encuestado esté contratado como técnico auxiliar bajo el renglón 021 con contrato temporal, de los cuales setenta y cinco pertenecían al nivel de educación preprimaria y primaria y setenta y cinco al nivel de educación media, haciendo un total de ciento cincuenta maestros encuestados.

En relación a la segunda interrogante: ¿Qué acción realizó para poder optar a este puesto? Los encuestados respondieron que el cien por ciento obtuvo el puesto de técnico auxiliar a través de un proceso de oposición. Este proceso es el que contemplan los instrumentos legales ya desarrollados con anterioridad y no es más que una copia del proceso de oposición, establecido para optar a un puesto de maestro presupuestado bajo el renglón 011, tema que también ya abordé en su oportunidad. Lo anterior me permite deducir, si para optar a los derechos establecidos en la ley para un puesto de maestro bajo el renglón 011, es necesario hacerlo por un proceso de oposición, y para optar a un puesto de técnico auxiliar también debe hacerse a través de un proceso de oposición, entonces este tipo de contratación debe de garantizarle al docente todos los derechos que la ley de la materia establece.

Para determinar la antigüedad en el servicio de los técnicos auxiliares, se les planteó la siguiente interrogante: ¿Cuántos años tiene de laborar como técnico auxiliar con el Ministerio de Educación? El resultado fue interesante, ya que treinta y tres docentes tienen más de ocho años de laborar como técnico auxiliar, noventa y seis con más de cuatro años y, únicamente veintiuno han laborado entre uno y dos años. De lo anterior se concluye que la mayoría de maestros tiene más de cuatro años de laborar como técnico auxiliar con el Ministerio de Educación, situación que viene a ser un aspecto importante en la simulación en estos contratos; ya que de acuerdo al manual de clasificaciones presupuestarias para el sector público de Guatemala, el renglón 021 personal supernumerario, se aplica para los egresos por concepto de sueldo base a trabajadores públicos, contratados para labores temporales de corta duración, que no



pueden realizarse con el personal permanente o de planta. Contrario son las acciones ejecutadas por el Ministerio de Educación en esta materia de contratación.

En el caso de los maestros, son contratados bajo este renglón con pleno conocimiento del empleador en relación al carácter permanente de los servicios, es más, el propio instrumento legal de contratación en su cláusula novena establece el proceso de evaluación de desempeño para poder ser nuevamente contratado, esto quiere decir, que se sabe con certeza la continuidad de los servicios educativos. Para el efecto el segundo párrafo del Artículo 26 del Código del Trabajo Decreto 1441 establece que 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.

La pregunta número cuatro ¿Conoce usted el derecho de escalafón del magisterio contenido en el Decreto 1485?, tiene estrecha relación con la pregunta número 10. ¿Conoce usted sus derechos laborales que contemplan estas leyes? Aparentemente existe una contradicción en las respuestas, debido a que en el primer caso el cien por ciento respondió, que en efecto, conoce ese derecho; sin embargo, en el segundo, sólo 72 respondió que si conocía sus derechos laborales que contempla esta ley. Lo que sucede es que toda persona al obtener el título de maestro de educación, tiene la obligación escalafonarse para obtener un registro que le acredita ser parte del



magisterio, similar con lo que sucede con los profesionales al colegiarse y por otra parte, el docente por cada año laborado, también debe presentar una hoja de servicio, donde aparece su evaluación de desempeño. Estas dos acciones, permite a los maestros tener nociones de lo que es el derecho de escalafón, más no al análisis de todos los derechos del magisterio contemplado en esta ley.

Referente a la pregunta número cinco ¿En qué clase escalafonaria se encuentra usted? 21 docentes se encuentran catalogados en la clase A, 96 se encuentran catalogados en la clase B y 33 se encuentran en la clase C. Resultado importante para la siguiente interrogante: ¿Recibe usted el salario de acuerdo a su clase escalafonaria? Lo anterior evidencia que únicamente 21 docentes recibe el salario de acuerdo a su clase escalafonaria y 129 docentes que corresponde al 86 % del total de encuestados, se les ha violentado ese derecho mínimo establecido para el magisterio nacional. En consecuencia, reciben el mismo salario los maestros recién ingresados al magisterio como técnicos auxiliares y los maestros que ya tienen cuatro y más años de servicio docente.

Lo anterior evidencia la clara violación al derecho de escalafón de todos los maestros catalogados en el Ministerio de Educación como tal que realizan funciones de docencia en los centros educativos oficiales, pero son contratados como técnicos auxiliares. Este extremo, también fue verificado a través de la investigación documental, en la Unidad de Recursos Humanos de la Dirección Departamental de Educación de





Chimaltenango; ya que en la planilla de sueldos denominado Nómina 021-304-MENS Pago 7 que corresponde al mes de julio de 2010, aparecen las columnas de número, nombre, contrato, acuerdo, período, monto, bono, subtotal, IGSS, montepío y líquido; pero en ninguna columna aparece el pago de escalafón, que la mayoría de los maestros deberían de tener por estar catalogados en la clase B o C del escalafón magisterial. Para su verificación presento la siguiente copia escaneada.

Ministerio de Educación  
 Unidad de Desarrollo Administrativo - UDA  
 Nómina Mensual  
 Partida Presupuestaria: 2010-088304-12-01-000-001-021-0499-11000

DIR. DEPTAL CHIMALTENANGO  
 NOMINA 021-304-MENS  
 PAGO 7

16 JUL 2010  
 Pagina 1 de 52

Nº.	NOMBRE	CONTRATO	ACUERDO	PERIODO	MONTO	BONO	SUBTOTAL	IGSS	MONTEPIO	LIQUIDO
1	LIRIAM ANTONIO TEPEZ DE QUESEX	04-20-2010	DIREH-0001-2010	01-07-2010-31-07-2010	2,182.36	250.00	2,432.36	66.47	249.06	2,116.83
2	DA MARINA PEPEZ HIGUEROS	04-24-2010	DIREH-0051-2010	01-07-2010-31-07-2010	2,182.36	250.00	2,432.36	66.47	249.06	2,116.83
3	SARA MARDEL PAITA CHICHAY	04-27-2010	DIREH-0051-2010	01-07-2010-31-07-2010	2,182.36	250.00	2,432.36	66.47	249.06	2,116.83
4	SIMON ANSEL RANVAL YODI	04-27-2010	DIREH-0051-2010	01-07-2010-31-07-2010	2,182.36	250.00	2,432.36	66.47	249.06	2,116.83
5	NEHEMIA ANBAL GUSTAV TORALES	04-27-2010	DIREH-0051-2010	01-07-2010-31-07-2010	2,182.36	250.00	2,432.36	66.47	249.06	2,116.83
6	FLORDALMA SALBOCHOL GARCIA	04-28-2010	DIREH-0051-2010	01-07-2010-31-07-2010	2,182.36	250.00	2,432.36	66.47	249.06	2,116.83
7	ELVA LETICIA MORALES SUTCHAN DE LUCAS	04-29-2010	DIREH-0051-2010	01-07-2010-31-07-2010	2,182.36	250.00	2,432.36	66.47	249.06	2,116.83
8	DEMESIO TUSAC MORALES	04-30-2010	DIREH-0051-2010	01-07-2010-31-07-2010	2,182.36	250.00	2,432.36	66.47	249.06	2,116.83
9	ERIGENA MAZZ CHITA	04-30-2010	DIREH-0051-2010	01-07-2010-31-07-2010	2,182.36	250.00	2,432.36	66.47	249.06	2,116.83
10	EDWIN SARULL CHACACH GABRIEL	04-30-2010	DIREH-0051-2010	01-07-2010-31-07-2010	2,182.36	250.00	2,432.36	66.47	249.06	2,116.83
11	IRVA YOLANDA GUEZ DE BAY	04-30-2010	DIREH-0051-2010	01-07-2010-31-07-2010	2,182.36	250.00	2,432.36	66.47	249.06	2,116.83
12	OSCAR ANACLETO PEPEZ DE LEON	04-14-2010	DIREH-0051-2010	01-07-2010-31-07-2010	2,182.36	250.00	2,432.36	66.47	249.06	2,116.83
13	JENNY THERESA BAJAN DE JIM	04-05-2010	DIREH-0051-2010	01-07-2010-31-07-2010	2,182.36	250.00	2,432.36	66.47	249.06	2,116.83
14	ELVA MARIA CALVEZ MORAN	04-19-2010	DIREH-0051-2010	01-07-2010-31-07-2010	2,182.36	250.00	2,432.36	66.47	249.06	2,116.83



Ministerio de Educación  
 Unidad de Desarrollo Administrativo - UDA  
 Nómina Mensual  
 Partida Presupuestaria: 2010-005264-12-01-030-001-021-0459-11000

DIR. DEPTAL. CHIMALTENANGO  
 NOMINA 001-004 MENS  
 PAGO 7

16 Junio 2010  
 Página 52 de 52

Nº	NUMBRE	CONTRATO	ACUERDO	PERIODO	MONTO	BONO	SUBTOTAL	IMPORTE	MONTO PAGO	LICUADO
715	RUBEN TORIBIO GUANTA	04-1183-2010	DIREH-1292-2010	01/07/2010-31/07/2010	2,182.36	250.00	2,432.36	65.47	240.00	2,126.83
716	DIANA MELISA YINIC CANAC	04-1186-2010	DIREH-1414-2010	01/07/2010-31/07/2010	2,182.36	250.00	2,432.36	65.47	240.00	2,126.83
717	ELVIA PATRICIA LOPEZ RODRIGUEZ	04-1188-2010	DIREH-1444-2010	01/07/2010-31/07/2010	2,182.36	250.00	2,432.36	65.47	240.00	2,126.83
718	LIVIA LORENA BAC CHOCOS	04-1205-2010	DIREH-1858-2010	01/07/2010-31/07/2010	2,182.36	250.00	2,432.36	65.47	240.00	2,126.83
719	MARIA BEATRIZ VELASCO AGUIR	04-1204-2010	DIREH-1869-2010	01/07/2010-31/07/2010	2,182.36	250.00	2,432.36	65.47	240.00	2,126.83
TOTAL DE NOMINA (Q.)					1,091,178.84	179,750.00	1,270,928.84	47,072.93	172,603.54	1,028,198.77

ANULADO 0 6 JUL 2010

ANULADO 0 6 JUL 2010

ANULADO 0 6 JUL 2010

0 6 JUL 2010

Licda. Brenda Patricia Zuleta Morales  
 Jefe de la Sección de Recursos Humanos  
 Chimaltenango



ANULADO 0 6 JUL 2010



Lic. Raul de la Cruz Espas  
 Director Departamental de Educación  
 Chimaltenango

Para determinar la desigualdad en el goce de los derechos de los docentes, fue necesario plantearles dos interrogantes: la número siete. ¿Realiza usted las mismas funciones que un maestro presupuestado bajo el renglón 011?, y la número ocho. ¿Tiene usted el mismo sueldo de un maestro presupuestado bajo el renglón 011? En el primer caso, fue importante determinar, que los maestros contratados como técnicos auxiliares realizan las mismas funciones que sus colegas presupuestados bajo el renglón 011, inclusive, en algunos casos los docentes encuestados manifestaron que realizan funciones superiores a sus colegas del renglón 011. En el nivel de educación preprimaria y primaria, deben tener un mínimo de treinta alumnos y en el nivel de



educación media, treinta períodos semanales para poder ser contratados en el año siguiente y en caso de inconformidad se les rescinden el contrato automáticamente.

Por su parte el personal presupuestado bajo el renglón 011 en el nivel de educación primaria, algunos tienen menos de treinta alumnos y los catedráticos del nivel de educación media gozan de periodos libres y aunque tienen puestos de catedrático tiempo completo, no todos cubren estos treinta períodos semanales. Los derechos de igualdad, estabilidad laboral, promoción o escalafón salarial, dentro de otros; que son considerados como mínimos del magisterio son violentados por el Estado, gracias a la simulación de los contratos de técnicos auxiliares que son asignados a los maestros. En estos contratos, se pretende dar una apariencia de contratos técnicos que en la realidad son servicios docentes que deben ser amparados por la Ley de Dignificación y Catalogación del Magisterio Nacional Decreto Legislativo Número 1485.

En el segundo caso, se evidencia la desigualdad en el salario de los técnicos auxiliares en relación a los maestros y catedráticos presupuestados bajo el renglón 021, ya que ambos llenan las calidades para el puesto, optan por un proceso de oposición, realizan las mismas funciones; sin embargo, no reciben el mismo salario. Este extremo también fue comprobado a través de la investigación documental; ya que en las páginas ocho, nueve y diez del Diario de Centro América, de fecha siete de junio de 2011, fue publicado el Acuerdo Gubernativo Número 167-2011 de fecha uno de junio de 2011, que en sus Artículos dos, tres y cuatro establece que los sueldos básicos para los



maestros del nivel de educación preprimaria y primaria es de dos mil setecientos cuarenta quetzales, para los catedráticos del nivel de educación post-primaria, catedráticos tiempo completo, de dos mil novecientos diez quetzales.

Por otra parte, en el Artículo cinco de este normativo se fija el salario inicial de los puestos con cargo al renglón presupuestario 021 personal supernumerario, de naturaleza docente, a partir del uno de enero de dos mil once, de la forma siguiente: técnico auxiliar nivel de educación preprimaria y primaria, dos mil cuatrocientos doce quetzales y los técnicos auxiliares II, catedráticos del nivel medio, dos mil quinientos cincuenta y cinco quetzales.

La diferencia en el nivel de educación preprimaria y primaria es de trescientos veintiocho quetzales y en los catedráticos que laboran en el nivel de educación media, básico y diversificado, es de trescientos cincuenta y cinco quetzales. Aparentemente es poca la diferencia; sin embargo la realidad es otra; ya que el Decreto 1485 Ley de Dignificación y Catalogación del Magisterio Nacional establece la asignación del veinticinco por ciento de salario, en calidad de ascenso en forma automática, a cada cuatro años de servicio prestado de parte del maestro y este derecho ya fue demostrado, que les es violentado a los maestros contratados como técnicos auxiliares.

Como se puede notar en este contexto, también existe una clara violación a un principio de igualdad salarial establecida en la literal C Artículo 102 de la Constitución



Política de la República de Guatemala, igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad.

En cuanto a optar a un puesto por contrato de técnico auxiliar de parte de los maestros, es importante mencionar que se debe más a la situación social y económica que se vive en Guatemala, el alto índice de desempleo y la necesidad económica que tiene toda persona egresada del nivel de Educación Media. Aunque conocen sus derechos laborales, al no tener otra opción, aceptan la oportunidad laboral que se les presenta. Éste fue el resultado de la pregunta número nueve. ¿Por qué aceptó el contrato de técnico auxiliar, sabiendo que es trabajo de maestro de educación?

En el caso de la pregunta número 10. ¿Conoce usted sus derechos laborales que contemplan estas leyes?, es de concluir que los técnicos auxiliares encuestados, evidencian poco conocimiento en la legislación educativa y laboral, puesto que solo el 48 por ciento del total, conocen sus derechos establecidos en la Ley de Dignificación y Catalogación del Magisterio Nacional Decreto 1485, el 30 por ciento conoce lo que establece la Ley de Educación Nacional Decreto 12-91 y el 44 por ciento conoce sus derechos establecidos en la Ley de Servicio Civil Decreto 1748.



### **5.3. Encuesta aplicada a autoridades educativas del departamento de Chimaltenango**

Se aplicó la presente encuesta a 18 Supervisores Educativos que también son conocidos como Coordinadores Técnicos Administrativos y a cuatro personas que laboran en la Unidad de Recursos Humanos de la Dirección Departamental de Educación. Asimismo se entrevistó al Director Departamental de Educación de Chimaltenango.

Como resultado de esta investigación comprobé que las autoridades educativas departamentales y municipales; conocen y tienen conciencia plena de la serie de violaciones a los derechos laborales de los maestros contratados como técnicos auxiliares; no obstante, manifiestan que no es competencia de ellos evitar estos actos administrativos sino del nivel central del Ministerio de Educación. Aducen que este tipo de contratación se debe básicamente al bajo presupuesto que tiene el Ministerio de Educación y aunque ellos quisieran que los maestros contratados pasaran al renglón presupuestario 011, que es lo justo, pasarán muchos años más para que esto suceda.

En la entrevista realizada al Director Departamental de Educación, manifestó que a finales del año 2010 en una convocatoria realizada específicamente para los docentes que han laborado más de cuatro años por contrato 021, fueron trasladados al renglón presupuestario 011, pero no en su totalidad, y los catedráticos del nivel medio el cien por ciento sigue laborando por contrato 021.



El Director Departamental de Educación, también manifestó que administrativamente es más fácil cubrir la necesidad del servicio educativo con un maestros bajo el renglón 021, debido a que únicamente se verifica el banco de elegibles y al docente que corresponden se le asigna el contrato, contrario a la asignación de un puesto de maestro presupuestado bajo el renglón presupuestario 011, dado a que el trámite burocrático impide que los servicios sean cubiertos inmediatamente.

Las autoridades educativas departamentales y municipales ratificaron que en efecto los técnicos auxiliares realizan las mismas funciones que los docentes presupuestados bajo el renglón 011, son contratados a través de un proceso de oposición o banco de elegibles, se encuentran en diferentes clases escalafonarias, pero no reciben el mismo salario. El técnico auxiliar siempre es inferior al docente presupuestado bajo el renglón 011.

En la entrevista aplicada al Director Departamental de Educación, manifestó que a nivel departamental, se ha requerido a los supervisores educativos, evitar todo tipo de presión sobre los docentes contratados como técnicos auxiliares, se han girado circulares donde se les da conocer sus derechos, principalmente los derechos para optar a licencias con goce y sin goce de sueldo que contempla la ley, en caso de accidentes, enfermedad común y en el caso de las maestras; las licencias de pre y post parto. En relación al diagnóstico de necesidades, convocatorias, recepción y evaluación de expedientes así como la asignación de los puestos de técnicos auxiliares



manifestó que todo ya está establecido en las disposiciones legales y a ellos les compete únicamente darle cumplimiento.

#### **5.4. Análisis de los argumentos del sindicato del magisterio departamental de Chimaltenango**

De conformidad con el Artículo 206 del Código de Trabajo, sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente, trabajadores independientes, constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes.

En este orden de ideas procedí a encuestar a miembros de la subdelegación del Sindicato de Trabajadores de la Educación Guatemalteca STEG, con sede en el departamento de Chimaltenango y lo más relevante de esta encuesta es determinar que efectivamente los miembros de este sindicato conocen y están conscientes de la serie de violaciones laborales que contienen los contratos de técnicos auxiliares, e inclusive que atentan contra los derechos laborales mínimos adquiridos por el magisterio, contenidos en el Decreto Legislativo 1485 Ley de Dignificación y Catalogación del Magisterio Nacional; sin embargo el 80 % respondió que lo solicitado por el sindicato es que estos contratos contemplen todos los derechos que al magisterio le corresponde, no así la eliminación de los mismos. Queda entendido que son muy poco los empleadores que se preocupan por el bienestar, protección, mejoramiento y





velar por los intereses de los trabajadores, el primero que debe hacerlo es el sindicato, puesto que éste es su fin primordial y por el cual fue constituido.



## CONCLUSIONES

1. Actualmente la figura de la simulación laboral no se encuentra establecida en el Código de Trabajo, ni en las normas específicas de la legislación laboral, lo que obliga a invocar supletoriamente, normas del derecho común. Ninguno de los sectores organizados, con iniciativa de ley se ha preocupado por realizar la propuesta de ley correspondiente.

2. La simulación en la contratación magisterial consiste en que el Estado de Guatemala otorga un puesto de maestro de educación con las calidades y preeminencias establecidas en el Decreto Legislativo 1485, simulado en un contrato de técnico auxiliar, bajo el renglón 021, violando así sus prestaciones laborales, principalmente el derecho de escalafón.

3. Durante el año 2010, en el departamento de Chimaltenango fueron contratados 1,204 técnicos en los niveles de educación preprimaria, primaria y media, cantidad equivalente al 23.41 % del total de maestros que laboraron durante este año. Constituye éste un peligro para el gremio magisterial chimalteco, debido a que a más técnicos auxiliares, menos serán los docentes presupuestados bajos el renglón 011.



4. La mayoría de los técnicos auxiliares se encuentran catalogados en la clase B por laborar más de cuatro años en el mismo renglón; no obstante, siguen recibiendo el salario de un técnico auxiliar de primer ingreso que también es inferior al salario de un maestro presupuestado 011 de primer ingreso, siendo ésta una clara violación al derecho de escalafón de los técnicos auxiliares y a la igualdad salarial establecida en la legislación laboral.

5. Es evidente el desconocimiento de los derechos laborales establecidos en la legislación de parte de una mayoría de los técnicos auxiliares; algunos aún conociendo sus derechos laborales, la necesidad de empleo les motiva a aceptar la condiciones que establece un contrato laboral bajo el renglón presupuestario 021, que por su carácter de temporalidad viola los derechos mínimos del magisterio.



## RECOMENDACIONES

1. Que el Congreso de la República o las instancias con iniciativa de ley propongan reformas al Código de Trabajo, estableciendo la figura de la simulación en los contratos de trabajo y su específico procedimiento de nulidad. Lo anterior permitirá evitar los múltiples atropellos que sufren los trabajadores como consecuencia de esta práctica ilegal de contratación.

2. Que el Estado a través del Ministerio de Educación, respete los derechos adquiridos por el magisterio nacional, que son de carácter mínimo e irrenunciables, otorgando únicamente puestos de maestros bajo el renglón presupuestario 011, de carácter permanente e inamovibles; ya que los servicios educativos son permanentes, por lo tanto la labor del maestro también deberá ser permanente.

3. Es importante que el gremio magisterial organizado a través de sus representantes en el sindicato, accione en relación a la eliminación del otorgamiento de puestos de maestros simulándolos con contratos de técnicos auxiliares y hacer valer todos los derechos adquiridos por el magisterio nacional con carácter de mínimos e irrenunciables, contenidos en el Decreto Legislativo 1485.

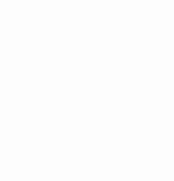


4. Que el Congreso de la República de Guatemala a través del presupuesto trasladado por el Ministerio de Finanzas Públicas, apruebe un incremento justo al presupuesto del Ministerio de Educación, para que éste pueda cumplir con sus fines y propósitos evitando caer en ilegalidades, como lo es la simulación en la contratación de su personal.

5. Que las escuelas normales y colegios, formadores de maestros de educación preprimaria y primaria, y las universidades formadores de profesores de enseñanza media y profesionales en materia educativa, contemplen dentro de sus planes de estudio, el desarrollo de la legislación educativa, pero también la legislación en materia laboral.



**ANEXOS**





Chimaltenango, 08 de julio de 2011.

Licenciado Tulio Ariel Molina Pérez

Director Departamental de Educación de Chimaltenango.

Señor Director:

Reciba por este medio un afectuoso saludo, esperando bendiciones sobre su honorable labor.

La presente tiene como objeto requerirle información relacionada con los Contratos 021, en vista que es tema seleccionado para mi tesis de grado en la universidad.

Desde ya agradezco su apoyo y colaboración. La información que requiero para el efecto es la siguiente:

CANTIDAD DE CONTRATACIÓN RENGLÓN 021 DURANTE EL AÑO 2010

PREPRIMARIA	PRIMARIA	MEDIA

CANTIDAD DE MAESTROS RENGLÓN 011 DURANTE EL AÑO 2010

PREPRIMARIA	PRIMARIA	MEDIA

Asimismo copia de los instrumentos legales que amparan la contratación de los técnicos auxiliares.

Sin otro particular.

Atentamente,

Jorge Galicio Colaj Tuctúc

Carné 9614431





UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES  
Señor (a) (ita):

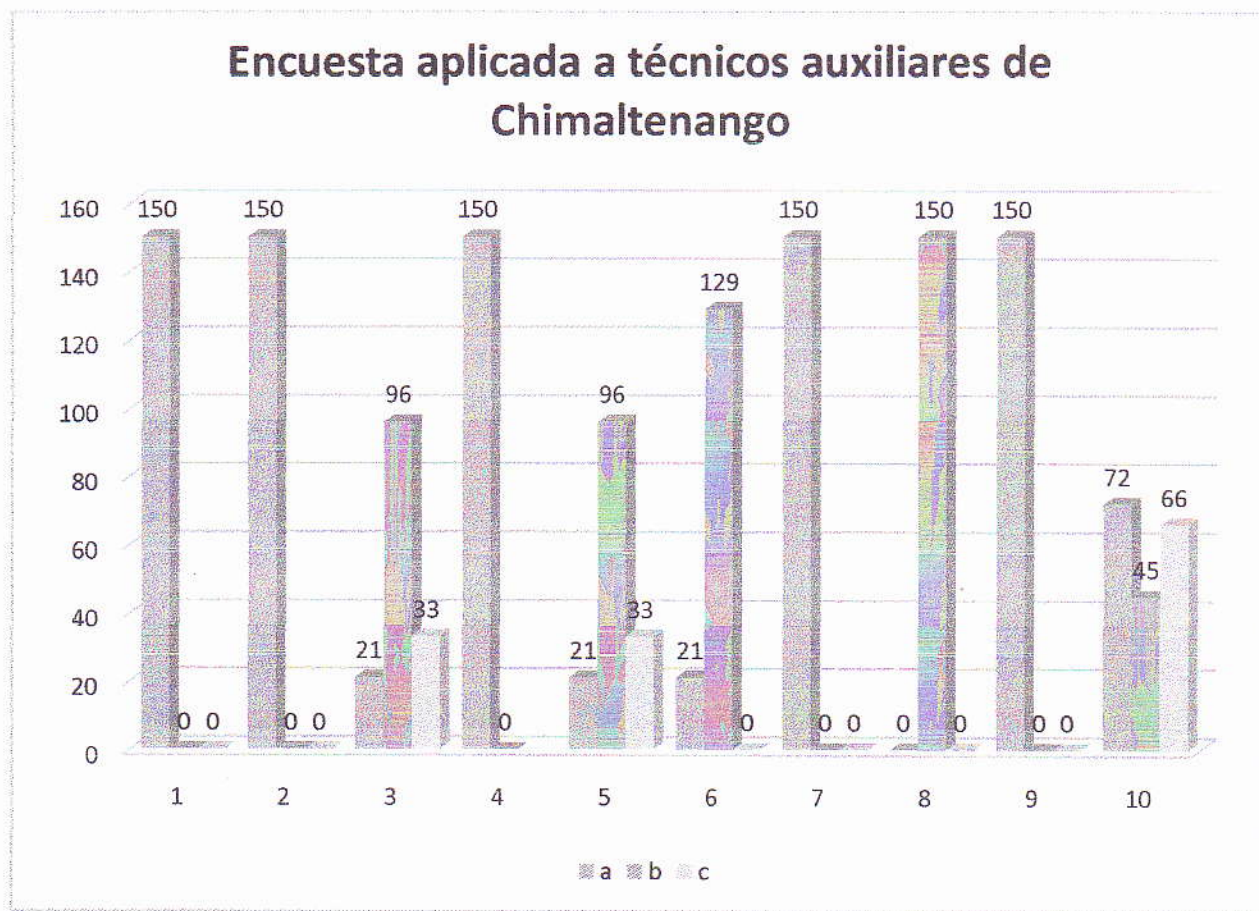
La presente es una encuesta dirigida a maestros del departamento de Chimaltenango, contratados por el Ministerio de educación como técnicos auxiliares bajo el renglón presupuestario 021 dentro del tema de investigación de tesis de graduación titulado: "La violación al derecho de escalafón, como consecuencia de la simulación en la contratación magisterial del puesto de técnico auxiliar, en el departamento de Chimaltenango". Sus respuestas son de mucha importancia para el resultado de la investigación, por lo que de antemano agradezco su fina colaboración.

INSTRUCCIONES: A continuación se le presenta una serie de preguntas, las cuales usted debe responder marcando una X en el espacio que considere correcto.

1. ¿Bajo que renglón presupuestario trabaja con el Ministerio de Educación?  
a. 021 Personal temporal \_\_\_\_\_ b. 011 Personal permanente \_\_\_\_\_
2. ¿Qué acción realizó para poder optar a este puesto?  
a. Proceso de oposición \_\_\_\_\_ b. Recomendación política \_\_\_\_\_
3. ¿Cuántos años tiene de laborar como técnico auxiliar con el Ministerio de Educación?  
a. 1 a 4 años \_\_\_\_\_ b. 4 a 8 años \_\_\_\_\_ c. Más de 8 años \_\_\_\_\_
4. ¿Conoce usted el derecho de escalafón del magisterio contenido en el Decreto 1485?  
a. Si \_\_\_\_\_ b. No \_\_\_\_\_
5. ¿En qué clase escalafonaria se encuentra usted?  
A \_\_\_\_\_ B \_\_\_\_\_ C \_\_\_\_\_
6. ¿Recibe usted el salario de acuerdo a su clase escalafonaria?  
a. Si \_\_\_\_\_ b. No \_\_\_\_\_
7. ¿Realiza usted las mismas funciones que un maestro presupuestado bajo el renglón 011?  
a. Si \_\_\_\_\_ b. No \_\_\_\_\_
8. ¿Tiene usted el mismo sueldo de un maestro presupuestado bajo el renglón 011?

- a. Si \_\_\_\_\_ b. No \_\_\_\_\_
9. ¿Por qué aceptó el contrato de técnico auxiliar, sabiendo que es trabajo de maestro de educación?
- a. Es la única oportunidad que tuve \_\_\_ b. Por necesidad económica \_\_\_\_\_
10. ¿Conoce usted sus derechos laborales que contemplan estas leyes?
- a. Ley de Dignificación y Catalogación del Magisterio Nacional Decreto No. 1485. Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_
- b. Ley de Educación Nacional Decreto 12-91 Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_
- c. Ley de Servicio Civil Decreto No. 1748 Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

11. Gráfica No. 1.<sup>24</sup>



<sup>24</sup> Resultado de la encuesta aplicada a maestros con contratos de técnicos auxiliares en el departamento de Chimaltenango, durante el mes de julio de 2011.



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

Señor (a) (ita):

La presente es una encuesta dirigida a Autoridades Educativas de la Dirección Departamental de Educación de Chimaltenango, Supervisores Educativos y personal de Recursos Humanos, en relación a los contratos de técnicos auxiliares bajo el renglón presupuestario 021 dentro del tema de investigación de tesis de graduación titulado: "La violación al derecho de escalafón, como consecuencia de la simulación en la contratación magisterial del puesto de técnico auxiliar, en el departamento de Chimaltenango". Sus respuestas son de mucha importancia para el resultado de la investigación, por lo que de antemano agradezco su fina colaboración.

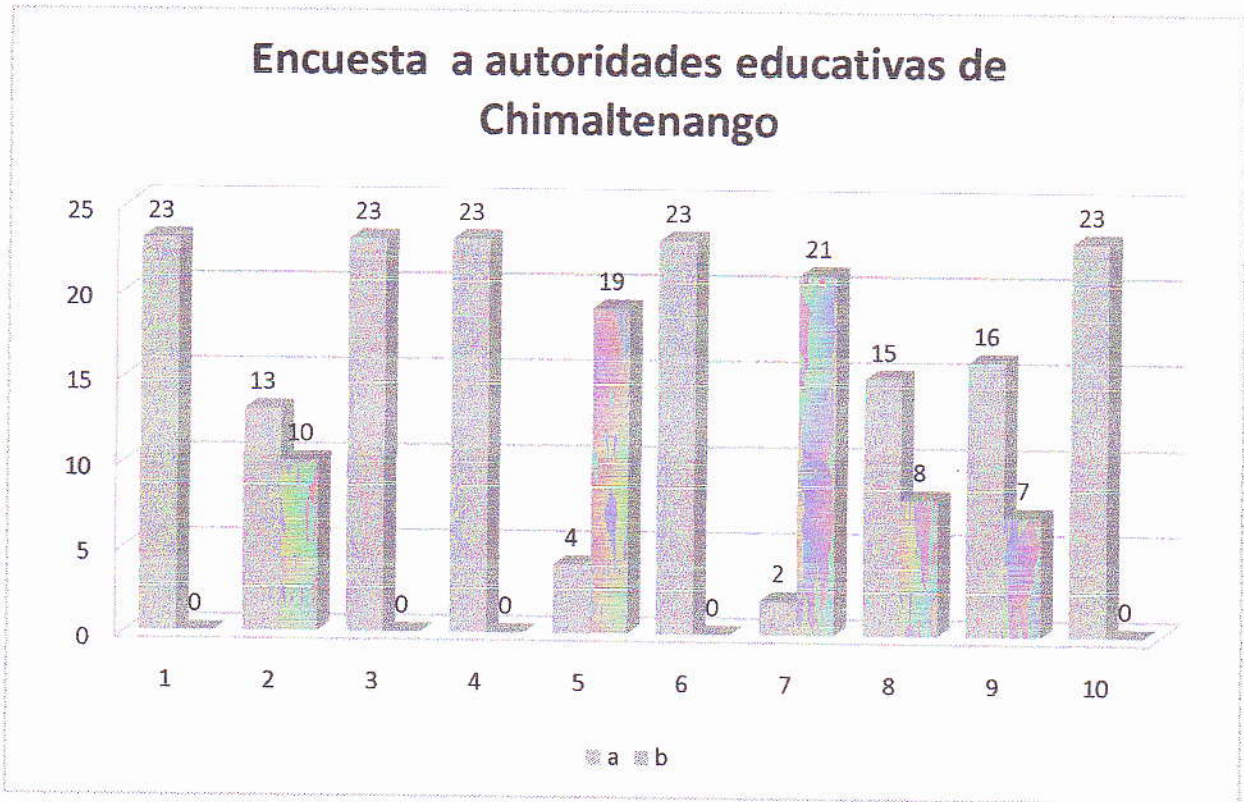
**INSTRUCCIONES:** A continuación se le presenta una serie de preguntas, las cuales usted debe responder marcando una X en el espacio que considere correcto.

1. ¿Conoce usted los contratos de técnicos auxiliares con funciones de docencia?  
a. Si \_\_\_\_\_ b. No \_\_\_\_\_
2. ¿Como ha sido la asignación de los contratos de técnicos auxiliares, durante los últimos periodos de gobierno:  
a. Proceso de oposición \_\_\_\_\_ b. Recomendación política \_\_\_\_\_
3. ¿En su administración existen técnicos auxiliares que han laborado más de 4 años?  
a. Si \_\_\_\_\_ b. No \_\_\_\_\_
4. ¿Conoce usted el derecho de escalafón del magisterio contenido en el Decreto 1485?  
a. Si \_\_\_\_\_ b. No \_\_\_\_\_
5. ¿Reciben los técnicos auxiliares salario de acuerdo a su clase escalafonaria?  
a. Si \_\_\_\_\_ b. No \_\_\_\_\_
6. ¿Realizan las mismas funciones un técnico auxiliar 021 y un maestro presupuestado 011?  
a. Si \_\_\_\_\_ b. No \_\_\_\_\_
7. ¿Gana el mismo salario un técnico auxiliar 021 y un maestro presupuestado 011?

- a. Si \_\_\_\_\_ b. No \_\_\_\_\_
8. ¿Sabe usted que el contrato que firman los técnicos auxiliares, violan sus derechos laborales?
- a. Si \_\_\_\_\_ b. No \_\_\_\_\_
9. ¿Por qué cree usted que el Estado sigue contratando maestros como técnicos auxiliares, sabiendo que violan los derechos mínimos adquiridos por el magisterio nacional?
- a. Por su bajo presupuesto \_\_\_\_\_ b. Para destituirlos fácilmente \_\_\_\_\_
10. ¿Apoyaría usted la eliminación de los contratos de técnicos auxiliares si le ofrecieran personal O11?
- a. Si \_\_\_\_\_ b. No \_\_\_\_\_

Comentario Adicional

Gráfica No. 2.<sup>25</sup>



<sup>25</sup> Resultado de la encuesta aplicada a Supervisores Educativos y personal de Recursos Humanos de la Dirección Departamental de Educación de Chimaltenango, durante el mes de julio de 2011.



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

Señor (a) (ita):

La presente es una encuesta dirigida al sindicato magisterial del departamento de Chimaltenango, en relación a los contratos de técnicos auxiliares bajo el renglón presupuestario 021, dentro del tema de investigación de tesis de graduación titulado: "La violación al derecho de escalafón, como consecuencia de la simulación en la contratación magisterial del puesto de técnico auxiliar, en el departamento de Chimaltenango". Sus respuestas son de mucha importancia para el resultado de la investigación, por lo que de antemano agradezco su fina colaboración.

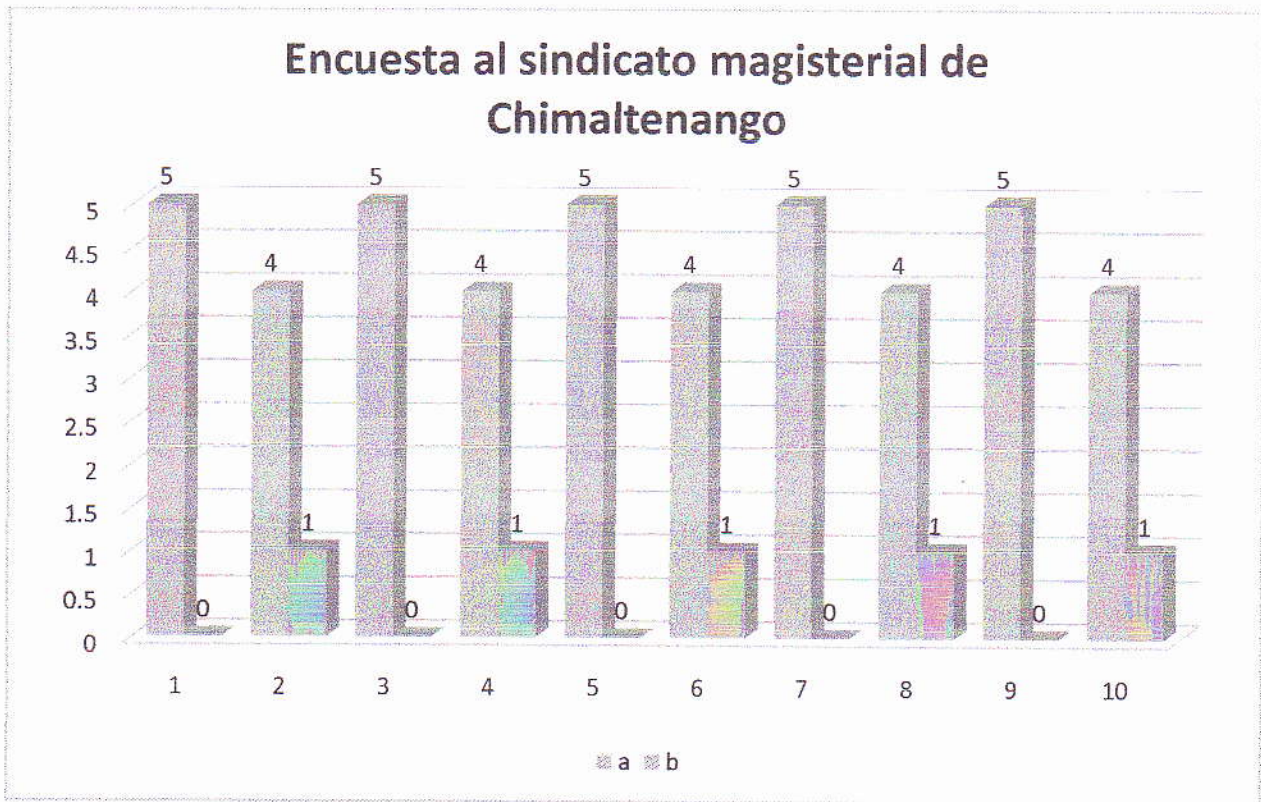
INSTRUCCIONES: A continuación se le presenta una serie de preguntas, las cuales usted debe responder marcando una X en el espacio que considere correcto.

1. ¿Conoce usted los contratos de técnicos auxiliares con funciones de docencia?  
a. Si \_\_\_\_\_ b. No \_\_\_\_\_
2. ¿Como ha sido la asignación de los contratos de técnicos auxiliares, durante los últimos periodos de gobierno:  
a. Proceso de oposición \_\_\_\_\_ b. Recomendación política \_\_\_\_\_
3. ¿Conoce usted el derecho de escalafón del magisterio contenido en el Decreto 1485?  
a. Si \_\_\_\_\_ b. No \_\_\_\_\_
4. ¿Dentro de su gremio existen técnicos auxiliares que han laborado más de 4 años?  
a. Si \_\_\_\_\_ b. No \_\_\_\_\_
5. ¿Reciben los técnicos auxiliares salario de acuerdo a su clase escalafonaria?  
a. Si \_\_\_\_\_ b. No \_\_\_\_\_
6. ¿Realizan las mismas funciones un técnico auxiliar 021 y un maestro presupuestado 011?  
a. Si \_\_\_\_\_ b. No \_\_\_\_\_
7. ¿Gana el mismo salario un técnico auxiliar 021 y un maestro presupuestado 011?  
a. Si \_\_\_\_\_ b. No \_\_\_\_\_

8. ¿Por qué cree usted que los maestros aceptan contratos de técnicos auxiliares?  
 a. Por el alto índice de desempleo\_\_ b. Porque desconocen sus derechos\_\_
9. ¿Sabe usted que el contrato que firman los técnicos auxiliares, atenta contra los derechos mínimos adquiridos por el magisterio nacional?  
 a. Si \_\_\_\_\_ b. No \_\_\_\_\_
10. ¿Qué hace el sindicato para reivindicar los derechos violados de los técnicos auxiliares?  
 a. Exige que los contratos contemplen todos los derechos laborales. \_\_\_\_\_  
 b. Solicita la eliminación de los contratos 021 y exige puestos 011. \_\_\_\_\_

Comentario Adicional

Gráfica No. 3.<sup>26</sup>



<sup>26</sup> Resultado de la encuesta aplicada a miembros de la subdelegación del sindicato de trabajadores de la educación Guatemalteca STEG, durante el mes de julio de 2011.



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

La presente es una guía de la entrevista dirigida al Director Departamental de Educación como representante legal del Ministerio de Educación en el departamento de Chimaltenango, en relación a los contratos de técnicos auxiliares bajo el renglón presupuestario 021 dentro del tema de investigación de tesis de graduación titulado: "La violación al derecho de escalafón, como consecuencia de la simulación en la contratación magisterial del puesto de técnico auxiliar, en el departamento de Chimaltenango".

1. ¿Conoce usted los contratos de técnicos auxiliares con funciones de docencia?

a. Si \_\_\_\_\_ b. No \_\_\_\_\_

2. ¿Conoce usted el procedimiento en la asignación de los contratos de técnicos auxiliares, durante los últimos períodos de gobierno:

a. Proceso de oposición \_\_\_\_\_ b. Recomendación política \_\_\_\_\_

Comente \_\_\_\_\_

3. ¿En este departamento existen técnicos auxiliares que han laborado más de 4 años?

a. Si \_\_\_\_\_ b. No \_\_\_\_\_

Porqué no los han trasladado al renglón 011? \_\_\_\_\_

4. ¿Conoce usted el derecho de escalafón del magisterio contenido en el Decreto 1485?

a. Si \_\_\_\_\_ b. No \_\_\_\_\_

Explique \_\_\_\_\_

5. ¿Reciben los técnicos auxiliares salario de acuerdo a su clase escalafonaria?

a. Si \_\_\_\_\_ b. No \_\_\_\_\_

Por qué? \_\_\_\_\_

6. ¿Realizan las mismas funciones un técnico auxiliar 021 y un maestro presupuestado 011?

a. Si \_\_\_\_\_ b. No \_\_\_\_\_



Comente \_\_\_\_\_

7. ¿Gana el mismo salario un técnico auxiliar 021 y un maestro presupuestado 011?

a. Si \_\_\_\_\_ b. No \_\_\_\_\_

Por qué? \_\_\_\_\_

8. ¿Sabe usted que el contrato que firman los técnicos auxiliares, violan sus derechos laborales?

a. Si \_\_\_\_\_ b. No \_\_\_\_\_

9. ¿Por qué cree usted que el Estado sigue contratando maestros como técnicos auxiliares, sabiendo que violan los derechos mínimos adquiridos por magisterio nacional?

a. Por su bajo presupuesto \_\_\_\_\_ b. Para destituirlos fácilmente \_\_\_\_\_

10. ¿Apoyaría usted la eliminación de los contratos de técnicos auxiliares si le ofrecieran personal 011?

a. Si \_\_\_\_\_ b. No \_\_\_\_\_

Por qué? \_\_\_\_\_







## BIBLIOGRAFÍA

BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. **Derecho del trabajo**. México D.F. Editorial Mexicana Registro 723. 2004, 521 págs.

CABANELLAS, Luis Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. 1t. Buenos Aires Argentina: Ed. Talleres Gráficos Dulau Rauch, S.R. L., 1968. 762 págs.

CABANELLAS, Guillermo. **El contrato de trabajo**. 1T. I Buenos Aires, Argentina: (s.e.) 1963. 540 págs.

CABRERA PAREDES, Ericka Marinela. **El problema de la simulación del contrato y sus consecuencias jurídico sociales**. Tesis de Grado. Imprenta Universitaria, Guatemala. 2000. 106 págs.

DE CASO Y ROMERO, Ignacio y Francisco Cervera y Jiménez. **Diccionario de derecho privado**. 2T. 2ª. Reimpresión de la 1ª edición. Madrid España: Editorial Labor, S.A., 1961. 754 págs.

DE POZO, Juan. **Derecho del trabajo**. 3T. Buenos Aires, Argentina: EDIAR Sociedad Anónima Editora Comercial Industrial y Financiera, 1948. 554 págs.

DEVEALI, Mario L. **El derecho del trabajo en su aplicación y sus tendencias**. 2 T. 1 Vol. Montevideo, Uruguay: ACALI Editorial, 1978. 112-173 págs.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Ciudad de Guatemala. Editorial Inversiones Educativas, 2004. 242 págs.

FERRARA, Francisco. **La simulación de los negocios jurídicos**. Trad. Rafael Atar y Juan A. de la Puente. Madrid, España. Editorial R.D.P., 1926. 104 págs.



FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **El acto simulatorio y el fraude de ley.** 1ª. Edición. Universidad de San Carlos de Guatemala: Editorial Estudiantil Fénix. 2008, 244 págs.

GALLI PUJATO, Juan M. "**El derecho laboral (Derecho del trabajo o social)**" [http://es.wikipedia.org/wiki/Derecho\\_laboral](http://es.wikipedia.org/wiki/Derecho_laboral) En caché - **derecho Similares** (Consultada el 4 de junio de 2011 a las 8:00 horas).

GUEVARA BRAVO, Sixto. **Simulación del acto jurídico.** <http://www.monografias.com/trabajos16/simulación-jurídico/shtml>. Morea / Sineri.S.a. (Consulta realizada el 8 de junio de 2011 a las 10:00 horas)

HERRERA NIETO, Bernardino. **La simulación y el fraude de ley en el derecho del trabajo.** Barcelona, España, Editorial BOSH, 1958. 563 págs.

ITURRASPE, Mosset. **Negocios simulados, fraudulentos y fiduciarios.** 1 t; Buenos Aires, Argentina. Ed. Comercial, Industrial y Financiera ediar, S.A., 1974. 441 págs.

ROGINA VILLEGAS, Rafael. **Compendio de derecho civil III. Teoría general de las obligaciones.** 7ª. Edición, México, D.F. Editorial Porrúa, S.A. 1977. 438 págs.

SANTOS RECINOS, Fernando Aroldo. **Simulación de los contratos una violación constitucional.** [www.buenastareas.com/temas/simulación...guatemala/20](http://www.buenastareas.com/temas/simulación...guatemala/20) (Consulta realizada el 8 de junio de 2011 a las 10:15 horas)

VALENZUELA HERRERA, Augusto. **La nulidad, simulación y disimulación de los contratos de trabajo como forma de desvirtuar su naturaleza jurídica.** [http://www.augustovalenzuela.mex.tl/324437\\_Contratos](http://www.augustovalenzuela.mex.tl/324437_Contratos) (Consultada el 5 de junio de 2011 a la 9:00 horas).



## **Legislación:**

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

**Código Civil.** Enrique Peralta Azurdia, Jefe de gobierno de la república de Guatemala, Decreto Ley No. 107, 1964.

**Código de Trabajo.** Congreso de la República de Guatemala, Decreto No. 1441, 1971.

**Ley de Dignificación y Catalogación del Magisterio Nacional.** Congreso de la República de Guatemala. Decreto No. 1485, 1971 Modificado por Dto. 87-2000.

**Ley de Educación Nacional.** Congreso de la República de Guatemala, Decreto 12-91 1991.

**Ley de Servicio Civil.** Congreso de la República de Guatemala, Decreto Número 1748, 1979.

**Ley de salarios de la administración pública,** Congreso de la República de Guatemala, Decreto No. 11-73. 1973.

**Pacto colectivo de condiciones de trabajo suscrito entre el MINEDUC y los sindicatos firmantes y adherentes de trabajadoras y trabajadores de dicho ministerio.** 2008.

**Reglamento de Licencias para funcionarios y empleados del ramo de Educación.** Acuerdo Gubernativo. No. 1-72 Modificado por Acuerdo Gubernativo No. 196-87. 1987.



**Procedimiento para el nombramiento de personal docente para los casos y supuestos a que se refiere el Artículo 16 del Decreto Número 1485 del Congreso de la República de Guatemala.** Acuerdo Gubernativo No. 193-96. Presidente de la república de Guatemala. 1996.

**Procedimiento de Reclutamiento, selección y contratación del personal cargado al renglón de gasto 021.** Acuerdo Gubernativo No. 287-2004. Presidente de la república de Guatemala. 2004.

**Acuérdase otorgar a partir del uno de enero de dos mil once, un incremento del 10.5% a los sueldos básicos y salario inicial, respectivamente.** Acuerdo Gubernativo No. 167-2011. Presidente de la república de Guatemala. 2011.

**Manual de clasificación y definición de los renglones presupuestarios.** Ministerio de Finanzas Públicas, Acuerdo Ministerial Número 215-2004 de fecha 30/12/2004.

**Procedimiento de Reclutamiento, selección y contratación del personal cargado al renglón de gasto 021.** Acuerdo Ministerial No. 1083. Ministerio de Educación. 2004.

**Aprobación de las normas de aplicación en el proceso de oposición para el otorgamiento del nombramiento de personal docente del sector oficial de los niveles de educación preprimaria y primaria.** Acuerdo Ministerial No. 704. Ministerio de Educación. 2005.

**Reformas al Acuerdo Ministerial 704 de fecha 25 de mayo de 2005.** Acuerdo Ministerial No. 772-2005. Ministerio de Educación. 2005.

**Normativo para la evaluación de desempeño del personal cargado al renglón de gasto 021.** Acuerdo Ministerial 2544-2009. Ministerio de Educación. 2009.