

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DEL NORTE
CARRERA DE LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y
SOCIALES, ABOGACÍA Y NOTARIADO**

TRABAJO DE GRADUACIÓN



TESIS:

**EL PERÍODO DE PRE Y POST NATAL DE
LAS DOCENTES BAJO EL RENGLÓN 0-21 DEL
DEPARTAMENTO DE ALTA VERAPAZ**

MARTHA KAROLA GONZÁLEZ CUCUL

COBAN ALTA VERAPAZ, NOVIEMBRE DE 2016.

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DEL NORTE
CARRERA DE LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y
SOCIALES, ABOGACÍA Y NOTARIADO**

**TESIS:
EL PERÍODO DE PRE Y POST NATAL DE LAS DOCENTES
BAJO EL RENGLÓN 0-21 DEL DEPARTAMENTO DE ALTA
VERAPAZ.**

**PRESENTADA AL HONORABLE CONSEJO DIRECTIVO
CENTRO UNIVERSITARIO DEL NORTE**

POR

**MARTHA KAROLA GONZÁLEZ CUCUL
CARNÉ: 200540137**

**COMO REQUISITO PREVIO A OPTAR AL GRADO ACADÉMICO
DE LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

COBAN ALTA VERAPAZ, NOVIEMBRE DE 2016

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

RECTOR MAGNÍFICO

Doc. Carlos Guillermo Alvarado Cerezo

CONSEJO DIRECTIVO

PRESIDENTE: Lic. Zoot. Erwin Gonzalo Eskenasy Morales
SECRETARIO: Ing. Geól. César Fernando Monterroso Rey
REPRESENTANTE DOCENTES: Lcda. T.S. Floricelda Chiquin Yoj
REPRESENTANTE EGRESADOS: Lic. Admón Fredy Fernando Lemus Morales.
REPRESENTANTE ESTUDIANTILES: Br. Fredy Enrique Gereda Milián
PEM. César Oswaldo Bol Cú

COORDINADOR ACADÉMICO

Ing. Ind. Francisco David Ruiz Herrera

COORDINADOR DE LA CARRERA

Lic. Jorge Gustavo Meza Ordoñez

COMISION DE TRABAJO DE GRADUACIÓN

COORDINADOR: MSc. Mario de Jesús Estrada Iglesias
SECRETARIA: Lcda. Vasthi Alelí Reyes Laparra
VOCAL I Dr. Álvaro Enrique Sontay Ical
VOCAL II MSc. José Gerardo Molina Muñoz

REVISOR DE REDACCIÓN Y ESTILO

Lic. Francisco José Pop Ac

REVISOR DE TRABAJO DE GRADUACIÓN

MSc. David Estuardo Chopen Choc

ASESORA:

Lcda. Miriam Marlene Chocooj Pacay



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala
CENTRO UNIVERSITARIO DEL NORTE

Cobán, Alta Verapaz, marzo 07 de 2016

SEÑORES:
MIEMBROS DE LA COMISIÓN DE TRABAJOS DE GRADUACIÓN
CARRERA DE LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
ABOGADO Y NOTARIO
CENTRO UNIVERSITARIO DEL NORTE -CUNOR-
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA.

Respetable Comisión:

Atendiendo al nombramiento de fecha 15 de mayo del año dos mil trece, emitido por esta Honorable Comisión, en el cual se me nombra como Asesor de Tesis de la Bachiller **Martha Karola González Cucul**, con carné **200540137** y quien elaboró el trabajo de graduación intitulado **“EL PERÍODO DE PRE Y POST NATAL DE LAS DOCENTES BAJO EL RENGLON 021, DEL DEPARTAMENTO DE ALTA VERAPAZ”**, por lo consiguiente tuve a bien plantear a la bachiller varias sugerencias, las cuales fueron tomadas en cuenta.

La autora divide su trabajo en cinco capítulos, en la que realiza un análisis doctrinario sobre El derecho de trabajo, el análisis del contrato individual de trabajo en general, así como las clases de suspensión que existen en la relación de trabajo y un análisis general del contrato de trabajo específicamente del renglón presupuestario 021 en relación al periodo de pre y post natal de las docentes del departamento de Alta Verapaz. También realiza un trabajo de campo en donde se utiliza la encuesta como herramienta de investigación.

Luego del análisis realizado al trabajo de tesis, se puede determinar que se desarrolló de manera acertada, conforme a los lineamientos de los métodos y técnicas de investigación. Asimismo la secuencia de los capítulos hace fácil la comprensión del tema.

Al completarse la etapa de asesoría de trabajo de tesis, me permito emitir **DICTAMENTE FAVORABLE**, por cuanto el trabajo de tesis cumple con todos los requisitos exigidos por esa casa de estudios, a efecto de que la bachiller realice los trámites correspondientes para su final aprobación.

Sin otro particular atentamente.


Licda. **Miriam Marlene Chocooj Pacay**
Abogado y Notario
Colegiado No. 8,590
MIRIAM MARLENE CHOCOOJ PACAY
ABOGADA Y NOTARIA



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala
CENTRO UNIVERSITARIO DEL NORTE

Cobán, Alta Verapaz, 06 de Mayo de 2016.

**SEÑORES:
MIEMBROS DE LA COMISIÓN DE TRABAJOS DE GRADUACIÓN
CARRERA DE LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
ABOGADO Y NOTARIO
CENTRO UNIVERSITARIO DEL NORTE -CUNOR-
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA.**

Respetable Comisión:

Atendiendo al nombramiento de fecha treinta de marzo del año dos mil dieciséis, emitido por la Honorable Comisión en el cual se me nombra como Revisor de Tesis de la Bachiller, MARTHA KAROLA GONZALEZ CUCUL carné 200540137 y quien elaboró el trabajo de tesis intitulado **“EL PERÍODO PRE Y POST NATAL DE LAS DOCENTES BAJO EL RENGLÓN 0-21 DEL DEPARTAMENTO DE ALTA VERAPAZ”**; me es grato informarles lo siguiente:

La autora divide su trabajo en cinco capítulos, en la que realiza un análisis doctrinario sobre El derecho de trabajo, el análisis del contrato individual de trabajo en general, así como las clases de suspensión que existen en la relación de trabajo y un análisis general del contrato de trabajo específicamente del renglón presupuestario 021 en relación al periodo de pre y post natal de las docentes del departamento de Alta Verapaz. También realiza un trabajo de campo en donde se utiliza la encuesta como herramienta de investigación.

Luego del análisis realizado al trabajo de tesis, puede determinar que se desarrolló de manera acertada, conforme los lineamientos de los métodos y técnicas de investigación; así mismo la secuencia de los capítulos conjuntamente con la redacción y estilo hace fácil la comprensión del tema. La contribución científica queda plasmada en las conclusiones y recomendaciones las cuales se enfocan desde un punto de vista doctrinario y legal; así mismo la bibliografía es acorde y se relaciona con el contenido de la tesis.

Después de reunirme con la bachiller GONZALEZ CUCUL, le sugerí algunas correcciones a los capítulos, siempre bajo el respeto de sus posición ideológica estuvo de acuerdo en llevar a cabo las modificaciones. Los objetivos se alcanzaron; las técnicas mayormente utilizadas fueron la bibliográfica y la documental, las cuales contribuyeron a obtener el material bibliográfico suficiente y actual para el desarrollo de la tesis.

Por lo que al haberse complementado satisfactoriamente la etapa de Revisión del trabajo de tesis verificando que el mismo reúne los requisitos de carácter legal y los que exige esa casa de estudios, por lo que me permito emitir **DICTÁMEN FAVORABLE**, para su posterior evaluación por el tribunal examinador, previo a optar el grado académico de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Sin otro particular me suscribo de ustedes,

Deferentemente:



Lic. David Estuardo Chopen Choc
Abogado - Notario

Msc. David Estuardo Chopen Choc
Colegiado 8,650



USAC

TRICENTENARIA

Universidad de San Carlos de Guatemala

CENTRO UNIVERSITARIO DEL NORTE

ENCARGADO DE REDACCION Y ESTILO DE LA COMISION DE TRABAJOS DE GRADUACION DE LA CARRERA DE LICENCIATURA EN CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES, ABOGADO Y NOTARIO, DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA, CENTRO UNIVERSITARIO DEL NORTE (CUNOR). Cobán, Alta Verapaz veintiséis de octubre de dos mil dieciséis.-----

I) Con fundamento en las atribuciones que me fueron otorgadas en sesión ordinaria del Honorable Consejo Directivo del Centro Universitario del Norte-CUNOR- de la Universidad de San Carlos de Guatemala, nombrándome titular, encargado de la Redacción y Estilo, se ha procedido a la revisión del formato de impresión, bibliografía, redacción y ortografía del trabajo de Graduación titulado: **"EL PERÍODO DE PRE Y POST NATAL DE LAS DOCENTES BAJO EL RENGLÓN 0-21 DEL DEPARTAMENTO DE ALTA VERAPAZ"**, de la estudiante **Martha Karola González Cucul** con carné numero 200540137; II) **CONSIDERANDO:** Que después del análisis y revisión pertinente, se ha cumplido con los requisitos establecidos en el Normativo General de Trabajos de Graduación, para las carreras a nivel de grado del Centro Universitario del Norte -CUNOR- y demás disposiciones establecidas, a mi juicio y a las normas de redacción y estilo, el trabajo de graduación es satisfactorio. En virtud de lo anterior, se emite **DICTAMEN FAVORABLE** del trabajo de graduación relacionado.-----

Id y Enseñad a Todos

Lic. Francisco José Pop Ac
Encargado de Redacción y Estilo





USAC

TRICENTENARIA

Universidad de San Carlos de Guatemala

CENTRO UNIVERSITARIO DEL NORTE

COMISIÓN DE TRABAJOS DE GRADUACIÓN DE LA CARRERA DE LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES, ABOGADO Y NOTARIO, DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA, CENTRO UNIVERSITARIO DEL NORTE (CUNOR). Cobán, Alta Verapaz, siete de noviembre del año dos mil dieciséis. I) Se tiene como analizado el expediente de la estudiante MARTHA KAROLA GONZÁLEZ CUCUL, con carné número 200540137 y por recibidos los dictámenes favorables de asesor, revisor y encargado de redacción y estilo del trabajo de graduación intitulado: **“EL PERÍODO DE PRE Y POST NATAL DE LAS DOCENTES BAJO EL RENGLÓN 0-21 DEL DEPARTAMENTO DE ALTA VERAPAZ”** y comprobándose haber cumplido con los requerimientos establecidos en el Normativo General de Trabajos de Graduación para las carreras a nivel de grado del Centro Universitario del Norte –CUNOR- y demás disposiciones aplicables, esta Comisión en forma colegiada, **DA VISTO BUENO** al trabajo de graduación referido; II) Remítase a la Dirección del Centro Universitario del Norte para que se emita la orden de impresión respectiva; III) Notifíquese.


Msc. Mario de Jesús Estrada Iglesias
Coordinador


Lcda. Vasthi Alí Reyes Laparra
Secretaria


Dr. Alvaro Enrique Sontay Ical
Vocal I


Msc. José Gerardo Molina Muñoz
Vocal II



HONORABLE COMITÉ EXAMINADOR

En cumplimiento a lo establecido por los estatutos de la Universidad de San Carlos de Guatemala, presento a consideración de ustedes la tesis titulada El período de pre y post natal de las docentes bajo el renglón 0-21 del departamento de Alta Verapaz, como requisito previo a optar al grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.



Martha Karola González Cucul
Carné: 200540137

RESPONSABILIDAD

“La responsabilidad del contenido de los trabajos de graduación es: Del estudiante que opta al título, del asesor y del revisor, la Comisión de Redacción y Estilo de cada carrera, es la responsable de la estructura y forma”.

Aprobado en punto SEGUNDO, inciso 2.4, sub inciso 2.4.1 del Acta No. 17- 2012 de Sesión extraordinaria de Consejo Directivo de fecha 18 de julio del año 2012.

DEDICATORIA

- A Dios a **Jesús** y a la **Virgen María** quienes me han dado la fortaleza de seguir adelante por medio de su ejemplo y perseverancia.
- A mi madre **Martina Cucul Ixim**, padre y madre, quien con su ejemplo me mostro que nada es imposible mientras se quiere. Mil gracias por su incondicional apoyo, y por ser mi mejor amiga.
- A mi hermano **Henry Estuardo González Cucul**, quien con su ejemplo de superación y entereza motivó en mí el deseo de ser una profesional del Derecho. Gracias por sus consejos y por esas palabras de motivación.
- A mi esposo **Darwin David Chocooj Pacay**, quien en todo momento confió en mí y me animó a concluir esta meta. Agradezco su paciencia, sus consejos sus ánimos pero sobre todo su amor. Gracias por ser mi compañero de vida.
- A: Un angelito especial que Dios me envió que no pude ver, pero lo sentí y lo amé con todo mi corazón.
- A mis sobrinas: **Valentina Alejandra y Valeria José González Coy**, por su cariño y amor sincero y que con sus sonrisas en ocasiones de cansancio, mejoraban mi día.

A mis sobrinos: **Marco Antonio, Ali Estuardo y Pablo Isai Chocooj, Alexis Fernando, Carlos Daniel y Yurgen Marcelo Hengstenberg.** Porque en varios momentos recibí apoyo de ellos y por el cariño brindado desde que forme parte de su familia.

A mis abuelos: **Teodora Ixim Vda. de Cucul, Santiago Cucul (+), y Carolina Gómez (+)** por su amor y cariño.

A ustedes en especial: **Miriam Pacay, Patricia Chocooj, Marlene Chocooj, Hibis Coy y Alexis Hengstemberg** por ser parte de mi familia y que en muchas ocasiones recibí palabras de motivación y cariño hacia mi persona.

A mis amigos: **Carla Amanda, Christian, Yuri, Karla Yesenia, Claudia, Diego y Suany Santamaria** por animarme y apoyarme en todo momento a lograr culminar esta meta. **Odilia Mo y Gloria Catún** por el apoyo moral y espiritual brindado. A todos en general, les agradezco por ser parte de mi vida y por sus palabras de aliento cuando lo he necesitado.

AGRADECIMIENTOS

- A: La Universidad de San Carlos de Guatemala en especial al Centro Universitario Del Norte y a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por haberme enseñado y formado para este triunfo.
- A mis catedráticos: Por haber sido parte de mi formación académica y haber compartido sus conocimientos para culminar mi meta.
- A mi asesora: Lcda. Miriam Marlene Chocooj Pacay por su enseñanza, amistad, cariño y apoyo incondicional en la elaboración de este preciado documento.
- A mi revisor: MSc. David Estuardo Chopen Choc,(+) por sus consejos, enseñanzas y apoyo en la revisión de este trabajo.

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE DE ABREVIATURAS Y SIGLAS	Página
RESUMEN	v
INTRODUCCIÓN	ix
OBJETIVOS	1
	5

CAPÍTULO 1 DERECHO DE TRABAJO

1.1	Definición	7
1.2	Principios generales del derecho de trabajo	9
1.2.1	Principio de justicia social	11
1.2.2	Principio de tutelaridad	12
1.2.3	Principio de obligatoriedad	13
1.2.4	Principio de irrenunciabilidad de derechos	13
1.2.5	Principio de primacía de la realidad	14
1.2.6	Principio de igualdad	14
1.2.7	Principio de desigualdad o capacidad	15
1.3	Elementos personales del derecho individual de trabajo	15
1.3.1	El trabajador	16
1.3.2	El patrono	18
1.3.3	Representante del patrono	19
1.3.4	El intermediario	20

CAPÍTULO 2 EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

2.1	Definición	23
2.1.1	Otras definiciones del contrato individual del trabajo	24
2.2	El consentimiento	25
2.2.1	El objeto del contrato del trabajo	25
2.2.2	Capacidad	26
2.2.3	Causa ilícita	26
2.3	Elementos del contrato individual del trabajo	27
2.3.1	Subordinación	27
2.3.2	La estabilidad	29
2.3.3	La profesionalidad	31

2.3.4	Ausencia de riesgo	32
2.3.5	Remuneración o salario	34
2.3.6	Sueldo	36
2.4	Características del contrato de trabajo	36
2.5	Efectos del contrato individual del trabajo	37
2.5.1	Derechos, obligaciones y prohibiciones del trabajador	38
2.5.1.1	Derecho del trabajador	38
2.5.1.2	Obligaciones del trabajador	39
2.5.1.3	Prohibiciones que se dan dentro de una relación laboral para la trabajadora	41
2.5.2	Derechos, obligaciones y prohibiciones del patrono	43
2.5.2.1	Reinstalación	44
2.5.3	Nulidad de los contratos individuales de trabajo	47
2.5.4	La simulación	50

CAPÍTULO 3

SUSPENSIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

3.1	Definición	53
3.2	Diferencia entre terminación y suspensión de los contratos de trabajos	56
3.3	Efectos de la suspensión de la relación de trabajo	57
3.4	Clases de suspensiones de la relación de trabajo	57
3.5	Suspensión Individual	58
3.5.1	Suspensión individual parcial	58
3.5.2	Suspensión individual total	60
3.5.3	Regulación legal del periodo pre y post natal	62

CAPÍTULO 4

ANÁLISIS DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL CON RELACIÓN A LOS DIFERENTES RENGLONES PRESUPUESTARIOS

4.1	Antecedentes históricos	69
4.2	Definición	70
4.3	Oficina Nacional del Servicio Civil	72
4.4	Manual de clasificación y definición de los diferentes renglones presupuestarios, Acuerdo Ministerial número 215-2004	73
4.4.1	Servicios personales	74
a.	Personal en cargos fijos	74
b.	Personal temporal	74
4.5	Comparación entre el renglón presupuestario 021 y Reglón presupuestario 011	78
4.5.1	Diferencias fundamentales	78

4.5.2	Funciones	79
4.5.3	Horarios	79
4.5.4	Pago al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social IGSS	80
a.	Análisis el decreto 295 Ley Orgánico del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS)	80
4.5.5	Catalogación	82
4.5.6	Descuento del auxilio póstumo	85

CAPÍTULO 5
ANÁLISIS DEL CONTRATO DE TRABAJO EN RELACIÓN AL PERÍODO DE PRE Y POST NATAL DE LAS DOCENTES BAJO EL RENGLÓN 021 DEL DEPARTAMENTO DE ALTA VERAPAZ.

5.1	Antecedentes	87
5.2	Procedimiento de contratación en el renglón presupuestario 021	87
5.2.1	Acuerdo gubernativo Número 287-2004 de fecha 16 de septiembre de 2004	88
5.2.2	Creación del puesto, renglón presupuestario 021	88
5.2.3	Reclutamiento, selección y contratación de personal	89
5.2.4	Contenido de los contratos 021	91
5.2.5	Legislación que ampara los contratos 021	92
5.3	Análisis del reglamento de prestaciones en Dinero	92
5.4	Jurisprudencia en materia laboral	94
5.4.1	Caso concreto número uno: estabilidad de las mujeres en estado de embarazo	94
5.4.2	Caso concreto número dos: despido de una mujer embarazada	95
5.4.3	Caso concreto número tres: Juicio Ordinario Laboral de Reinstalación	96
5.5	Trabajo de campo	96
5.6	Presentación y análisis de resultados	97
5.6.1	Cuestionario	97
5.6.2	Análisis de resultados	97
	CONCLUSIONES	105
	RECOMENDACIONES	107
	BIBLIOGRAFIA	109

ÍNDICE DE GRÁFICAS

GRÁFICA 1:	En su experiencia durante el estado de gravidez ¿Usted gozó del período pre y post natal?	98
GRAFICA 2:	¿Cuál fue el motivo por el cual no gozó del período pre y post natal que le corresponde a la madre trabajadora?	99
GRAFICA 3:	¿Cuál es la principal diferencia que usted percibe Entre las maestras contratadas por el renglón 021 y renglón 011?	100
GRAFICA 4:	¿Considera que deberían existir diferencias en el derecho de maternidad entre las maestras en el renglón 021 y bajo el renglón 011?	101
GRAFICA 5:	¿Quién debiera suplir en sus funciones a una maestra contratada en el renglón 021, al momento de estar en el goce de su período pre y post natal?	102
GRAFICA 6:	¿A qué factor atribuye principalmente que las maestras contratadas bajo el renglón 021 no gocen del período pre y post natal?	103

LISTA DE ABREVIATURAS Y SIGLAS

CPRG	Constitución Política de la República de Guatemala
DIDEDUC	Dirección departamental de Educación
IGSS	Instituto Guatemalteco de Seguridad Social
MINEDUC	Ministerio de Educación
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONSEC	Oficina del Servicio Civil
STEG	Sindicato de Trabajadores de la Educación de Guatemala
GUATENOMINAS	Sistema de Nóminas y registro de personal adscrito al Ministerio de Finanzas Públicas.

RESUMEN

La presente tesis está relacionada al estudio laboral en materia de contrato individual de trabajo. En la que se analizó diferentes temas para lo cual se busca respaldar la problemática que viven las docentes del renglón 021 en estado de gravidez dentro del Magisterio Nacional en Guatemala, específicamente en el departamento de Alta Verapaz.

Dentro del Magisterio Nacional, se celebran contratos del renglón presupuestario 0-21 asignados por el departamento de contrataciones de la Dirección de Recursos Humanos del Ministerio de Educación, los cuales no encuadran dentro de la normativa laboral guatemalteca, ya que se caracteriza por ser un contrato laboral temporal o de corta duración.

En este caso el Estado es el principal transgresor de la ley, al permitir puestos de trabajo con esta clase de contratación que viene siendo una simulación de los llamados renglón presupuestario 011, al no tener los mismos derechos, pero sí las misma obligaciones, en especial a aquellas mujeres que se encuentran en estado de gravidez.

Esto sucede al no tener un respaldo de la institución nominadora ya que en ninguna cláusula del contrato asegura el derecho a suspensión por enfermedad o maternidad, únicamente están respaldadas por el seguro social, según Acuerdo Gubernativo número 935 específicamente en el Artículo número 3, así como el Acuerdo Gubernativo número 468 de la Junta Directiva de dicha institución que tiene como fin primordial proteger a la población, contra la

pérdida o deterioro de su salud, así como el de sustentar económicamente al beneficiario.

Según el Decreto 12-91 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de Educación Nacional, manifiesta que el Estado debe garantizar el cumplimiento de los Artículo 78 y 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala; que establece la Irrenunciabilidad de los derechos laborales, ya que son *nulas ipso jure*. No se puede obligar a trabajadores y trabajadoras, a manifestar estipulaciones, escritas o verbales sobre renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de ellos mismos. Esto quiere decir que los contratos efectuados por el Ministerio de Educación, 021, son nulos según lo manifiesta la propia Constitución

En cuanto al tiempo de pre y post natal estipulado por la Ley del Servicio civil, las autoridades ministeriales no brindan información sobre los procedimientos a seguir para la suspensión legal, por el contrario, las docentes se ven obligadas a contratar ellas mismas otro docente para cubrir el puesto mientras dan a luz. Es así como el Ministerio de Educación permite que las educadoras realicen el trámite sin apoyo o asesoría obligando a cometer procesos que no están estipulados en la legislación laboral.

Este trabajo de investigación está relacionado al estudio legal y análisis de las docentes 021 en estado de gestación relacionado a la forma de contratación por medio de la Dideduc, así como el procedimiento para la suspensión legal en el período pre y post natal. El método que se utilizó en dicha investigación fue jurídico descriptivo, en donde se manifiesta la existencia de una vulneración a la legislación laboral de Guatemala, al no cumplir el procedimiento correspondiente. Las técnicas de investigación utilizadas fueron, bibliográfica, y trabajo de campo que se realizó a través de una encuesta dirigida a las docentes del renglón presupuestario 021 de Alta Verapaz.

INTRODUCCIÓN

La mujer guatemalteca, ha salido del ámbito de su hogar, para aspirar a otras esferas que le traigan beneficios tanto a ella como a sus seres queridos, en este sentido, en la actualidad, las mujeres quieren ser parte del crecimiento económico del hogar, por lo que se involucran por medio de un trabajo para poder ser sostén o contribuir en la economía familiar.

Una de ellas es el trabajo docente, en la cual existen renglones presupuestarios que las diferencian unas de otras, no tanto en sus responsabilidades si no que en sus derechos, principalmente las docentes del renglón 021 en estado de gravidez, ya que han sido violentadas en el tiempo regido por Ley del período pre y post natal, en cuanto a los procedimientos que deben seguir en el momento que lo necesiten. Una de las causas es por temor a perder su empleo, más cuando son las únicas en el sostenimiento del hogar y por la necesidad que tienen de trabajar, aceptan cualquier condición en dicho empleo.

El presente informe de tesis se integra en cinco capítulos, presentados en temas y subtemas con relación al periodo pre y post natal de la docentes del renglón presupuestario 021, específicamente con la simulación de contratos que existe entre los renglones que maneja el Ministerio de Educación en cuanto a la forma de contratar. En este sentido se hace una comparación con el renglón presupuestario 011, junto a ello también se investiga lo referente al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social – Igss.- Ley Orgánica, Decreto 295, en la que manifiesta tener todos los beneficios al cumplir con el aporte que se le obliga

pagar según lo indica la ley, así como otros descuentos afines que muestran la existencia de una simulación contractual de uno con otro renglón.

En el capítulo uno aborda lo referente al Derecho de trabajo, tomando en cuenta las distintas definiciones según varios autores, la cual permite un conocimiento general del tema para poder generar un solo concepto, y para ello hace énfasis en los principios que la respaldan así como sus elementos principales que encajan en cada personaje una figura importante para la existencia del derecho laboral.

El capítulo dos está comprendido por El contrato individual de trabajo en donde se desarrollan subtemas como la definición de un contrato individual de trabajo, la definición del consentimiento, y principalmente los diferentes elementos que componen el contrato individual de trabajo como lo es la subordinación, la estabilidad laboral, el profesionalismo, la ausencia de riesgos, entre otros. De la misma manera están enlistadas las características y efectos que posee un contrato individual de trabajo.

En el capítulo subsiguiente contiene lo relacionado a la Suspensión de las relaciones de trabajo que es uno de los temas principales para tener el conocimiento legal sobre la suspensión del período pre y post natal. Por tal razón en el capítulo tercero se encuentran también las diferencias que existen entre la terminación y suspensión de contratos de trabajo así como los efectos y clases de la relación laboral.

En el cuarto capítulo se encuentra estipulado un pequeño Análisis de la Ley del Servicio Civil, la cual es una norma inherente al trabajador público que respalda los derechos y obligaciones, en este caso de los docentes en general, contratados y presupuestados, de igual manera se estudian las diferentes clases de renglones presupuestarios y la comparación del renglón 011 y 021, las

similitudes, las diferencias, sus diferentes funciones, horarios, diferentes descuentos, entre otros.

En el último capítulo, abarca lo que es el Análisis del contrato de trabajo del renglón 021 en relación al período pre y post natal de las docentes del departamento de Alta Verapaz que existen en el marco legal de contrataciones de parte del Ministerio de Educación. También se encuentra el procedimiento de contratación y creación de puestos en el renglón presupuestario 021, el reclutamiento y selección de personal así como el contenido de los contratos 021 y la legislación que ampara dichas contrataciones.

También se presenta un análisis de resultados en donde se realiza el estudio de campo por medio de la encuesta, a un grupo de profesoras que han tenido la experiencia de trabajar como docentes del renglón 021, que por lo consiguiente también han tenido la mala experiencia de formar parte de un sistema simulado, en el cual han quedado en estado de gravidez, y han tenido la necesidad de una suspensión parcial con goce de sueldo, en el tiempo estipulado por la Ley

Finalmente se presentan las conclusiones y recomendaciones que surgen del desarrollo del presente trabajo de investigación.

OBJETIVOS

General:

Concientizar a las docentes del renglón 021 para la adquisición de conocimientos en relación al proceso que debe seguir al momento de precisar la necesidad por encontrarse en estado de gravidez durante el período pre y post natal.

Específicos:

- a. Establecer los motivos por los cuales se han vulnerado derechos laborales en las docentes del renglón 021 en estado de gravidez.
- b. Analizar la base legal que respalda la elaboración de los contratos 021, así como el contenido correspondiente en el cual no se debieran reflejar anomalías ni renunciaciones de ciertos derechos inherentes al trabajador.
- c. Establecer que se cumpla la ley por medio de supervisiones administrativas de parte del Mineduc, en las que se pueda lograr que las docentes puedan exigir sus derechos sin temor de perder su empleo.
- d. Proponer y crear una oficina especial para dar a conocer los diferentes procesos en cuanto a los tramites que se deben efectuar dentro del ministerio de educación, especialmente con relación al permiso del pre y

post natal de las docentes del renglón 021 del departamento de Alta Verapaz.

CAPÍTULO 1 DERECHO DE TRABAJO

1.1 Definición:

Para definir con mayor claridad el derecho del trabajo es menester precisar que entendemos por trabajo, objeto protegido por la norma jurídica comprendida dentro de su ámbito de aplicación. El trabajo en virtud de su naturaleza genuina, es un esfuerzo consciente, racional y libre. Se intuye que este esfuerzo se halla ligado indiscutiblemente a la persona humana¹, notándose con ello que el trabajo no es un resultado automático de la combinación de dos elementos: patrono-trabajador u orden-ejecución. Al contrario, el trabajo es un acto de la inteligencia, de la voluntad, de la libertad, de la conciencia; del ser humano un hecho que se eleva al orden ético.

Ante este conjunto de propuestos es posible definir el Derecho de Trabajo como el conjunto de principios y normas que regulan las relaciones entre patrono y trabajador, o en su caso de ambos con el Estado, derivadas tanto de la prestación individual de trabajo como de la acción gremial organizada en defensa de los intereses profesionales.

Nuestra legislación laboral guatemalteca, inspirada en principios de justicia social y las características propias del derecho del trabajo regula en el Artículo 101 Constitucional, que el Trabajo es un derecho de la persona y una obligación social con garantías mínimas como la libre elección de

¹ Lima, Amoroso, Alceu (Tristán de Athayde), *El problema del trabajo* (Buenos. Aires, 1959, p. 49 a 53.

trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna, Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones y la jornada de trabajo entre otros enunciados.

El tratadista Francisco Walker Linares citado por Guillermo Cabanellas en el Tratado de Política Laboral y Social, aborda la definición de derecho de trabajo como “el conjunto de teorías, normas y leyes que están destinadas a mejorar la condición económica social de los trabajadores.”²

Estas definiciones permiten consolidar las varias denominaciones que doctrinariamente ha recibido ésta rama de la ciencia del Derecho a través de los años, como Derecho Industrial, Derecho Obrero, Derecho Social, Nuevo Derecho, Derecho Económico, Derecho Profesional, Derecho de los trabajadores así como también Derecho Económico-social, entre otros.

Es oportuno aclarar que en nuestra legislación guatemalteca únicamente aparecen las denominaciones de Industrial, Obrera, y del Trabajo.

El derecho de trabajo es principalmente resultado del esfuerzo y aporte de muchos sectores sociales organizados que paulatinamente se han ido constituyendo a la parte obrera como sector social vulnerable que básicamente representa a las mayorías dentro de un conglomerado social. El Derecho de trabajo se ha constituido como una rama del Derecho cuya finalidad principal es regular las relaciones jurídicas entre trabajador y patrono, tomando en cuenta también diferentes elementos como lo son el establecimiento o empresa, los insumos que le sean útiles para su trabajo, la remuneración, entre otros.

² Luis Zamora Alcala, Guillermo Cabanellas. *Tratado de Política Laboral y Social* (Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta 2006). p. 23.

Esta rama del Derecho ha atravesado una evolución histórica que hace valedero el punto de vista religioso que basa la génesis del derecho de trabajo desde el mandato Bíblico que indica que el hombre vivirá con el sudor de su frente, por ello se le ha llegado a denominar *derecho nuevo*³, tratándosele como una disciplina jurídica que se origina y desarrolla en consecuencias de la llamada revolución industrial, cuyas instituciones se perfilan, con caracteres propios, en el derecho positivo de nuestra época durante el transcurso del siglo XIX y el XX.

Como se infiere en lo antes descrito, el derecho de trabajo tiene por objeto proteger al trabajador mediante la intervención del Estado, en la reglamentación de las relaciones individuales y colectivas de trabajo, en la cual están comprendidas las de carácter administrativo y procesal.

Todas las relaciones jurídicas suscitadas entre el empleador y el trabajador se originan en la prestación del trabajo, cuya ejecución suele dar lugar a la intervención de organismos administrativos y jurisdiccionales, en cumplimiento y protección de los derechos de los obreros.

Se ha definido entonces al derecho de trabajo como una rama del derecho que estudia los principios y normas que rigen el hecho social trabajo, como fundamento de las relaciones jurídicas que tienden a la realización de los fines individuales y sociales de los que lo ejecutan.

1.2 Principios generales del derecho de trabajo

Se le denomina principios a las directrices o postulados que informan e inspiran directa o indirectamente la doctrina y las normas jurídicas del trabajo y que sirven de base para promover la promulgación de nuevas

³ Libertad Amerita, Méndez Salazar. *Aplicación de las Normas Laborales en Guatemala, en atención a las fuentes del Derecho del Trabajo*. Universidad de San Carlos de Guatemala, 2005. 63.

normas o para orientar la integración o la interpretación de las existentes, sirviendo de base para resolver los casos no previstos por éstas.

La Abogada Libertad Amérita Méndez Salazar postula en su Tesis de grado que el derecho de trabajo tiene como ingredientes naturales la protección a los sectores económicamente débiles, reconociéndose debe guardar una interrelación y ecuanimidad con fuerza productivas y que al referirse a los principios que inspiran nuestro derecho laboral, es imperioso mencionar que “Son las directivas o líneas matrices, dentro de las cuales han de desarrollarse las instituciones del proceso⁴”. Estos principios cumplen una triple función:

- a. Informadora: Sirven para fundamentar la promulgación de nuevas normas.
- b. Normativa: Sirven como fuente supletoria y son medio para la integración del Derecho.
- c. Interpretativa: Orientan al juzgador para una mejor aplicación de las normas.

Siendo la justicia social un elemental principio del derecho de trabajo que orienta al hombre a tratar a su misma especie como sujetos de derecho que permitan una convivencia pacífica, justa e igualitaria aún sobre la condición de patrono y trabajador.

La misma dinámica social hace que la persona humana constituya los principios que le generen consciencia para su intercomunicación y necesidad de habitar colectivamente dentro de un Estado.

⁴ Mario López Larrave, *Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo*, Editorial universitaria 2010) p. 19.

El Código de Trabajo establece en su considerando cuarto que el Derecho de Trabajo es un derecho necesario e imperativo, ósea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la "autonomía de la voluntad", propio del Derecho Común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico – social.

Cuando se requiere de una explicación en general acerca de los principios del derecho laboral, se presume como una norma que se debe cumplir sin renuncia alguna a ello, porque como un “principio” es el fundamento u origen de algo, tendrá validez en todo momento.

Dentro de nuestro ordenamiento laboral; los principios más aplicables y a saber son los siguientes:

1.2.1 Principio de justicia social.

Principio que impone a cada una de las partes, derechos y deberes, para que cada uno obtenga lo que le corresponda. Y como parte del reconocimiento en nuestra legislación guatemalteca, se encuentra estipulado este principio, en algunos artículos.

- a. El trabajo es un derecho de la persona. (Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala).
- b. El trabajo es una obligación social. (Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala).

- c. Libertad de trabajo. (Artículo 43 de la Constitución Política de la República de Guatemala y Artículo 6 del Código de Trabajo).
- d. Igual salario a igual trabajo en igualdad de condiciones. (Artículo 102 inciso c) de la Constitución Política de la República de Guatemala).

1.2.2 Principio de tutelaridad

La protección del trabajador se encuentra plasmada en uno de los principios más importantes como lo es la Tutelaridad, ya que coloca al trabajador en el mismo plano de igualdad ante el patrono y le otorga garantías mínimas al trabajador de observancia obligatoria para el patrono compensando en cierta manera la desigualdad que existe entre trabajador y patrono.

Tomando en cuenta la importancia del principio de tutelaridad, se manifiesta que en nuestra legislación guatemalteca, la Constitución Política de la República de Guatemala, establece en su artículo 103, la existencia de las diferentes leyes que regulan las relaciones entre patronos y trabajador sobre la conciliación y principalmente la tutelaridad entre ellos.

Uno de los considerandos de la Constitución de la Organización Internacional del trabajo, (OIT) expresa que la paz universal y permanente solo puede basarse en la justicia social...

Según este criterio se trata de compensar la desigualdad económica entre trabajador y patrono protegiendo jurídicamente a la parte más vulnerable. El trabajador.

La protección del trabajador constituye la razón de ser del derecho laboral.

1.2.3 Principio de obligatoriedad

Este principio establece que la norma Laboral debe ser aplicada en forma coercitiva, y no a voluntad de los patronos.

Al aplicarse el cometido coercitivamente entre empleador y trabajador, debe existir entre ellos voluntad, pero al no cumplir determinados límites, es cuando se presume el principio de obligatoriedad. Se han creado instancias competentes para intervenir en las relaciones empleado trabajador, siendo esta los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

Uno de los ejemplos en donde impera la obligatoriedad, se puede mencionar: la entrega de bonificación anual para trabajadores del sector privado y público, pagadero en el mes de julio, el reajuste complementario del salario mínimo no pagado, y la indemnización no efectuada en casos de despido no justificado.

1.2.4 Principio de irrenunciabilidad de derechos

Este principio se encuentra claramente regulado en los artículos 106 de la Constitución de la República de Guatemala y Artículo 12 del Código de Trabajo.

Es claro y preciso este principio cuando manifiesta que una renuncia del trabajador a derechos laborales ya reconocidos, no lo podrá efectuar siendo nulas de pleno derecho todas aquellas tergiversaciones que impliquen renuncia de las garantías mínimas

al trabajador. Es decir, el trabajador no puede renunciar a los derechos y beneficios que le otorga la ley. Cuando indican que son nulas.

1.2.5 Principio de primacía de la realidad

Este Principio se funda en el hecho real de la existencia de la relación laboral subordinada hasta para dar por existente y perfecto el contrato de trabajo aún cuando no se haya suscrito por escrito ninguno o se haya tratado de disfrazar bajo cualquier otra denominación al existente. (Artículo 19 del Código de Trabajo).

1.2.6 Principio de igualdad

El fundamento de este principio se concreta en la prohibición que tiene el empleador de hacer discriminaciones dentro de las relaciones del trabajo por motivos de raza, sexo, edad, ciencias políticas o religiosas, condición social, etc. De esas fórmulas amplias de igualdad deriva el derecho a la no discriminación en el terreno laboral, es así como se constituye uno de los presupuestos básicos de la justicia social.

Este es uno de los principios fundamentales en cuanto a la diferencia que maneja el Ministerio de Educación con relación a sus diferentes renglones presupuestarios, principalmente en los renglones 021 y 011 en cuanto a las docentes en estado de gravidez, y la desigualdad que se maneja, en la cual viene a destacar el incumpliendo de uno de los principios básicos para lograr una estabilidad en los derechos fundamentales de las personas.

1.2.7 Principio de desigualdad o de capacidad

Este principio se encuentra desarrollado dentro de la normativa laboral, en relación a jornadas de trabajo, el trabajo de los menores de edad, las garantías establecidas para las mujeres en estado de gravidez y después del parto como lo es el pre y post natal.

El objeto de este principio es que a determinados grupos de trabajadores, por razones de su sexo, edad y capacidad física, no se les asigne por prohibición legal jornadas de trabajo nocturnas o demasiado extensas, trabajos pesados o peligrosos o especializados no acordes con su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral, fundamentalmente a los menores de edad y las mujeres en especial en estado de gestación

1.3 Elementos personales del derecho individual del trabajo

Los fundamentos del derecho individual de trabajo se basan en la reunión de elementos importantes que se dan en un ambiente laboral. Estas a su vez, vienen a ser importantes desde un punto de vista particular, ya que la singularidad de estos elementos, forman un todo en la expresión de derecho laboral.

Cuando se quieren interpretar dichos elementos, siempre existirán dos protagonistas importantes como lo son “el trabajador y el patrono” ya que de estas dos figuras depende la existencia de una relación laboral, y también la existencia de normas y derechos como también obligaciones, según el contrato que exista de por medio.

1.3.1 El trabajador

Según Guillermo Cabanellas de Torres; “el trabajador es el que cumple un esfuerzo físico o intelectual, con objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil, aun cuando no logre el resultado”.⁵

Doctrinalmente, y en términos generales, trabajador es toda persona que realiza un trabajo, a cambio de una remuneración económica.

“Se admite que trabajador es quien trabaja en relación de dependencia frente a un empleador, según ello, quien no trabaja en relación de dependencia no es trabajador”.⁶

La definición jurídica la encontramos en el Artículo 3 del Código de Trabajo que preceptúa, el trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo.

La parte trabajadora que en términos generales será la persona que efectúa un trabajo. Pero para tener un amplio conocimiento se puede interpretar desde varios puntos de vista indica en su definición como todo integrante de una determinada clase trabajadora y que se basa únicamente desde la perspectiva económica social.

⁵ Guillermo Cabanellas de torres, *Diccionario jurídico elemental*, (Nueva Edición actualizado y aumentado, editorial Heliastar Buenos Aires Argentina, 2001) p. 423

⁶ Luis Fernández Molina, *Derecho laboral guatemalteco*, (Edición 2000, editorial Oscar de León Palacios. Guatemala) p. 152.

También es posible definir al trabajador desde la modalidad de la prestación de sus servicios, como lo es:

- a) Trabajador independiente: la cual se interpreta como un derivado del elemento individualista, pero al no reconocerse como trabajador alguien que no dependa de un subalterno, ha trascendido este concepto para aquellas personas quienes son reconocidas como trabajadores, como los sindicatos, jubilados, entre otros;
- b) Trabajador por obra: este tipo de trabajador se refiere a los que se encuentran en un campo laboral de empresas constructoras o de ingeniería;
- c) El Trabajador ocasional o transitorio, Estas van a encajar dentro del trabajo por obra ya que es referido a las actividades normales de una empresa, tales como se mencionan en el tipo de trabajo anterior;
- d) Trabajadores sujetos a régimen especial: Este tipo de trabajo van a ser todos aquellos que se van a la agricultura, ganadería, el trabajo de mujeres, trabajo de menores de edad y el trabajo doméstico, que se sujetan a régimen especial por tener ciertas consideraciones, en la forma de trabajo.

Sobre este trato especial que se les otorga a las mujeres trabajadoras, manifiesta Benito Pérez, que:

“La ley faculta a la mujer a celebrar toda clase de contratos de trabajo, y no permite que se formule ninguna clase de trato discriminatorio en cuanto al sexo o estado civil, aunque éste se altere en el curso de la relación laboral.”⁷

Realiza un énfasis en cuanto al trato especial que recibe, y también con relación a la igualdad que debe existir en su contratación, esto específicamente en cuanto al comportamiento del patrono frente a sus empleadores y trato igualitario pero con especial trato por su estado y condición.

1.3.2 El patrono

Jurídicamente la definición de Patrono está regulada en el Artículo 2 del Código de Trabajo, “patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo”⁸. A diferencia del trabajador aquí puede ser, una persona física o una persona colectiva que utilice los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo.

Doctrinariamente, patrono es toda persona tanto natural como jurídica, y por cuya cuenta se ejecuta la obra o se presta el servicio que ha sido materia de contrato celebrado con el trabajador.

El término proviene de Patrón, que tiene como función el mando de la empresa que se encuentra a su cargo ejerciendo una función principal hacia todos los subalternos en la cual se hace una conjunción armónica entre el capital y el trabajo. Este concepto es

⁷ Benito Pérez, *Derecho de Trabajo*. Buenos Aires, Editorial Astrea De Alfredo y Ricardo De palma.172

⁸ Congreso de la República de Guatemala. *Código de Trabajo y otras leyes afines edición actualizada decreto 1441*. Guatemala 2014. 8

referido de los autores Rolando Echeverría Morataya en su libro derecho laboral, así como Luis Fernández Molina en su libro Derecho Laboral Guatemalteco.

El patrono es una de las figuras importantes para que exista una Relación Laboral. Y es allí en donde unimos las dos figuras patrono y trabajador que al formar dicha relación, se logra uno de los puntos más esenciales para poder reclamar un derecho u obligación, según sea el caso

1.3.3 Representantes del patrono

Los Representantes del patrono, que en términos de delegación se le conocerá como auxiliares del patrono, quienes tienen a bien, como su nombre lo especifica, realizar actividades para un patrono en condiciones propias de su investidura. A lo que podemos manifestar que la figura patronal, tiene alternativas para poder sustituirse cuando sea necesario. El Código de Trabajo en el Artículo 4 indica: Representantes del patrono,

“Son las personas individuales que ejercen a nombre de éste funciones de dirección o de administración, tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquél”.⁹

Los representantes del patrono en sus relaciones con los trabajadores, obligan directamente al patrono. Dichos representantes en sus relaciones con el patrono, salvo el caso de los mandatarios, están ligados con éste por un contrato o relación de trabajo.

⁹ Congreso de la República de Guatemala. *Código de Trabajo y otras leyes afines edición actualizada decreto 1441* (Guatemala 2014): p. 11

En tal virtud, las decisiones o disposiciones que adopte el representante del patrono ante el trabajador son vinculantes en la relación de trabajo continua y sus repercusiones deberá asumirlas el patrono sin poder en un momento determinado, alegar el no haber sido quien tomara una decisión que perjudique al trabajador.

Esto permite observar la magnitud de responsabilidades que representa el aceptar y ejercer el cargo de representante de patrono y a su vez la confianza que debe depositar un patrono sobre su representante a sabiendas de la vinculación de responsabilidades que les unirá jurídicamente.

1.3.4 El intermediario

La figura de intermediario dentro de la relación laboral ocasiona una figura de tercero en contrato. En términos sencillos, es la persona que contrata a un trabajador para que ejecute trabajos para un patrono que no es él; que ha sido contratado para el ejercicio de una obra, función o servicio.

En este sentido, el intermediario no queda exento de las responsabilidades por el cumplimiento de las funciones que ejecute el tercero en contrato. Es decir deberá responder solidariamente por las divergencias que suscitaren con ocasión del trabajo.

El Código de Trabajo regula: Intermediario “es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono”.¹⁰ Este último queda obligado solidariamente por la

¹⁰ Congreso de la Republica, *Código de Trabajo y otras leyes afines*, última edición, (Guatemala, 2012) p. 11.

gestión de aquel para con el o los trabajadores, en cuanto se refiere a los efectos legales que se deriven de la Constitución, del presente código, de sus reglamentos y demás disposiciones aplicables. No tiene carácter de intermediario y sí de patrono, el que se encargue por contrato, de trabajos que ejecute con equipos o capitales propios.

En su Tesis de Grado, el Abogado Osmani Palencia Arciniega, hace mención que,

“la figura de intermediario ha pasado a lo largo de la historia por cambios sustanciales que alteraron sus efectos y que han nutrido el contenido de la misma hasta llegar a ser lo que en la actualidad se le conoce. Uno de los primeros actos de la revolución francesa, fue prohibir la intermediación, pues la misma producía constantes quejas de parte de la clase trabajadora, pues mediante esa figura encargaba el patrono a un tercero que contrataba los servicios de trabajadores para que ejecutaran ciertos trabajos, el problema que se daba en aquel entonces es que el obrero no podía accionar, en caso de insolvencia de la persona que los contrataba, en contra del patrono sino solamente contra el intermediario.”¹¹

En nuestro derecho laboral guatemalteco se encuentra resuelto este problema pues regula la responsabilidad solidaria entre intermediario y el patrono en caso de insolvencia.

En cuanto a los efectos de la incorporación del trabajador a las órdenes del empleador, el Código de Trabajo regula que los representantes del patrono en sus relaciones con los trabajadores, obligan directamente al patrono;¹² y que el patrono queda obligado solidariamente por la gestión del intermediario para con el o los

¹¹ Osmani Palencia Arciniega, *La suspensión del contrato individual de trabajo como garantía al principio de estabilidad*. (Guatemala 2003)

¹² *Ibidem* 4.

trabajadores, en cuanto se refiere a los efectos legales, según los Artículos 4 y 5 respectivamente.

CAPÍTULO 2 EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

2.1 Definición

La definición del contrato de trabajo, ha merecido también y con independencia de las formulaciones de derecho positivo, una especial atención por parte de la doctrina. Según Pérez Botija lo define como: “Un acuerdo expreso o tácito, por el cual una persona realiza obras o presta servicios por cuenta de otra, bajo su dependencia, a cambio de una retribución¹³.”

Se entiende por contrato según el argentino Juan de Pozo “aquel por el cual una parte se obliga a trabajar en condiciones de subordinación o dependencia con otra mediante el pago de una remuneración”¹⁴

Mientras Bayón Chacón citado por el mismo autor propone como definición: “Contrato por el que una persona, a cambio de una remuneración, presta profesionalmente servicios a otra, transfiriéndole su resultado”.¹⁵ En esta definición se hace especial énfasis en la ajenidad del resultado o frutos del trabajo, como nota definitoria del contrato de trabajo, frente a otras definiciones que resaltan más el estado de dependencia o subordinación especialmente jurídica, de la prestación de servicios del trabajador.

¹³ Eugenio rez Botija, *Manual de Derecho del Trabajo Volumen 1*, Edición 1979, 121.

¹⁴ De pozo, Juan, *Derecho del trabajo*_(Argentina 2004), 567

¹⁵ *Ibídem*.

2.1.1 Otras definiciones del contrato individual de trabajo

Convenio obligatorio entre dos o más partes, relativo a un servicio, materia, proceder o cosa, el que tiene por objeto la prestación retribuida de servicios subordinados de índole económica, sean industriales, mercantiles o agrícolas. Aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una persona llamada patrono, empresario, empleador, da remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra denominada el trabajador.

El contrato es la expresión máxima del derecho de obligaciones, es un acto en virtud del cual dos o más personas se obligan entre sí a cumplir con una obligación ya sea de dar, hacer o no hacer una cosa, de ahí que surgen una gran variedad de contratos sin importar la rama del derecho en la que se creen.

La rama del derecho público en la cual se presenta la figura jurídica del contrato individual de trabajo es la del derecho de trabajo, entendido éste como el conjunto de normas jurídicas, principios, doctrinas e instituciones que regulan las relaciones que se dan entre patronos y trabajadores.

De modo que el vínculo jurídico y económico, tal y como lo establece la legislación laboral guatemalteca, que une a los patronos con sus trabajadores es el contrato individual de trabajo.

Se observa que el contrato de trabajo requiere como condiciones indispensables, para su validez: consentimiento, capacidad, objeto y causa lícita.

2.2 El consentimiento

El consentimiento debe ser libremente expresado por las partes, pues de lo contrario no habría contrato (Art. 1251 Cód. Civil). El consentimiento de las partes del contrato es la manifestación de su voluntad concurrente de celebrar un pacto, en este caso un contrato de trabajo; la formación de ese acuerdo consensual viene precedida de los llamados tratos preliminares, los cuales según este autor, se inician con la oferta de empleo en cualquier medio de comunicación como anuncios en la prensa, radio u otros.

Dentro del ámbito laboral, el consentimiento supone el concurso de una oferta de trabajo realizada por el empresario y la aceptación del trabajador; con ese acuerdo se constituye la relación jurídica laboral, eso significa que la formación de dicha relación es imposible en ausencia de la voluntad de ambas partes. “Con ello se deduce que los efectos y obligaciones derivados del contrato, comienzan a surtir sus efectos desde que se da el concurso del consentimiento de las partes¹⁶”

2.2.1 El objeto del contrato de trabajo

Consiste en el cumplimiento de la prestación de trabajo a cambio de una remuneración, según la categoría profesional del trabajador, si se la hubiese tenido en consideración al tiempo de celebrar el contrato (Art. 18 Código de Trabajo).

¹⁶ Marcos Fernández, Leodegario, *Derecho individual del trabajo*. 88, 89.

El principal objeto del contrato de trabajo además de la remuneración, es la relación que se declara entre patrono y trabajador, aun no existiendo contrato escrito, en este caso, a partir de la firma del contrato elaborado por el Ministerio de Educación, las docentes del renglón 021 en fecha citada, desde el momento en que plasman su firma en dicho contrato, quedan enlazados en una relación laboral.

2.2.2 Capacidad

Ahora bien en cuanto a la capacidad, en el Código de Trabajo, Artículo 31 preceptúa que:

“tienen también capacidad para contratar su trabajo, para percibir y disponer de la retribución convenida y, en general, para ejercer los derechos los menores de edad, de uno u otro sexo, que tengan catorce años o más”.¹⁷

Se encuentra regulada en la normativa legal laboral, que permite crear un soporte para todo aquel que exige sus derechos, siempre y cuando tenga la capacidad de accionar. En este sentido está muy claro que desde el momento en que se tenga la necesidad de trabajar, lo realiza sin ninguna dificultad.

2.2.3 Causa ilícita

En cuanto a la causa lícita, no podrá ser objeto del contrato de trabajo la prestación de servicios ilícitos o prohibidos. Aunque la nulidad del contrato no afectará al derecho del trabajador a percibir las remuneraciones e indemnizaciones que se deriven de la

¹⁷ Congreso de la República de Guatemala. *Código de Trabajo y otras leyes afines*. (Guatemala 2014) 21.

extinción del contrato por tal causa, de conformidad con las normas de esta ley y las previstas en los estatutos profesionales y las convenciones colectivas de trabajo (Art. 6 Código de Trabajo). Y así lo plasma el artículo 12 del código de trabajo, cuando se refiere a que serán nulos de pleno derecho....

En tal supuesto, y cualquiera que sea el acto o estipulación que al efecto concierten los terceros contratantes y la empresa para la cual los trabajadores presten o hayan prestado servicios responderán solidariamente de todas las obligaciones emergentes de la relación laboral.

De esta forma el legislador procura evitar toda maniobra fraudulenta en perjuicio del trabajador, tratando de precaver que sea víctima de empleadores insolventes.

2.3 Elementos del contrato individual del trabajo

Es necesario señalar que el contrato de trabajo contiene elementos esenciales tanto de existencia como de validez los cuales hacen que dicho contrato sea distinto de cualquier otro contrato de distinta naturaleza.

Para realizar un estudio profundo de los elementos esenciales del contrato individual de trabajo ha sido imprescindible definir previamente el contrato Individual de trabajo, tanto desde el punto de vista jurídico como doctrinario, así como sus características y de esa manera analizar por separado los elementos de que está compuesto.

2.3.1 Subordinación

Se han analizado diversas definiciones del Trabajo, no obstante, para el derecho laboral la que adquiere mayor relevancia

es la que rige el trabajo subordinado. La actividad del artista independiente o medico particular u otros profesionales independientes, están fuera del interés del Derecho laboral. Donde cese la subordinación, cesa la aplicación del derecho labor.

La naturaleza jurídica del contrato de trabajo está determinada por la subordinación y dependencia que se da en relación a quien realiza la obra o presta el servicio y aquel que lo recibe.

El elemento subordinación sirve para diferenciar la relación de trabajo de otras prestaciones de servicios; ese término es la consecuencia de una larga y fuerte controversia doctrinal y jurisprudencial.

El tratadista Guillermo Cabanellas indica que la subordinación,

“consiste en la limitación de la autonomía del trabajador al cual se encuentra sometido en sus prestaciones, por razón de su contrato y que proviene de la potestad del patrono o empresario para dirigir la actividad de la otra parte, en orden al mayor rendimiento y al mejor beneficio de la empresa¹⁸”

El concepto de relación individual de trabajo incluye el término subordinación para distinguir las relaciones regidas por el derecho del trabajo, de las que se encuentran reguladas por otros ordenamientos jurídicos.

Por subordinación se entiende, de una manera general, la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrono, en virtud de la cual está obligado el primero, en la prestación de sus

¹⁸ Luis Guillermo Cabanellas. *Contrato de Trabajo. Parte general*. Edición 2009. 235.

servicios, a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa.

Con el objeto de penetrar ahora en el problema de la relación de subordinación, debe establecerse que es una naturaleza jurídica:

“que se descompone en dos elementos: una facultad jurídica del patrono en virtud de la cual puede dictar los lineamientos, instrucciones u órdenes que juzgue conveniente para la obtención de los fines de la empresa; y una obligación igualmente jurídica del trabajador de cumplir esas disposiciones en la prestación de su trabajo”¹⁹.

No se trata de una subordinación y dependencia por la cual el trabajador quede a merced del arbitrio de cualquier actitud patronal, sino únicamente a aquellas que se deriven de la ley y la técnica para la mejor consecución de los resultados productivos, por cuanto el trabajador en todo caso está protegido por una serie de garantías que se configuran en la legislación laboral.

2.3.2 La estabilidad

Es un derecho y una característica esencial de todo contrato de trabajo, toda vez, que la estabilidad, contribuye a que el trabajador conserve su puesto de manera indefinida, salvo alguna eventualidad surgida a causa del trabajador, por ejemplo, que éste quiera renunciar de su cargo por mejoras salariales, por mejoras en su capacitación personal y profesional, y más.

¹⁹ Mario de La Cueva. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I.* 201,202, 203.

La excepción a estabilidad como elemento del contrato de trabajo se encuentra regulada en los artículos 78 y 79 del Código de Trabajo que establece:

“Son causas justas que facultan al patrono para dar por concluida una relación de trabajo por causas imputables al trabajador, sin que exista responsabilidad alguno para el patrono.”²⁰

Esta permanencia reviste extraordinaria importancia jurídica y desde el punto de vista económico social, para el patrono representa el mejor medio de conseguir un trabajador dependiente especialmente unido a la empresa y particularmente especializado en la labor profesional encomendada: para el trabajador significa la probabilidad de su propia seguridad, una ocupación duradera y cierta garantía para el sostenimiento propio y de su familia.

En la estabilidad del empleo hay un interés social y un interés económico no solamente privativo del patrono y del trabajador, sino que alcanza la propia producción.

Esto implica que tanto el patrono como el trabajador se encuentran en un estado de permanencia y de duración en donde ambos se sienten comprometidos para que la actividad laboral sea un éxito.

El trabajador al perder su empleo se encuentra sin rendir el fruto que corresponde a la actividad desplegada en una situación normal y pesa por tanto, en forma directa sobre la sociedad. Debe distinguirse entre estabilidad en el empleo, que se refiere a la

²⁰ Congreso de la República de Guatemala. *Código de trabajo y otras leyes afines*
Última Edición Decreto 1441. Guatemala 2014.46

subsistencia del contrato de trabajo, mientras la empresa continúe y estabilidad en la función que se relaciona con el mantenimiento de las mismas condiciones en la prestación de los concretos servicios exigidos al obrero o empleado.

2.3.3 La profesionalidad

Según Cabanellas “la profesionalidad, es una condición inherente al trabajador en cuanto presta los servicios propios de un empleo, facultad u oficio”²¹

Se encuentra caracterizado el contrato de trabajo de este elemento, toda vez, que el patrono tuvo que solicitar al trabajador, cierta capacidad para el desempeño de dicho trabajo, sin el cual no hubiera sido posible la contratación.

Como regla general la profesionalidad no existe en todos los contratos de trabajo, sino más bien esta se da con ocasión de la prestación del servicio derivado del contrato laboral, mientras el trabajador reúna condiciones técnicas exigibles para la prestación del servicio que se trate, por ejemplo, no puede contratarse a un practicante de medicina como médico de un sanatorio.

La profesionalidad consiste además, en cuanto se estime que aquella la reviste el trabajador y que no es tal sino quien vive prestando para otro su actividad profesional a cambio de un salario, quien se dedica accidentalmente y para ganar una cierta suma de dinero.

²¹ Guillermo Cabanellas de Torres. *Diccionario Jurídico Elemental*. (Guatemala 2004) 323.

La profesionalidad ofrece una útil aplicación como elemento particular del contrato de trabajo, pues con su exigencia se elimina la posibilidad de considerar al trabajador a quien por causa de amistad o de buena vecindad presta un trabajo. Tal actividad que en ocasiones, puede llegar a ser más o menos permanente en condiciones de subordinación.

2.3.4 Ausencia de riesgo

La ausencia de riesgo ha sido elemental en la evolución del Derecho de Trabajo, tenemos como antecedente que el 17 de febrero de 1947, se promulga el primer Código de Trabajo en Guatemala y entra en vigor el uno de mayo del mismo año, el gobierno en turno responde por una parte a las demandas de los trabajadores.

Para comprender mejor en contexto acerca de la ausencia de riesgo en la historia de Guatemala, es importante revisar el gobierno del Doctor Juan José Arévalo quien tomó el poder en mayo de 1945, donde estableció prioridades como la reforma agraria, protección del trabajo, un sistema educativo mejor y consolidación de la democracia política.

No había fuentes de trabajo y las únicas se encontraban en compañías propiedad de extranjeros, el salario del campesino era muy bajo, se localizaba de cinco a veinte centavos, de dólar al día. El Congreso de Guatemala aprobó la primera ley de seguridad social en octubre de 1946, la misma revolucionó la relación entre los obreros, empleados y gobierno, les dio derechos como condiciones de trabajo sin riesgo, compensación

por accidentes, beneficios de maternidad, educación básica y atención sanitaria.

En tal virtud, entendemos ausencia de riesgo como parte de las garantías que todo trabajador debe gozar acorde al tipo de trabajo que desempeña.

Ésta ausencia consiste en la garantía que el trabajador debe tener al realizar el trabajo adecuada y eficazmente, los riesgos son asumidos directamente por el patrono, al momento de ocasionar un accidente, este no es imputable al trabajador, si se considera que no se tomaron en cuenta los riesgos y prevenciones para evitar que se produzcan en un centro de trabajo y que el patrono tiene la obligación de contar con el mobiliario y equipo necesario para realizar eficientemente la tarea encomendada como trabajo, a la persona del trabajador.

En este rubro también conviene hacer relación a la función que ocupa el seguro social del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en el caso de los trabajadores, y que constituye para el patrono emplear a los trabajadores cubriendo también lo relativo al seguro social y en caso no cuenten los trabajadores con seguro social, es obligación del patrono hacerse cargo de los gastos en que se haya incurrido por causa del accidente de trabajo ocurrido.

Para Guillermo Cabanellas “Riesgo es contingencia, probabilidad o proximidad de un daño”²². Esta obligación no la encontramos taxativamente en la definición legal de contrato individual de trabajo. Es importante hacer énfasis en que uno de

²² *Ibíd.*

los principios propios del derecho de trabajo es: tutelaridad de los trabajadores, destinado a proteger a la parte débil en la relación laboral, en tal virtud corresponde al patrono asumir y responsabilizarse por minimizar los riesgos a que estuviere sujeto el trabajador.

2.3.5 Remuneración o salario

La Ley guatemalteca regula en el Artículo 88 del Código de Trabajo que el Salario o sueldo “es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos.”²³ Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por éste. El cálculo de esta remuneración, para el efecto de su pago, puede pactarse:

- a. Por unidad de tiempo (por mes, quincena, semana, día u hora);
- b. Por unidad de obra (por pieza, tarea, precio alzado o a destajo), y
- c. Por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono; pero en ningún caso el trabajador deberá asumir los riesgos de pérdidas que tenga el patrono.

Ante ello cabe resaltar que además de constituirse como un elemento del contrato de trabajo, entorno al salario gira la vitalidad de éste contrato, puesto que el pago del Salario es un

²³ Congreso de la República de Guatemala. *Código de trabajo, decreto número 1441*. Edición 2012. 83.

imperativo Legal, al preceptuar que el patrono “debe pagar”, no brindándole opción al patrono a considerar otras opciones, de lo contrario ya estaríamos frente a una arbitrariedad contra el trabajador.

Cuando la ley establece que el trabajador recibirá una retribución a cambio de sus servicios personales prestados a su patrono, se refiere al salario o sueldo como lo preceptúa el Artículo 88 del Código de Trabajo, el cual lo define como la retribución que el patrono debe pagar al trabajador por del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente. Siendo esta norma de carácter preceptiva y por ende imperativo, si la retribución es inexistente, el carácter del trabajo pasaría a ser voluntario y quedaría fuera del alcance del Derecho de Trabajo o pasaría a ser un trabajo forzoso el cual está prohibido por el ordenamiento jurídico laboral.

El Artículo uno del Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la protección del salario ratificado por Guatemala el 13 de febrero de 1952, establece que,

“El termino salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo escrito o verbal, por el trabajo que éste último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar.”²⁴

²⁴ Organización Internacional de trabajo, *Convenio sobre la protección del salario*, No. 95 32ª reunión. Ginebra 1952. 2

Por tal motivo, si alguno de estos elementos faltaren en un contrato de trabajo, se estaría en presencia de un contrato civil o bien si un contrato civil reúne estos elementos dejaría de ser civil para convertirse en uno de trabajo, tal y como lo refiere la legislación laboral guatemalteca, sea cual fuere su denominación; asimismo se integraría un sexto elemento, el subjetivo, en donde las partes contratantes se convertirían en patrono y trabajador.

2.3.6 Sueldo

Según Guillermo Cabanellas literalmente dice que

“El sueldo es un nombre de distintas monedas antiguas, que valían una vigésima parte de una libra. Remuneración mensual o anual asignada a un individuo por el desempeño de un cargo o empleo profesional.”²⁵

Se refiere a la remuneración regular asignada por un cargo o servicio profesional. Puede decirse que el trabajador, recibe un sueldo a cambio de poner su fuerza laboral a disposición del empleador. Esta denominación también es conocida por el pago que realiza el Estado a sus empleados.

2.4 Características del contrato de trabajo

Dentro de las características del contrato encontramos:

- Es consensual, porque basta el consentimiento de las partes para que el contrato se perfeccione; para que el contrato sea eficaz

²⁵ Guillermo Cabanellas de Torres. *Diccionario Jurídico Elemental*. Duodécima Edición. 1994. 373.

no necesita otras formalidades como los contratos reales que además del consentimiento se requiere la entrega de la cosa.

- Es bilateral, porque ambas partes contratantes, se obligan recíprocamente, una a prestar su fuerza de trabajo y la otra a pagar un salario, o sea que, se derivan obligaciones principales para las dos partes.
- Es oneroso, porque implica una prestación mutua de contenido económico, es decir que cada parte recibe algo, el trabajador recibe el pago del salario y el patrono la prestación de los servicios.
- Es personal, *intuito personae*, porque se celebra entre los propios interesados en la contratación, al patrono le interesa que el trabajador conozca el oficio y posea las aptitudes necesarias para el trabajo a desempeñar, motivos por los cuales lo contrata a él y no a otra persona.
- Es nominado por el ordenamiento legal guatemalteco como contrato individual de trabajo.

2.5 Efectos del contrato individual del trabajo

Toda institución jurídica al momento de exteriorizar sus razones, producen determinados efectos.

En el contrato individual de trabajo, no es la excepción, ya que en este caso no solo produce efectos sino que permite conjugar fines de la regulación del trabajo. Por lo que a continuación se describirán efectos del contrato de trabajo y aspectos que le hacen distinto de otro contrato.

2.5.1 Derechos, obligaciones y prohibiciones del trabajador

A continuación se realiza un pequeño análisis de los derechos y deberes así como prohibiciones del trabajador en el entorno laboral, los cuales determinan un conocimiento concreto y profundo del trabajador según lo que indican las normas legales.

2.5.1.1 Derechos del trabajador

Es un conjunto de normas jurídicas que regulan la relación entre patrono y trabajador con motivo de una prestación de servicios.

Dentro de la relación laboral existen derechos que vienen a otorgarle al trabajador o trabajadora la efectiva garantía del cumplimiento de las condiciones mínimas en la prestación del trabajo tal como:

- a. Derecho de trabajo: garantía contra el paro y determinación de las causas de despido.
- b. Derecho en el trabajo: Reglamentación de las condiciones de trabajo, leyes protectoras y jornadas.
- c. Derecho del trabajo: Salario y contrato individual de trabajo.
- d. Derecho después del trabajo: Prevención social, jubilaciones e indemnización.
- e. Derecho colectivo de trabajo: Sindicatos, convenios, pactos colectivos, conflictos, conciliación y arbitraje.

2.5.1.2 Obligaciones del trabajador

El trabajador es aquel que reconoce una relación de subordinación con respecto a su empleador, por la cual debe cumplir las instrucciones dadas por él, dentro del acuerdo laboral pactado, siempre que estas órdenes sean razonables, debe desempeñar sus tareas fervientemente, cumpliendo el horario, con una buena actitud, diligente y honrada.

Los derechos y obligaciones de los trabajadores son los que se derivan del contrato de trabajo, por su naturaleza y características, y las disposiciones que tiene la legislación laboral aplicable. Tratándose de trabajadores del sector privado, las obligaciones de los patronos contenidas en el artículo 61 del Código de Trabajo, son parte de los derechos de esos trabajadores; de los trabajadores del sector público, los contenidos en el artículo 61 de la Ley de Servicio Civil y demás leyes aplicables.

De conformidad con el Código de Trabajo, los derechos y obligaciones son aplicables tanto a hombres como a mujeres, respecto al trabajo, aunque resulta importante hacer mención de algunos derechos inherentes con exclusividad a la mujer trabajadora, objeto del presente trabajo de investigación, entre los cuales se encuentran:

1. El trabajo que realice la mujer, debe ser adecuado a la edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral. Art. 147 del Código de Trabajo.

2. Amerita una protección especial en el caso del trabajo que realiza la mujer menor de edad. Art. 148 del Código de Trabajo.
3. Tiene derecho a gozar de un descanso retribuido con el ciento por ciento de su salario durante los 30 días que precedan al parto y los 54 días siguientes, los días que no pueda disfrutar antes del parto, se acumularán para ser disfrutados en la etapa post parto, de tal manera que la madre trabajadora goce de 84 días efectivos de descanso durante ese periodo. Art. 152 del Código de Trabajo. sin exclusión alguna.
4. Derecho que surge al momento de una adopción, que tenga el mismo derecho del que goza la mujer cuando da a luz, es decir, que se le otorgue una licencia post parto para que ambos, el menor adoptado y la madre trabajadora adoptante, gocen de un período de adaptación. Art. 152 inciso f del Código de Trabajo.
5. En la época de lactancia puede disponer en el lugar donde trabaja de media hora dos veces al día durante sus labores con el objeto de alimentar a su hijo.
6. Podrá además, acumular las dos medias horas a que tiene derecho y entrar una hora después del inicio de la jornada o salir una hora antes de que éste finalice, con el objeto de alimentar a su hijo o hija. Dicha hora deberá ser remunerada y el

incumplimiento por parte del patrono da lugar a la sanción correspondiente para el empleador. Art. 153 del Código de Trabajo.

7. Derecho a gozar del período de lactancia que es de 10 meses después del día que retorne a sus labores. Art. 153 del código de trabajo. Y se extenderá no más de doce meses solo que sea por orden médica, según el reglamento para el goce del período de lactancia materna emitida en su artículo 2 y 4 del presente reglamento.
8. Derecho a que cuando el patrono tiene en el centro de trabajo más de 30 trabajadores, acondicionar un local con el propósito de que las madres alimenten sin peligro a sus hijos o hijas menores de tres años y que puedan dejarlos allí mientras laboran, como sucede en el caso del funcionamiento de las guarderías. Art. 155 del Código de Trabajo.

2.5.1.3 Prohibiciones que se dan dentro de una relación laboral para la trabajadora

Así mismo la normativa legal guatemalteca establece las obligaciones que todo trabajador o trabajadora debe cumplir dentro de una relación laboral, obligaciones que permiten mantener una balanza dentro de la relación laboral encontrándose dentro de ellas:

- No podrá abandonar el trabajo sino presenta un certificado médico en que conste que el parto se va a

producir probablemente dentro de cinco semanas contadas a partir de la fecha de su expedición o contadas hacia atrás de la fecha aproximada que para el alumbramiento se señale.

- No percibir salario alguno cuando se compruebe que la trabajadora se dedica a otras labores remuneradas, cuando existe la obligación del pago del salario durante los días de descansos anteriores y posteriores al parto ya que se destina al reposo de la trabajadora.

Así lo manifiesta Santiago Barajas Monte de Oca, en cuanto al trato especial que se le tiene a la trabajadora por sus diferentes condiciones a diferencia del hombre.

“Es indudable que el comportamiento maternal exige el trato diferente en beneficio de la mujer trabajadora; primero, por su estado de salud, pues si cuando era soltera debe cuidar aspectos fisiológicos muy respetables, al encontrarse obligada al desempeño de determinadas actividades, no anormales pero si de cuidado personal, como es el embarazo y la lactancia, ello obliga a la vez a un tipo de diferentes cuidados”²⁶

2.5.2 Derechos, obligaciones y prohibiciones del patrono

Los derechos y obligaciones de los patronos son los que se derivan del contrato de trabajo, por su naturaleza y características, y las disposiciones que tiene la legislación laboral aplicable. Tratándose de patronos del sector privado, las obligaciones de los

²⁶ Santiago Barajas Monte de Oca. *Contratos Especiales. Universidad autónoma de México* (México, 1992), 221.

trabajadores contenidas en el artículo 63 del Código de Trabajo, son parte de los derechos de esos patronos; del patrono Estado, los contenidos en el artículo 64 de la Ley de Servicio Civil y demás leyes aplicables.

Son prohibiciones para el patrono en relación a la madre trabajadora las siguientes:

- Respecto a lo que indica el Artículo 151 del Código de Trabajo literalmente: “a) Anunciar por cualquier medio, sus ofertas de empleo, especificando como requisito para llenar las plazas el sexo, raza, etnias y estado civil de la persona, excepto que por la naturaleza propia del empleo, éste requiera de una persona con determinadas características. En este caso el patrono deberá solicitar autorización ante la Inspección General de Trabajo y la Oficina Nacional de la Mujer.”²⁷
- Hacer diferencia entre mujeres solteras y casadas con responsabilidades familiares, para los efectos del trabajo.
- Despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o período de lactancia, quienes gozan de inamovilidad. Salvo que por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 177 de este código.

En este caso el patrono no cumpliera con la disposición anterior, la trabajadora podrá concurrir a los tribunales a ejercitar su derecho de reinstalación en el trabajo que venía desempeñando y

²⁷ Congreso de la República de Guatemala, *Código de trabajo y otras leyes afines*, decreto número 1441. Guatemala 2004. 73

tendrá derecho a que se le paguen los salarios dejados de devengar durante el tiempo que estuvo sin labores.

- Para gozar de la protección relacionada con el inciso que antecede, la trabajadora deberá darle aviso de su estado al empleador, quedando desde ese momento provisionalmente protegida y dentro de los dos meses siguientes deberá aportar certificación médica de su estado de embarazo para su protección definitiva.
- Prohibir que las mujeres embarazadas ejecuten trabajos que requieren esfuerzo físico considerable durante los tres meses anteriores al alumbramiento.
- Cuando el patrono incumple con algunas garantías que la ley otorga a los y las trabajadoras que gozan de inamovilidad por mandato legal, surge la figura de la Reinstalación.

2.5.2.1 Reinstalación

Esta es una figura laboral que se refiere al derecho de que gozan las trabajadoras que por disposición legal no pueden ser removidas de sus labores y si el patrono incumple tal prohibición gozan del derecho a que se les coloque en el puesto que ocupaba anteriormente al despido.

El caso de la mujer que se encuentra en estado de gravidez o este gozando de su periodo pre y post natal, existe prohibición del patrono para despedirla, y en todo caso lo hiciere, la trabajadora tiene derecho de emplazarlo ante los tribunales de trabajo y previsión social, pidiendo su reinstalación.

El Artículo 151 en el inciso c) del Código de Trabajo establece al respecto:

“Se prohíbe a los patronos, despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o período de lactancia, quienes gozan de inamovilidad. Salvo que por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 177 del Código de Trabajo”.²⁸

En este caso, el patrono debe gestionar el despido ante los tribunales de trabajo para lo cual deberá comprobar la falta y no podrá hacer efectivo el mismo hasta no tener la autorización expresa y por escrito del tribunal.

Así mismo lo manifiesta Santiago Barajas Monte de Oca en su libro los contratos especiales, en relación a la mujer en estado de gestación.

“Al quedar embarazada la mujer que trabaja, su estado físico se altera en varios sentidos, con patente disminución de su resistencia. Puede continuar con la ejecución de sus labores ordinarias por mayor o menor tiempo antes del parto, pero la aparición de naturales trastornos exigen se tomen precauciones, siendo lo más aconsejable sean suspendidas las labores”²⁹

Es importante tomar en cuenta que no es una simple inamovilidad la que se le exige, porque no solo está en juego su vida si no también el que está por nacer. De igual

²⁸ Congreso de la República de Guatemala, *Código de Trabajo y otras leyes afines edición actualizada decreto 1441 Guatemala 2014*, 73.

²⁹ Santiago Barajas Monte de Oca, *Contratos Especiales*. (México 1992) p. 221

forma Santiago Barajas deja muy claro que es una situación de riesgo y que no debe tratarse como cualquier enfermedad leve, sino como algo que puede provocar hasta la muerte.

“Se ha comprobado que el esfuerzo reiterado sin la correcta atención médica, trae aparejadas recurrencias lesivas a veces permanentes e incurables. La complementación de un periodo de descanso a esto obedece y no a la simple naturaleza del trabajo”³⁰

Deja entre dicho que la trabajadora debe cumplir su periodo pre y post natal para no tener riesgos, situación en la que algunas empleadas no cumplen con este periodo ya sea por desconocimiento de la ley o porque los patronos en su grado de superioridad las amenazan y no lo permiten. En este caso Santiago Barajas deja de manifiesto que todo patrono es responsable de sus actos en cuanto al cumplimiento de sus funciones y entre sus obligaciones, el de proteger la integridad física e intelectual de sus trabajadores, siendo uno de ellos el estado de gestación en las mujeres trabajadoras.

“En caso el patrono no cumpliera con la disposición anterior, la trabajadora podrá concurrir a los tribunales a ejercitar su derecho de reinstalación en el trabajo que venía desempeñando y tendrá derecho a que se le paguen los salarios dejados de devengar durante el tiempo que estuvo sin laborar”³¹

³⁰ *Ibíd.*

³¹ *Ibíd.*

2.5.3 Nulidad de los contratos individuales de trabajo

Nuestro Código de Trabajo regula en el Artículo 22, que en todo contrato individual de trabajo deben entenderse incluidos por lo menos, las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores la constitución, del mismo Código, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o de previsión social; siendo nulos aquellos contratos que contengan estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo. (Artículos 12 del Código de Trabajo y 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala).

Al analizar el Código Civil, Decreto Ley 106, se preceptúa que ante la presencia de Error, dolo o violencia, eminentemente deberá considerarse la relación contractual: nula.

El error consiste en el falso conocimiento de una cosa. Para el Código Civil en su Artículo 1,258, el error es causa de nulidad cuando recae sobre la sustancia de la cosa que le sirve de objeto o sobre cualquier circunstancia que fuere la causa principal de la declaración de voluntad, en este caso sobre el trabajo.

En la doctrina es conocida como *error in negocio* que sucede cuando recae sobre el propio negocio jurídico, sobre la naturaleza y efectos del mismo, ocurre cuando una persona celebra un contrato determinado cuando en realidad está celebrando otro de distinta naturaleza.

Este vicio del consentimiento dentro del ámbito laboral es de difícil admisión, ya que el Artículo 18 del Código de Trabajo señala que cualquiera sea la denominación que se le dé al contrato de trabajo, si en él mismo se da la prestación de servicios por cuenta ajena y bajo la dirección inmediata de otro a cambio de una retribución, el contrato de trabajo existe y aunque se dé la circunstancia de que el contrato se ajuste en un mismo documento con otro contrato de índole diferente o en concurrencia con otro u otros, esto no le hace perder su naturaleza y por lo tanto le son aplicables las disposiciones del Código de Trabajo.

Por otra parte, *el dolo*, según el Artículo 1,261 del Código Civil, “es toda sugestión o artificio que se emplee para inducir a error o mantener en él a alguna de las partes”.³²

El dolo suele darse en la contratación laboral con frecuencia, en hechos como la de hacer firmar con engaño al trabajador un documento como simple trámite, cuando en realidad encubre una renuncia de derechos; en el caso del trabajador, cuando éste aporte documentos falsos para acreditar una cualificación profesional de la cual carece y la misma sea determinante para su contratación o incluso engañar sobre su edad, son algunas manifestaciones del dolo laboral.

Mientras que la violencia o intimidación es, en sentido estricto, el constreñimiento ejercido por una persona sobre otra para que emita una declaración de voluntad.

El Código Civil en su Artículo 1,265 indica que, debe ser tal,

³² Gobierno de la República de Guatemala, *Código Civil. Decreto ley 106*. Editorial: Centro de Estudios de Derecho. Guatemala 2000, 205.

“Esa violencia o intimidación, que produzca una impresión profunda en el ánimo de una persona razonable y le inspiren el temor de exponer su persona o su honra o la de su cónyuge o conviviente de hecho, ascendientes, descendientes o hermanos, a un mal grave o a la pérdida considerable de sus bienes.”³³

A manera de ejemplificar la violencia a la que alude la Ley, se podría mencionar que sucede cuando un trabajador por alguna razón conoce información confidencial sobre el empleador, misma que podría devenir en perjudicial para éste, y el trabajador amenaza con divulgarla si no lo contrata.

En cuanto a la violencia física se menciona el caso que se escucha muy a menudo en medios de comunicación, cuando grupos de pandillas también conocidas como maras, extorsionan a algunos empleadores utilizando la violencia física contra ellos o su familia con el fin de que preste su consentimiento para que alguno de sus miembros trabaje con ellos, por diversas razones, lo cual se considera que se ejerce una violencia moral cuando amenazan al patrono con hacerle daño físico y ante la negativa de éste, esa violencia moral pasa a ser física cuando llevan a cabo sus amenazas.

2.5.4 La simulación

Según 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 cuando existe un acto secreto que es verdadero, y cuando el acto falso que se ejecuta para ser conocido por terceros, las cuales

³³ Organismo Ejecutivo de Guatemala, *Código Civil decreto 106*. Guatemala 2012. 215

declaran falsamente lo que en realidad no ha pasado o se ha convenido entre ellas.

Al respecto 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 sirve como instrumento para engañar a terceros”³⁴

El Código Civil con respecto a la simulación expresa en el Artículo 1,284 que la misma tiene lugar:

1. cuando se encubre el carácter jurídico del negocio jurídico, dándose la apariencia de otro de distinta naturaleza;
2. cuando las partes declaran o confiesan falsamente lo que en realidad no ha pasado o se ha convenido entre ellas; y
3. cuando se constituyen o transmiten derechos a personas interpuestas para mantener desconocidas a las verdaderamente interesadas.³⁵

Por tal efecto se puede manifestar que cuando un patrono a fin de burlar la legislación laboral, prácticamente se le está realizando una imposición a un trabajador dependiente de una firma que realice en un contrato mediante el cual se declara la existencia de una relación autónoma. Así mismo puede decirse que existe una voluntariedad para la

³⁴ Rogina Villegas, Rafael, *Compendio de derecho civil III, Teoría General de las Obligaciones*. Guatemala 1999, 438.

³⁵ Gobierno de la República de Guatemala, *Código Civil, decreto ley 106*. Editorial Centro de Estudios de Derecho Guatemala 2000, 210.

realización de un acto simulado, ocultando un acto secreto que corresponde a la verdadera pero confidencial voluntad de las partes, ya que en el caso del contrato laboral se puede observar la superioridad del patrono que utiliza su situación económica frente a la otra persona que tiene la necesidad de trabajar

Es por ello que se pretende determinar que tales situaciones se califican como fraude a la ley en una forma indirecta a la aplicación de una ley imperativa.

CAPÍTULO 3 SUSPENSIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

3.1 Definición.

Al considerar que el contrato de trabajo es de tracto sucesivo y por lo consiguiente supone su prolongación en el tiempo, no sería algo fuera de lo común que una de las partes en determinado momento no se encuentre en condiciones de continuar cumpliendo con su respectiva obligación. El Doctor Mario de la Cueva indica que:

“La suspensión de las relaciones individuales de trabajo es una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y para el patrono, cuando adviene alguna circunstancia distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo”³⁶

Así mismo el tratadista Mario Deveali establece que “La prestación del trabajo puede sufrir una pausa más o menos larga, sin que ello determine la conclusión del vínculo jurídico”³⁷ la cual determina que la opinión de diferentes juristas del derecho, creen conveniente la existencia de una suspensión que no significa específicamente la pérdida de un empleo, sino que existen causas justificables que pueden crear un respaldo en su trabajo.

³⁶ De la Cueva, Mario, *Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. 11va. Ed. México 1990 234.

³⁷ De Veali, Mario, *Tratado de Derecho de Trabajo*. Buenos Aires Argentina, 1990. 556.

Esto considerando que como personas, estamos sujetas a efectos por cuestiones sociales, familiares, físicas, económicas, entre otros, y por lo consiguiente el trabajador no pueda cumplir con las responsabilidades pactadas en el contrato de trabajo y por su puesto paralelamente podría darse el caso que el patrono se le presenten impedimentos que determinen la causa de interrumpir sus responsabilidades como sujeto activo dentro de la relación laboral.

La suspensión del contrato de trabajo supone la interrupción temporal de la prestación laboral sin que por ello se extinga el contrato entre el patrono y el trabajador; conlleva el cese temporal de las principales obligaciones de las partes: prestación del trabajo y la remuneración del mismo.

Por suspensión del contrato se entiende la cesación temporal no periódica de la prestación de servicios, no es retribuable por el empresario, en los casos legalmente previstos. Según sea el caso, la suspensión del contrato tan sólo comporta la exoneración de trabajar y remunerar el trabajo, dejando vigentes los demás efectos del contrato.

Alonso Olea afirma: “el contrato de trabajo consiente períodos, a veces largos de suspensión de efectos en los que el contrato tiene como una vida latente, para reanudar su plena efectividad posteriormente”³⁸

Esta precisión es acertada en cuanto destaca que no es el contrato de trabajo el que se suspende, sino que son sus efectos los que quedan transitoriamente suspendidos.

³⁸ Alonso García, Manuel, *Derecho del trabajo*, 3ra. Ed. 2011. 118.

El contrato de trabajo sobrevive, no muere; lo que ocurre es que durante cierto tiempo no produce sus efectos principales o, mejor dicho se suspenden los efectos principales del contrato para ambas partes, la obligación de prestar servicios en el trabajador y la obligación de pagar el salario en el empleador, sin que desaparezcan las restantes obligaciones y efectos. Por el contrario, ellas se mantienen potencialmente prontas para que una vez concluida la causa de la suspensión, el contrato recobre su normalidad, renaciendo plenamente el vigor de todas las obligaciones de las partes y recuperando la plenitud de sus consecuencias.

El Código de Trabajo en su Artículo 65 establece:

“Hay suspensión de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral deja o dejan de cumplir parcial o totalmente, durante un tiempo, alguna de sus respectivas obligaciones fundamentales (prestación del trabajo y pago del salario), sin que por ello terminen dichos contratos ni se extingan los derechos y obligaciones que emanan de los mismos.”³⁹

Es evidente que el Derecho de Trabajo procura garantizar la estabilidad en el trabajo hacia el empleado de tal modo que la relación de trabajo no termina, si no se detiene temporalmente con la certeza para ambas partes que superada la situación que ocasionó dicha detención temporal, se reanuda el vínculo laboral que los une desde el pactado contrato de trabajo.

³⁹ Congreso de la República de Guatemala. *Código de Trabajo y otras leyes afines edición actualizada decreto 1441*. Guatemala 2014.

3.2 Diferencia entre terminación y suspensión de los contratos de trabajo

Es importante analizar la diferencia entre la terminación y suspensión de los contratos de trabajo.

Por una parte vemos que la suspensión de trabajo, es la interrupción temporal de la prestación del servicio o ejecución de la obra, pero que ésta interrupción ocasionada por causas económicas, sociales, familiares o de otra índole, no dan cabida a la finalización de la relación laboral, sino que una vez superada la causa que motivó la interrupción, se reanudarán las labores originales sin que ésta represente una nueva relación de trabajo.

Por otra parte, la terminación del contrato de trabajo representa la finalización de la relación laboral, del vínculo que les une como patrono y trabajador. El derecho de dar por terminado el contrato de trabajo sin justa causa no lo puede ejercer el patrono durante la vigencia de la suspensión individual, parcial o total. Con justa causa, lo puede hacer en cualquier momento. El trabajador sí puede dar por terminado su contrato de trabajo, sin justa causa, durante la vigencia de la suspensión, siempre que dé el aviso previo de ley, y con justa causa omitiendo este, según las definiciones del Artículo 69 del Código de Trabajo guatemalteco.

Hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral le ponen fin a ésta, cesándola efectivamente, ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra, o en que ocurra lo mismo, por disposición de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos, como lo regula el Decreto 1441 en su Artículo 76.

Las características de la suspensión de trabajo son:

- El cese o interrupción temporal de la relación de trabajo;
- Conserva las relaciones laborales ;
- Deja intactos todos los derechos para ambas partes , y
- Se establece por causas fijadas por la ley o el contrato.

3.3 Efectos de la suspensión de relación de trabajo

La no contraprestación de trabajo y pago entre los sujetos de la relación laboral, a excepción del caso de prisión, cuando el trabajador obtuviere reforma del auto de prisión provisional o sentencia absolutoria, lo que obliga al patrono a pagar, si se cumplen los demás presupuestos que alude al Artículo 68 del Código de Trabajo.

Así mismo como otros efectos puede hacerse mención que para los casos de suspensión individual total o parcial, durante dicho plazo los patronos no podrán dar por terminados los contratos de trabajo sin causa justa. Con causa justa, lo pueden hacer en cualquier momento.

3.4 Clases de suspensiones de la relación de trabajo

Hay suspensión de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral deja o dejan de cumplir parcial o totalmente, durante un tiempo, alguna de sus respectivas obligaciones fundamentales (prestación del trabajo y pago del salario), sin que por ello terminen dichos contratos ni se extingan los derechos y obligaciones que emanen de los mismos, según lo preceptuado en el Artículo 65 del Decreto 1441.

En tal virtud hay dos tipos de suspensión a saber: la suspensión individual y la suspensión colectiva.

3.5 Suspensión individual

3.5.1 Suspensión individual parcial

Dentro de las mismas encontramos su regulación en el Código de Trabajo en sus Artículos 66 y 67 aduciendo que son causas de suspensión individual parcial de los contratos de trabajo: Artículo 66:

- a. Las licencias, descansos y vacaciones remuneradas que impongan la ley o los que conceda el patrono con goce de salario;
- b. Las enfermedades, los riesgos profesionales acaecidos, los descansos pre y post-natales y los demás riesgos sociales análogos que produzcan incapacidad temporal comprobada para desempeñar el trabajo;
- c. La obligación de trabajo sin goce de salario adicional que impone el Artículo 63, inciso e) (siniestro o riesgo inminente)

Artículo 67. En los casos previstos por los incisos a) y b) del Artículo anterior, el trabajador queda relevado de su obligación de ejecutar las labores convenidas y el patrono queda obligado a pagar el salario que corresponda.

En los casos previstos por el inciso b) del Artículo anterior, si el trabajador está protegido por los beneficios del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), correlativos a los riesgos sociales que en dicho inciso se enumeran, el patrono debe pagar únicamente las cuotas que ordenen los reglamentos emitidos por el Instituto.

En los casos previstos por el inciso b) del Artículo anterior, si el trabajador no está protegido por los beneficios correlativos del Instituto que menciona el párrafo precedente, o si la responsabilidad del patrono no está fijada en otra forma por las disposiciones legales, la única obligación de este último es la de dar licencia al trabajador, hasta su total restablecimiento, siempre que su recuperación se produzca dentro del plazo indicado, y de acuerdo con las reglas siguientes:

- a. Después de un trabajo continuo mayor de dos meses y menor de seis, le debe pagar medio salario durante un mes;
- b. Después de un trabajo continuo de seis o más meses pero menor de nueve, le debe pagar medio salario durante dos meses; y
- c. Después de un trabajo continuo de nueve o más meses, le debe pagar medio salario durante tres meses.

A las prestaciones que ordenan los incisos anteriores se aplican las reglas que contienen los incisos a), b), c) y d) del Artículo 82.

Si transcurridos los plazos que determina este artículo, en que el patrono está obligado a pagar medio salario, persistiere la causa que dio origen a la suspensión, debe prestarse a lo que dispone el siguiente artículo.

Es entendido que en todos estos casos el patrono, durante la suspensión del contrato de trabajo, puede colocar interinamente a otro trabajador y despedir a éste, sin responsabilidad de su parte, cuando regrese el titular del puesto.

3.5.2 Suspensión individual total

De los Artículos 68 y 69 del Código de Trabajo encontramos que son causas de suspensión total de los contratos de trabajo:

Artículo 68:

- a. Las licencias o descansos sin goce de salario que acuerden patronos y trabajadores;
- b. Los casos previstos en el Artículo 66, inciso b), una vez transcurridos los términos en los que el patrono está obligado a pagar medio salario, como se alude en dicho artículo; y
- c. La prisión provisional, la prisión simple y el arresto menor que en contra del trabajador se decreten.⁴⁰

Esta regla rige en el caso de la prisión provisional, siempre que la misma sea seguida de auto que la reforme, de sentencia absolutoria o si el trabajador obtuviere su excarcelación bajo

⁴⁰ Congreso de la Republica. *Código de Trabajo y otras leyes afines decreto 1441*. Guatemala 2012. 40, 41.

fianza, únicamente cuando el delito por el que se le procesa, no se suponga cometido contra el patrono, sus parientes, sus representantes o los intereses de uno u otros.

Sin embargo, en este último supuesto, el trabajador que obtuviere reforma de auto de prisión provisional o sentencia absolutoria, tendrá derecho a que el patrono le cubra los salarios correspondientes al tiempo que de conformidad con las normas procesales respectivas deba durar el proceso, salvo el lapso que el trabajador haya prestado sus servicios a otro patrono, mientras estuvo en libertad durante la tramitación del proceso.

Es obligación del trabajador dar aviso al patrono de la causa que le impide asistir al trabajo, dentro de los cinco días siguientes a aquel en que empezó su prisión provisional, prisión simple o arresto menor y reanudar su trabajo dentro de los dos días siguientes a aquel en que obtuvo su libertad. Si no lo hace, el patrono puede dar por terminado el contrato, sin que ninguna de las partes incurra en responsabilidad, salvo que la suspensión deba continuar conforme al inciso b) del Artículo 66.

En estos casos rige cumplir con la regla del último párrafo del Artículo 67.

A solicitud del trabajador, el alcaide o jefe de la cárcel, bajo pena de multa de diez a quinientos quetzales, que impondrá el respectivo juez de trabajo, debe extenderle las constancias necesarias para la prueba de los extremos a que se refiere el párrafo segundo de este artículo.

En el Artículo 69 se regula que el derecho de dar por terminado el contrato de trabajo sin justa causa, no lo puede ejercer el patrono durante la vigencia de la suspensión individual, parcial o total. Con justa causa, lo puede hacer en cualquier momento.

El trabajador sí puede dar por terminado su contrato de trabajo sin justa causa, durante la vigencia de la suspensión, siempre que realice dicho aviso según la ley, y con justa causa omitiendo éste.

3.5.3 Regulación legal del período pre y post natal

De conformidad con el Código de Trabajo, existen normas generales que son aplicables tanto a hombres como a mujeres, respecto al trabajo. Sin embargo, también en el caso de las mujeres, existe una legislación especial derivado del trabajo sujeto al régimen especial que desglosa una serie de derechos, como los siguientes:

- El trabajo que realice la mujer, debe ser adecuado a la edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral.
- Amerita una protección especial en el caso del trabajo que realiza la mujer menor de edad.
- Tiene derecho a gozar de un descanso retribuido con el ciento por ciento de su salario durante los 30 días que precedan al parto y los 54 días siguientes, los días que no pueda disfrutar antes del parto, se acumularán para ser disfrutados en la etapa

post parto, de tal manera que la madre trabajadora goce de 84 días efectivos de descanso durante ese periodo.

- Según el pacto colectivo del Mineduc- Steg, en el Artículo 26 indica que por encima de lo establecido por las leyes laborales y del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (Igss.), el descanso se estableció en 30 días antes del parto y 60 días siguientes al mismo.
- Derecho a que cuando adopte a un menor de edad, tenga el mismo derecho del que goza la mujer cuando da a luz, es decir, que se le otorgue una licencia post parto para que ambos, el menor adoptado y la madre trabajadora adoptante, gocen de un período de adaptación.
- En la época de lactancia puede disponer en el lugar donde trabaja de media hora dos veces al día durante sus labores con el objeto de alimentar a su hijo.
- Podrá además, acumular las dos medias horas a que tiene derecho y entrar una hora después del inicio de la jornada o salir una hora antes de que éste finalice, con el objeto de alimentar a su hijo o hija. Dicha hora también tiene derecho a que sea remunerada y el incumplimiento por parte del patrono da lugar a la sanción correspondiente para el empleador.
- Derecho a gozar del período de lactancia que es de 10 meses después del día que retorne a sus labores.
- Derecho a que cuando el patrono tiene en el centro de trabajo más de 30 trabajadores, acondicionar un local con el propósito de que las madres alimenten sin peligro a sus hijos o hijas

menores de tres años y que puedan dejarlos allí mientras laboran, como sucede en el caso del funcionamiento de las guarderías.

En el marco del Convenio 103 de la Organización Internacional Del Trabajo relacionado a la Protección de la Maternidad, leyes y reglamentos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, se hace mención en el Artículo 3 que,

1. Toda mujer a la que se aplique el presente Convenio tendrá derecho, mediante presentación de un certificado médico en el que se indique la fecha presunta del parto, a un descanso de maternidad;
2. La duración de este descanso será de 12 semanas por lo menos; una parte de este descanso será tomada obligatoriamente después del parto;
3. La duración del descanso tomado obligatoriamente después del parto será fijada por la legislación nacional, pero en ningún caso será inferior a seis semanas. El resto del período total de descanso podrá ser tomado, de conformidad con lo que establezca la legislación nacional, antes de la fecha presunta del parto, después de la fecha en que expire el descanso obligatorio o una parte antes de la primera de estas fechas y otra parte después de la segunda;
4. Cuando el parto sobrevenga después de la fecha presunta, el descanso tomado anteriormente será siempre prolongado hasta la fecha verdadera del parto y la duración del descanso puerperal obligatorio no deberá ser reducida.

Este Artículo se refiere al período que tiene derecho de gozar la mujer trabajadora antes y después del parto. Para el caso de la legislación guatemalteca en materia laboral, establece que debe gozar de 84 días y que puede ser decisión de conformidad con el día de alumbramiento de que la mujer trabajadora, goce 30 días antes o bien los 84 días después del parto.

Además, establece las licencias que deberá otorgar el patrono en caso de que suscitare una enfermedad antes del parto, a lo que se denomina descanso suplementario.

El Reglamento 410 del Instituto Guatemalteco de Seguridad Igss, sobre la protección relativa a enfermedad y maternidad, en su capítulo III Artículo 22 en donde rige las prestaciones en dinero que tiene todo afiliado en cuanto al subsidio de maternidad se refiere, y se puede observar el respaldo jurídico que tienen las madres en estado de gravidez.

Para comprender de una mejor manera el sentido y la importancia que tiene el periodo de pre y post natal, es conciso tener una explicación plena acerca del tema, ya que siendo una significativa experiencia para la mujer, el poder dar vida, es mucho más importante, dejar en claro que aun teniendo dicha responsabilidad, puede estar inmersa en el rol de madre y trabajadora, es allí donde se pone de manifiesto que en ocasiones existe entre patrono y empleador, una desigualdad de derechos y obligaciones, por lo que es importante dejar claro algunos términos que servirán de cierta manera, para comprender ese ciclo importante que para muchas mujeres puede ser una nueva experiencia o la repetición de la dicha de dar vida.

El desarrollo pre natal, tiene su comienzo, a partir de que un solo espermatozoide se inserta a un ovulo, que desde ese momento existe ya una nueva vida. La cual le llamaremos concepción.

En la etapa pre natal, se mencionan que existen riesgos, como los abortos, los cuales se pueden evitar teniendo siempre asistencia médica, en este caso le corresponde a la parte patronal permitir a la trabajadora embarazada, realizar sus respectivas citas médicas asistiendo al seguro social, para lo cual, antes deberá tramitar este derecho que le permitirá utilizar el servicio que el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social Igss proporciona.

La Ley del Servicio Civil en su Artículo 41, manifiesta que las madres servidoras del Estado aun no protegidas con el programa de maternidad de Instituto Guatemalteco de Seguridad Social Igss. tienen derecho a licencia con goce de salario.

Otros de los fundamentos legales de esta causal se encuentra regulada en el Artículo 152 del Código de Trabajo el que literalmente dice,

“La madre trabajadora gozará de un descanso retribuido con el ciento por ciento (100%) de su salario durante los treinta días (30) que precedan el parto y los cincuenta y cuatro días (54) siguientes, los días que no pueda disfrutar antes del parto, se le acumularán para ser disfrutados en la etapa post - parto, de tal manera que la madre trabajadora goce de ochenta y cuatro (84) días efectivos de descanso durante ese período...”⁴¹

⁴¹ Congreso de la República de Guatemala, *Código de Trabajo y otras leyes afines Decreto No. 1441*. (Guatemala 2014).

Para algunos autores esta condición es una enfermedad, y para otros una situación de carácter biológico, pero al analizar los caracteres cualitativos de una enfermedad se puede notar que no configura la maternidad en tal circunstancia.

Desde mi punto de vista al realizar un análisis de lo expuesto por distintos autores, considero que la maternidad es un acontecimiento natural y no una enfermedad, pero que a su vez por ser algo deseable y por tener riesgos, se necesita de un período de descanso antes y después del alumbramiento.

CAPÍTULO 4

ANÁLISIS DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL EN RELACION A LOS DIFERENTES RENGLONES PRESUPUESTARIOS.

4.1 Antecedentes históricos

Antes de la Constitución de 1945 la relación patrono - trabajador, en cuanto al Estado como patrono y los servidores públicos como empleados, era regulado por diferentes leyes, lo que provocaba una cierta desestabilidad laboral, ya que no poseía una reglamentación que protegiera los derechos mínimos e irrenunciables de cada trabajador.

Desde el año de 1947 las relaciones entre patrono y trabajador a nivel de iniciativa privada, han sido reguladas por el Código de Trabajo, ya que los empleados públicos no gozaban de la misma protección que los de la entidad privada, situación que causo injusticia laboral durante mucho tiempo.

La administración de personal se realizaba de forma empírica, tanto así que se daba a relucir favoritismos políticos en cuanto a la entrega de puestos públicos, todo esto a causa de una desorganización administrativa en lo referente al sistema de ingreso al servicio, como también en el retiro del mismo, quienes al no tener una base legal fundamentada tomaban sus decisiones sin técnica jurídica que respaldara lo acordado.

Nueve años después se emite el estatuto provisional de los trabajadores del Estado, fue este el primer instrumento que intentó regular

las relaciones antes mencionadas. Por lo que se funda la oficina de censo y clasificación de empleados públicos.

A partir de esa época se establece un departamento nacional de personal del que dependían veintiséis oficinas de personal de distintos ministerios del Estado; quienes elaboraron un estudio técnico- financiero para la adopción del sistema de clasificación de puestos y de selección de personal, para luego fuera sustituida por el departamento de Servicio Civil. Esto consignó en la Constitución que debía emitirse una ley que recopilara todo lo relativo al recurso humano del Estado, la que se llamaría “Ley del Servicio Civil”.

Fue así como la comisión conformada por representantes de los organismos Ejecutivo y Legislativo, emiten el proyecto Ley del Servicio Civil, cuyo propósito sería garantizar la eficiencia de la función pública y la dignificación del trabajador.

Finalmente el 02 de mayo de 1968 el Congreso de la Republica emitió la Ley del Servicio Civil, según Decreto 1,748 misma que cobró vigencia el 01 de enero de 1,969.

4.2 Definición.

La ley del Servicio civil, es un normativo que rige a la Oficina Nacional del Servicio Civil de Guatemala y a todos los trabajadores del Estado. Esta ley es de orden público y los derechos que consigna son garantías mínimas irrenunciables para los servidores públicos, susceptibles de ser mejoradas conforme las necesidades y posibilidades del Estado.

En el Decreto 1748 del Congreso de la República de Guatemala, en su considerando primero, se puede visualizar la importancia de la ley:

“Que es necesario completar la legislación social de Guatemala, estableciendo, además del Código de trabajo y de la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, una ley de Servicio Civil que permita la realización y desarrollo de los principios contenidos en los artículos 118, 119, 120, 121, y 122 de la Constitución Política de la Republica, que regule las relaciones de la Administración Pública con sus trabajadores.”⁴²

Esta ley ha sido de suma importancia en el resto de la historia de los trabajadores del Estado hasta la fecha, ya que integra en un solo cuerpo todos los elementos de un sistema de administración de personal, regulando así las relaciones entre la administración pública y los trabajadores del Estado. Por consiguiente son *nulo ipso jure* todos actos y disposiciones que impliquen renuncia, discriminación o tergiversación de los derechos que la CPRG establece, de los que esta ley señala y de todos los adquiridos con anterioridad, dígase de la Ley del Servicio Civil de 1971.

Respecto a los cargos docentes, la ley del servicio civil en el artículo 85 formula:

“las relaciones de los miembros del magisterio nacional con el Estado, en los puestos cubiertos por el Decreto número 1485, se seguirán rigiendo exclusivamente por el mencionado decreto, que se considera una ley complementaria a la Ley de Servicio Civil, solamente en forma supletoria, se aplicara la presente ley.”⁴³

Es entendido que el propósito general de esta ley es regular una buena relación entre Administración Pública y sus servidores, por esa razón deben garantizar su eficiencia, asegurar a los mismos, justicia en el trabajo efectuado, y establecer las normas para la aplicación de un sistema de administración de personal.

⁴² Congreso de la Republica. *Decreto Numero 1748 Ley del Servicio Civil*. Guatemala 2014. 15.

⁴³ Congreso de la Republica, *Decreto Numero 1748 Ley del servicio Civil*. Guatemala 2014 35.

Así mismo es aplicable al magisterio nacional principalmente en cuanto a las licencias, derechos y obligaciones, procedimiento disciplinario y recursos procesales en materia laboral.

La Ley del Servicio Civil contiene en su primer capítulo define los órganos que deberán velar por su correcta aplicación, siendo ellos: el Director Supremo que es el Presidente de la República y el Órgano Superior representado por la Junta Nacional de Servicio Civil así como la Oficina Nacional de Servicio Civil (Onsec).

4.3 Oficina Nacional del Servicio Civil

Nace la Onsec con la misión de ser un órgano ejecutor quien deberá encargarse de cumplir la Ley del Servicio Civil, la cual se encuentra integrada por un personal indispensable para su funcionamiento y ejecutividad en todo el territorio de la República de Guatemala.

Dicha oficina fue creada con el propósito de hacer cumplir y valer los derechos de todo trabajador, sin embargo se tuvo que implementar los diferentes procedimientos para su correcta aplicación, ya que durante muchos años regularon relaciones entre patrono y servidores públicos sin que existiera un reglamento específico que estableciera las normas y procedimientos para la aplicación de dichas normas.

Fue hasta en 1998 que mediante acuerdo Gubernativo número 18 – 98 que se aprueba el Reglamento de la Ley del Servicio Civil, la cual ha sido modificada en cuatro ocasiones, la última fue realizada el 25 de abril del año 2002 según Acuerdo Gubernativo 134 - 2002.

Es por ello que desde la década de los setentas la Onsec participa en reuniones de Directores de Servicio Civil y de Recursos Humanos del

Istmo Centroamericano, con el propósito de intercambiar conocimientos, experiencias y vivencias entre las administraciones públicas de los países del área.

4.4 Manual de clasificación y definición de los renglones presupuestarios, Acuerdo Ministerial número 215 – 2004

Basándose en la instrucción que se ordena en la Ley del Organismo Ejecutivo en sus artículos 23 y 27 incisos m) y lo que preceptúa el decreto número 101- 97 del Congreso de la Republica, realizan una modificación de la tercera edición del Manual de Clasificaciones Presupuestarias para el sector público de Guatemala. La cual indica en su considerando primero,

“Que para cumplir con el desarrollo del proceso presupuestario, es necesario contar con un instrumento que permita su clasificación en los siguientes niveles: Institucional, geográfico, finalidades y funciones, tipo de gasto, fuentes de financiamiento, recursos por rubros, económica de los recursos, objeto de gasto, y económica del gasto, circunstancia por la cual las etapas de formulación, ejecución y evaluación del presupuesto, es de vital importancia el manual de Clasificaciones presupuestarias para el sector Público de Guatemala”⁴⁴

Dicho manual presupuestario establece la diferencia entre los distintos renglones presupuestarios que actualmente existen con relación a los docentes en los centros educativos del territorio Nacional.

4.4.1 Servicios personales.

Comprende la retribución de los servicios personales prestados en relación de dependencia o sin ella y a los miembros

⁴⁴ Congreso de la República de Guatemala, *Manual de Clasificaciones Presupuestarias para el sector público de Guatemala*. Guatemala 2005. 396

de comisiones, juntas, consejos, etc. Se divide en subgrupos y renglones:

a. Personal en cargos fijos.

Son erogaciones que se hacen al personal que ocupa un puesto fijo o permanente en el sector fijo, en concepto retribuye al cargo así como complementos y derechos escalafonarios. Se dividen en:

1. 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.

b. 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. Este a su vez se subdivide en los siguientes renglones.

1. 021 Persona 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 cargos a este renglón no puede contratarse personal adicional para labores permanentes. Se citan como ejemplo: personal adicional para los servicios de correos en época de pascua; personal de enfermería o paramédicos que suple vacaciones de los de planta en diferentes departamentos o secciones, y el personal contable que refuerza las acciones de cierre de los ejercicios fiscales.

Se hace referencia a que en este renglón presupuestario se aplica únicamente para labores temporales, sin embargo, el Ministerio de Educación en la actualidad lo utiliza para contratar los servicios docentes, que a su vez duran más de cuatro años, lo que constituye una violación flagrante a la ley laboral de nuestro país y a los derechos de los trabajadores, en este caso nos referimos al docente, ya que los renglones presupuestarios, fueron diseñados para que su naturaleza fuera permanente y no como simulan en los contratos, cada año.

He aquí un aspecto importante que determina la simulación que existe en los contratos de técnico auxiliares, debido a la naturaleza de los servicios, quienes contratan como temporales, con el objeto de evadir el pago de prestaciones laborales.

Según lo manifiesta la página El Socialista Centroamericano, escrita por Itzel Z- Nebra,

“Hoy en día el Ministerio de Educación (Mineduc), está dando prioridad a la contratación de maestros en condiciones que están fuera de status de plaza fija, la cual implica el goce de los beneficios del escalafón y de estabilidad laboral (renglón 011). Así, el Mineduc ofrece a los maestros la posibilidad de trabajar a través de contratos temporales que año con año deben firmar.

Para estar dentro de los casi 25 mil docentes empleados bajo estos criterios (renglón 021), se debe consignar datos personales y títulos con los que se cuenta. Al final, el Estado contrata al docente no como maestro, si no como Técnico Auxiliar.”⁴⁵

Es aquí donde se demuestra que la problemática de los puestos presupuestario por contrato 021 son violentados por el propio Estado y que se ha venido suscitando desde el año 2004 y que hasta la fecha hay aún deficiencias en cuanto a la forma de contrato que no se quieren resolver.

2. 022 Personal por contrato.

Contempla los egresos por concepto de sueldo base a trabajadores públicos, contratados para servicios, obras y construcciones de carácter temporal, en los cuales en ningún caso los contratos sobrepasarán el período que dura el servicio, proyecto u obra.

⁴⁵ <http://elsoca.org/index.php/america-central/guatemala/3631-guatemala-los-maestros-del-reglon-021-incierto-destino>.

3. 023 Interinatos por licencias o becas.

Contempla los egresos por concepto de sueldo base a trabajadores contratados para llenar las vacantes temporales del personal permanente, por licencias y becas concedidas con goce de sueldo.

4. 024 Complemento personal al salario del personal temporal.

Corresponde a remuneración adicional al sueldo base del personal temporal, derivada de la aplicación de la Ley de Salarios de la Administración Pública” y el otorgamiento de los planes de clasificación de Puestos y Administración de Salarios.

5. 025 Complemento por antigüedad al personal temporal.

Corresponde a la remuneración adicional al sueldo base del personal temporal, derivada del Bono de Antigüedad, a que tienen derecho los trabajadores públicos por el tiempo de servicios continuos prestados al Estado, de conformidad con la disposición legal que le da origen.

6. 029 Otras remuneraciones de personal temporal.

En este renglón se incluyen honorarios por servicios técnicos y profesionales prestados por personal sin

relación de dependencia, asignados al servicio de una unidad ejecutora del Estado, y que podrán ser dotados de los enseres y/o equipos para la realización de sus actividades, en periodos que no excedan un ejercicio fiscal.

En dicho Manual se encuentran las diferentes definiciones de los contratos que existen y que se encuentran regulados en Guatemala. En especial, los que se encuentran relacionados con el Ministerio de Educación, en todo el territorio Nacional.

4.5 Comparación entre el renglón presupuestario 021 y renglón presupuestario 011

Enfocado este aspecto a los contratos que emanan del Ministerio de Educación, concretamente en docencia, existen similitudes y diferencias entre el renglón presupuestario 011 y renglón 021, en cuanto a sus funciones, horarios y pagos al servicio social (Igss), así como catalogación y dignificación del magisterio. En los que a continuación se realiza un análisis para observar claramente el contraste que existe entre uno y otro, buscando así la causa por la que el Estado realiza dicha Simulación de contratos.

4.5.1 Diferencias fundamentales

Enfocado este aspecto a los contratos que emanan del Ministerio de Educación, concretamente en docencia, existes similitudes en cuanto al contenido. Sin embargo resulta mejor señalar las diferencias poco marcadas, pero muy sobresaliente. La

gran diferencia radica precisamente en el objeto, en el caso del contrato bajo el renglón presupuestario 011 es para personal de carácter permanente, al contrario el contrato bajo el renglón presupuestario 021 es para personal de carácter temporal. Otro aspecto importante que difiere uno del otro, es la partida presupuestaria, lo que indica precisamente su renglón, es decir 011 y 021, el primero se suscribe una única vez y el segundo anualmente, es allí donde radica que al docente del renglón 011 en cuanto a su nombramiento, se le nombra profesor titulado, a diferencia de docentes con renglón 021 que se les denomina técnicos auxiliares.

4.5.2 Funciones

En relación a las funciones establecidas tanto en el contrato, como en el ejercicio de la docencia en el centro asignado, son las mismas. Esto significa, que tanto el docente contratado bajo el renglón presupuestario 011 como el docente contratado bajo el renglón presupuestario 021 efectúan las mismas actividades dentro del centro educativo asignado. Actúan bajo las mismas normas, bajo dependencia de una Director y las mismas responsabilidades.

4.5.3 Horarios

El contrato de servicios temporales, es decir el contrato bajo el renglón presupuestario 021, establece dentro de la cláusula “Jornada de Trabajo”, que la jornada no podrá ser menor a la que se imparte en el establecimiento asignado, lo que será verificado por la Dirección Departamental de Educación correspondiente.

Esto deja claro que el docente o Técnico Auxiliar como lo denomina el contrato, está sujeto a los mismos horarios que un docente contratado bajo el renglón presupuestario 011.

4.5.4 Pago al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social Igss.

Dentro de la cláusula “Monto total del contrato y forma de pago”, de un contrato de servicios temporales, establece que los pagos están sujetos a los descuentos de ley, incluyendo la cuota del trabajador, como aporte al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, lo que implicar tener todos los beneficios otorgados por la Ley orgánica de la misma. En la misma cláusula, establece que “el contratado tendrá derecho además a las prestaciones que otorga la Ley”, lo que deja en evidencia que al docente se le reconoce derechos que solo pueden existir en una relación laboral y no en un contrato de tipo civil / administrativo.

a. Análisis del Decreto 295 Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (Igss).

La Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, surge a través del Decreto número 295 del Congreso de la República de fecha veintiocho de octubre del año un mil novecientos cuarenta y seis, año tercero de la revolución, en donde a causa de incansables luchas los obreros logran instituir una ley protectora para los obreros precedida por el Licenciado Manuel Estrada Cabrera. Posteriormente se crea lo que es un seguro social en donde los empleados debe pagar un determinado rubro, para

sufragar los gastos en el momento que ocurra un accidente o tenga alguna enfermedad.

Este decreto busca como objetivo final brindar protección mínima a toda la población del país, a base de una contribución proporcional a los ingresos particulares, de tal manera extender beneficios a los contribuyentes y dependientes.

En el artículo uno del citado decreto se crea al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, con la finalidad de aplicar en beneficio del pueblo de Guatemala, un régimen nacional unitario y obligatorio de seguridad social, de conformidad con el sistema de protección mínima.

El artículo 28 del mismo cuerpo legal establece,

“que el régimen de seguridad social comprende protección y beneficios en caso de que ocurran riesgos de carácter social como accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, *maternidad*, enfermedades generales, invalidez, orfandad, viudedad, vejez, muerte y otros.”⁴⁶

El artículo 30 establece los beneficios para el caso de maternidad, enlistado de la siguiente manera:

- a. Servicios médicos, quirúrgicos, terapéuticos y hospitalarios, durante el embarazo, el parto y el periodo posnatal, de acuerdo a lo que determine el reglamento, estos beneficios pueden

⁴⁶ Congreso de la Republica, *Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social*, Guatemala 2014. 27.

concederse a la esposa del afiliado que dependa económicamente de él.

- b. Indemnización en dinero durante los periodos inmediatamente anteriores y posteriores al parto, fijada proporcionalmente a los ingresos de la afiliada.
- c. Ayuda para la lactancia, en especie y en dinero.

La ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, es una fuente de garantías sociales para la clase trabajadora del país. Busca brindar protección especial a la mujer en estado de gestación, reconociendo su vulnerabilidad cuando esta llega al punto final de la gravidez.

4.5.5 Catalogación

Como parte de la relación que existe entre el Estado y el Magisterio Nacional de Guatemala, se implementa como parte de las características en las que tiene relación la docente del renglón 021 y 011, la catalogación es una de las similitudes entre los dos renglones tomando en cuenta que es una ley complementaria del estatuto provisional de los trabajadores del estado en cuanto al tiempo que laboran dentro de dicho Ministerio a lo cual en dice literalmente en el Artículo 2,

“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 ley.”⁴⁷

El capítulo tres 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; y fines especiales;
 - El ordenamiento y estabilidad de sus miembros;
 - Su responsabilidad y tecnificación profesional;
 - Su perfeccionamiento cultural y dignificación económica-social.

Se establecen seis clases de catalogación:

- Clase A con un sueldo básico
- Clase B con un aumento de 25% sobre el sueldo básico.
- Clase C con un aumento del 50% sobre el sueldo básico.

⁴⁷ *Ley de dignificación y catalogación de Magisterio Nacional. Decreto número 1485.*
[https://www.mineduc.gob.gt/PORTAL/contenido/menu_lateral/tramites_y_procedimientos/junta_c_alificadora_de_personal/documents/ley_dignificacion_catalogacion_magisterio_guatemala\[1\].pdf](https://www.mineduc.gob.gt/PORTAL/contenido/menu_lateral/tramites_y_procedimientos/junta_c_alificadora_de_personal/documents/ley_dignificacion_catalogacion_magisterio_guatemala[1].pdf).

- Clase D con un aumento del 75% sobre el sueldo básico. Clase E con un aumento del 100% sobre el sueldo básico.
- Clase F con un aumento del 125% sobre el sueldo básico.

La docente del renglón 021 se encuentra en la clase A con el sueldo base, tomando en cuenta que puede entrar a banco de oposición hasta que haya convocatoria para las plazas 011 y que realice examen de oposición, entonces es hasta allí donde podrían contarle los años en los que ha laborado por contrato.

Todo docente está protegido por esta ley, para tal efecto el artículo 5 regula,

“El capítulo de la Dignificación y Catalogación del Magisterio Nacional, abarca y protege a las personas que profesionalmente se dedican al magisterio, en los niveles o áreas de trabajo...”⁴⁸

En este sentido se puede concluir que maestro es aquel, que estando acreditado como tal, se dedica a una labor de enseñanza aprendizaje en donde no importa que el área o nivel que desempeñe, todos están protegidos de igual manera por la ley.

⁴⁸ *Ley de dignificación y catalogación de Magisterio Nacional. Decreto número 1485.*
[https://www.mineduc.gob.gt/PORTAL/contenido/menu_lateral/tramites_y_procedimientos/junta_c_alificadora_de_personal/documents/ley_dignificacion_catalogacion_magisterio_guatemala\[1\].pdf](https://www.mineduc.gob.gt/PORTAL/contenido/menu_lateral/tramites_y_procedimientos/junta_c_alificadora_de_personal/documents/ley_dignificacion_catalogacion_magisterio_guatemala[1].pdf).

4.5.6 Descuento del auxilio póstumo

La asociación de auxilio póstumo fue instituida para protección de los familiares del fallecido y brindarle un auxilio para después de su muerte. Y que por su parte, también es una de las obligaciones que tiene el docente 021 en cuanto al pago de este beneficio que para poder ser contratada, debe cumplir con este pago, lo cual no es opcional sino obligatoria.

El fundamento legal de este descuento, se encuentra instituido en el Reglamento para pago de beneficio de auxilio póstumo de dicha Asociación, la cual va siendo reformada en las sesiones ordinarias realizadas cada año.

Es importante mencionar que las docentes del renglón 021 también son incluidas en este descuento que se les realiza mes a mes, y que a su vez se hace notar la violación por la que son sometidas en sus derechos de asociarse cuando no son tratadas con igualdad en relación a los docentes del 011.

Al realizar un análisis sobre las diferencias, funciones, horarios y los diferentes pagos que realizan tanto al seguro social como otros entes anexos al trabajo docente, entre ambos renglones presupuestarios, se puede notar que la aplicación del contrato 021 y la del renglón presupuestario 011 son para realizar el mismo servicio docente; que además de ser permanentes, varios de los docentes han laborado ya más de cuatro años en el mismo renglón, lo cual difiere con lo que realmente indica la definición del renglón 021, ya que es de corta duración y de tiempo definido y la realidad que viven las docentes según la división que

se les ha marcado es diferente en la aplicación de sus derechos pero realizan las mismas obligaciones.

Por lo tanto se constituye una violación al servicio del trabajador público del cual fueron establecidos los renglones presupuestarios, especialmente el trabajo docente. Dado que si dicho servicio es de naturaleza permanente, debe contratarse a todo maestro bajo el renglón 011. Esto basándose en que la docente por contrato 021 en estado de gravidez, no hace valer sus derechos, por temor a perder su empleo ya que al permanecer en este renglón presupuestario, indica inestabilidad laboral, cosa que es distinta con el renglón 011 que produce una inamovilidad del lugar en donde se encuentre laborando y que por ende le otorgan un nombramiento que le indica a que establecimiento permanecerá indefinidamente.

En principio se puede determinar la simulación que existe en los contratos técnicos auxiliares, debido a la naturaleza de los servicios, siendo estos permanentes, los contratan como temporales, con el objeto de evadir el pago de prestaciones laborales, así como evitar sigan los diferentes procedimiento correspondiente a los tramites que tengan que efectuar, en este caso especial, el procedimiento en caso de maternidad.

CAPÍTULO 5

ANÁLISIS DEL CONTRATO DE TRABAJO EN RELACIÓN AL PERIÓDO DE PRE Y POST NATAL DE LAS DOCENTES BAJO EL RENGLÓN 021 DEL DEPARTAMENTO DE ALTA VERAPAZ.

5.1 Antecedentes

Durante mucho tiempo atrás, en la historia del país se ha podido observar las constantes violaciones en cuanto a los derechos laborales, principalmente aquellos que se encuentran consagrados en la Constitución Política de la República de Guatemala, lo que causa preocupación, principalmente porque el Estado quien es el principal protagonista, sea parte de las constantes vulneraciones de estos derechos, celebrando diferentes contratos con particulares, dejando en evidencia la simulación y atropello al ordenamiento jurídico laboral.

5.2 Procedimiento de contratación en el renglón presupuestario 021

Como resultado de las distintas investigaciones que se realizaron, se pudo comprobar que en la mayoría de períodos de gobierno, los contratos técnicos auxiliares se han otorgado a los docentes, previo a un proceso de selección o de oposición.

5.2.1 Acuerdo Gubernativo número 287 - 2004 de fecha 16 de septiembre de 2004

Es en este instrumento legal donde se establece el contenido que ampara los contratos técnicos auxiliares otorgados por el Ministerio de Educación, que establece un procedimiento técnico objetivo y transparente de reclutamiento, selección y contratación temporal del personal cargado al renglón de gastos 021 conforme las necesidades del servicio.

El artículo dos de este acuerdo, manifiesta y establece que el reclutamiento a la indicada convocatoria, estará abierta a todas las personas que cumplan con los requisitos que determine el Ministerio de Educación.

Procedimiento que debe cumplir varias fases para poder ser contratados, la primera fase referida a sistema objetivo de puntuación, que toma en cuenta diferentes aspectos, tanto académicos como también por ejemplo, el dominio del idioma local.

Es importante observar que el proceso que realizan es similar al que requieren los docentes del renglón 011 puesto que son los mismos requisitos para optar un puesto.

5.2.2 Creación del puesto, renglón presupuestario 021

La contratación de personal supernumerario, inicia con un proceso relacionado con la conformación de expedientes para trámite de creación de puestos y solicitud presupuestaria.

De forma abreviada, se parte de la Dirección de Recursos Humanos, que en la primera semana del mes de septiembre de cada año recibe por su propio requerimiento, el estudio de factibilidad de la demanda educativa, es decir cantidad de puestos a nivel escolar necesarios para el siguiente año, que es emitido por la Dirección de Planificación. Esto permite conocer la demanda y necesidad de docentes y puestos administrativos en las zonas del país.

El proceso continua con al menos veintidós procedimientos hasta culminar con la resolución ministerial firmada por el Ministro y Viceministro de Educación, quienes a su vez lo trasladan al Departamento de Administración de Puestos y Salarios de la Dirección de Recursos Humanos, para su respectiva oficialización.

Por último se registran los códigos de puestos al Sistema de Recursos Humanos, para el control y seguimiento en forma virtual, y su incorporación al sistema Guatenóminas⁴⁹.

5.2.3 Reclutamiento, selección y contratación de personal

El Departamento de Contrataciones de la Dirección de Recursos Humanos del Ministerio de Educación, informa a los Directores Departamentales y Jefes de Recursos Humanos de las Direcciones de Educación Departamentales, que se encuentran habilitados los puestos del personal con cargo al renglón presupuestario 021, para que se inicie con el proceso de contratación.

⁴⁹ *Sistema de Nómina y Registro de Personal, adscrito al Ministerio de Finanzas Públicas. Guatemala 2015.*

Inicia el proceso de reclutamiento y contratación del personal, efectuando la convocatoria respectiva y recepción de expedientes de los candidatos, verificando que se cumpla con los requisitos del perfil. Bajo el supuesto de calificar, se crea código del empleado en el sistema de Guatenómimas.

Posteriormente, el analista de reclutamiento y selección de la Dirección Departamental de Educación, genera del contrato y oficio de asignación de centro educativo público, de tal manera que el puesto quede asociado a la persona postulada. Se gestiona la firma del director departamental y el interesado, luego se ingresa al Sistema de Recursos Humanos.

El proceso continua con la revisión del analista de contrataciones de la dirección de recursos humanos, se genera el acuerdo ministerial de aprobación de los contratos, el cual es revisado en su contenido por el Jefe de departamento de constataciones, por último se gestiona la firma del Viceministro y Ministro de Educación.

El docente contratado debe apersonarse al centro educativo asignado para que el director del centro educativo público suscriba el acta de toma de posesión, de conformidad con los lineamientos establecidos en la guía de suscripción de actas. Se certifica dos copias del acta y se hace entrega al docente contratado, quien en el plazo de cuatro días deberá trasladar la copia certificada a la coordinación de reclutamiento y selección de personal de la dirección departamental de educación.

5.2.4 Contenido de los contratos 021

Con respecto al contenido del contrato bajo el renglón 021, hallamos el encabezado, cuerpo estructurado por las cláusulas, y por último la aceptación. El encabezado se integra por el título o identificación del contrato y la comparecencia, es decir las generales de ley del director departamental de educación y del docente.

La parte medular del contrato se localiza en las cláusulas, de las cuales se puede resaltar la base legal de donde emana el tipo de contrato, los antecedentes relacionado al procedimiento de reclutamiento y selección, el objeto del contrato donde se afirma que el técnico auxiliar se obliga a prestar servicios personales de carácter temporal.

Además regula lo pertinente al plazo, donde se consigna del dos de enero al treinta y uno de octubre diciembre del ciclo escolar, jornada de trabajo no menor a la que se imparte en el establecimiento asignado, el monto total del contrato y forma de pago, donde se expresa las cantidades a devengar total y mensual, además de indicarse literalmente que los pagos están sujetos a los descuentos de ley, las cláusulas incluyen también la partida presupuestaria, las prohibiciones, finiquito, terminación y aprobación.

Por último hallamos la aceptación, donde los comparecientes en la calidad con que actúan y de forma expresan aceptan recíprocamente el contenido de las cláusulas del contrato, quedando obligados al cumplimiento del mismo.

5.2.5 Legislación que ampara los contratos 021

El contrato de servicios temporales tienen base legal en el *Manual de Clasificaciones Presupuestarias para el Sector Público*, aprobado por el Acuerdo Ministerial de Finanzas Públicas 215-2004 de fecha treinta de septiembre de 2004, que como principal propósito busca adecuar a la realidad presupuestaria y financiera de las entidades que conforman el sector público y constante actualización.

El acuerdo ministerial en mención cataloga como fuente primaria los servicios personales, y de este se desprenden los subgrupos y renglones. Dentro del subgrupo dos denominado personal temporal, encontramos el renglón 021, que se denomina a su vez personal supernumerario, que comprende los egresos por concepto de sueldo base a trabajadores públicos, contratados para labores de carácter temporal o de corta duración, es decir actividades que no pueden realizarse con el personal permanente.

El manual cita ejemplos como personal adicional para los servicios de correos en épocas de pascua; personal de enfermería o paramédico que suple vacaciones de los de planta en diferentes departamentos o secciones, y el personal contable que refuerza las acciones de cierre de los ejercicios fiscales. Lo que refleja claramente, que un docente no debería ser contratado bajo este renglón presupuestario.

5.3 Análisis del reglamento de prestaciones en dinero

Este reglamento nace a la vida jurídica por el acuerdo número 468 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social de fecha cuatro de diciembre del año un mil novecientos sesenta y siete,

“Con el objeto de regular los derechos y normar los procedimientos para el otorgamiento de prestaciones en dinero por enfermedad, maternidad o accidente, a los afiliados del régimen de seguridad social.”⁵⁰

El artículo dos del citado acuerdo afirma que afiliado al régimen de seguridad social, es toda persona individual que presta sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación individual de trabajo, a un patrono declarado formalmente inscrito en el régimen de seguridad social. También es afiliado el trabajador del Estado.

Este último extremo es sumamente importante, para discernir el tema objeto de investigación, pues expresamente se declara que el “trabajador del Estado” se considera afiliado del régimen de seguridad social.

Resulta claro lo expresado por el artículo 3 que literalmente indica,

“para los efectos que indica este reglamento es trabajador del Estado toda persona, sea cual fuere su categoría o denominación (autoridad, funcionario o empleado público, que presta a aquel o a sus entidades descentralizadas, autónomas o semiautónomas un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento que le haya sido expedido por autoridad o funcionario competente, de contrato o por el hecho de figurar en las listas o nóminas de presupuestos o en las de pago por planillas...)”⁵¹

Es evidente que toda docente 021 o 011, ejerce sus funciones no importando a que renglón pertenezca y se hace notar que está incluida

⁵⁰ Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Guatemala, *Acuerdo Gubernativo Reglamento de prestaciones en Dinero, número 468*, 1967.

⁵¹ Congreso de la Republica.. *Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social Acuerdo número 468*,_Guatemala, 1967. 5

en el goce de los beneficios otorgados por el reglamento de prestaciones en dinero, especialmente con relación a la maternidad.

Por lo tanto se encuentra normado en la legislación guatemalteca, mas no se cumple a cabalidad, por la falta de conocimiento por parte de las docentes, y por qué no decirlo, por parte de los empleados de la Dirección Departamental de Educación Dideduc del departamento, que desconocen o hacen desconocer del procedimiento a seguir de parte de las docentes en estado de preñez para poder ausentarse de sus labores docentes, sin que sean perjudicadas por un despido por el patrono.

5.4 Jurisprudencia en materia laboral

5.4.1 Caso concreto número uno: Estabilidad de las mujeres en estado de embarazo

Según el caso 1466-08 por el acto reclamado, en sentencia de segunda instancia que confirmó y declaro con lugar la reinstalación de una trabajadora. Según el argumento central, la trabajadora no cumplió con presentar al patrono la constancia médica dentro de los dos meses siguientes al que dio aviso de su estado de gravidez al patrono.

La razón de la decisión se basa en el artículo 52 de la Constitución Política de la Republica establece: “La maternidad tiene la protección del Estado, el que velará en forma especial por el estricto cumplimiento de los derechos y obligaciones que de ella se deriven”.⁵² La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer – que ha sido ratificada por Guatemala,- en su artículo 11, numeral 2, inciso a) establece:

⁵² Asamblea Nacional Constituyente. *Constitución Política de la República de Guatemala*, Guatemala 2012.

“A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomaran medidas adecuadas para: a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil...”⁵³

En el mismo sentido la normativa internacional se pronuncia el Código de Trabajo, en su Artículo 151, inciso c) preceptúa: “Se prohíbe a los patronos: ... c) Despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o período de lactancia, quienes gozan de inamovilidad.”⁵⁴

5.4.2 Caso concreto número dos: despido de una mujer embarazada

En el expediente 1466-2008. La Corte de Constitucionalidad se ha pronunciado respecto a la especial protección, que consagra la Constitución, la normativa internacional que ha sido ratificada por el Estado y las normas internas respecto de la mujer en estado de embarazo; es así como en la sentencia que se analizó, se ha concluido que la mujer embarazada tiene un derecho reconocido a una "estabilidad laboral reforzada".

Además, el Tribunal Constitucional ha indicado, que el despido de la mujer por razón de su estado de gestación es nulo e ineficaz y, por lo tanto, procede el reintegro o la reincorporación a su lugar de trabajo, además del pago de los sueldos dejados de

⁵³ *Ibíd.*

⁵⁴ Congreso de la Republica. *Código de trabajo y otras leyes afines Decreto 1441*. Guatemala 2012. 73.

percibir y las indemnizaciones a las que haya lugar (daños y perjuicios, tal como lo contempla el Código de Trabajo).

5.4.3 Caso concreto número tres: Juicio Ordinario Laboral de Reinstalación

En el número de expediente 419-2006 de fecha 24 de abril del año 2007, la Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, examina la sentencia dictada por el Juzgado Cuarto De Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica, dentro del Juicio Ordinario Laboral de Reinstalación promovida por Enid Alejandra Alfaro Cáceres en contra del Estado de Guatemala por haber sido destituida en forma ilegal al encontrarse en estado de gravidez, causal que puede tomarse como injustificable. En la que se declara: con lugar dicha demanda y que al haber sido denegada la petición en primera instancia, la demandante inconforme con el resultado decide plantear el Recurso de Apelación.

La Sala de Apelaciones, al realizar su análisis, lo efectúa conforme a pruebas aportadas por las partes, así como los agravios expresados, estima que el fallo recurrido se ajusta a derecho ya que el juez analiza y valora la prueba documental aportada a dicho juicio, además de establecer la prohibición de los patronos al querer despedir a mujeres embarazadas y en período de lactancia, según lo manifiestan las leyes laborales.

5.5 Trabajo de campo

El trabajo de campo de esta investigación se ejecutó siguiendo los lineamientos generales para la elaboración de una encuesta, la cual

procedió al momento de recopilar información sobre un grupo de docentes afectadas por la problemática, que han tenido durante diez años atrás y que el pasar de los años no han contribuido a mejorar ese tipo de condición.

Los resultados se encuentran recabados en este mismo capítulo las cuales fueron parte fundamental para la elaboración de este trabajo de investigación.

El campo de investigación fue aplicado a las docentes del renglón presupuestario 021 del departamento de Alta Verapaz se tomó la muestra de cincuenta personas quienes contestaron al cuestionario que se les hizo.

5.6 Presentación y análisis de resultados

5.6.1 Cuestionario

La Constitución Política garantiza en su Artículo 4, la igualdad en dignidad y derechos y el acceso a oportunidades iguales. En consecuencia es de suma importancia presentar los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a una muestra de docentes del departamento de Alta Verapaz que han estado en condiciones de maternidad y bajo la contratación del renglón 021.

5.6.2 Análisis de resultados

Se ha realizado un análisis comparativo de las funciones de las docentes contratadas en las distintas modalidades, no obstante al consultar directamente sobre la percepción o conocimiento de sus derecho al descanso pre y post natal, se conoce que las docentes desconocen los derechos que tienen como madre

trabajadora haciendo que éste desconocimiento sea un factor elemental para que sean objeto de perjuicio en sus derechos.

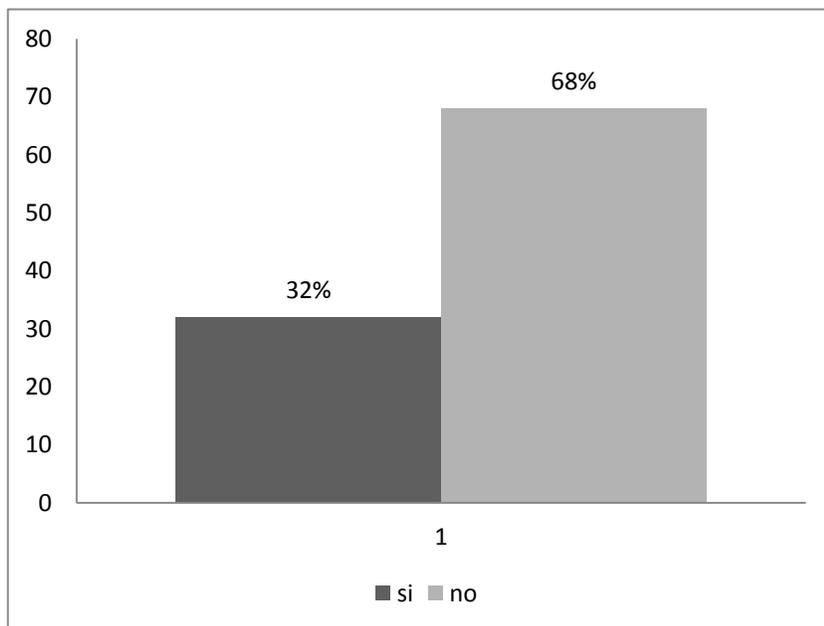
Así mismo, los directores de escuela por costumbre ilegalmente han practicado la coacción sobre las maestras para que éstas sean quienes contraten, bajo su responsabilidad a la profesora sustituta temporalmente mientras reposan el período pre y post natal.

A continuación aparecen los resultados de la aplicación del instrumento de investigación en la que se hacen notar las tendencias según las preguntas planteadas.

PREGUNTA No.1

En su experiencia durante el estado de gravidez,
¿Usted gozó del período pre y post natal?

GRÁFICA No. 1



Fuente: Investigación de campo Año 2015

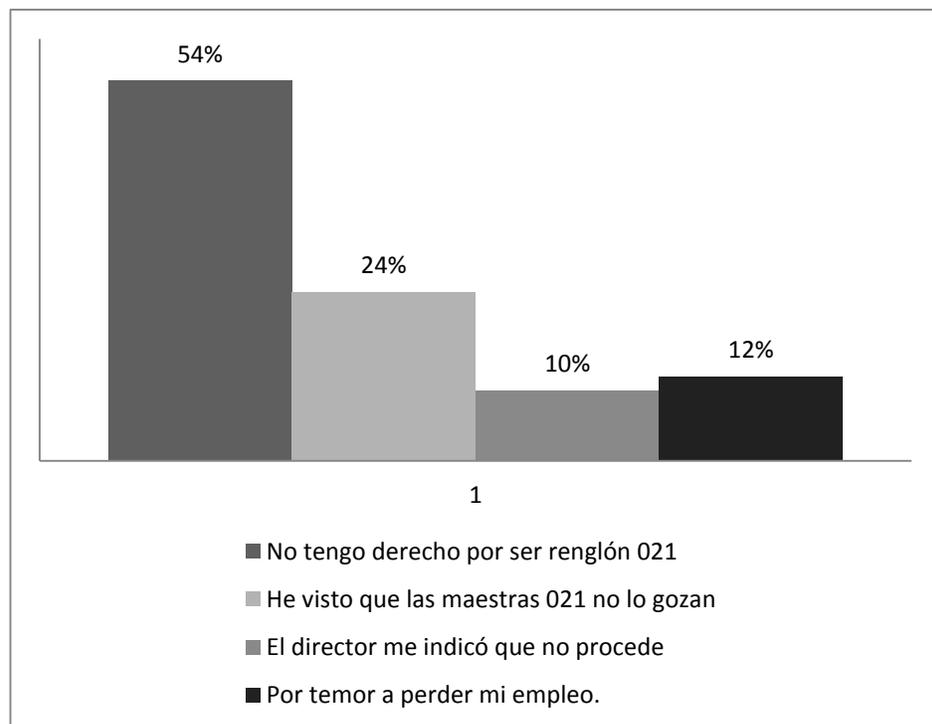
Del total de docentes encuestadas únicamente el 32% gozó del período de descanso pre y post natal de la trabajadora docente con la variante, de

tener que contratar por sus propios medios y costos a un docente suplente llamado interino, pero sin el procedimiento indicado por la supervisión educativa a quienes les correspondía realizar el trámite, y que por lo tanto la propia docente debe buscar al suplente, para que se responsabilizara de sus funciones en el tiempo de la recuperación, mientras que el 68% restante simplemente no descansa y después de dar a luz continuaron con su trabajo en horarios y días normales sin tomar en cuenta el riesgo que puede provocar no tener los cuidados necesarios, para una pronta recuperación.

PREGUNTA No. 2

¿Cuál fue el motivo por el cual no gozó del período pre y post natal que le corresponde a la madre trabajadora?

GRÁFICA No 2



Fuente: Investigación de campo. Año 2015

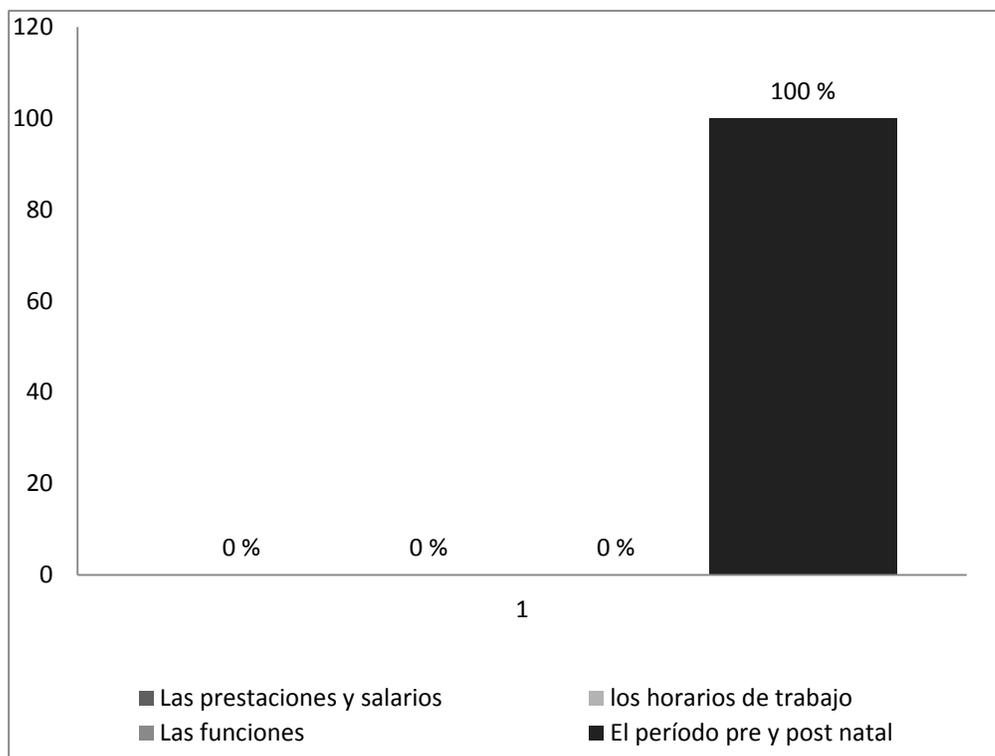
Es sorprendente notar que el 54% de las encuestadas consideran que no tiene derecho al descanso pre y post natal por encontrarse en el renglón presupuestario 021, siendo este un derecho irrenunciable. Y el 24%

únicamente repite lo que observa, por otra parte el 10% siguió un orden administrativo emitido por el director de la escuela, para que luego el supervisor educativo pudiera realizar el trámite lo más antes posible y el 12% restante por el temor a perder el empleo prefirió no gozar su descanso garantizado en la Constitución por lo contrario, prefirió no gozar dicho derecho. Estos datos nos muestran que el desconocimiento de la Ley ha ocasionado que la madre trabajadora sea objeto de vejámenes y restricción de sus derechos humanos.

PREGUNTA No. 3

¿Cuál es la principal diferencia que usted percibe entre las maestras contratadas por el renglón 021 y renglón 011?

GRAFICA No. 3



Fuente: Investigación de campo. Año 2015

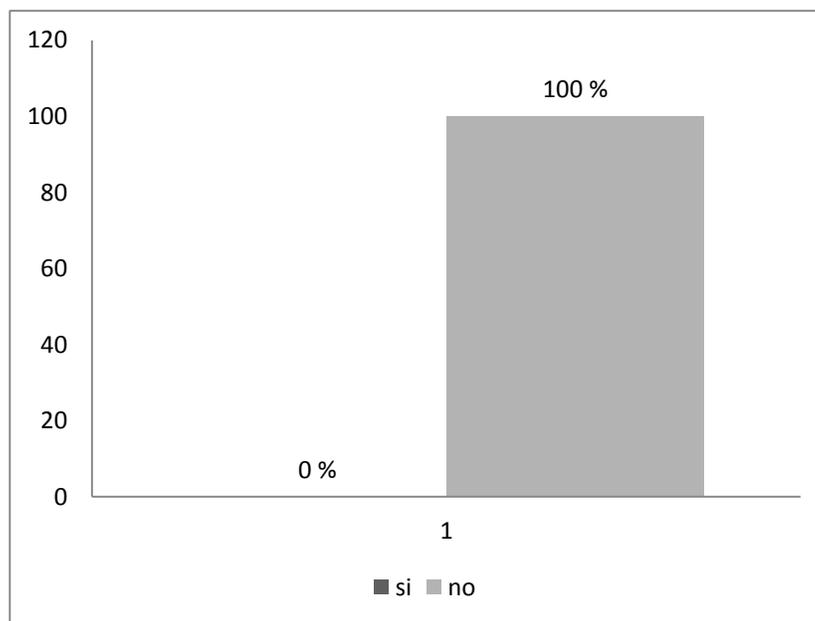
Las maestras encuestadas son quienes han tenido la experiencia vivencial de ser madres trabajadoras y compartir con docentes en el renglón

011 que realizan las mismas labores, en los horarios iguales y condiciones semejantes, por lo que se observa que el 0% considera que hayan diferencias de ésta naturaleza, y la única distinción que perciben es el goce de sus derechos de pre post natal, por lo que les resulta inconcebible que bajo el mismo trabajo, patrono y condiciones se les limite a gozar de su derecho de maternidad, más cuando se trata de una intervención quirúrgica o natural, en la que tanto la mujer como el nuevo ser, ponen en riesgo sus vidas.

PREGUNTA No. 4

¿Considera que debieran existir diferencias en el derecho de maternidad entre las maestras contratadas en el renglón 021 y bajo el renglón 011.

GRÁFICA No. 4



Fuente: Investigación de campo. Año 2015

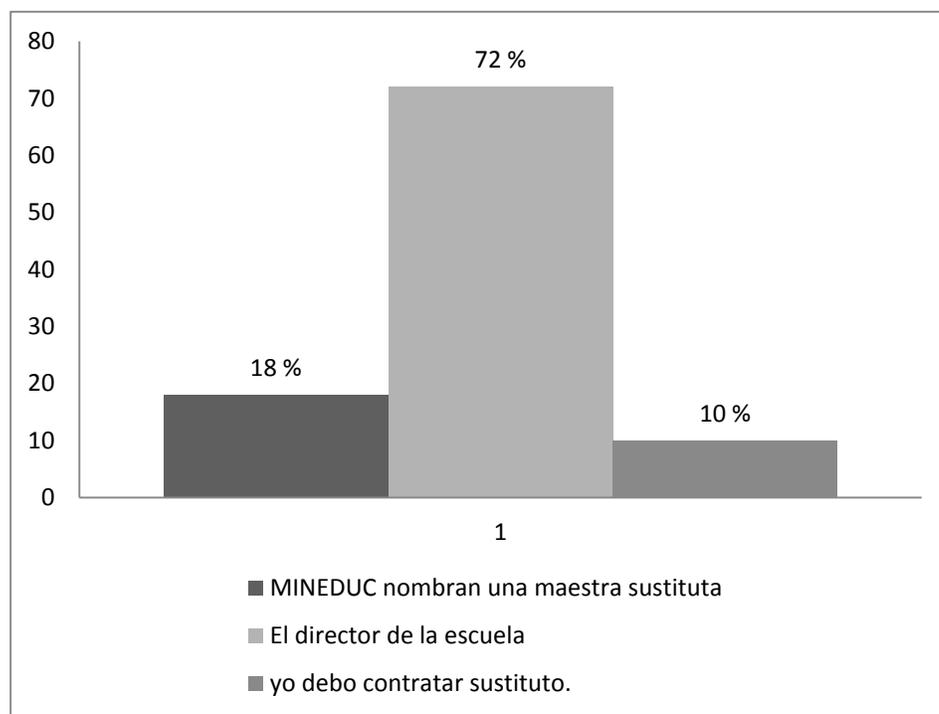
En la pregunta número cuatro el 100% de las encuestadas coincidió que no debieran haber diferencias en las garantías entre una madre trabajadora del renglón presupuestario 011 con relación a las docentes madres del renglón 021 en virtud que constitucionalmente se garantiza el derecho a la vida, y por ende también protege a la docente en

estado de gravidez por lo que se manifiesta que ante igual trabajo, condiciones, responsabilidad y patrono, debiera prevalecer igualdad de trato. Condición de desigualdad que se encuentra muy marcada y que podemos notar en la presente gráfica.

Pregunta No. 5

¿Quién debiera suplir en sus funciones a una maestra contratada en el renglón 021 al momento de estar en el goce de su período pre y post natal?

GRÁFICA No. 5



Fuente: Investigación de campo. 2015

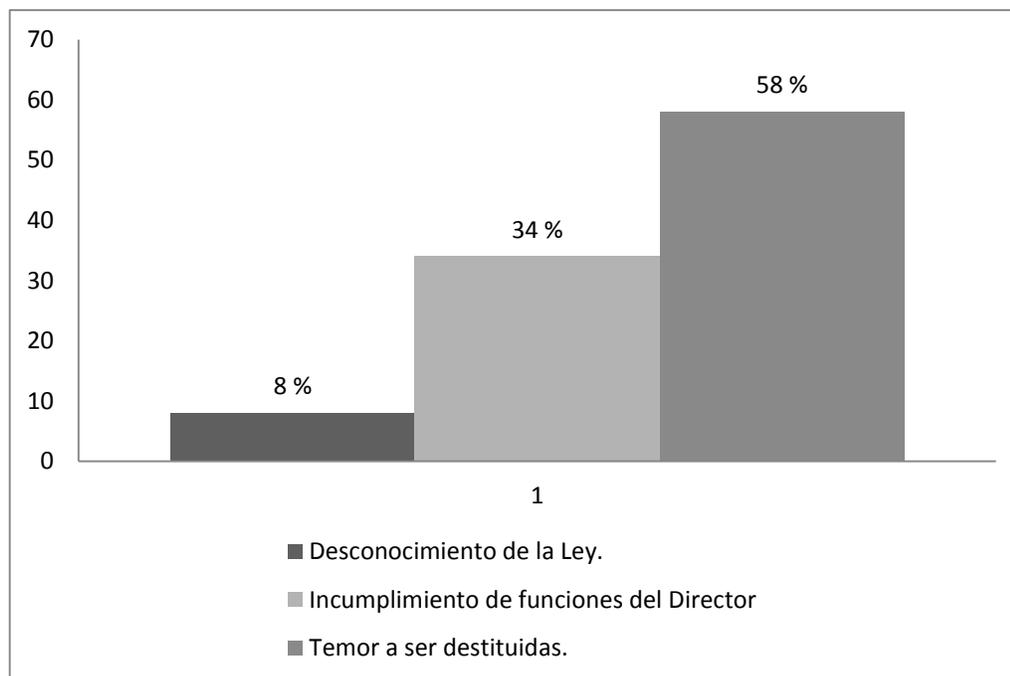
El 18% de las maestras encuestadas consideró que le corresponde al director de la escuela asumir la responsabilidad -como jefe administrativo y representante del Mineduc. de sus funciones para garantizar que la madre trabajadora repose, mientras que el 72% manifestó que le corresponde al Estado a través del Mineduc. nombrar a una maestra sustituta, de lo cual ambos procesos sí están regulados pero por el desconocimiento de ley no se hace, lo que se demuestra con el

10% restante que aún piensa que son responsables de contratar al maestro interino.

Pregunta No. 6

¿A que factor atribuye principalmente que las maestras contratadas bajo el renglón 021 no gocen del período pre y post natal?

GRÁFICA No. 6.



Fuente: Investigación de campo. Año 2015

Se determina con la estadística que un 58% de las encuestadas atribuye que él no goce del derecho de la madre trabajadora se debe al temor de ser destituidas ya que ha sido una de las causas por las que varias docentes han perdido su empleo, el 34% señala al director de las escuelas que les prohíbe diligenciar el nombramiento de un docente interino por el largo procedimiento que esto conrae, el 8% por no conocer sus derechos laborales contrata a un maestro interino o simplemente no descansa, pero las tres respuestas señalan que jurídicamente está garantizado el derecho pero las malas prácticas en la

administración pública educativa han sido los principales factores para que se irrespete el derecho a la madre trabajador.

CONCLUSIONES

1. Las docentes contratadas bajo el renglón presupuestario 021, sí están respaldadas por el marco jurídico para gozar del período pre y post natal como madres trabajadoras. Pero por temor, no hacen valer sus derechos al momento de ocurrir la necesidad de la suspensión..
2. Existe simulación contractual cuando se contrata a las docentes bajo el renglón 021 en perjuicio de los derechos laborales, toda vez que este renglón es creado con el objeto de prestar servicio de carácter temporal, situación que es contraria a la relación laboral docente, al existir elementos como la relación continuada, bajo dependencia y horario establecido.
3. Las docentes carecen de conocimiento sobre los derechos que emanan de los contratos bajo el renglón presupuestario 021, lo que provoca que se dejen presionar por autoridades de educación para no gozar del periodo pre y post natal.
4. Las docentes contratadas bajo el renglón presupuestario 011 y 021 ejercen las mismas funciones, están sujetas a las mismas condiciones, comparten las mismas responsabilidades y gozan de los mismos derechos, sin embargo, según la jerarquía los directores departamentales, los supervisores municipales y directores de los centros educativos dan trato diferente a los docentes 021.

5. Las supervisiones educativas municipales como ente administrativo, no cumple con sus funciones de dar trámite correspondiente en cuanto al permiso de pre y post natal de las docentes 021

RECOMENDACIONES

1. El Estado de Guatemala a través de la Procuraduría General de la Nación, la Procuraduría de los Derechos Humanos y el mismo Ministerio de Educación debe hacer cumplir los derechos de la madre trabajadora, de tal modo, respetar las garantías constitucionales del trabajador.
2. Que el Ministerio de Educación se abstenga a contratar docentes bajo el renglón presupuestario 021 y que por el contrario efectúe contrataciones únicamente bajo el renglón presupuestario 011, de tal manera que cese con la simulación contractual, en perjuicio de los derechos laborales universales.
3. Que el Ministerio de Educación y la Oficina Nacional de Servicio Civil implementen un proceso de capacitación al magisterio en general para el fortalecimiento de los conocimientos en materia de administración pública, presupuesto, derechos y obligaciones emanados de los contratos bajo renglones presupuestarios.
4. Que el Ministerio de Educación realice un equiparamiento entre los contratos realizados bajo el renglón presupuestario 011 y 021, para garantizar la libertad e igualdad entre la población, específicamente entre los docentes.
5. Que el Congreso de la República de Guatemala, a través del presupuesto trasladado por el Ministerio de Finanzas Públicas apruebe un incremento al presupuesto justo para el Ministerio de Educación y así pueda cumplir con sus fines, propósitos y metas, evitando ilegalidades como lo es la

simulación en la contratación laboral de su personal, específicamente, las docentes en estado de gravidez.

BIBLIOGRAFÍA

Aguilar Guerra, Vladimir Osman. *Los Contratos civiles en particular*. Guatemala: Editorial Serviprensa, 2009.

Antecedentes de la ley del Servicio Civil. Wikiguate.com.gt.oficina-nacional-de-servicio-civil/ (22 de agosto del 2016).

Asamblea Nacional Constituyente. *Constitución Política de la República de Guatemala*. Guatemala: Editorial Phoenix, 2011.

Bejarano Hernández, Andrés. *Derecho del trabajo y de la seguridad social*. Barcelona: Promociones Publicitarias Universitarias, 1986.

Cabanellas de Torres, Guillermo. *Diccionario jurídico elemental*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Helista S.R.L., 1994.

-----, *Diccionarios de derecho usual*. Buenos Aires Argentina: Editorial Heliasta, 1974.

Chumil Portillo, Luis Francisco. *Manual práctico de derecho procesal de trabajo*. Guatemala: (s.e.d.), 2007.

Congreso de la Republica. *Ley de dignificación y catalogación del magisterio nacional*. (Decreto Número 1485) Guatemala: Editorial Alendro, 2005.

-----, *Ley del Organismo Judicial* (Decreto 2-89). Guatemala: Editorial Alendro, 2000.

-----, *Código de trabajo* (Decreto 1441). Guatemala: Ediciones Alendro, 2007.

-----, *Reglamento de la ley del servicio civil* (Acuerdo número 18 - 98). Guatemala: Ediciones Alendro, 2011.

-----, *Ley de educación* (decreto legislativo 12-91). Guatemala: Ediciones Alendro, Orión, 2011.

- *Ley orgánica del presupuesto, (Decreto número 101-97)*. Guatemala: Editorial Estudiantil, 2009.
- *Ley del servicio civil (Decreto número 1748)*. Guatemala: Librería Jurídica, 2011.
- *Ley Orgánica del instituto guatemalteco de seguridad social, (decreto número 295)*. Guatemala: Editorial Ayala Jiménez Sucesores, 2013.
- *Reglamento sobre protección relativa a enfermedad y maternidad (Acuerdo número 410)* Guatemala: Librería Jurídica, 2012.
- *Reglamento de prestaciones en dinero (Acuerdo número 468)*. Guatemala: Librería Jurídica, 2012.
- De la Cueva, Mario. *Nuevo derecho mexicano de trabajo*. 11va. Ed. México: Editorial Porrúa, 1995.
- Devali, Mario. *Tratado de derecho de trabajo*. Buenos Aires Argentina, (s.d.e.), 2000.
- Echeverría Morataya, Rolando. *Derecho de trabajo I*. Guatemala: Impresos D&M, 2001
- Fernández Molina, Luis. *Derecho laboral guatemalteco*. Guatemala: IUS Ediciones, 2007.
- Franco López, Cesar Landelino, *El acto simulatorio y el fraude de la ley*. Guatemala: Editorial Estudiantil Fénix, 2008.
- Fundamento Legal del Auxilio Póstumo*. <http://www.google.com.gt/#9Fundamento+legal+del+auxilio+póstumo+del+magisterio> (28 de julio de 2016).
- Guerrero Figueroa, Guillermo, *Introducción al derecho de trabajo*. Bogotá, Colombia: Editorial Temis, 1980.
- Ley de dignificación y catalogación del magisterio nacional: Trámites y procedimientos junta calificadora del personal*. <http://www.mineduc.gob.gt/PORTAL> (22 de agosto 2016).
- López Larrave, Mario. *Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo*. Guatemala: Editorial Municipal, 1974.
- Organismo Ejecutivo. *Código procesal civil y mercantil (Decreto Número 107)*. Guatemala: Editorial Alendro, 2012.



----- *Código Civil (Decreto ley 106)*. Guatemala: Librería Jurídica, Guatemala: 2011.

Puig Peña, Federico. *Compendio de derecho civil español*. (s.d.e.), 2010.

Reglamento para pago de beneficios de auxilio póstumo de asociación de auxilio póstumo del magisterio nacional de Guatemala. https://www.google.com.gt/?gfe_rd=cr&gws_rd=ssl#q=Reglamento+del+auxilio+póstumo+del+magisterio+de+Guatemala (15 de agosto de 2016).

Rogina Villegas, Rafael. *Compendio de derecho civil III: teoría general de las obligaciones*. 7ma. Ed., México: Editorial Porrúa, 1990.

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/3244437_Contratos (10 de agosto 2016).



Vº. Bº.:

Margarita Pérez Cruz
Bibliotecaria General
CUNOR



ANEXOS



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

Cuestionario dirigido a Maestras contratadas bajo el Renglón 021

La estudiante de la Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, Abogado y Notario, realiza una investigación de Trabajo de tesis sobre “*El Periodo de Pre y Post Natal de las Docentes Bajo El Renglón 0-21 del Departamento de Alta Verapaz.*” por lo que se le solicita su valiosa colaboración para responder en las siguientes preguntas, **SOLO PUEDE MARCAR UNA OPCIÓN DE RESPUESTA.**

1. En su experiencia durante el estado de gravidez ¿usted gozó del período pre y post natal?

Sí No

2. ¿Cuál fue el motivo por el cual no gozó del período pre y post natal que le corresponde a la madre trabajadora?

No tengo derecho por ser renglón 021

He visto que las maestras 021 no lo gozan

El director me indicó que no procede

Por temor a perder mi empleo.

por estar en el Renglón 021

3.Cuál es la principal diferencia que usted percibe entre las maestras contratadas por el renglón 021 y renglón 011.

Las prestaciones y salarios

los horarios de trabajo

Las funciones.

El período pre y post natal.

4. Considera que debieran existir diferencias en el derecho de maternidad entre las maestras contratadas en el renglón 021 y bajo el renglón 011.

SI NO

5. ¿Quién debiera suplir en sus funciones a una maestra contratada en el renglón 021 al momento de estar en el goce del período pre y post natal?

MINEDUC nombran una maestra sustituta

El director de la escuela.

Yo debo contratar sustituto.

6. A que factor atribuye principalmente que las maestras contratadas bajo el renglón 021 no gocen del período pre y post natal

Desconocimiento de la Ley.

Incumplimiento de funciones del Director

Temor a ser destituidas.

Caso número 419-2006 de fecha 24/04/2007 -Juicio Ordinario Laboral de Reinstalación- Enid Alejandra Alfaro Cáceres vrs. Estado de Guatemala.

SALA PRIMERA DE LA CORTE DE APELACIONES DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. Guatemala, veinticuatro de abril del dos mil siete. En apelación y con sus antecedentes se examina la sentencia de fecha veintisiete de octubre del dos mil seis, dictada por el Juzgado Cuarto de Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica, dentro del Juicio Ordinario Laboral de Reinstalación promovido por Enid Alejandra Alfaro Cáceres en contra del Estado de Guatemala en la que se declara: I. CON LUGAR la demanda ordinaria laboral de REINSTALACION promovida por ENID ALEJANDRA ALFARO CACERES en contra de EL ESTADO DE GUATEMALA, en consecuencia ordena a la entidad nominadora la inmediata reinstalación de la actora en el mismo puesto, con iguales o mejores condiciones, asimismo deberá de cancelar los salarios y prestaciones dejada de percibir desde el momento de u ilegal despido hasta su efectiva reinstalación. II. Notifíquese. OBJETO DEL PROCESO: La actora pretende su reinstalación por haber sido destituida en forma ilegal, por encontrarse en estado de gravidez. DE LO ACTUADO EN ESTA INSTANCIA: Se concedió audiencia por cuarenta y ocho horas a la parte recurrente a efecto de que exprese los motivos de su inconformidad quien manifestó que lo argumentado en la contestación de demanda debió haberse tomado en cuenta por el juzgador en virtud de que se probó por medio de las constancias procesales, que la actora prestó servicios al Ministerio de la Defensa Nacional a través de un contrato a plazo fijo bajo el renglón presupuestario cero veintidós, y por lo tanto en el presente caso no se dio un despido indirecto e injustificado, puesto que lo que se dio fue la finalización del plazo para el cual estaba contratada la actora. Se señaló día para la vista en la cual la parte actora solicitó que oportunamente al resolverse se declare sin lugar el recurso de apelación interpuesto por la Procuraduría General De La Nación. Y la parte demandada solicitó que se declare con lugar el recurso de apelación en contra de la sentencia de fecha veintisiete de octubre del año dos mil seis dictada en primera

instancia y se revoque lo resuelto declarando sin lugar la demanda planteada por Enid Alejandra Alfaro Cáceres. CONSIDERANDO: Inconforme con lo resuelto en primer grado el Estado de Guatemala, planteo recurso de apelación y al expresar agravios en esta instancia manifestó que la actora prestó sus servicios al Ministerio de la Defensa Nacional a través de un contrato de Trabajo a Plazo Fijo, bajo el renglón presupuestario 022 y por lo tanto en el presente caso no se dio un despido directo e injustificado, puesto que lo que se dio fue la finalización del plazo para el cual estaba contratada la actora, plazo estipulado en la cláusula tercera del contrato a plazo fijo número cinco guión dos mil cinco, el cual fue firmado, aceptado y ratificado por la señora Enid Alejandra Alfaro Cáceres, por lo tanto no se dio un despido directo e injustificado, pues la entidad nominadora estaba facultada para suscribir o no un nuevo contrato de trabajo para el ciclo electivo dos mil seis, asimismo, deben tomar en consideración que la actora tenía conocimiento previo del plazo para el cual fue suscrito el contrato de trabajo a plazo fijo. II Esta Sala del Análisis de lo actuado, de la resolución recurrida, pruebas aportadas por las partes, así como de los agravios expresados, estima que el fallo recurrido se ajusta a derecho ya que el Juez de los autos analiza y valora de conformidad con la ley la prueba documental aportada al juicio y existiendo una norma específica que establece la prohibición de los patronos, de despedir a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, que es el artículo 151 del Código de Trabajo en su literal c) el que claramente indica que se prohíbe a los patronos, despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o periodo de lactancia, quienes gozan de inmovilidad, por lo que la forma en la que se le 12 FALLOS RELEVANTES 2007 despidió por parte de la demandada no solo viola el precepto legal anterior sino viola la Constitución y Convenios internacionales, en virtud de que el Estado es quién debe velar por la protección de la maternidad, y por resolver esta Sala de igual manera que la Juez de los autos por consiguiente, procede resolver conforme a derecho. LEYES APLICABLES: artículos citados y; 1, 3, 4, 11, 12, 13, 18, 19, 30, 61, 63, 64, 76, 78, 82, 88, 90, 102, 103, 123, 130, 137, 288, 321 al 328, 332 al 389 del Código de Trabajo; 141, 142, 143 de la Ley del Judicial.

PARTE RESOLUTIVA: Esta Sala con base en lo considerado y leyes citadas al resolver: CONFIRMA la sentencia recurrida. Notifíquese y con certificación de lo resuelto devuélvanse sus antecedentes al juzgado de su origen. Héctor Raúl Orellana Alarcón, Magistrado Presidente; Rolando Escobar Cabrera,

CONTRATO DE SERVICIOS TEMPORALES NUMERO dieciseis GUIÓN un mil seiscientos cuarenta y siete GUIÓN dos mil diez (16-1647-2010)

En la ciudad de Cobán, el día cuatro (04) de enero del año dos mil diez (2010), **NOSOTROS**, por una parte, el Licenciado Gustavo Adolfo Sierra Pop, de cuarenta y cuatro (44) años de edad, Casado, guatemalteco, Licenciado en Ciencias de la Educación, con domicilio en 1ra calle 5-19 zona 1, Cobán, Alta Verapaz; con cédula de vecindad número de orden O guión dieciseis (O-16) y de registro cuarenta y nueve mil seiscientos sesenta y nueve (49669), extendida por el Alcalde Municipal de Cobán del departamento de Alta Verapaz; actúo en mi calidad de Director Departamental de Educación, calidad que acredito con certificación del contrato Individual a Plazo Fijo número cero veintidos guión dieciseis guión ocho guión dos mil nueve (022-16-8-2009) y del acta de toma de posesión del cargo número dieciocho guión dos mil nueve (18-2009), de fecha tres (03) de diciembre del año dos mil nueve (2009); señalo como lugar para recibir notificaciones 1ra calle 5-19 zona 1, Cobán, Alta Verapaz; y por la otra parte, **MARTHA KAROLA GONZÁLEZ CUCUL**; de veinticuatro (24) años de edad, soltera, guatemalteca, **MAESTRA DE EDUCACIÓN PRIMARIA URBANA**, con cédula de Vecindad Número de Orden O guión dieciseis (O-16) y de Registro ciento treinta y siete mil novecientos sesenta (137960), extendida por el Alcalde Municipal de SAN PEDRO CARCHA del departamento de ALTA VERAPAZ, con residencia en 3a. Calle 4-33 zona 5 Barrio Chixtun, SAN PEDRO CARCHA, ALTA VERAPAZ, 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:** MARTHA KAROLA GONZÁLEZ CUCUL, 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 CARÁCTER 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



9/107

MINISTERIO DE EDUCACIÓN
GUATEMALA C.A.

16-1647-2010

2-3

vigilará el 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 dieciseis 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 dieciseis guión doce guión cero uno guión cero cero cero guión cero cero uno guión cero veintiuno guión un mil seiscientos noventa y nueve guión once mil (2010-008316-12-01-000-001-021-1699-11000), 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 FINIQUITO.** "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

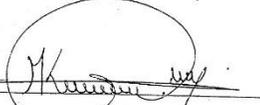


MINISTERIO DE EDUCACIÓN
GUATEMALA C.A.

16-1647-2010
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 membreado del Ministerio de Educación.

f)



MARTHA KAROLA GONZÁLEZ CÚCHUL



Gustavo Adolfo Sierra Pop

USAC - CUNOR

Universidad de San Carlos de Guatemala
Centro Universitario del Norte



El director del Centro Universitario del Norte de la Universidad de San Carlos de Guatemala, luego de conocer los dictámenes de la Comisión de Trabajos de Graduación de la carrera de:

LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES, ABOGACÍA Y NOTARIADO

Al trabajo titulado:

TESIS:

EL PERÍODO DE PRE Y POST NATAL DE LAS DOCENTES BAJO EL RENGLÓN 0-21 DEL DEPARTAMENTO DE ALTA VERAPAZ

Presentado por el (la) estudiante:

MARTHA KAROLA GONZÁLEZ CUCUL

Autoriza el

IMPRIMASE

Cobán, Alta Verapaz 08 de noviembre de 2016.

Lic. Erwin Gonzalo Eskenasy Morales
DIRECTOR

