UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

CARRERA DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES,

ABOGADO Y NOTARIO

DERECHOS SOCIALES LABORALES MÍNIMOS REGULADOS EN LA LEGISLACIÓN GUATEMALTECA Y SU APLICACIÓN EN EL CONTRATO DE SERVICIOS TEMPORALES SUSCRITO ENTRE LOS MAESTROS DE EDUCACIÓN PRIMARIA URBANA CONFORME AL RENGLÓN CERO VEINTIUNO (021) Y EL ESTADO DE GUATEMALA

ANA MARÍA SUM RAMÍREZ

MAZATENANGO, FEBRERO DE 2016

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

CARRERA DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES, ABOGADO Y NOTARIO

DERECHOS SOCIALES LABORALES MÍNIMOS REGULADOS EN LA LEGISLACIÓN GUATEMALTECA Y SU APLICACIÓN EN EL CONTRATO DE SERVICIOS TEMPORALES SUSCRITO ENTRE LOS MAESTROS DE EDUCACIÓN PRIMARIA URBANA CONFORME AL RENGLÓN CERO VEINTIUNO (021) Y EL ESTADO DE GUATEMALA

TESIS

Presentada

Por

ANA MARÍA SUM RAMÍREZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos Profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

TRIBUNAL QUE PRÁCTICO EL EXÁMEN TÉCNICO PROFESIONAL:

Primera Fase:

Presidente: Licenciado Carlos Enrique Bino Ponce

Vocal: Licenciado Ludwin Janner Baten Morales

Secretario: Licenciado Otto Cecilio Mayen Morales

Segunda Fase:

Presiente: Doctora Karol Desireé Vásquez de Kestler

Vocal: Licenciado César Augusto Ordoñez García

Secretario: Licenciada Tania María Cabrera Ovalle

Asesora

Licenciada Lucita Alejandra Sánchez Monzón

Revisora

Licenciada Tania María Cabrera Ovalle

NOTA: “Únicamente el autor es responsable de los planteamientos y opiniones sustentadas en la tesis”

Universidad de San Carlos de Guatemala

Centro Universitario del Suroccidente

Autoridades

Dr. Carlos Guillermo Alvarado Cerezo	Rector
Dr. Carlos Enrique Camey Rodas	Secretario General

Miembros del Consejo Directivo del Centro Universitario del Suroccidente

MSc. Mirna Nineth Hernández Palma	Directora interina

Representante de Profesores

MSc. José Norberto Thomas Villatoro	Secretario

Representante Graduado del CUNSUROC

Lic. Ángel Estuardo López Mejia	Vocal

Representantes Estudiantiles

TS. Elisa Raquel Martínez González	Vocal
Br. Irrael Esduardo Arriaza Jerez	Vocal

COORDINACIÓN ACADÉMICA

Coordinador Académico

MSc. Carlos Antonio Barrera Arenales

Coordinador Carrera Licenciatura en Administración de Empresas

MSc. Bernardino Alfonso Hernández Escobar

Coordinador Carrera Licenciatura en Trabajo Social

Lic. Edin Aníbal Ortiz Lara

Coordinador de las Carreras de Pedagogía

MSc. Nery Edgar Saquimux Canastuj

Coordinador Carrera Ingeniería en Alimentos

Dr. Marco Antonio del Cid Flores

Coordinador Carrera Ingeniería en Agronomía Tropical

MSc. Jorge Rubén Sosof Vásquez

Coordinadora Carrera Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, Abogado y Notario

Licda. Tania María Cabrera Ovalle

Coordinador Carrera Ingeniería en Gestión Ambiental Local

MSc. Celso González Morales

CARRERAS PLAN FIN DE SEMANA DEL CUNSUROC

Coordinadora de las carreras de Pedagogía

Licda. Tania Elvira Marroquín Vásquez

Coordinadora Carrera Periodista Profesional y Licenciatura en Ciencias de la Comunicación

MSc. Paola Marisol Rabanales

DEDICATORIA

A DIOS: Por haberme indicado e iluminado en el camino a seguir y por permitirme llegar a este momento tan especial.

A MIS PADRES: Julio Santos Sum Chávez e Ilma Ramírez Jacobo como una pequeña recompensa a su sabiduría, inmenso amor y consejos.

A MIS HERMANOS: Mayra, Ingrid y Jaime, con un especial cariño, por su apoyo incondicional.

A MI HIJA: Renata, mi gran orgullo y mi razón de ser.

A: La Universidad de San Carlos de Guatemala que me acogió en sus aulas y en general a todos los que aportan para que podamos asistir a esta bendita casa de estudios.

A: La carrera de Ciencias Jurídicas y Sociales por haberme brindado la oportunidad de obtener el grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales y los Títulos de Abogada y Notaria.

A: Mis compañeros de estudio con quienes compartí alegrías y tristezas, con especial afecto a Licenciada Lorena Paiz, Linda Afre y Heidy Quiroa.

A: Mis grandes maestros porque me han sabido enseñar y exigir lo indispensable para llegar a obtener este triunfo.

A MI ASESORA Y REVISORA: Licenciadas Lucita Alejandra Sánchez Monzón y Tania María Cabrera Ovalle.

NOMAS CD 04-2014

COORDINACION DE LA CARRERA DE LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES, ABOGADO Y NOTARIO. CENTRO UNIVERSITARIO DEL SUR OCCIDENTE MAZATENANGO, SUCHITEPEQUEZ, VEINTICUATRO DE NOVIEMBRE DE DOS MIL CATORCE.

1. Con fundamento en el artículo 7 del Normativo de la carrera de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, Abogado y Notario del centro Universitario del Sur-Occidente, se designa como ASESORA del trabajo de tesis de la Bachiller ANA MARÍA SUM RAMÍREZ, titulado preliminarmente **"NATURALEZA JURÍDICA DEL CONTRATO DE SERVICIOS TEMPORALES SUSCRITO ENTRE LOS MAESTROS DE EDUCACIÓN PRIMARIA URBANA CONTRATADOS CONFORME AL RENGLÓN 021 Y EL ESTADO DE GUATEMALA"** a la Licenciada LUCITA ALEJANDRA SÁNCHEZ MONZÓN, consecuentemente, se solicita a la estudiante que conjuntamente con su asesora elaboren el diseño de investigación y lo sometan a consideración de esta Coordinación para su aprobación correspondiente, previo a la elaboración del trabajo designado; debiendo la asesora nombrada oportunamente, rendir su dictamen al finalizar la labor encomendada. **2.** Notifíquese.

Atentamente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

Licda. Tania María Cabrera Ovalle
Encargada de la carrera
Universidad de San Carlos de Guatemala
Centro Universitario de Sur Occidente
CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
ABOGADO Y NOTARIO

A.P.TES C.D.D. 03-2015

COORDINACION DE LA CARRERA DE ABOGADO Y NOTARIO. CENTRO UNIVERSITARIO DEL SUR OCCIDENTE. MAZATENANGO, SUCHITEPEQUEZ, DOCE DE MARZO DE DOS MIL QUINCE.

Se procede a resolver la solicitud planteada por la Bachiller ANA MARÍA SUM RAMÍREZ, de fecha nueve de Marzo del año en curso, mediante la cual solicita que en virtud de cumplir con los requisitos exigidos por el Normativo de Tesis, se apruebe el diseño de investigación y se apruebe en forma definitiva el punto de tesis.

De conformidad con el artículo 8 del Normativo de Tesis de la carrera de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, Abogado y Notario del centro Universitario del Sur Occidente, para que un punto de tesis sea aprobado en definitiva, deberá presentarse con los siguientes requisitos: Constancia de cierre de pensum; solvencia de Tesorería; solvencia de biblioteca, documentos del diseño de investigación y copia del nombramiento del asesor. Así como también cumplir con lo preceptuado por el artículo 9 del normativo en mención.

Habiéndose procedido a realizar el análisis de la documentación presentada por la bachiller ANA MARÍA SUM RAMÍREZ, es evidente, que cumple con los requisitos establecidos por los artículos 8 y 9 del Reglamento de Tesis. Así mismo, se tuvo a la vista el oficio de fecha nueve de marzo del presente año, remitido por la Licenciada LUCITA ALEJANDRA SÁNCHEZ MONZÓN, mediante el cual indica que procedió a evaluar el plan de investigación y el tema propuesto, opinando que se satisfacen los requisitos exigidos por el Normativo de Tesis de este centro de estudios.

POR TANTO: Con fundamento en los artículos 8 y 9 del Reglamento de Tesis de la Carrera de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales del Centro Universitario del Sur Occidente, y con base en el dictamen emitido por la Licenciada LUCITA ALEJANDRA SÁNCHEZ MONZÓN, SE APRUEBA el punto de tesis: "DERECHOS SOCIALES LABORALES MÍNIMOS REGULADOS EN LA LEGISLACIÓN GUATEMALTECA Y SU APLICACIÓN EN EL CONTRATO DE SERVICIOS TEMPORALES SUSCRITO ENTRE LOS MAESTROS DE EDUCACIÓN PRIMARIA URBANA CONFORME AL RENGLÓN CERO VEINTIUNO (021) Y EL ESTADO DE GUATEMALA", propuesto por la bachiller ANA MARÍA SUM RAMÍREZ y se ACEPTA como ASESORA a la Licenciada LUCITA ALEJANDRA SÁNCHEZ MONZÓN.

Atentamente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

Licda. Tania María Cabrera Ovalle
Coordinadora de la Carrera

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

LICENCIADA
Lucita Alejandra Sánchez Monzón
Abogada y Notaria
3ª. Calle 4-19, Oficina 1, zona 1
78675742 - 54247840
Mazatenango, Suchitepequez

Mazatenango, Suchitepéquez, 01 de febrero de 2016.

Licda. Tania María Cabrera Ovalle
Coordinadora de Carrera
Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, Abogado y Notario
Centro Universitario de Suroccidente –CUNSUROC–
Universidad de San Carlos de Guatemala

Respetuosamente me dirijo a usted, comunicándole que en cumplimiento de la Resolución A.P.TES C.D.D. 03-2015 de fecha doce de marzo de dos mil quince, proferida por la Coordinación que usted dirige, procedí a ASESORAR el Trabajo de Tesis titulado: "**DERECHOS SOCIALES LABORALES MÍNIMOS REGULADOS EN LA LEGISLACIÓN GUATEMALTECA Y SU APLICACIÓN EN EL CONTRATO DE SERVICIOS TEMPORALES, SUSCRITO ENTRE LOS MAESTROS DE EDUCACIÓN PRIMARIA URBANA CONFORME AL RENGLÓN CERO VEINTIUNO (021) Y EL ESTADO DE GUATEMALA**", elaborado por la Bachiller **ANA MARÍA SUM RAMÍREZ**.

La importancia del contenido científico y técnico del referido trabajo de tesis es indudable, pues la autora aborda un tema interesante, actual e innovador; relevante para la administración pública guatemalteca, en el campo laboral y educativo, mismo que beneficiará no sólo a la ciencia del Derecho, sino especialmente al gremio magisterial, debiéndose aplicar en la contratación que realiza el Estado de Guatemala con los Maestros de Educación Primaria Urbana, conforme el renglón cero veintiuno (021). La estudiante atendió las orientaciones que se le brindaron y arriba a conclusiones de utilidad para la sociedad guatemalteca, para la administración pública, los Profesionales, Docentes y estudiosos del Derecho.

En virtud de lo manifestado, para los efectos consiguientes y que dicho trabajo de tesis cumple con los requisitos establecidos en el Normativo de Tesis de la Carrera de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, Abogado y Notario del Centro Universitario de Suroccidente de la Universidad de San Carlos de Guatemala, emito el correspondiente **DICTAMEN FAVORABLE**

Sin otro particular, atentamente,

LICENCIADA
Lucita Alejandra Sánchez Monzón
ABOGADA Y NOTARIA

LICDA. LUCITA ALEJANDRA SÁNCHEZ MONZÓN
ASESORA
Colegiada No. 15,600

NOM.RE CD 04-2014

COORDINACION DE LA CARRERA DE ABOGADO Y NOTARIO. CENTRO UNIVERSITARIO DEL SUR OCCIDENTE MAZATENANGO, SUCHITEPEQUEZ, TRES DE FEBRERO DEL DOS MIL DIECISÉIS.

1. Con fundamento en la literal e) del artículo 10 del Normativo de la carrera de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, Abogado y Notario del centro Universitario del Sur-Occidente, se designa como **REVISORA** del trabajo de tesis, aprobado en definitiva, de la Bachiller **ANA MARÍA SUM RAMÍREZ**, titulado **"DERECHOS SOCIALES LABORALES MÍNIMOS REGULADOS EN LA LEGISLACIÓN GUATEMALTECA Y SU APLICACIÓN EN EL CONTRATO DE SERVICIOS TEMPORALES, SUSCRITO ENTRE LOS MAESTROS DE EDUCACIÓN PRIMARIA URBANA CONFORME AL RENGLÓN CERO VEINTIUNO (021) Y EL ESTADO DE GUATEMALA.""**, a la Licenciada **TANIA MARÍA CABRERA OVALLE**; consecuentemente, se solicita a la **REVISORA** que oportunamente rinda su dictamen.

Atentamente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

Licda. Tania María Cabrera Ovalle.
Coordinadora de la Carrera de Derecho.

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

Mazatenango 10 de Febrero del 2,016.

Coordinación de la Carrera de
Ciencias Jurídicas y Sociales.
Abogado y Notario.

Me dirijo a usted con todo respeto, manifestándole que el trabajo de "Tesis" elaborado por la bachiller ANA MARÍA SUM RAMÍREZ, titulado " DERECHOS SOCIALES LABORALES MÍNIMOS REGULADOS EN LA LEGISLACIÓN GUATEMALTECA Y SU APLICACIÓN EN EL CONTRATO DE SERVICIOS TEMPORALES, SUSCRITO ENTRE LOS MAESTROS DE EDUCACIÓN PRIMARIA URABANA CONFORME AL RENGLÓN CERO VEINTIUNO (021) Y EL ESTADO DE GUATEMALA", ha sido revisado, y corregido; así mismo so logra establecer que el mismo cumple con lo establecido en el normativo de Tesis de la Carrera de Ciencias Jurídicas y Sociales, Abogado y Notario, y se logra establecer, que es un aporte científico para los estudiantes de la Carrera de Derecho y en sí para el Derecho Constitucional del Trabajo.
Motivo por el cual en este momento emito DICTAMEN FAVORABLE..

Tania María Cabrera Ovalle.
Revisora.

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

COORDINACION DE LA CARRERA DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES ABOGADO Y NOTARIO. CENTRO UNIVERSITARIO DEL SUR OCCIDENTE MAZATENANGO, SUCHITEPEQUEZ, QUINCE DE FEBRERO DEL DOS MIL DIECISÉIS.

1.-Con fundamento en la literal g) del artículo 10 del Normativo de la carrera de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, Abogado y Notario del centro Universitario del Sur-Occidente, y habiéndose rendido el Dictamen Favorable de la revisora, Licenciada TANIA MARIA CABRERA OVALLE, del trabajo de tesis de la estudiante **ANA MARÍA SUM RAMÍREZ**, titulado **"DERECHOS SOCIALES LABORALES MÍNIMOS REGULADOS EN LA LEGISLACIÓN GUATEMALTECA Y SU APLICACIÓN EN EL CONTRATO DE SERVICIOS TEMPORALES, SUSCRITO ENTRE LOS MAESTROS DE EDUCACIÓN PRIMARIA URBANA CONFORME AL RENGLÓN CERO VEINTIUNO (021) Y EL ESTADO DE GUATEMALA."**, REMITASE a la Dirección del Centro Universitario del Sur Occidente para la emisión de la orden de impresión correspondiente.

Atentamente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

Licda. Tania María Cabrera Ovalle.
Coordinadora de la Carrera de Derecho.

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

USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

CUNSUROC/USAC-I-09-2016

DIRECCIÓN DEL CENTRO UNIVERSITARIO DEL SUROCCIDENTE, Mazatenango, Suchitepéquez, quince de marzo de dos mil dieciséis.----------

Encontrándose agregados al expediente los dictámenes del asesor y revisor, SE AUTORIZA LA IMPRESIÓN DE LA TESIS TITULADA: **"DERECHOS SOCIALES LABORALES MÍNIMOS REGULADOS EN LA LEGISLACIÓN GUATEMALTECA Y SU APLICACIÓN EN EL CONTRATO DE SERVICIOS TEMPORALES SUSCRITO ENTRE LOS MAESTROS DE EDUCACIÓN PRIMARIA URBANA CONFORME AL RENGLÓN CERO VEINTIUNO (021) Y EL ESTADO DE GUATEMALA"** de la estudiante: **Ana María Sum Ramírez,** carné No. **200340813,** de la carrera Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, Abogado y Notario.

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

MSC. MIRNA NINETH HERNÁNDEZ PALMA
DIRECTORA INTERINA

CENTRO UNIVERSITARIO DE SUR OCCIDENTE
DIRECCION
U.S.A.C. Mazatenango

/gris

ÍNDICE

Introducción 1

CAPÍTULO I

DERECHO DEL TRABAJO Y LOS PRINCIPIOS QUE LE ORIENTAN

1. Derecho del Trabajo 3
   1.1. Definición del Derecho del Trabajo 4
   1.2. Fuentes del Derecho del Trabajo 6
   1.3. Características del Derecho del Trabajo 6
   1.4. Objeto del Derecho del Trabajo 10
   1.5. Ramas del Derecho del Trabajo 11
   1.6. Principios del Derecho del Trabajo 13
      1.6.1. Funciones de los principios del Derecho del Trabajo 20
   1.7. Principios de Justicia Social en la Constitución Política de la República de Guatemala. 22

CAPITULO II

DERECHOS SOCIALES LABORALES MÍNIMOS APLICABLES A TODO TRABAJADOR

2. Derechos Sociales Laborales Mínimos 25
   2.1. Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales 26
   2.2. Todo trabajo será equitativamente remunerado 28
   2.3. Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones de eficiencia y antigüedad 29
   2.4. Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo 30
   2.5. Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones 31
   2.6. Obligación del empleador de otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado 32
   2.7. El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden, especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia 33

CAPÍTULO III

LEGISLACIÓN APLICABLE AL GREMIO MAGISTERIAL

3. Legislación Aplicable al Magisterio 34
3.1. Definición de Ley 35
3.2. Definición de Legislación 35
3.3. Definición de Servicio Civil 36
3.4. Constitución Política de la República de Guatemala 36
3.5. Ley del Servicio Civil Decreto No. 1748 37
3.6. Estatuto Provisional de Trabajadores del Estado, Dto. No. 1485 39
3.7. Ley de Educación Nacional 41

CAPÍTULO IV

CONTRATO DE TRABAJO Y SUS IMPLICACIONES

4. Contrato de Trabajo 42
4.1. Definición de Contrato de Trabajo 43
4.2. El Contrato y la relación de trabajo 43
4.3. El Contrato en nuestra legislación laboral 44
4.4. Elementos 45
4.5. Características del Contrato de Trabajo 46
4.5.1. Bilateral 46
4.5.2. Consensual 46
4.5.3. Oneroso 47
4.5.4. Nominado 47
4.5.5. Principal 47
4.5.6. No es solemne 47
4.5.7. Personal 48
4.5.8. De Tracto Sucesivo 48
4.5.9. Conmutativo 48
4.6.1. Derechos y obligaciones del empleador 48
4.6.2. Derechos y obligaciones del Trabajador 49
4.6.3 Terminación del Contrato de Trabajo 49

CAPÍTULO V

CONTRATO DE SERVICIOS TEMPORALES Y LA CONTRATACIÓN MAGISTERIAL

5. Contrato de Servicios Temporales 53
5.1. Tipos de Contratos Temporales. 54
5.2. Garantías sociales mínimas que lesiona el contrato temporal aplicado al gremio magisterial 55
5.2.1. Derecho de Jubilación. 56
5.2.2. Derecho a la Catalogación de maestros para acceder al beneficio escalafonario. 56
5.2.3. Derecho de Indemnización Laboral. 57

CAPÍTULO VI

ANÁLISIS DEL CONTRATO DE SERVICIOS TEMPORALES SUSCRITO ENTRE LOS MAESTROS DE EDUCACIÓN PRIMARIA URBANA CONFORME AL RENGLÓN (021) Y EL ESTADO DE GUATEMALA

6. Análisis 58
6.1. Propuesta 62

CONCLUSIONES 64

RECOMENDACIONES 66

ANEXOS 68

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA 83

INTRODUCCIÓN

El trabajo no solo es una necesidad es un derecho inalienable de la persona humana. El Estado de Guatemala se encuentra organizado política y jurídicamente para proteger a la persona y a la familia convirtiéndose en un garante de los derechos y garantías contempladas en la Constitución Política de la República. El derecho al Trabajo es una de las garantías fundamentales que deben ser respetadas, por lo que se han establecido una serie de preceptos legales destinados a la protección de los derechos sociales mínimos de los trabajadores.

Pese a lo anterior actualmente existen marcadas violaciones a los derechos de los trabajadores, en donde el principal infractor es el propio Estado, como es el caso de los maestros y maestras contratados bajo el Renglón Cero Veintiuno (021), quienes conforme a dichos contratos no se les reconoce como tales, sino que se les denomina Técnico Auxiliar, no teniendo derecho a acceder al Beneficio Económico del Escalafón, ni al Régimen de Pensión por Jubilación establecido conforme a la Constitución Política de la República; lo que resulta violatorio a los derechos laborales mínimos establecidos.

Siendo el objetivo principal “determinar los Derechos Sociales Laborales Mínimos regulados en la legislación guatemalteca y su aplicación en el Contrato de Servicios Temporales suscrito entre los Maestros de Educación Primaria Urbana contratados conforme al Renglón cero veintiuno (021) y el Estado de Guatemala”. Se desarrolla la presente investigación en seis capítulos.

El capítulo uno abarca el estudio del Derecho del trabajo y los Principios que lo orientan, haciendo una breve remembranza de las características, ramas, principios, su aplicación.

Los derechos sociales laborales mínimos aplicables a todo trabajador, es el tema tratado en el Capítulo dos, haciendo énfasis en las obligaciones del empleador en cuanto a indemnizaciones, establecimiento de instituciones económicas y previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones por jubilación o sobrevivencia.

El tercer capítulo desarrolla la legislación aplicable al gremio magisterial, en relación a la Constitución Política de la República de Guatemala, Ley de Servicio Civil y Convenios internacionales ratificados por Guatemala.

El Contrato de Trabajo y sus implicaciones así como el Contrato de Servicios Temporales y la contratación magisterial, son los temas que se abarcan en el capítulo, cuatro y cinco que desarrolla cada una de las características del contrato individual de trabajo y del contrato temporal.

Por último en el capítulo seis se analiza el Contrato de Servicios Temporales suscrito entre los Maestros de Educación Primaria Urbana conforme al renglón (021) y el Estado de Guatemala, abarcando el problema de forma directa y realizando la propuesta de solución al fenómeno estudiado.

CAPÍTULO I

DERECHO DEL TRABAJO Y LOS PRINCIPIOS QUE LE ORIENTAN

1. Derecho del Trabajo

Es innegable que el Derecho del Trabajo es ampliamente estudiado en la doctrina, ante esto se presentan diferentes planteamientos teóricos formulados por distinguidos laboralistas que han contribuido con la clase trabajadora al goce de diversos derechos en materia laboral. La raíz etimológica de la palabra "trabajo", proviene del latín "travis" que significa traba, dificultad, impedimento, el que nace por la necesidad de evolución del hombre por y para el surgimiento de su familia y el suyo propio. El trabajo es un factor de producción que supone el intercambio de bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades humanas, este hecho social crea la necesidad de regulación, por ello surge dentro del Derecho, la rama del Derecho del Trabajo, que no es más que el conjunto de normas de orden público que regulan las relaciones jurídicas que tiene por causa el trabajo como hecho y que por gozar de un sistema homogéneo, además de un sistema administrativo y judicial propio, lo hacen ser autónomo de las demás ramas.

El estudio del Derecho del Trabajo debe ser referido a todos los estratos sociales, a razón que toda aquella persona que desempeña una labor pueda conocer los derechos que tiene y como defenderlos. "No puede quedar destinada una rama del derecho de tanta trascendencia social únicamente a los

jurisconsultos y tratadistas, así como a los jueces y autoridades administrativas de trabajo. Estando destinado a los trabajadores, el Derecho del Trabajo es absolutamente necesario que sea estudiado con profundidad por cada trabajador en particular; de esa manera, el trabajador estará en mayor posibilidad de conocer sus derechos y deberes, así como, exigir el cumplimiento efectivo de las garantías que de él se desprenden. Sin embargo, este estudio no puede quedarse en una simple lectura del Código de Trabajo. Debe saber interpretarse dicho código, estudiarse e interpretarse adecuadamente las leyes referentes al trabajo."[1]

1.1. Definición del Derecho del Trabajo

Es tarea difícil conceptualizar una rama del Derecho tan amplia e importante como lo es el Derecho del Trabajo, existe una cantidad bastante reconocida para definir el Derecho del Trabajo, seguidamente, se presentan algunas:

Para la Licenciada Myra Leticia Belloso Letona, en su libro Nociones de Derecho Laboral, "El Derecho Laboral, llamado también Derecho del Trabajo, Obrero, Industrial, Social, es el conjunto de normas jurídicas que rigen las relaciones entre patrones y trabajadores". [2]

Según el Licenciado Polanco Echeverría Morataya, podemos conceptuar al Derecho del Trabajo como: "El resultado de causas económicas, sociales y

[1] Red Universitaria por una Guatemala Mejor, Guatemala, 2007, Recuperado 03/11/2015 - 11:00 http://www.redusacunoc.tripod.com/DEL_TRABAJO.html
[2] Belloso Letona, Myra Leticia. Nociones de Derecho Laboral pág.1

políticas directamente ligadas al proceso productivo de una sociedad determinada, sometida a un orden jurídico en que el objeto primordial son las relaciones que se dan entre los sujetos productivos (capital y trabajo)."[3] Conforme al Licenciado Gaspar Chacón Bayón, el Derecho del Trabajo también se puede conceptuar como: "La rama jurídica que tiene por objeto la tutela de la clase trabajadora para fines de interés general."[4]

Rafael Alfonso Guzmán, considera que el Derecho del Trabajo: "Es el conjunto de preceptos de orden público, regulador de las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo, por cuenta y bajo la dependencia ajena, con el objeto de garantizar a quien lo ejecute su pleno desarrollo como persona humana y a la comunidad la efectiva integración del individuo en el cuerpo social y la regulación de los conflictos entre sujetos de esas relaciones."[5]

Rafael Caldera, lo resume como: "Conjunto de normas jurídicas que regulan al trabajo como hecho social."[6]

Se podría agregar aún más definiciones de Derecho Laboral, pero con las anteriores se puede deducir claramente que el objetivo principal del Derecho Laboral es la protección de la clase trabajadora, en el ejercicio de sus funciones, ante la clase patronal.

[3] Echeverría Morataya, P. 1998, *Derecho del Trabajo I*, Guatemala, Ed. Impresos D&M. Pág. 27
[4] Bayón Chacón, G y E.1969, *Manual del Derecho del Trabajo. Tomo I.* Madrid España, Ed. Talleres Gráficos Dulau Reuch, S.R. L. Pág. 34
[5] Guzmán, R. 2001*, Nueva didáctica de trabajo I.* 12ª Ed. Venezuela, Ed. Melvin. Pág. 27
[6] Caldera, Rafael. 1960, *Derecho del Trabajo.* 2da. Ed, Buenos Aires, Argentina, Ed. El Ateneo. Pág. 19

1.2. Fuentes del Derecho del Trabajo

Según el jurista mexicano Miguel Bermúdez Cisneros, las fuentes del Derecho del Trabajo son: "La Constitución Política, la ley, la costumbre, los principios generales del derecho, el derecho internacional, el contrato colectivo, el reglamento de trabajo, la jurisprudencia, la doctrina y la equidad'. [7]

Como se hace notar cada actuar del estado debe estar normado en ley, la Constitución Política de la República de Guatemala como ley suprema otorga garantías que deben hacerse valer ante cualquier persona o institución jurídica, haciendo valer que nadie es superior a la ley.

1.3. Características del Derecho del Trabajo

Muchas son las características que, a nivel internacional, le han dado al Derecho Laboral, entre ellas se pueden mencionar:

a. Es autónomo: Pese a que forma parte del derecho positivo tiene sus propias normas, es independiente, se aplica de conformidad a sus propios lineamientos.
b. Es dinámico: Regula las relaciones jurídicas laborales, establecidas entre los dos polos de la sociedad capitalista, debe rotarse y adaptarse a los cambio que día con día van surgiendo en las

[7] Bermúdez Cisneros, M. 2004, *Derecho del Trabajo*, 1ra. Ed. 4ta reimpresión. México, Oxford. pág.45.

relaciones laborales, que incluso optan por ser cada día más tecnológicas.

c. Es de gran fuerza expansiva: Nació protegiendo a los obreros y luego a los empleados. Es eminentemente clasista. De hecho se expande hacia todo aquel que ejerce una fuerza de trabajo y quien le obliga.

d. Es imperativo: Como norma del derecho público es imperativo y por lo tanto no puede renunciarse ni rebajarse por convenios particulares, nadie es superior a la ley, lo que hace que cualquier convenio en particular le deje anulada toda acción que atente contra las garantías innatas del trabajador.

e. Es concreto y actual: la normativa está adaptada a las necesidades del país, en que se aplica, teniendo en cuenta la diversidad de sexos y los regímenes especiales del trabajo, como por ejemplo el trabajo de menores, aprendices, mujeres, trabajadores domésticos, trabajadores a domicilio, etcétera.

En Guatemala, el Derecho del Trabajo, está regido por características ideológicas adaptadas a la realidad nacional, establecidas en el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, las cuales son:

a.) Es un derecho tutelar de los trabajadores.

Trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente. Esta característica ideológica se encuentra fundamentada en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, que establece: "Tutelaridad de las leyes de trabajo: Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta su necesidad y la zona en que se ejecuta."

b.) Constituye un mínimo de garantías sociales.

Protectoras al trabajador e irrenunciables, llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva, pactos colectivos de condiciones de trabajo. Dicha característica está fundamentada en el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

c.) Es un derecho necesario e imperativo.

La aplicación forzada se hace notar en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, al trabajador, se hace la deducción, que dicho principio limita el principio propio del derecho común denominado "autonomía de la voluntad" el cual supone que las partes

de todo contrato tienen un libre arbitrio para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social. Según el Artículo 14 del Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, se deduce que son normas de orden público, puesto que tratan de mantener la armonía y estabilidad social y son aplicables a toda la colectividad; además, en las normas de derecho público, el Estado actúa como ente soberano y la voluntad de las partes no puede cambiar las normas de orden público.

d.) Es un derecho realista y objetivo.

Derecho realista, considera que para resolver algún conflicto se debe estudiar al individuo (trabajador – patrono) en su realidad socio-económica. Y un derecho objetivo, su tendencia es la de resolver problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

e.) Es una rama del Derecho Público.

Al ocurrir su aplicación, el interés que se protege es el interés social o colectivo frente al interés particular o privado. Por ello, el Estado actúa como ente soberano o subordinado a toda la colectividad, cuya intención es la protección de las mayorías.

f.) Es un derecho hondamente democrático.

El derecho del trabajo debe reivindicar el interés y el derecho de las mayorías y de los pobladores, obteniendo así la dignificación económica y moral de los trabajadores, que en este momento vienen constituyendo la mayoría de la población.

1.4. Objeto del Derecho del Trabajo

El Derecho del Trabajo, debido a que implica una serie de condiciones sociales, debe verse como un hecho social, que rige las conductas en las relaciones laborales, en él se regula:

a. El cumplimiento de los derechos y obligaciones tanto de patronos y trabajadores con ocasión del trabajo.
b. Normar todo lo referente al salario, horas de trabajo, despidos justificados y no justificados, contratos individuales, sindicatos, huelga, entre otros.
c. Establecer y cumplir con los procedimientos que deben seguirse cuando surgen los conflictos de la relación jurídico-laboral.
d. Dignificar a la clase trabajadora, ante el abuso de la clase patronal.

1.5. Ramas del Derecho del Trabajo

Tradicionalmente para efectos didácticos, en las escuelas de Derecho, se establecía que la rama del Derecho del Trabajo se divide en tres cuerpos ilustrativos a través de los cuales se plantea su contenido orgánico, siendo ellos los siguientes:

a. *Derecho Laboral individual:*

La parte general, viene a constituir la porción estatuaria de esta rama jurídica: principios, garantías, facultades y limitaciones sobre la contratación laboral, así como la naturaleza y la fuente generadora de este cuerpo de normas, con base en la cual debe apreciarse, analizarse, interpretarse y aplicarse el Derecho del Trabajo y la parte especial que contiene los derechos, obligaciones y prohibiciones, para trabajadores y empleadores que de alguna manera encierra las distintas prestaciones, su validez y las correlativas obligaciones para hacerse acreedor a ellas.

Es decir que el Derecho Individual regula la relación entre un patrono y un trabajador o un patrono y varios trabajadores. Los trabajadores, como personas consideradas individualmente, son titulares de derechos que le garanticen a él y a su familia una subsistencia digna y decorosa, en donde la normativa le atribuye derechos como:

a) Un salario justo y suficiente;

b) La protección integral de su persona;

c) Tiempo de trabajo que le permita descanso y recreación;

d) Estabilidad laboral;

e) Capacitación y formación profesional;

f) Seguridad social; y

g) Otros derechos.

b. *Derecho Laboral Colectivo:*

Constituido por la exposición y estudio de las distintas instituciones que tradicionalmente se reconocen: la coalición de trabajadores, las asociaciones profesionales, la huelga y el paro, los distintos cuerpos normativos que nacen con potestad impositiva en el ámbito laboral, la previsión social y la participación de los trabajadores en política estatal. Regula la relación laboral entre un sindicato de trabajadores y un patrono o un sindicato de trabajadores y un sindicato de patronos. Se reconocen los derechos colectivos en tres pilares básicos: Organizaciones sindicales; la negociación colectiva y la huelga.

c. *Derecho Laboral Procesal:*

A partir de la creación del Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo; se ve regulado todo lo concerniente a los recursos administrativos que pueden utilizar tanto trabajadores como patronos cuando crean o sientan que son violados

sus derechos; asimismo, contempla lo relacionado a los procesos que se ventilan en los tribunales laborales.

1.6. Principios del Derecho del Trabajo

Existen algunos principios doctrinarios como por ejemplo: “En esta materia se produce una disidencia doctrinal similar a la surgida sobre el concepto y la realidad de los principios generales del derecho”. En Guatemala los principios que rigen el Derecho del Trabajo los encontramos en el considerando del Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República y en la Constitución Política de la República de Guatemala. No obstante, gran parte de los laboralistas se inclinan a aceptar los principios siguientes:

1º) el trabajo no debe ser considerado mercancía;

2º) el salario debe garantizar un medio de vida conveniente;

3º) el salario debe ser igual, sin distinción de sexos, por trabajo de igual valor;

4º) el tratamiento económico de los diversos trabajadores que residen legalmente en un país debe ser asegurado por reglas comunes en cuanto a las condiciones de trabajo, sin privilegios nacionales sin humillaciones xenófobas;

5º) las leyes y demás normas laborales deben ser interpretadas conforme a las finalidades y propósitos que las inspiren;

6º) en presencia de varias normas igualmente aplicables o contradictorias, ha de referirse a la más favorable al trabajador;

7º) igualmente, en caso de duda, ha de estarse a favor de los trabajadores, por su inferior situación jurídica en general."[8]

La Constitución Política de la República de Guatemala, sobre la cual gira el ordenamiento jurídico guatemalteco dedica al trabajo la sección octava, del capítulo II y en el Artículo 101, establece: "El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social."

El Derecho del Trabajo, tiene como pilares fundamentales varios principios, que no pueden identificarse con los principios generales del Derecho. Américo Plá Rodríguez, expresa que los principios son: "Las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa e indirectamente una serie de soluciones, por lo que pueden servir para promover y encausar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existencias y resolver los casos no previstos".[9]

[8] Cabanellas, G. 1968, *Diccionario de Derecho Usual,* Buenos Aires Argentina, Ed. Talleres Gráficos Dulau Rauch, S.R.L. Pág. 466

[9] Plá Rodríguez, A. 1998, *Los principios del Derecho del Trabajo*. Buenos Aires Argentina, Ed. De Palma. Págs. 1

Asimismo, dicho autor, recalca tres elementos sobre dicha noción:

a) “Un principio es algo más general que una norma, porque sirve para inspirarla, entenderla y suplirla. Es por eso que se habla de principios básicos o fundamentales, pues sirven de cimiento a toda estructura jurídica normativa laboral.
b) Por ser propios del Derecho del Trabajo sirven para justificar su autonomía y su peculiaridad.
c) Todos los principios deben tener alguna conexión, ilación o armonía entre sí, ya que en su totalidad perfilan una rama autónoma del derecho que debe tener su unidad y cohesión interna.”[10]

Los principios son líneas directrices que sirven de base para la creación, interpretación y aplicación de las normas jurídicas. Por lo tanto deben tener un sentido legítimo y legal para su existencia misma. Dan protección y permanencia al trabajador, lo amparan a la hora de que éste deba recurrir a las leyes, y por ende, generan o producen directrices y normas de conductas éticas, morales y de mínima aceptación en el comportamiento social. Tratan de corregir los posibles desvíos que pudieran surgir por la desigualdad económico – social existente entre trabajador y patrono con ocasión del trabajo.

[10] Plá Rodríguez, A. 1998, *Los principios del Derecho del Trabajo*. Buenos Aires Argentina, Ed. De Palma. Págs. 1-9

Es sabido que el ser humano necesita de un ordenamiento legal que regule el caos circundante en relación con la fuerza de trabajo, lo que a su vez requiere un orden o sistema legal dentro de los lógicos y razonables parámetros. Estos parámetros se llamarán protección, derechos básicos y estabilidad en todo ámbito de la vida humana.

En definitiva puedo decir, que los principios surgen de la consciencia social, la cual está convencida que al momento de existir un trato justo entre patrono y trabajador con ocasión del trabajo, podrá lograrse un eficaz y óptimo desarrollo en la relación laboral.

Entre los principios laborales están:

a. *Tutelaridad*: Consiste en que el Derecho del Trabajo otorga a los trabajadores una protección preferente ante el patrono, para compensar la desigualdad económica existente. En sí, este principio alude a la función esencial que cumple el ordenamiento jurídico laboral, al establecer un amparo preferente a la parte trabajadora, que se manifiesta en un desigual tratamiento normativo a favor o en beneficio del trabajador. Aunque como dice Myra Leticia Belloso "es tutelar de los trabajadores, ello no implica que al suscitarse un conflicto laboral, se dé siempre la razón al trabajador".[11]

[11] Belloso Letona, Myra Leticia. Nociones de Derecho Laboral Pág. 3

Este principio evidencia claramente la autonomía del Derecho del Trabajo, aunque al parecer este principio viene a proteger a una de las partes, buscando así alcanzar entre ellas una igualdad sustantiva y real. La intervención del Estado en las relaciones laborales, fijando derechos mínimos a favor de la parte más débil, trabajador, le da una nueva configuración jurídica a la regulación de las relaciones de trabajo asalariado. De esta forma, con el Derecho del Trabajo cambia la forma de entender las relaciones laborales, y sólo se aplican supletoriamente las normas del nuevo derecho común, en todo caso.

Las relaciones laborales se caracterizan por la desigualdad material o real que existe entre sus partes, de manera que el específico carácter del Derecho del Trabajo deriva de su finalidad tuitiva o compensadora en garantía de la promoción de una igualdad real, que en el ámbito de las relaciones laborales exige un mínimo de desigualdad formal en beneficio del trabajador. La realidad del trabajo asalariado justifica plenamente el tratamiento normativo diferente que entrega el Derecho del Trabajo. La idea central en que se inspira todo derecho social no es la igualdad entre las personas, sino la nivelación de las desigualdades que entre ellas existen. La igualdad deja de ser así punto de partida del Derecho, para convertirse en la meta o aspiración del orden jurídico.

b. *De derechos mínimos:* Consiste en que todos los derechos que establece la legislación laboral constituye un mínimo por debajo del cual, no es legal que se pacten condiciones de trabajo.

c. *Irrenunciabilidad:* Consiste en que el trabajador se encuentra imposibilitado jurídicamente, de privarse voluntariamente de los derechos que la legislación laboral establece en su favor. Por lo tanto, cualquier renuncia, disminución, limitación o tergiversación, que se haga de los derechos de los trabajadores, es nula ipso iure.

d. *In dubio pro operario:* Debe ser sobre la interpretación o alcance. Interpretación: Actividad mental realizada para descubrir el sentido de lo que el legislador quiso regular. Alcance: Se refiere a qué casos concretos se puede aplicar una norma o no. Todas las normas jurídicas aplicables a las relaciones de trabajo, en caso de duda en cuanto a su sentido y alcance, deben ser interpretadas en la forma que resulte más beneficiosa para el trabajador. Es decir, de entre dos o más sentidos de una norma, ha de acogerse aquélla que en cada caso resulte más favorable a los intereses de los trabajadores. De lo anterior, se desprende que se trata de una regla que sólo juega en la interpretación de las normas y únicamente cuando hay duda sobre éstas. En la actualidad, esta regla suele ser invocada en escritos, peticiones, discusiones y alegatos, y alguna jurisprudencia la ha recepcionado, pese a que en ocasiones se le confunde con otros principios del Derecho del Trabajo, con su naturaleza o carácter tutelar.

e. *Necesariedad:* Considera que el Derecho del Trabajo es necesario en cuanto a su existencia, en virtud de que si no existiera esta rama del derecho que regula condiciones de aplicación forzosa, el trabajador aceptaría cualquier trabajo, en donde las condiciones fueran impuestas solamente por el patrono.

f. *Imperatividad:* Consiste en que el Derecho del Trabajo es obligatorio y no opcional en cuanto a su aplicación a las relaciones de patrono y trabajador con ocasión del trabajo, limitando así al principio de autonomía de la voluntad, que supone el Derecho común.

g. *Realismo:* Se refiere a que el Derecho del Trabajo, toma en cuenta la situación socio-económica, tanto del patrono como del trabajador.

h. *Objetivo:* Consiste en que para resolver un conflicto se debe demostrar lo que se manifiesta a través de hechos reales y tangibles.

i. *De naturaleza pública:* Porque el interés que se protege es el interés colectivo (interés del trabajador) frente al interés individual o privado; es decir, debe llevarse a cabo lo que beneficie a las mayorías.

j. *Democratividad:* Consiste en que el Derecho del Trabajo reivindica el interés y el derecho de las mayorías, que en este caso, son los trabajadores.

k. *Conciliación:* Consiste en que las normas del Derecho de Trabajo deben ser armonizantes entre patronos y trabajadores, con el objetivo de evitar los conflictos que puedan surgir de sus diferencias.

1.6.1. Funciones de los principios del Derecho del Trabajo

Es de gran importancia describir las funciones de los principios de trabajo, en las que se incluye la orientadora, nominativa, interpretadora, entre otras que seguidamente se desarrollan.

a) Orientadora e informativa: Cumple con una función legislativa, dado que informa y delimita el accionar del legislador, poniéndole pautas supra-legislativas, ya que la función legislativa es la base del orden jurídico.

b) Normativa e Integradora: Es también un elemento para cubrir vacíos legales. Actúa en forma supletoria de una ley, al existir ausencia de la misma; por lo tanto es integradora. En el derecho positivo que nos rige, cuando se puede resolver un dilema aplicando las normas que rigen el contrato o por las leyes, se decide conforme a este principio de justicia social y a los generales del derecho del trabajo, buena fe y equidad.

c) Función Interpretadora: Ya que fija reglas de orientación al juez para interpretar la norma en las controversias, y lo conduce hacia una interpretación correcta. También, está dirigida al abogado, al jurista y al doctrinario que fuera de los litigios concretos deben interpretar una norma. La ley no debe interpretarse conforme literalidades de vocablos usados, ni según pautas gramaticales rígidas, sino con arreglo a un significado jurídico profundo, puesto que por encima de lo dicho por las leyes en el texto literal, está la interpretación que a su espíritu se les da.

d) Unificante o de armonización de política legislativa y judicial: Vela por la seguridad jurídica, evita que el juez o el legislador, sancionando leyes se aparten del sistema o creen sistemas paralelos.

El trabajo es un fenómeno social que genera relaciones entre las partes que contratan, de las cuales una parte será fuerte, patrono, y la otra débil, trabajador. Por eso, al hablar de Derecho del Trabajo me refiero únicamente cuando reúna las características anteriormente mencionadas, pues no toda actividad que realizan los seres humanos puede regirse por el Derecho del Trabajo, debido a que en la relación laboral debe existir dirección inmediata y dependencia continuada.

Por lo manifestado, considero que las normas jurídicas laborales deben de conocerse de manera muy profunda, teniendo muy claro cuáles son los principios del derecho laboral y en qué consisten las funciones de los mismos, siendo

el objetivo primordial y esencial defender y proteger los derechos laborales mínimos e irrenunciables de los trabajadores o en su caso proteger al patrono de los vejámenes que puedan causar en algún momento los trabajadores que estén prestándole sus servicios laborales.

Es por ello que debemos comprender que, siendo los principios del derecho laboral los que dan base y sustento legal a las normas jurídicas, éstos deben ser considerados pilares fundamentales de toda interpretación y aplicación que se hagan de las normas jurídicas laborales.

1.7. Principios de Justicia Social en la Constitución Política de la República de Guatemala.

"Los legisladores de la Constitución Política de la República de Guatemala, vigente en nuestro país a partir del 14 de enero de 1986, en la SECCIÓN OCTAVA –TRABAJO- y con la denominación de PRINCIPIOS DE JUSTICIA SOCIAL, enumeran los siguientes:

a. El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social;

b. Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna;

c. Todo trabajador será equitativamente remunerado;

d. Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad;

e. Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal;

f. Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley;

g. Fijación periódica del mínimo de conformidad con la ley;

h. Fijación de las jornadas de trabajo;

i. Derecho a descanso semanal remunerado;

j. Derecho del trabajador a gozar de vacaciones anuales – pagadas;

k. Obligación del empleador a pagar aguinaldo;

l. Protección a la mujer trabajadora y los menores de edad;

m. Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas y sensoriales;

n. Preferencia a los trabajadores guatemaltecos;

o. Obligación del empleador a pagar indemnización cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador;

p. Obligación del empleador a otorgar una prestación postmortem;

q. Derecho de sindicalización y de huelga;

r. El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social en beneficio de los trabajadores.

s. Tutelaridad de las leyes del trabajo"[12]

[12] Chicas Hernández, R. 1998, *Derecho Colectivo de Trabajo.* 2da. Ed. Guatemala, Litografía Orión. Pág. 15

CAPITULO II

DERECHOS SOCIALES LABORALES MÍNIMOS APLICABLES A TODO TRABAJADOR

2. Derechos Sociales Laborales Mínimos

Conforme a la literal b, del cuarto considerando de nuestro actual Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, las garantías sociales mínimas o derechos mínimos son: “protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal mediante la contratación individual o colectiva, y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo”.

Este principio tal y como es considerado en la doctrina, lo explicamos tomando en cuenta que las prestaciones y las instituciones que el Estado ha creado y regulado a favor de los trabajadores vienen a ser el límite mínimo que los patronos están obligados a otorgar como consecuencia de cualquier relación que tenga naturaleza laboral.

Garantías como las que a continuación se presentan, pueden citarse como ejemplos:

a) La obligación que tienen los patronos de emplear un alto porcentaje de trabajadores guatemaltecos;

b) los límites máximos de las jornadas de trabajo;

c) la obligación que tiene el patrono de aplicar el principio de igualdad salarial;

d) la obligación que tiene el patrono de pagar a sus trabajadores la indemnización en caso de despido injustificado;

e) la obligación que tiene el patrono de pagar a los trabajadores que están a su cargo, en moneda de curso legal; etc.

2.1. Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales.

"La irrenunciabilidad es el medio que el legislador utiliza para proteger al trabajador, en su estado de necesidad, contra sí mismo. El carácter imperativo de las normas laborales responde al mismo propósito, lo que vale decir, que no puede dejarse al arbitrio de los destinatarios la observancia de las normas. El fundamento social de este principio puede estribar en que su renuncia atenta contra el orden público, y se basa en la protección contra la desigualdad de las partes. La irrenunciabilidad de los derechos reconocidos a favor de una persona es una excepción a las normas del derecho común que señalan que los derechos son renunciables, a menos que se establezca lo contrario." [13]

[13] Guerrero Figueroa, G. 1980. *Teoría general del derecho laboral*. 5ta. Ed. Bogotá Colombia, Editorial Leyer. Pág. 238

Los legisladores consideraron que era necesario establecer la irrenunciabilidad de los derechos laborales mínimos, porque así la renunciabilidad de los derechos no depende de la voluntad del trabajador. Por lo tanto, el trabajador, aunque lo desee, no podrá renunciar a sus derechos, y si renuncia a uno de ellos, tiene derecho de ejercer acción en contra del empleador para que éste le reconozca el derecho a que renunció, siempre y cuando no se haya extinguido por haber prescrito.

Todos estos derechos que surjan del contrato de trabajo, por tener el carácter de irrenunciables, no significa que puedan ser exigibles indefinidamente ya que ello constituiría una total incertidumbre para el empleador, quien todo el tiempo estaría expuesto a ser demandado por el trabajador con el fin de pretender el reconocimiento de cualquier derecho que se haya causado durante la ejecución del contrato de trabajo.

"El obrero impulsado por la necesidad y sin otro medio de subsistencia que su salario, se ve obligado a ceder y aceptar condiciones que están a buena distancia de traducir aquellas condiciones que realmente hubiere deseado dar en locación a su fuerza de trabajo. Por ello, en este sentido no puede sostenerse la afirmación lo libremente querido es lo justo contractual, como dijo Junot al justificar la autonomía de la libertad".[14]

[14] Unsain, Alejando M. 1925. *Legislación del trabajo*. Buenos Aires Argentina. Ed. Valerio Abeledo. Pág. 154

La Legislación guatemalteca contempla plenamente lo relativo a la irrenunciabilidad de los derechos y garantías mínimas, en nuestra Constitución Política de la República de Guatemala establece en el Artículo 106 la irrenunciabilidad de los derechos laborales: “Los derechos consignados en esta ocasión son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso iure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.”

2.2. Todo trabajo será equitativamente remunerado.

Por regla general, este principio establece que todo trabajo debe ser equitativamente remunerado; sin embargo, admite algunas excepciones claramente calificadas dentro de lo estipulado en ley. Entre las excepciones tenemos dentro del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, el Artículo 63, literal e), que regula: “….son obligaciones de los trabajadores prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro, sin derecho a remuneración adicional;…”El Artículo 121,

segundo párrafo, señala: "…No se consideran horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar los errores imputables sólo a él cometidos durante la jornada ordinaria, ni las que sean consecuencia de su falta de actividad durante tal jornada, siempre que esto último le sea imputable.

2.3. Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones de eficiencia y antigüedad.

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, en su Artículo 89, segundo párrafo, establece: "…A trabajo igual, desempeñado en puesto y condiciones de eficiencia y antigüedad dentro de la misma empresa, también iguales, corresponderá salario igual, el que debe comprender los pagos que se hagan al trabajador a cambio de su labor ordinaria…"

Todos los seres humanos son iguales en derechos y obligaciones de ello cabe analizar que los maestros de educación primaria contratados por el Estado bajo el renglón cero veintiuno cumplen con la misma labor que los maestros presupuestados bajo el renglón cero once, es decir iguales horas de trabajo y funciones, entonces porque contratarlos con un contrato temporal que podría considerarse como un contrato que atenta contra sus derechos, sus condiciones de empleado, valiéndose de la necesidad de generar ingresos para el sustento del hogar.

Ambos son maestros, tanto los maestros que están presupuestados, como los contratados por servicios temporales y cumplen con las mismas condiciones de eficiencia y antigüedad, a razón de la función que realizan, siendo esta de carácter permanente, al iniciar cada ciclo escolar, no podría cambiarse de maestro a cada cierto tiempo ni mucho menos dejar un año sin concluir.

2.4. Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo.

Como es nato de los contratos, las partes ponen de común acuerdo sobre una cosa o trabajo, qué obligaciones y qué derechos va a tener la parte trabajadora y qué obligaciones y derechos va a tener la parte empleadora. Es decir que en el contrato se estipulan cada una de las condiciones de trabajo. Las normas de cumplimiento obligatorio no deben ser contrarias a las estipulaciones de la Constitución Política de la República de Guatemala, Código de Trabajo y demás leyes que beneficien al trabajador, ni deben contrariar los tratados internacionales ratificados por Guatemala. Se debe tener en cuenta que en la escala de valor entre empleados y patronos, se debe favorecer al empleado o trabajador por ser este el menos aventajado en la lucha constante de subsistir y proveer a su núcleo familiar, si bien es cierto este tiene la necesidad de ejercer un trabajo para generar ingresos, no debe abusarse de su condición de trabajador.

El Estado de Guatemala debe velar por el cumplimiento de todas las normas de trabajo y evitar toda clase de abuso por parte del empleador o patrono a sus trabajadores, no obstante que en múltiples ocasiones el empleado permite abusos por no tener otra opción de trabajo y amplia necesidad de dinero.

Es de urgente aplicación todas las normas que tiene el cuidado y protección del trabajador en el ejercicio de sus funciones, no permitir más abusos de poder contra el trabajador, por su condición de empleado. Estando establecidas las leyes y ratificados los tratados internacionales deben aplicarse, sin temor ni reserva contra los empleadores, que no otorgan las garantías mínimas a sus trabajadores y que no tiene la más mínima consideración para ellos.

2.5. Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones.

De acuerdo a lo estipulado en el Código de Trabajo debe indemnizarse al trabajador por la cantidad de un de salario por la cantidad de años que ha laborado para la empresa o institución, ya sea del Estado o entidad privada. Cuando el servicio prestado es continuo el empleador está obligado otorgar a la indemnización, en Guatemala se dan tantos casos en los cuales se simulan

contratos temporales cuando estos son de carácter continuo, con el objetivo de evadir la indemnización equivalente a un mes por año laborado.

Al analizar las características de las labores que desempeñan, maestros del renglón 021, estas son continuas pero el empleador recurre a realizar estas prácticas en fraude de la ley, colocando a la parte trabajadora en una desventaja tal que vulnera las garantías mínimas que todo trabajador merece.

2.6. Obligación del empleador de otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado.

El empleador debe hacer efectivo un salario por cada año laborado a efecto de indemnizar a la familia que ha tenido una pérdida humana.

El empleador debe estar consiente que una empresa crece por el recurso humano y en cumplimiento de lo establecido en la legislación debe indemnizar un salario por año, siendo esta una compensación, ya adquirida, por el tiempo laborado para la empresa.

Por lo tanto justo es, que si ejercen una labor continua de varios años consecutivos, pueda la familia, en un caso de muerte, recibir una remuneración efectiva por el trabajo prestado en vida por el padre familia, en virtud que esta

quedaría en el abandono de quien ha ejercido una autoridad y dirección en el hogar.

2.7. El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden, especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia.

Los trabajadores que han dejado sus años mozos laborando para una empresa, deben ser indemnizados por ocasión de invalidez, jubilación y sobrevivencia. El Reglamento sobre protección relativa a invalidez, vejez y sobrevivencia acuerdo 11-24 en artículo 3 define "…Invalidez: Incapacidad del asegurado para procurarse ingresos económicos como asalariado, en las condiciones en que los obtenía antes de la ocurrencia del riesgo que la originó." Este es un beneficio que recibe todo trabajador presupuestado más no un trabajador contratado temporalmente. Si se hace mención de la jubilación aún se estaría mucho más lejos de la realidad puesto que es un beneficio únicamente para una clase privilegiada del magisterio como es el caso de la clase presupuestada. La Sobrevivencia está definida en el Reglamento sobre protección relativa a invalidez, vejez y sobrevivencia acuerdo 11-24 en artículo 3 "…sobrevivencia: Es el estado en que quedan los beneficiarios dependientes económicos al fallecimiento del asegurado o pensionado." Nuevamente esta situación es aplicable solo a la clase presupuestada.

CAPÍTULO III

LEGISLACIÓN APLICABLE AL GREMIO MAGISTERIAL

3. Legislación Aplicable al Magisterio

“Dentro de la jerarquización de las fuentes del derecho laboral citamos el tratado, la Constitución, las leyes internas, reglamentos y circulares. Ahora bien, cuando citamos a las leyes internas cabe anotar que, en la última edición del Código de Trabajo guatemalteco, editada con motivo de la edición conmemorativa del cincuentenario de su promulgación, por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, los prologistas de la misma, asientan lo siguiente: "... Es importante acotar que las disposiciones del Código de Trabajo no entran en pugna con la normativa de los Convenios Internacionales del Trabajo ratificados por nuestro país, porque, con independencia de la ubicación jerárquica privilegiada que la Constitución confiere a éstos, hay que tener en consideración que por la naturaleza peculiarísima del Derecho del Trabajo, siempre prevalecerá la norma que más favorezca al trabajador cuando existan distintos preceptos aplicables." (A dicha acotación los profesionales hacen el pie de página siguiente: Amauri Macaró Nascimiento, citado por Américo Plá Rodríguez, anota al respecto: "Al contrario del derecho común, en el Derecho del Trabajo, entre varias normas sobre la misma materia, la pirámide que entre ellas se construye tendrá en el vértice no la Constitución o la ley federal o las convenciones colectivas o el reglamento de taller de modo invariable y fijo. El vértice de la pirámide de las normas laborales será ocupado por la norma más favorable al trabajador de entre todas las diferentes

normas en vigor.")."[15] Todo trabajador, tanto del Estado como del área privada, tiene derechos y obligaciones, estos están regulados en las distintas leyes que rigen su función, es decir que el actuar tanto de la parte trabajadora como de la parte patronal, tiene funciones claramente establecidas en normativas vigentes.

3.1. Definición de Ley

La ley es una norma jurídica dictada por una autoridad pública competente, en general, es una función que recae sobre los legisladores de los congresos nacionales de los países, previo debate de los alcances y el texto que impulsa la misma y que deberá observar un cumplimiento obligatorio por parte de todos los ciudadanos, sin excepción, de una Nación, porque de la observación de estas dependerá que un país no termine convertido en una anarquía o caos.[16]

3.2. Definición de Legislación

Es el conjunto de leyes de un Estado, entendiéndose por leyes según Planiol, las reglas sociales de carácter obligatorio, impuestas por la autoridad pública de modo permanente y que se hallan sancionadas por la fuerza.[17]

En un mundo tan complejo de mentes pensantes cada uno tiene una opinión propia que a su parecer es la mejor, por lo tanto se hace necesario crear lineamientos o directrices que puedan orientar el actuar de los seres humanos, no

[15] Red Universitaria por una Guatemala Mejor, Guatemala, 2007. Recuperado: 02/11/2015 15:00 http://www.redusacunoc.tripod.com/DEL_TRABAJO.html
[16] Definiciones ABC, 2007 – 2015 Recuperado: 02/11/2015 16:00 http.//www.definicionabc.com/derecho/ley.
[17] Conceptos de Legislación, 2015 Recuperado: 03/11/2015 10:00 http://www.deconceptos.com/ciencias-juridicas/legislación

se pueden quedar en acuerdos de palabras porque en su mayoría estos son efímeros más lo que está plasmado y es ley para las partes tiene plena valides y puede ser oponible frente a terceros.

3.3. Definición de Servicio Civil

Resulta difícil ofrecer en una sola definición que es el Régimen de Servicio Civil, hemos tratado de abarcar en la siguiente, los elementos sustanciales que lo identifican en el contexto institucional del país. El Régimen de Servicio Civil es un sistema jurídico-administrativo, creado para atraer y mantener en el servicio público al personal con mayores méritos. Está constituido por un conjunto de instituciones, personas, normas y principios filosóficos, doctrinarios y técnicos; establecidos en procuración de garantizar la eficiencia de la Administración Pública, proteger los derechos de sus servidores y conservar una relación ordenada y equitativa en la administración del empleo público.[18]

3.4. Constitución Política de la República de Guatemala

Los derechos consignados en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva.

[18] Régimen del Servicio Civil, 2013, Costa Rica, Recuperado: 13/11/2015 11:00 http://www.dgsc.go.cr/dgsc/regimen_acerca.php

Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo." El Artículo 101 del mismo cuerpo legal regula: "Derecho al trabajo. El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social."

En Guatemala la relación trabajador patrono es tutelar, esto quiere decir que la ley protege al trabajador frente al patrono y establece prestaciones laborales mínimas para el trabajador, que el patrono debe cumplir obligatoriamente. Según el marco jurídico en Guatemala, la relación laboral se perfecciona desde el momento en que el trabajador está bajo las órdenes directas del patrono o sus representantes, sin que necesariamente exista un contrato escrito, no obstante de ser obligatorio.

3.5. Ley del Servicio Civil Decreto No. 1748

La Ley de Servicio Civil, se aplica al magisterio nacional, en casos de licencias, derechos y obligaciones, procedimiento disciplinario y recursos procesales en materia laboral, teniendo como referencia de aplicación el Acuerdo Gubernativo No. 196-87.

Acuerdo Gubernativo No. 1-72 es el Reglamento de Licencias para funcionarios y empleados del ramo de Educación. El Artículo 57 funda el derecho a promociones de los servidores públicos al indicar que se considera promoción o ascenso el acto por el cual el servidor público pasa a desempeñar un puesto de grado o clase superior, con la aprobación de la Oficina Nacional de Servicio Civil.

El Artículo 61 establece los servidores públicos en servicios por oposición gozan de los derechos establecidos en la Constitución, a no ser removidos de sus puestos, que la advertencia, que incurran en las causales de despido debidamente comprobadas, previstas en la ley, las licencias con o sin goce de sueldo, por enfermedad, gravidez, estudios, adiestramiento y otras causas, de conformidad con el reglamento respectivo.

En el magisterio nacional algunos gozan de promociones laborales o ascensos y estabilidad laboral; otros en cambio, los técnicos auxiliares, es decir los Maestros de Educación Primaria Urbana contratados bajo el reglo 021 carecen de estos derechos. Lo que sin lugar a dudas da a una desigualdad salarial, siendo este un derecho vulnerado a esta área trabajadora, en relación a lo establecido en el Artículo 70 de la Ley del Servicio Civil, estableciendo que los servidores públicos comprendidos en los servicios por oposición, y sin oposición, deben ser remunerados con base en un sistema que garantice el principio de igual salario por igual trabajo, prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad.

3.6. Estatuto Provisional de Trabajadores del Estado, Dto. No. 1485

La Ley de Dignificación y Catalogación del Magisterio Nacional crea un derecho tutelar amparando y protegiendo a los docentes catalogados, con el privilegio de ascenso a cada cuatro años en la clase escalafonaria. El Artículo 2 establece que la catalogación del magisterio nacional es la clasificación valorativa que el Estado instituye para las personas que se dedican a la enseñanza y las que, con título docente, presten servicios en cargos dependientes del Ministerio de Educación y del Ministerio de Cultura y Deportes, y llenen los requisitos de la presente ley.

Para tal efecto se tomarán en cuenta los estudios efectuados, títulos, diplomas, certificados de aptitud, méritos obtenidos en el ejercicio de la profesión, tiempo, calidad de servicios y licencias o incorporaciones otorgadas conforme a la ley.

El capítulo de la dignificación y catalogación del magisterio nacional, en el artículo 3 establece el derecho tutelar que ampara y protege a todo docente catalogado, siendo los fines generales y específicos:

Fines Generales:

a) Normar y mejorar la docencia nacional;

b) Propiciar la superación del magisterio guatemalteco.

Fines Especiales:

a) El ordenamiento y estabilidad de sus miembros;

b) La responsabilidad y tecnificación profesional;

c) El perfeccionamiento cultural y dignificación económico- social.

Esta norma vigente establece seis clases de catalogación:

- Clase A. con el sueldo base.
- Clase B, con un aumento del 25 % sobre el sueldo base;
- Clase C, con un aumento del 50% sobre el sueldo base;
- Clase D, con un aumento del 75 % sobre el sueldo base;
- Clase E, con un aumento del 100 % sobre el sueldo base,
- Clase F, con un aumento del 125 % sobre el sueldo base;

Todo docente está protegido por esta ley, a tal efecto que el capítulo de la Dignificación y Catalogación del Magisterio Nacional, abarca y protege a todo maestro laborante en el magisterio nacional, en niveles o áreas de trabajo:

a) Educación preprimaria:

b) Educación primaria;

c) Educación secundaria y normal

d) Educación vocacional y técnica;

e) Educación especial; y

f) Técnico o técnico administrativo.

A la luz de la normativa jurídica vigente, puede establecerse que el maestro o docente que acredita su capacidad y trabaja para el magisterio nacional tiene garantizado el derecho a escalafón.

3.7. Ley de Educación Nacional

Este precepto legal establece lo relativo a principios, fines, estructura y características del sistema educativo nacional, a su vez establece derechos y obligaciones de quienes integran un centro educativo, es decir directores, maestros, padres de familia y alumnos.

Lo establecido se refiere a la labor del docente, en proceso de enseñanza - aprendizaje a nivel pre-primario, primario y medio, esto referido a todos los docentes tanto presupuestados como no presupuestados. Los maestros presupuestados gozan de muchos derechos como asociación sindical y escalafón situación que los maestros contratados de forma temporal como técnicos auxiliares no, lo cual no es justo y atenta contra los derechos de los maestros contratados de esta forma, debido a que ellos cumplen con la misma labor que el maestro presupuestado, pero el Estado no lo los garantiza igual, es decir que se atenta contra las garantías laborales mínimas que todo trabajador debe gozar.

CAPÍTULO IV

CONTRATO DE TRABAJO Y SUS IMPLICACIONES

4. Contrato de Trabajo

La Constitución Política de la República de Guatemala, regula el contrato de trabajo en los Artículos 101 y 102, que por un lado establece que el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social, y posteriormente regula con categoría de Derechos Sociales Mínimos, todas las condiciones de contratación individual que deben establecerse en un contrato individual de trabajo, de consiguiente, el contrato individual de trabajo, únicamente contiene las condiciones de prestación de servicios mínimas establecidas por la Constitución de la República.

Específicamente en el segundo párrafo contenido en el Artículo 106 de la Constitución Política, que en relación a la irrenunciabilidad de los derechos laborales, establece que serán nulas ipso jure y no obligaran a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio u otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.

Cualquier alteración de las condiciones de trabajo que se pretenda hacer por cualquier medio, incluido el de la simulación misma del contrato de trabajo, nula de pleno derecho, y no deberá obligar a los trabajadores. En otras palabras la contratación individual en Guatemala, se caracteriza por un revestimiento impenetrable, que se deriva de la fundamentación y protección que la Constitución Política de la República atribuye al ejercicio del trabajo y la contratación del mismo.

4.1. Definición de Contrato de Trabajo

Para definir el Contrato de Trabajo es necesario citar algunos autores que hacen una clara mención. “Pérez Botija lo define como acuerdo expreso o tácito, por el cual una persona realiza obras o presta servicios por cuenta de otra, bajo su dependencia, a cambio de su retribución…el profesor Alonso Olea, por su parte dice que el Contrato de Trabajo, es una relación jurídica, por virtud de la cual los frutos del trabajo, pasan, “abinitio”, desde el momento mismo de su producción, a integrar el patrimonio de persona distinta del trabajador”[19]

4.2. El Contrato y la relación de trabajo

El contrato de trabajo se perfecciona por la simple prestación del servicio o por la suscripción de un documento (contrato de trabajo). “El contrato puede perfeccionarse, a través de dos maneras: a) General. Es la forma típica de

[19] Fernández Marcos, L. 1993, *Derecho Individual de Trabajo.* Madrid España: (s.e) Pág.14

perfeccionar el contrato, a través de la simple prestación de los servicios, sin que para ello deba existir la suscripción de documento alguno; b) Especial. Son la suscripción del documento y el inicio simultaneo de la relación de trabajo, y la suscripción del documento aunque se pacte que la relación de trabajo iniciara posteriormente."[20]

4.3. El Contrato en nuestra legislación laboral

El Artículo 18 del Código de Trabajo, establece que: El contrato individual de trabajo es el vínculo económico jurídico, mediante el que una persona (trabajador) queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de ésta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

Este principio está considerado en el Código de Trabajo, inciso "c" que indica: "El Derecho del Trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea 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".

[20] Franco López, L. 2004, *Instituciones del derecho individual del trabajo*, Guatemala, Ed. Fenix Pág. 45

El Derecho del Trabajo procura el bienestar de la clase trabajadora. Este principio esta normado en el inciso “d” del considerando cuarto del Código de Trabajo. “El Derecho del Trabajo es un derecho realista y objetivo; lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles”.

4.4. Elementos

“Estos pueden ser esenciales y personales:

- Los elementos esenciales: 1.- Que se preste un servicio o se ejecute una obra en forma personal; 2.- Que exista dependencia continuada hacia el patrono; 3.- Que existe dirección, ya sea inmediata o delegada, de uno o varios representantes del patrono; y, 4.- Que a cambio del servicio exista una retribución y las demás prestaciones de ley.
- Elementos personales: a) Patrono y/o su representante; y. b) El Trabajador.”[21]

[21] Red Universitaria por una Guatemala Mejor, Guatemala, 2007, Recuperado: 3/11/2015 - 09:31 http://www.redusacunoc.tripod.com/DEL_TRABAJO.html

4.5. Características del Contrato de Trabajo

Muchas son las características del Contrato de Trabajo a continuación se desarrollan las principales.

4.5.1. Bilateral

Derivan obligaciones y derechos para ambas partes, siendo básicamente por parte del trabajador, la prestación del servicio y de parte del patrono el pago del salario. “Tiene carácter sinalagmático, dado el carácter recíproco de las prestaciones de las partes, de modo que cada prestación, actúa como presupuesto necesario de su recíproca; y así, no surge la obligación para el empresario de pagar el salario, si el trabajador no presta los servicios convenidos, y recíprocamente.”[22]

4.5.2. Consensual

El contrato individual de trabajo, se perfecciona con el simple consentimiento, en forma expresa en un contrato de trabajo o en forma tácita por el hecho de la iniciación de la relación de trabajo. Puede hacerse verbal, por escrito o de cualquier forma en la que se establezca que se dio una manifestación de anuencia al querer laborar para determinada persona o empresa.

[22] Fernández Marcos, L. 1993, *Derecho Individual de Trabajo.* Madrid España: (s.e) Págs. 17 y 18

4.5.3. Oneroso

Implica una prestación mutua de contenido económico: en un caso el pago del salario y el otro la prestación del servicio (trabajo). En un contrato de trabajo se persigue una finalidad lucrativa, tanto el patrono como el trabajador persiguen incrementar sus patrimonios, es decir obtener utilidades. Se establece contraprestaciones recíprocas, el trabajador está obligado a poner a la disposición del patrono su fuerza de trabajo y éste está obligado a pagarle a cambio un salario.

4.5.4. Nominado

Por su designación en el Artículo 18 del Código de Trabajo y por regla general existe un solo nombre: Contrato Individual de Trabajo. Es decir que cumple con ciertas características que lo hacen único en su especie y aplicable a todo trabajador que cumple con los lineamientos del mismo.

4.5.5. Principal

No depende de otro contrato para su subsistencia y validez, cumple por sí mismo un fin contractual. No necesita de un pre contrato o contratos aleatorios para que pueda surgir.

4.5.6. No es solemne

Por regla la forma debe ser escrita y cumplir con ciertos requisitos, pero la misma no es requisito esencial para su validez. El Artículo 27 del Código de Trabajo preceptúa que el contrato individual de trabajo puede ser verbal.

4.5.7. Personal

Porque las prestaciones únicamente pueden realizarlas las partes obligadas, en el caso del trabajador no puede sustituirse en la prestación del trabajo.

4.5.8. De Tracto Sucesivo

Sus efectos no terminan en el acto de su celebración, sino que se prolongan en el tiempo. Su cumplimiento es reiterado.

4.5.9. Conmutativo

En cuanto que cada parte, al contratar tiene como ciertas, las prestaciones a las que se obligan, es decir, el beneficio o perjuicio que el contrato puede causarles.

4.6 Derechos y Obligaciones que se derivan de la relación de Trabajo

En toda relación laboral deben sentarse bases que garanticen el cumplimiento de todos los derechos y obligaciones establecidos en las leyes guatemaltecas y tratados internacionales ratificados por Guatemala, siendo esta la razón por la cual fueron creados.

4.6.1. Derechos y obligaciones del empleador

“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 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 que, para el presente resumen resultaría ociosa sacar un catálogo de todos ellos."[23]

4.6.2. Derechos y obligaciones del Trabajador

"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 que, para el presente resumen resultaría ociosa resumirlos todos."[24]

4.6.3 Terminación del Contrato de Trabajo

"El Artículo 76 del Código de Trabajo prescribe que hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral, le ponen fin, cesándola efectivamente por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra, o bien, que ocurra lo mismo por

[23] Red Universitaria por una Guatemala Mejor, Guatemala, 2007 Recuperado: 3/11/2015 - 09:31 http://www.redusacunoc.tripod.com/DEL_TRABAJO.html
[24] Ibídem

disposición de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos.

Se entiende por terminación de la relación de trabajo, la cesación de sus efectos a partir de determinado momento. Ello significa que al producirse el acontecimiento que condicionaba la terminación, se extinguen las obligaciones de prestar el servicio subordinado y la de pagar el salario, así como todas las demás obligaciones. La clasificación podría ser: a) Terminación involuntarias; y b) Terminación voluntaria, sea del patrono o del trabajador.

El despido directo se da cuando el patrono se lo comunica al trabajador por escrito indicándole la causa del despido y el trabajador cese efectivamente sus labores, según el artículo 78 del Código de Trabajo; este es un derecho del patrono que lo puede ejercer en cualquier momento, con excepción de los momentos en que estén vigentes una suspensión individual, parcial o total de la relación de trabajo (Art. 69) o por disposición de normas especiales (por ejemplo: pactos, prevenciones colectivas). Cabe advertir en relación a la comunicación del despido que el patrono debe hacer al trabajador por escrito, fue una carga procesal contra el trabajador que le fue introducida a la norma 78 del C. de T. mediante reforma, que los laborantes a la hora del despido deben manejar cuidadosamente, cuando el despido es sólo verbal, pues el patrono puede maniobrar administrativa o judicialmente para hacer aparecer que fue el trabajador el que abandonó el trabajo. Se sugiere que sean los trabajadores los que actúen

con rapidez para que sea un Inspector de Trabajo el que constate de inmediato la situación de la relación laboral, esto es, si el patrono reconoce el despido.

El artículo 79 del Código de Trabajo contempla una serie de hechos o situaciones en que puede que puede incurrir el patrono, que constituyen causas justificadas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte, lo que quiere decir con responsabilidad del patrono. A dichas causas se les conoce como del despido indirecto; entre las cuales a manera de ejemplo citamos: cuando el patrono no le pague el salario al trabajador en los términos del contrato; cuando el patrono trate mal al trabajador, etc. (ver art. 79).

La terminación por mutuo consentimiento o por renuncia no nos merece mayor comentario que en los casos que contempla el art. 83 del C. de T. que fija las reglas de un aviso previo a la renuncia que debe dar el trabajar.

Entre estas encontramos la muerte del trabajador, la fuerza mayor o el caso fortuito; la insolvencia, quiebra o liquidación judicial o extrajudicial de las empresas, en los términos que establece el artículo 85 del Código de Trabajo.

En caso de que el patrono despida a un trabajador por cualesquiera de las causas que contempla el art. 77 del C. de T. debe probar la causa en juicio si es demandado por el trabajador, pero independientemente debe pagar todas las prestaciones que establece la ley, a excepción de la indemnización; pero si en el juicio el patrono no prueba la causa justa del despido debe pagar: a) Las

indemnizaciones que según el Código le puedan corresponder; b) A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, hasta un máximo de doce meses de salario; y, c) Las costas judiciales. Las indemnizaciones a que se refiere la literal a) de dicha norma están contempladas básicamente en los artículos 82 (por despido injustificado) y 85 del Código de Trabajo y 102 inciso p) de la Constitución (por muerte y por cuestiones involuntarias, como caso fortuito, etc.).”[25]

[25] Ibídem

CAPÍTULO V

CONTRATO DE SERVICIOS TEMPORALES Y LA CONTRATACIÓN MAGISTERIAL

5. Contrato de Servicios Temporales

"El contrato temporal, es aquel que tiene por objeto el establecimiento de una relación laboral entre empresario y trabajador por un tiempo determinado…podrá celebrarse a jornada completa o parcial…se formalizará por escrito, podrá ser verbal cuando en la situación de eventual por circunstancias de la producción la duración del mismo sea inferior a cuatro semanas y la jornada completa."[26]

De igual forma se pueden dar como circunstancias de temporalidad, según sea el supuesto: "La causada por el objeto de la contratación (situaciones de obra o servicio, eventual por circunstancias de la producción e interinidad) por su finalidad de incentivación del empleo (temporal de fomento de empleo de personas con discapacidad, de trabajadores en situación de exclusión social, relevo, jubilación parcial, sustitución por anticipación de la edad de jubilación, trabajadores que tengan acreditada por la Administración competente la condición de víctima de violencia de género, doméstica o víctima de terrorismo, trabajadores mayores de cincuenta y dos años beneficiarios de los subsidios por desempleo y la situación de vinculación formativa) por su función específica, como sería el supuesto del

[26] Contratación Laboral. Madrid España. Recuperado: 4/11/2015 10:45 http://www.ipyme.org/es-ES/ContratacionLaboral/CTemporal/Paginas/ContratoTemporalCaract.aspx

impulso a la actividad investigadora (la realización de un proyecto específico de investigación científica y técnica, de acceso al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación, de personal investigador en formación y la predoctoral o para personal investigador predoctoral en formación) o el de incentivo a la contratación temporal para trabajos subvencionados de interés social/Fomento de empleo agrario."[27]

5.1. Tipos de Contratos Temporales.

La doctrina reconoce tres tipos de contratos temporales: el trabajo de obra o servicio determinado, el eventual por las circunstancias de la producción y el de interinidad, a continuación se describen

"•De trabajo por obra o servicio determinado: Durará lo que dure la obra o servicio y se realiza siempre por escrito.

•Eventual por circunstancias de la producción: Se realiza para atender circunstancias concretas de la producción de una empresa. Tiene una duración máxima de 6 meses y podrá ser a tiempo parcial o completo.

•De interinidad: Se realiza en sustitución de otros trabajadores o para cubrir un puesto temporalmente durante un proceso de selección. La duración será lo que dure la causa."[28]

[27] Ibídem
[28] Debitoor, 2015 Recuperado: 04/11/2015 http://www.debitoor.es/glosario/definicion-contrato-temporal

5.2. Garantías sociales mínimas que lesiona el contrato temporal aplicado al gremio magisterial

"Hoy en día el Ministerio de Educación (Mineduc), está dando prioridad a la contratación de maestros en condiciones que están fuera del status de plaza fija, la cual implica el goce de los beneficios del escalafón y de estabilidad laboral (reglón 011). Así, el Mineduc ofrece a los maestros la posibilidad de trabajar a través de contratos temporales que año con año deben de firmar. Para estar dentro de los casi 25 mil docentes empleados bajo estos criterios (reglón 021), se debe consignar datos personales y títulos con los que se cuenta. Al final, el Estado contrata al docente no como maestro, sino como Técnico Auxiliar I y II, tomando una base legal en la que se fundamenta el presupuesto público, con el apoyo del Ministerio de Finanzas. El contrato deja claro que el Ministerio de Educación contrata al docente por servicios personales de carácter temporal, especificando su fecha de inicio y de finalización."[29]

En este caso el estado atropella de forma directa los derechos que todo trabajador tiene, de igual forma discriminan su condición de trabajo, debido a que el maestro contratado de forma temporal realiza las mismas funciones que un maestro presupuestado, mismo horario, mismos días de trabajo, mismas funciones, mismas obligaciones, más no mismas prestaciones.

[29] El Socialista centroamericano 2015. Recuperado: 30/10/2015 15:15 http://www.elsoca.org/index.php/america-central/guatemala/3631-guatemala-los-maestros-del-reglon-021-incierto-destino

Con el contrato temporal pretenden evadir todas las prestaciones a las que el trabajador, en este caso, tiene derecho, simulando una situación que nada tiene de real, podríamos mencionar que existe aquí un fraude de ley. El hecho que el contrato establezca un tiempo de inicio y finalización no quita que en la realidad se esté dando un trabajo continuo.

5.2.1. Derecho de Jubilación.

La jubilación es el acto administrativo por el que un trabajador en activo, ya sea por cuenta propia o por decisión ajena, pasa a una situación pasiva o de inactividad laboral tras haber alcanzado la edad máxima para trabajar o bien la edad a partir de la cual se le permite legalmente abandonar la vida laboral y obtener una prestación monetaria por el resto de su vida.[30]

5.2.2. Derecho a la Catalogación de maestros para acceder al beneficio escalafonario.

"El sueldo que reciben los maestros por contrato es inferior al del primer nivel del escalafón de los maestros con plaza fija; si bien gozan de aguinaldo y bono 14, no tienen derecho a indemnización por el tiempo trabajado, pues su contrato vence cada año, ni derecho a la jubilación. Los compañeros gozan de los aumentos salariales contemplados en el pacto colectivo, pero su sueldo no

[30] Jubilación. Julio de 2012. Enciclopedia Libre. Recuperado 30/10/2015 16:00 http://es.wikipedia.org/wiki/Jubilaci%C3%B3n

aumenta con los años de servicio, pues no se benefician del escalafón. Con esto el ministerio se ahorra una buena cantidad de dinero."[31]

5.2.3. Derecho de Indemnización Laboral.

Se denomina indemnización a una compensación económica que recibe una persona como consecuencia de haber recibido un perjuicio de índole laboral, moral, económica, etc. Cuando se habla de indemnización generalmente se lo hace desde la emisión de un dictamen de la justicia, que ordena se le abone un determinado monto a una persona, empresa o institución, con el fin de paliar una determinada situación de injusticia que esta ha sufrido. No obstante, también pueden existir indemnizaciones automáticas, que se realizan cuando se dan una serie de circunstancias que la ley contempla de antemano.[32]

[31] El Socialista Centroamericano 2015. Recuperado 30/10/2015 10:30 http://www.elsoca.org/index.php/america-central/guatemala/3631-guatemala-los-maestros-del-reglon-021-incierto-destino
[32] Definiciones, Indemnización. Recuperado 30/102015 12:15 http://definicion.mx/indemnizacion/#ixzz3WeBxGqeK

CAPÍTULO VI

ANÁLISIS DEL CONTRATO DE SERVICIOS TEMPORALES SUSCRITO ENTRE LOS MAESTROS DE EDUCACIÓN PRIMARIA URBANA CONFORME AL RENGLÓN (021) Y EL ESTADO DE GUATEMALA.

6. Análisis

Interrogante esencial: ¿Qué sucede cuando se pacta en contra de los derechos sociales mínimos establecidos en la Constitución Política de la República de Guatemala? Antes de darle solución a esta interrogante se debe considerar que todo acto, contrato o estipulación entre las partes (patrono y trabajador) está sometido al imperio de la ley.

Cuando se crean contratos de trabajo deben hacerse con observancia de la ley, recordando que nadie es superior a la ley, el Derecho del Trabajo constituye un conjunto de garantías sociales, entiéndase como mínimas porque es lo menor que el Estado considera debe garantizarse a los trabajadores; por ejemplo, el salario mínimo, no es que compense totalmente el esfuerzo realizado por el trabajador, sino únicamente representa la menor cantidad de dinero que le va a servir para cumplir con sus obligaciones.

Es importante mencionar que en este caso existe simulación, a razón que la simulación tiene lugar cuando en un contrato se encubre uno con la apariencia de otro, cuando contiene cláusulas que no son sinceras o fechas inexactas, o cuando

por el acto se constituyen o transmiten derechos a personas interpuestas, que no son aquellas para quienes en realidad se constituyen o transmiten, cosa que al parecer al realizar la contratación de maestros por el renglón 021 no se ha tomado en consideración pues se le ha dado un carácter de temporal a una relación laboral que por sus características es continua y se le ha denominado, a quienes ostentan un título de Maestros y trabajan bajo tal calidad, con el nombre técnicos auxiliares.

Es triste e indignante que las instituciones del Estado como lo es el Ministerio de Educación y el Ministerio de Finanzas Públicas realicen y apoyen tales actos conociendo que la Constitución Política de la República de Guatemala contiene regulaciones específicas para los trabajadores, en especial los Artículos 101 al 106; dichas garantías laborales al momento de darse contratos temporales por contratos de carácter continuo, tienen como consecuencia la violación de la misma. Así como la inobservancia de los Principios del Derecho del Trabajo, pues más que características, se trata de un verdadero conjunto de "normas generales" que subyacen o informan el ordenamiento jurídico laboral.

Guatemala ha ratificado convenios internacionales como el Convenio 111 que establece la discriminación (empleo y ocupación), el cual en el Artículo 2 literalmente establece: “Todo miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacional, la igualdad de

oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.”

Cabe mencionar que los maestros tanto presupuestados como contratados temporalmente cumplen los mismos requerimientos, jornadas, obligaciones, son las mismas funciones, los mismos grados de escolaridad, pero no tienen el mismo trato.

El Artículo 4 del referido cuerpo legal establece: “No se consideran como discriminatorias las medidas que afecten a una persona sobre la que recaiga sospecha legítima de que se dedica a una actividad perjudicial a la seguridad del Estado, o acerca de la cual se haya establecido que de hecho se dedica a esta actividad, siempre que dicha persona tenga el derecho a recurrir a un tribunal competente conforme a la práctica nacional.” Como es notorio no se considera discriminación cuando se dedique a una actividad perjudicial a la seguridad para el Estado, definitivamente la labor de maestro no es ninguna actividad en contra del Estado, sino al contrario es en pro del Estado de Guatemala, por lo tanto no es justificable que se les separe del gremio magisterial al maestro por contrato, denominándolo “técnico auxiliar” cuando su función es la docencia.

El preámbulo del Convenio 122 establece en la parte conducente “…Considerando que la Declaración Universal de Derechos Humanos dispone que literalmente “toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo

a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo…" al desglosar que toda persona tiene derecho a condiciones equitativas y a protección contra el desempleo, se establece claramente que el contrato temporal aplicado al maestro bajo el renglón 021 violenta sus derechos en cuanto a condiciones equitativas pues equidad no existe en este caso, realizan las mismas funciones que los maestros presupuestados pero no tiene las mismas prestaciones de jubilación, escalafón, indemnización, prestaciones de ley para todo trabajador presupuestado, no olvidando que tampoco tiene estabilidad laboral, al terminar el contrato es incierto si les van o no a otorgar nuevamente el contrato, cuando el contrato debe ser por tiempo indefinido porque las características de la labor así lo indican.

La Coordinadora Nacional del Magisterio en Resistencia, realizo una denuncia ante la Organización Internacional del Trabajo, OIT, esta es una organización especializada de las Naciones Unidas cuya ocupación son los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales, a cuya organización está unida Guatemala. La mencionada denuncia se realizó con el objetivo de que se constate la violación, de los derechos laborales de los maestros contratados por el Estado de Guatemala conforme al renglón 021, hasta este momento no se han obtenido respuestas de ello, pero si se espera una respuesta positiva, pues el Estado siendo el ente empleador, violenta los derechos de los trabajadores maestros contratados de forma temporal, anulando el derecho que tienen a ser indemnizados, obtener su jubilación, y escalafón, otorgándoles trabajo con condiciones de desigualdad ante los maestros que han sido presupuestados.

6.1. Propuesta

De acuerdo a la investigación científica se ha determinado que existe variada doctrina y ley que protege a los empleados, en este caso a los Maestros de Educación Primaria Urbana, contratados como técnicos auxiliares en un contrato de carácter temporal, pero es latente el desconocimiento que se maneja de los derechos y figuras que en este caso se manejan como lo es la simulación de contratos, discriminación y oportunidad de empleo, si bien es cierto el mismo Estado proporciona cartillas laborales pero estas solo contienen derechos y obligaciones de los trabajadores, pero no se les explica o capacita de todos los abusos que se dan el medio laboral. Es de carácter urgente iniciar un movimiento amplio en personas que lo compongan pero unido en cuanto al deseo de hacer valer los derechos de ser contratados presupuestados y por ende el derecho a jubilación y escalafón.

Se propone realizar una campaña de instrucción e inducción de derechos y obligaciones laborales, en la que se entre a conocer los abusos que se comenten y que pueden hacer para contrarrestarlo, no refiriéndose a violencia, sino a legalidad e igualdad de derechos y obligaciones laborales. Si bien es cierto existe una necesidad enorme de laborar para obtener ingresos que propicien la subsistencia pero no se deben permitir abusos de la parte empleadora, independientemente de quien sea esta. Porque si el mismo Estado permite a través de sus ministerios el abuso laboral que podemos esperar de quienes son contratados por entidades de carácter privado.

Esta campaña debe ser realizada por la Coordinadora Nacional del Magisterio en Resistencia, como una de sus funciones en pro del Magisterio Nacional. En la que puedan capacitar a todo Maestro de Educación Primaria Urbana en relación a los derechos que tiene y hasta que instancias puede llegar para hacer valer sus derechos como trabajador. Esto puede ser posible a través de conferencias programadas en todas las cabeceras departamentales del país.

CONCLUSIONES

1. Las garantías laborales que establece la Constitución Política de la República de Guatemala, no son otorgadas a los Maestros de Educación Primaria Urbana, contratados por el Estado de Guatemala conforme al reglón 021, como técnicos auxiliares, bajo el contrato temporal, aun cuando las garantías mínimas son de carácter constitucional e irrenunciable.

2. Existe legislación aplicable al magisterio, Constitución Política de la República de Guatemala, Ley de Servicio Civil, Tratados Internacionales ratificados por Guatemala, que ampara los derechos laborales mínimos que debe de gozar todo maestro en el ejercicio de su labor, pero es latente el desconocimiento que de ello se maneja en el medio laboral (clase trabajadora).

3. La celebración de contratos temporales, busca evadir el pago de las prestaciones laborales, de catalogación y jubilación, que derivan de todo contrato de trabajo de carácter indefinido, este tipo de contrato no puede celebrarse con los maestros que laboran en el proceso de enseñanza-aprendizaje, a razón que esta labor es continua y no temporal.
4. Los contratos temporales suscritos entre los Maestros de Educación Primaria Urbana y el Estado de Guatemala, se realizan a

conveniencia del empleador aun cuando estos no cumplen con las características para los cuales fueron creados, simulando condiciones que nada tienen de real.

5. Guatemala ha ratificado los Convenios 111 y 122 a los cuales ha hecho caso omiso en el cumplimiento y aplicación, siendo en este caso, quien no ha observado realizar la contratación de conformidad con las leyes y doctrinas que orientan el Derecho Laboral.

6. Los Maestros de Educación Primaria Urbana, contratados por el Estado de Guatemala por contratos temporales como técnicos auxiliares, desconoce en gran manera los derechos laborales que les amparan en el ejercicio de su labor. De conformidad con la legislación laboral vigente y aplicable al caso.

RECOMENDACIONES

1. El Estado de Guatemala debe garantizar las garantías laborales mínimas que establece la Constitución Política de la República de Guatemala, de igual forma garantizar todas las prestaciones a que tiene derecho quienes ejercen la labor de maestros.

2. Se dé, fiel cumplimiento a los convenios internacionales ratificados por Guatemala y quienes están facultados para presentar las denuncias a la Organización Internacional del Trabajo, las realicen sin titubear, para que el Estado garanticen los derechos de toda la población trabajadora.

3. El Estado como ente garante de los Derechos de los guatemaltecos debe evitar caer en la figura de simulación, realizando los contratos de acuerdo a las características que cada función y relación laboral merezca.

4. Presupuestar al maestro de educación primaria, que actualmente está contratado por el renglón 021, debido que las condiciones y las características de su labor, conducen a derecho de propiciarles, indemnización, escalafón y jubilación.

5. La coordinadora Nacional del Magisterio en Resistencia debe realizar campañas de instrucción he inducción de derechos laborales, garantías mínimas y convenios internacionales ratificados por Guatemala, dirigida a Maestros de Educación Primaria Urbana.

ANEXOS

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

CENTRO UNIVERSITARIO DE SUR OCCIDENTE –CUNSUROC-

CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

Objeto de Estudio: Derechos Sociales Laborales Mínimos regulados en la legislación guatemalteca y su aplicación en el Contrato de Servicios Temporales suscrito entre los Maestros de Educación contratados conforme al Renglón 021 y el Estado de Guatemala.

Indicador de logro: Establecer el grado de conocimiento, de la condición en la que laboran los maestros que laboran por contrato temporal, renglón 021.

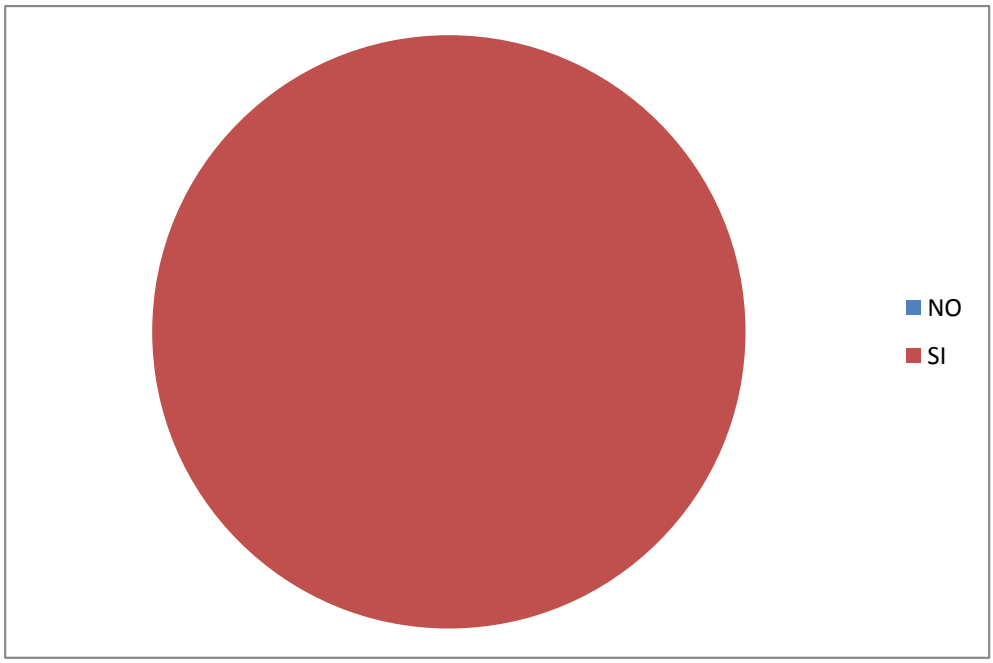
Población encuestada: Maestros de Renglón 021.

ENCUESTA

Para la recaudación de información solicito su colaboración respondiendo las preguntas, para ello marque con una X la respuesta que a su parecer sea la correcta.

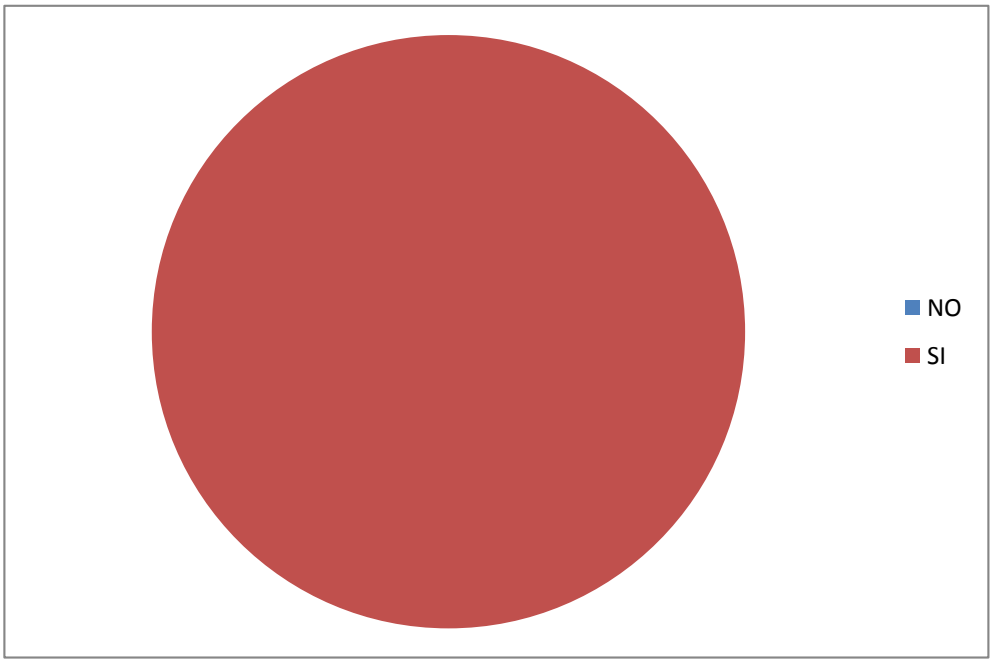
NO.	PREGUNTA	SI	NO
1	¿Tiene usted un título de Maestro de Educación Primaria?		
2	¿Trabaja como Maestro de Educación Primaria?		
3	¿La labor que ejerce es temporal?		
4	¿Es usted contratado cómo técnico auxiliar?		
5	¿Ejerce usted la misma labor que un maestro presupuestado por el Estado?		

1. **¿TIENE USTED UN TÍTULO DE MAESTRO DE EDUCACIÓN PRIMARIA?**



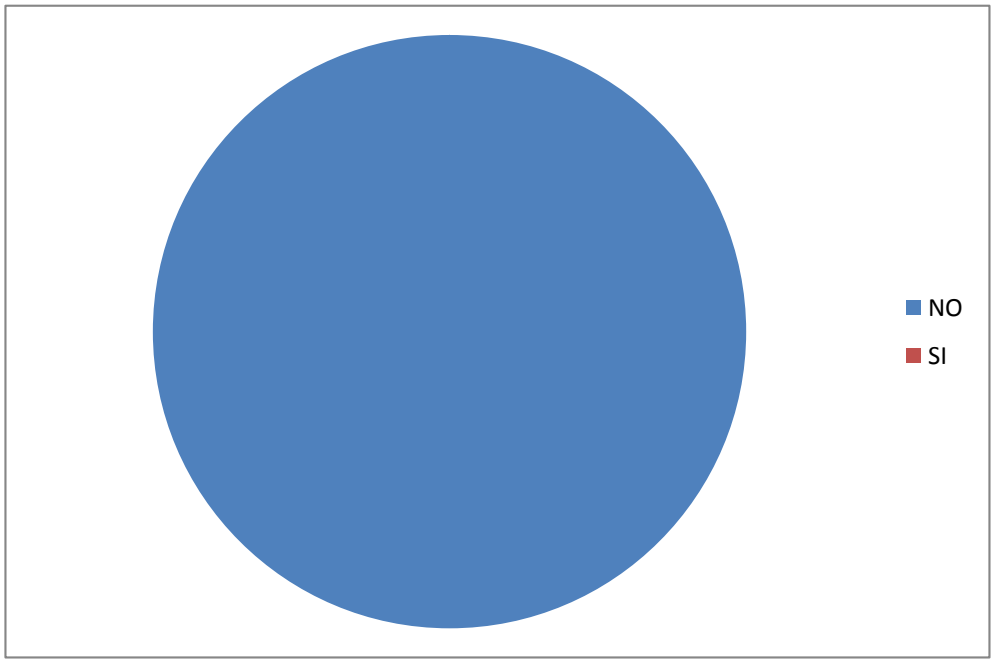
Todos los Maestros encuestados cuentan con un título de Maestros de Educación primaria lo que deja claro que están capacitados para ejercer la labor como tal, es decir que no se puede evadir que cumplen con el perfil para la labor que ejercen.

2. ¿TRABAJA COMO MAESTRO DE EDUCACIÓN PRIMARIA?



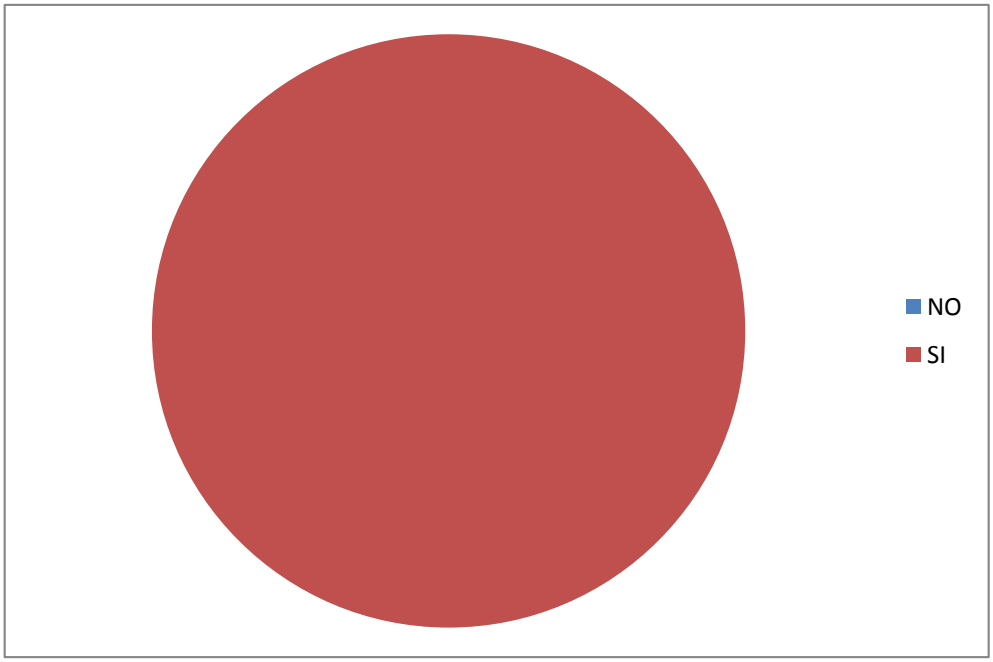
La totalidad de maestros encuestados ejercen la labor de maestros, en varios casos atienden hasta dos o tres grados a la vez, lo que denota que debería ser contratados como maestros a razón que ejercen la labor de maestros.

3. ¿LA LABOR QUE EJERCE ES TEMPORAL?



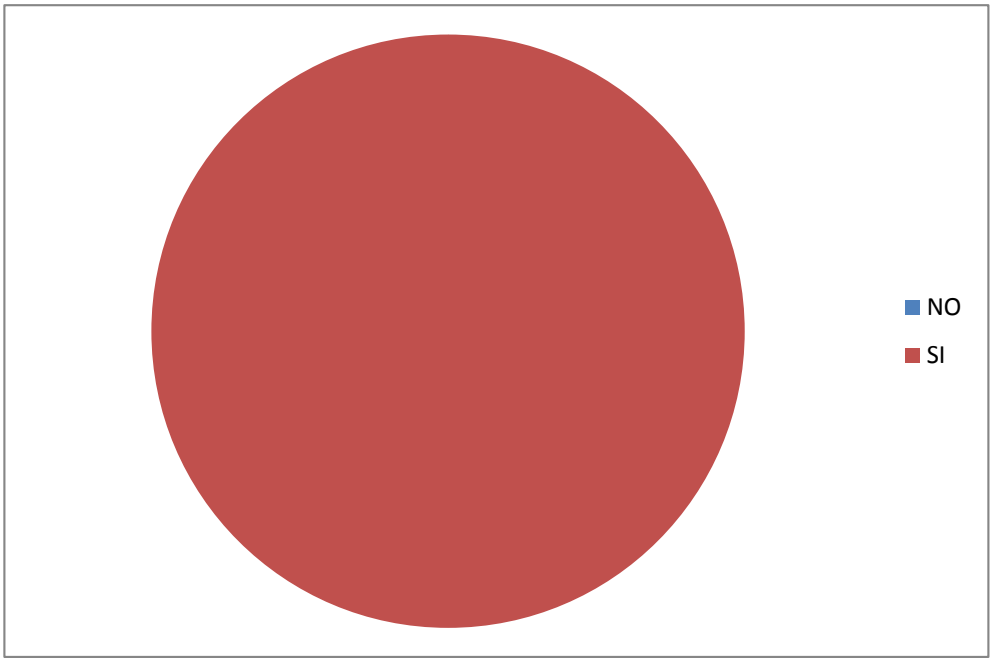
Cada uno de los encuestados manifestó que la labor que realizan no es temporal sino de carácter continuo y que el mismo Estado le hace efectivo el pago de las vacaciones equivalentes a los meses de noviembre y diciembre, esperando en enero el nuevo contrato para laborar nuevamente hasta diciembre, es decir que en ningún momento se rompe la relación laboral.

4. ¿ES USTED CONTRATADO CÓMO TÉCNICO AUXILIAR?



Todos los maestros encuestados respondieron que sí, son contratados como técnicos auxiliares, que ellos aceptan ese título porque si necesitan el trabajo para poder generar ingresos a sus núcleos familiares.

5. ¿EJERCE USTED LA MISMA LABOR QUE UN MAESTRO PRESUPUESTADO POR EL ESTADO?



Manifestaron en su totalidad, los encuestados que si ejercen la misma labor que los maestros presupuestados, mismo horario y mismas responsabilidades.

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

CENTRO UNIVERSITARIO DE SUR OCCIDENTE –CUNSUROC-

CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

Objeto de Estudio: Derechos Sociales Laborales Mínimos regulados en la legislación guatemalteca y su aplicación en el Contrato de Servicios Temporales suscrito entre los Maestros de Educación contratados conforme al Renglón 021 y el Estado de Guatemala.

Indicador de logro: Establecer el grado de conocimiento y condición en la que laboran los maestros contratados de forma temporal, por el renglón 021.

Población entrevistada: Maestros de Renglón 021.

ENTREVISTA

Para la recaudación de información solicito su colaboración respondiendo las preguntas.

1. **¿Qué conocimiento tiene de leyes laborales?**

   Los maestros entrevistados manifestaron que las leyes que conocen son el Código de Trabajo y la Ley de Servicio Civil, que saben de su existencia más ignoran su contenido, que no han tenido la oportunidad de estudiarlas y conocerlas a profundidad.

2. **¿Cuál es su opinión de la violación de Derechos Laborales a Maestros contratados en Renglón 021?**

   Consideran que si los derechos que como trabajadores tiene en relación a los maestros presupuestados están siendo violados porque trabajan lo mismo e incluso mucho más porque a veces sus contratos salen mucho más lejos que los maestros presupuestados que en eso se les discrimina porque por el hecho de ser maestros de contratos los envían a zonas demasiado retiradas.

3. **¿Qué acciones cree que se podrían tomar?**

   Desconocen que acciones se pueden tomar porque únicamente se conforman con ser contratados, debido a que el trabajo esta escaso y que prefieren ese contrato a estar desempleados.

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

CENTRO UNIVERSITARIO DE SUR OCCIDENTE –CUNSUROC-

CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

Objeto de Estudio: Derechos Sociales Laborales Mínimos regulados en la legislación guatemalteca y su aplicación en el Contrato de Servicios Temporales suscrito entre los Maestros de Educación contratados conforme al Renglón 021 y el Estado de Guatemala.

Indicador de logro: Establecer el grado de conocimiento y condición en la que laboran los maestros contratados de forma temporal, por el renglón 021.

Población entrevistada: Personal que labora en la Dirección Departamental de Educación.

ENTREVISTA

Para la recaudación de información solicito su colaboración respondiendo las preguntas.

1. **¿Qué conocimiento tiene de leyes laborales?**

   Manifestaron en la entrevista que si conocen de leyes como Ley de Servicio Civil, Ley de Contrataciones del Estado, Constitución Política de la República de Guatemala, y también Prestaciones, Aguinaldos, Montepío, IGSS, Bono Catorce, Bono Vacacional y Bono Acuerdo Gubernativo sesenta y seis guión dos mil.

2. **¿Cuál es su opinión de la violación de Derechos Laborales a Maestros contratados en Renglón 021?**

   Consideran que no se violan los derechos de los maestros contratados por servicios temporales del renglón 021, porque ellos se benefician en el tiempo laborado como 021 y que al momento de pasarlos a 011 se les toma ese tiempo laborado.

3. **¿Qué acciones cree que se podrían tomar?**

   No se debe de tomar ninguna porque no se violan los derechos de los maestros, debido a que se toman en cuenta los lineamientos y perfiles basados en la ley de servicio civil y la constitución.

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DE SUR OCCIDENTE –CUNSUROC-
CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

Objeto de Estudio: Derechos Sociales Laborales Mínimos regulados en la legislación guatemalteca y su aplicación en el Contrato de Servicios Temporales suscrito entre los Maestros de Educación contratados conforme al Renglón 021 y el Estado de Guatemala.
Indicador de logro: Establecer el grado de conocimiento y condición en la que laboran los maestros contratados de forma temporal, por el renglón 021.
Población entrevistada: Dirigentes Sindicales.

ENTREVISTA

Para la recaudación de información solicito su colaboración respondiendo las preguntas.

1. **¿Qué conocimiento tiene de leyes laborales?**
   Manifiestan conocer el Código de Trabajo, Constitución Política de la República de Guatemala, Acuerdos Gubernativos, Normas y leyes relacionadas con el trabajo.

2. **¿Cuál es su opinión de la violación de Derechos Laborales a Maestros contratados en Renglón 021?**
   Manifiestan si se violan los derechos de los maestros que estos deberían de gozar una pensión por jubilación, deberían ser indemnizados en casos de despido injustificado y que no es válido que se violen Acuerdos Ministeriales, Derechos Sociales Laborales Mínimos contenidos en La Constitución Política de la República de Guatemala.

3. **¿Qué acciones cree que se podrían tomar?**
   Solamente que se pudiera pasar de 021 a 011, que este podría ser un derecho.

EJEMPLAR DE CONTRATO

MINISTERIO DE EDUCACIÓN
GUATEMALA C.A.

11-615-2014
1-2

CONTRATO DE SERVICIOS TEMPORALES NUMERO ONCE GUIÓN SEISCIENTOS QUINCE GUIÓN DOS MIL CATORCE (11-615-2014)

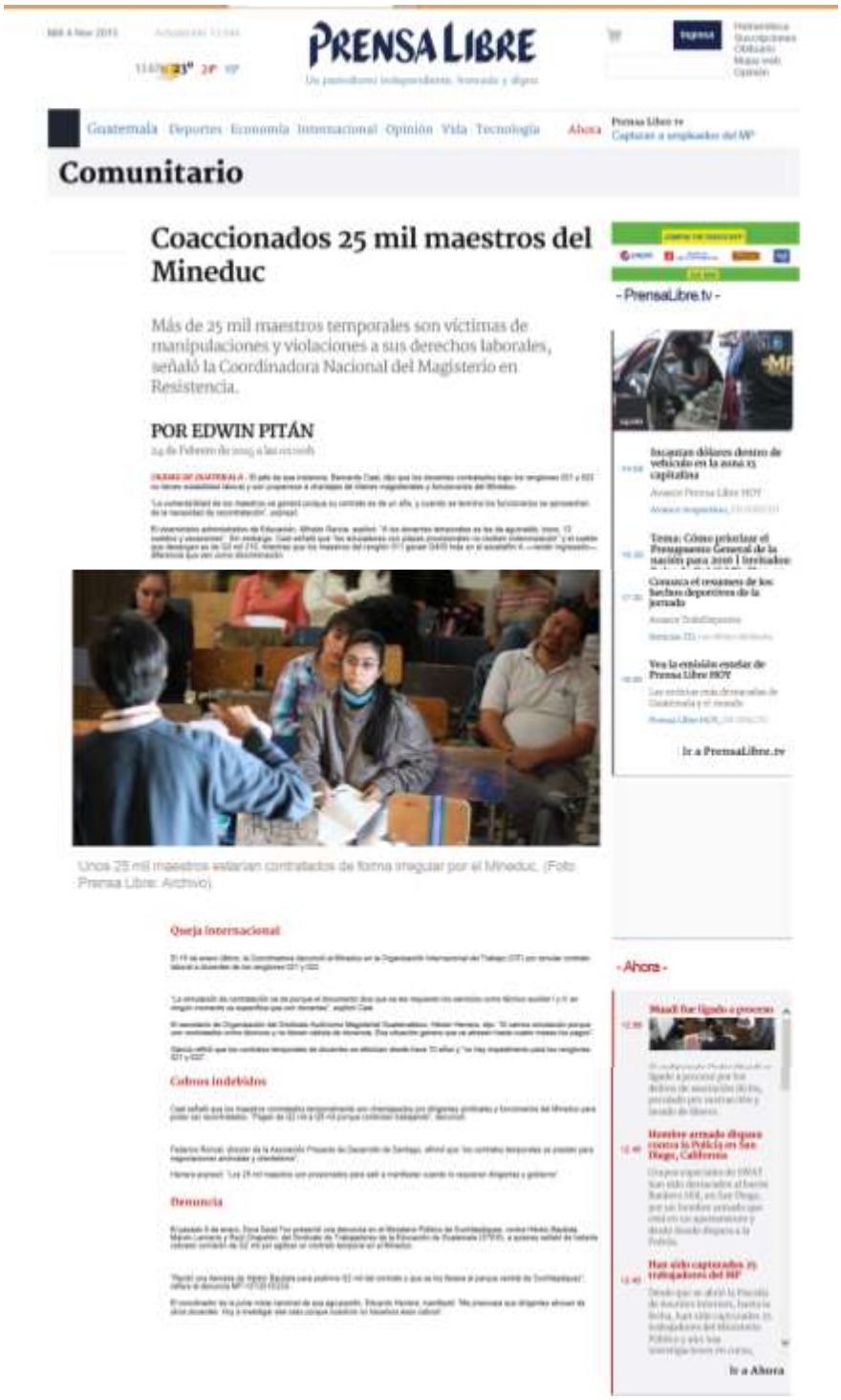
En la ciudad de Retalhuleu, el dos (02) de enero del año dos mil catorce (2014), **NOSOTROS**, por una parte, Licenciado Hector De La Cruz Larios Perez, de treinta (30) años de edad, soltero(a), guatemalteco(a), Licenciado en Ciencias Juridicas Y Sociales Y Abogado Y Notario, con domicilio en 4ta. Calle 6-10 zona 6 Cantón Dolores, Retalhuleu, Retalhuleu; con Documento Personal de Identificación número un billón setecientos veintiuno mil treinta y cinco millones setecientos sesenta mil novecientos cuatro (1721035760904) , actúo en mi calidad de ASESOR PROFESIONAL ESPECIALIZADO III (7 HORAS) , calidad que acredito por medio del Acuerdo Ministerial de Nombramiento número tres mil ochocientos setenta y tres guión dos mil nueve (3873-2009) de fecha diez (10) de agosto del año dos mil nueve (2009) y del acta de toma de posesión del cargo número veintiseis guión dos mil nueve (26-2009), de fecha uno (01) de septiembre del año dos mil nueve (2009) actuando por delegación de la Autoridad Nominadora del Ministerio de Educación, mediante Acuerdo Ministerial número cero cero dieciocho guión dos mil catorce (0018-2014), de fecha dos (02) de enero del año dos mil catorce (2014), en representación del Ministerio de Educación de Guatemala; señalo como lugar para recibir notificaciones 4ta. Calle 6-10 zona 6 Cantón Dolores, Retalhuleu, Retalhuleu; y por la otra parte,

de veinticuatro (24) años de edad, soltero(a), guatemalteco(a), MAESTRO DE EDUCACIÓN PRIMARIA URBANA, con Documento Personal de Identificación número dos billones trescientos treinta y nueve mil ochenta y cuatro millones ciento veintiuno mil ciento tres (2339084121103) , con residencia en 9A CALLE 9-57 BARRIO SAN NICOLAS ZONA 1, RETALHULEU, RETALHULEU, 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, Acuerdo Ministerial de delegación número "DIREH" guión cero cero dieciocho guión dos mil catorce (DIREH-0018-2014) de fecha dos (2) de enero del año dos mil catorce (2014), y el Acuerdo Ministerial número "DIREH" guión cero cero cero tres guión dos mil catorce (DIREH-0003-2014) de fecha 02 de enero del año dos mil catorce (2014). **SEGUNDA.** ANTECEDENTES: IX, se sometió al Procedimiento de Reclutamiento, Selección y Contratación Temporal, bajo el renglón

presupuestario 021, para el ejercicio fiscal 2014, 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 de Educación que corresponda vigilará el correcto cumplimiento de este contrato. **CUARTA.** PLAZO. La prestación de los Servicios Personales de Carácter Temporal dará inicio el dos (02) de enero de dos mil catorce (2014) y finalizará el treinta y uno (31) de diciembre de dos mil catorce (2014). **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 treinta y uno mil ciento setenta y cinco quetzales con noventa y siete centavos (Q. 31,175.97). Dicha cantidad de dinero se hará efectiva mediante un primer pago de dos mil quinientos veinte quetzales con noventa y siete centavos (Q. 2,520.97) y once (11) pagos mensuales de dos mil seiscientos cinco quetzales (Q. 2,605.00), y un bono correspondiente al Acuerdo Gubernativo 66-2000 y sus modificaciones de doscientos cincuenta quetzales exactos (Q. 250.00); quedando sujeto a cualquier incremento aprobado legalmente. 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 catorce guión once mil ciento treinta millones ocho mil trescientos once guion cero cero guion mil ciento uno guion cero ciento noventa y siete guion veinticinco guion doce guion cero uno guion cero cero cero guion cero cero uno guion cero cero cero guion cero veintiuno guion veintiuno mil (2014-11130008311-00-1101-0197-25-12-01-000-001-000-021-21000), o la que en el futuro corresponda al puesto, del Presupuesto General de Ingresos y Egresos del Estado, vigente para el año dos mil catorce (2014). **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.** FINIQUITO. 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 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.** La permanencia en el establecimiento del personal contratado bajo el renglón 021, tiene carácter temporal; por consiguiente, una vez se nombre personal permanente bajo el renglón presupuestario 011, quedará a disposición del Director Departamental de Educación correspondiente. **DÉCIMA SEGUNDA.** APROBACIÓN. Para que el presente contrato surta sus efectos legales y obligue a las partes, deberá ser aprobado mediante Acuerdo Ministerial. **DECIMA TERCERA.** 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 membretado del Ministerio de Educación.

Artículos de Prensa Libre y Emisoras Unidas en los que se ve que existe una pronunciación al respecto de la problemática tratada, pero también es evidente que no es apoyada por los 25,000 maestros de contrato renglón 021 y no porque a ellos no les interese o no quieran hacerlo sino porque en su mayoría desconocen sus derechos ante su patrono y aún más desconocen cómo hacerlos efectivos.



PRENSA LIBRE

Un periodismo independiente, honesto y digno

Guatemala Deportes Economía Internacional Opinión Vida Tecnología Ahora

Comunitario

Coaccionados 25 mil maestros del Mineduc

Más de 25 mil maestros temporales son víctimas de manipulaciones y violaciones a sus derechos laborales, señaló la Coordinadora Nacional del Magisterio en Resistencia.

POR EDWIN PITÁN

Unos 25 mil maestros estarían contratados de forma irregular por el Mineduc. (Foto: Prensa Libre: Archivo)

Queja internacional

Cobros indebidos

Denuncia

- PrensaLibre.tv -

Ir a PrensaLibre.tv

- Ahora -

Ir a Ahora

emisoras unidas
Nacionales
Sindicato pide que maestros por contrato obtengan plazas fijas
¡COMPRA TUS TICKETS HOY!
pepsi

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

LIBROS:

1. Alfonso Guzmán, R. (2001). *Nueva didáctica de trabajo I.* (12ª. Edición). Venezuela: Editorial Melvin.
2. Bayón Chacón, G y E. (1969). *Manual del Derecho del Trabajo. Tomo I.* Madrid, ES.: Editorial Talleres Gráficos Dulau Reuch, S.R. L.
3. Bermúdez Cisneros, M. (2004). *Derecho del trabajo.* (1ª. Edición 4ª reimpresión). México, DF.: Editorial Oxford.
4. Cabanellas, G. (1996). *Derecho individual del trabajo.* Argentina: Editorial Heliasta.
5. Caldera, R. (1960). *Derecho del Trabajo.* (2ª. Edición). Buenos Aires, AR.: Editorial. El Ateneo.
6. Chicas Hernández, R. A. (1998). *Derecho colectivo del trabajo.* (2ª. Edición). Guatemala, GT.: Litografía Orión.
7. Echeverría Morataya, P. (1998). *Derecho del Trabajo I.* Guatemala, GT.: Impresos D&M.
8. Fernández Marcos, L. (1993). *Derecho Individual de Trabajo.* Madrid, ES.: (s.e).
9. Franco López, C. L. (2005). *Derecho colectivo sustantivo del trabajo.* Guatemala, GT.: Editorial Estudiantil Fénix, Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.
10. Guerrero Figueroa, G. (1980). *Manual de Derecho del Trabajo.* (3ª. Edición). Bogotá, CO.: Editorial Leyer.
11. Martínez, S. (1990). *La naturaleza del contrato de trabajo.* Bogotá, CO.: Editorial Nueva Sociedad.
12. Montes de Oca, S. B. (1992). *Los Contratos Especiales del Trabajo.* Universidad Autónoma de México. (1ª. Edición).
13. Organización Internacional del Trabajo. (1958). *Convenio 111, sobre la Discriminación (empleo y ocupación).* Ginebra, CH.

14. Organización Internacional del Trabajo. (1964). *Convenio 122, sobre la política de empleo*. Ginebra, CH.
15. Plá Rodríguez, A. (1998). *Los principios del Derecho del Trabajo*. Buenos Aires, AR.: Editorial Depalma.
16. Trueba Urbina, (1977*). Nuevo derecho del trabajo*. (1ª. Edición). México, DF.: Editorial Porrua.
17. Usain, A. (1925). *Legislación del trabajo*. Buenos Aires, AR.: Editorial Valerio Abeledo.

DICCIONARIOS:

1. Cabanellas, G. (1968). *Diccionario enciclopédico de derecho usual*. (3ª. edición). Buenos Aires, AR: Editorial Heliasta.
2. Ossorio, M. (1984). *Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales*. Buenos Aires, AR.: Editorial Heliasta.

LEGISLACIÓN:

1. Guatemala. Congreso de la República. (1986). *Constitución Política de la República de Guatemala*.
2. Guatemala. Congreso de la República. (1963). *Código Civil*. Decreto Ley 106.
3. Guatemala. Congreso de la República. (1971). *Código de Trabajo*. Decreto Número 1441.

EGRAFÍA:

1. Contrato Temporal. (2015). Recuperado: 04/11/2015 10:45. http://www.debitoor.es/glosario/definicion-contrato-temporal.
2. Costa Rica. (2013). Régimen del Servicio Civil. Recuperado:13/11/2015 11:00. http://www.dgsc.go.cr/dgsc/regimen_acerca.ph.
3. Definiciones ABC. (2007 – 2015). Recuperado: 02/11/2015 16:00. http.//www.definicionabc.com/derecho/ley.
4. Derecho del Trabajo. (2007). Recuperado: 03/11/2015 11:00. http://www.redusacunoc.tripod.com/DEL_TRABAJO.html.

5. El Socialista centroamericano. (2015). Recuperado: 30/10/2015 15:15. http://www.elsoca.org/index.php/america-central/guatemala/3631-guatemala-los-maestros-del-reglon-021-incierto-destino.
6. Indemnización. Recuperado: 30/10/ 2015 12:15. http://definicion.mx/indemnizacion/#ixzz3WeBxGqeK.
7. Jubilación. (Julio de 2012). Enciclopedia Libre. Recuperado 30/10/2015 16:00. http://es.wikipedia.org/wiki/Jubilaci%C3%B3n.
8. Legislación. (2015). Recuperado: 03/11/2015 10:00. http://www.deconceptos.com/ciencias-juridicas/legislación.

Vo. Bo.

Licda. Ana Teresa de González
Bibliotecaria CUNSUROC.