

UNIVERSIDAD PANAMERICANA
Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia
Programa de Actualización de Competencias y
Cierre Académico



**Simulación de contratos de trabajo para maestros de
Telesecundaria**

-Tesis de Licenciatura-

Nancy Carolina Solis Mazariegos

Guatemala, junio 2019

**Simulación de contratos de trabajo para maestros de
Telesecundaria**

-Tesis de Licenciatura-

Nancy Carolina Solis Mazariegos

Guatemala, junio 2019

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD PANAMERICANA

Rector M. Th. Mynor Augusto Herrera Lemus

Vicerrectora Académica Dra. Alba Aracely Rodríguez de González

Vicerrector Administrativo M. A. César Augusto Custodio Cobar

Secretario General EMBA. Adolfo Noguera Bosque

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA

Decano Dr. Enrique Fernando Sánchez Usera

Vice Decana M. Sc. Andrea Torres Hidalgo

Director de Carrera M. A. Joaquín Rodrigo Flores Guzmán

Coordinador de Sedes M. Sc. Mario Jo Chang

Coordinador de Postgrados y

Programa de Equivalencias Integrales M.A. José Luis Samayoa Palacios

Coordinadora de Procesos académicos Licda. Gladys Jeaneth Javier Del Cid



UPANA

Universidad Panamericana
"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA. Guatemala, treinta de enero de dos mil dieciocho. -----

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **SIMULACIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO PARA MAESTROS DE TELESECUNDARIA**, presentado por **NANCY CAROLINA SOLIS MAZARIEGOS**, previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), reúne los requisitos de esta casa de Estudios, es procedente **APROBAR** dicho punto de tesis y para el efecto se nombra como Tutor al **M.Sc. VICTOR HUGO MEJICANOS CASTAÑEDA**, para que realice la tutoría del punto de tesis aprobado.



MGTR. ENRIQUE FERNANDO SÁNCHEZ USERA
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia

c.c. Archivo

DICTAMEN DEL TUTOR DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: NANCY CAROLINA SOLIS MAZARIEGOS
Título de la tesis: SIMULACIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO PARA MAESTROS DE TELESECUNDARIA

El Tutor de Tesis,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el estudiante ha desarrollado su tesis de licenciatura.

Segundo: Que ha leído el informe de tesis, donde consta que el (la) estudiante en mención realizó la investigación de rigor, atendiendo a un método y técnicas propias de esta modalidad académica.

Tercero: Que ha realizado todas las correcciones de contenido que le fueron planteadas en su oportunidad.

Cuarto: Que dicho trabajo reúne las calidades necesarias de una Tesis de Licenciatura.

Por tanto,

En su calidad de Tutor de Tesis, emite **DICTAMEN FAVORABLE** para que continúe con los trámites de rigor.

Guatemala, 14 de febrero de 2019.

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

M.Sc. VICTOR HUGO MEJICANOS CASTAÑEDA
Tutor de Tesis



c.c. Archivo



UPANA

Universidad Panamericana
"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA. Guatemala, veintisiete de febrero de dos mil diecinueve. -----
En virtud de que el proyecto de tesis titulado **SIMULACIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO PARA MAESTROS DE TELESECUNDARIA**, presentado por **NANCY CAROLINA SOLIS MAZARIEGOS**, previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), ha cumplido con los dictámenes correspondientes del tutor nombrado, se designa como revisor metodológico al **DR. ENRIQUE FERNANDO SÁNCHEZ USERA**, para que realice una revisión del trabajo presentado y emita su dictamen en forma pertinente.



DR. ENRIQUE FERNANDO SÁNCHEZ USERA
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia

DICTAMEN DEL REVISOR DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: NANCY CAROLINA SOLIS MAZARIEGOS
Título de la tesis: SIMULACIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO PARA MAESTROS DE TELESECUNDARIA

El Revisor de Tesis,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el estudiante ha desarrollado su tesis de licenciatura.

Segundo: Que ha leído el informe de tesis, donde consta que el (la) estudiante en mención realizó su trabajo atendiendo a un método y técnicas propias de esta modalidad académica.

Tercero: Que ha realizado todas las correcciones de redacción y estilo que le fueron planteadas en su oportunidad.

Cuarto: Que dicho trabajo reúne las calidades necesarias de una Tesis de Licenciatura.

Por tanto,

En su calidad de Revisor de Tesis, emite **DICTAMEN FAVORABLE** para que continúe con los trámites de rigor.

Guatemala, 24 de abril de 2019.

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"



DR. ENRIQUE FERNANDO SÁNCHEZ USERA
Revisor Metodológico de Tesis

c.c. Archivo

ORDEN DE IMPRESIÓN DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: NANCY CAROLINA SOLIS MAZARIEGOS
Título de la tesis: SIMULACIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO PARA MAESTROS DE TELESECUNDARIA

El Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el (la) estudiante: ha desarrollado el proceso de investigación y redacción de su tesis de licenciatura.

Segundo: Que tengo a la vista los dictámenes del Tutor y Revisor, en donde consta que el (la) estudiante en mención ha completado satisfactoriamente los requisitos académicos y administrativos vigentes para el desarrollo de la Tesis de Licenciatura.

Tercero: Que tengo a la vista el documento, *declaración jurada del estudiante*, donde consta que el (la) estudiante autor de la presente tesis manifiesta, bajo juramento, que ha respetado los derechos de autor de las fuentes consultadas y ha reconocido los créditos correspondientes; así como la aceptación de su responsabilidad como autor del contenido de su Tesis de Licenciatura.

Por tanto,

Se autoriza la impresión del documento relacionado en el formato y características que están establecidas para este nivel académico.

Guatemala, 10 de junio de 2019.

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"


Dr. Enrique Fernando Sánchez Usery
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia



c.c. Archivo

En San Miguel Petapa, municipio del departamento de Guatemala, el día cinco de junio de dos mil diecinueve, siendo las once horas con treinta minutos, yo: **LUIS HAROLDO GONZÁLEZ AQUINO** Notario, constituido en mi oficina profesional ubicada en segunda avenida cero guion cincuenta zona dos, de este municipio, en donde soy requerido por, **NANCY CAROLINA SOLIS MAZARIEGOS DE MORALES**, de treinta y nueve años de edad, casada, guatemalteca, bachiller en ciencias y letras, de este domicilio, quien se identifica con Documento Personal de Identificación (DPI) con Código Único de Identificación (CUI), dos mil trescientos cincuenta y seis espacio cero ocho mil novecientos noventa y ocho espacio cero ciento uno (2356 08998 0101) extendido por el Registro Nacional de las personas (RENAP) de la República de Guatemala. El objeto del requerimiento es hacer constar su **DECLARACIÓN JURADA** de conformidad con las siguientes cláusulas: **PRIMERA:** Manifiesta **NANCY CAROLINA SOLIS MAZARIEGOS DE MORALES**, bajo solemne juramento de Ley y advertida de la pena relativa al delito de perjurio, ser de los datos de identificación personal consignados en la presente y que se encuentra en el libre ejercicio de sus derechos civiles. **SEGUNDA:** Continúa manifestando bajo juramento la requirente: a) ser autor del trabajo de tesis titulado: **“Simulación de contratos de trabajo para maestros de telesecundaria”**; b) haber respetado los derechos de autor de las fuentes consultadas y reconocidos los créditos correspondientes; c) aceptar la responsabilidad como autor del contenido de la presente tesis de licenciatura. No habiendo nada más que hacer constar, finalizo el presente instrumento en el mismo lugar y fecha de inicio, treinta minutos después, la cual consta en una hoja de papel bond, impresa en ambos lados, que numero, sello y firmo, a la cual le adhiero los timbres para cubrir los impuestos correspondientes que determinan las leyes respectivas: un timbre notarial del valor de diez quetzales, con serie y número AN guion cero trescientos sesenta y cinco mil ciento quince y un timbre fiscal del valor de cincuenta

centavos de quetzal con número cuatro millones ochocientos ocho mil quinientos once. Leo lo escrito a la requirente, quien, enterada de su contenido, objeto, validez y demás efectos legales, la acepta, ratifica y firma con el Notario que autoriza. **DOY FE DE TODO LO EXPUESTO.**



f)

ANTE MÍ:

Luis Haroldo González Aquino
Abogado y Notario

Nota: Para los efectos legales, únicamente el sustentante es responsable del contenido del presente trabajo.

Agradecimientos

Dedico este trabajo principalmente a Dios, por haberme dado la vida y permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional. A la Universidad Panamericana de Guatemala por haberme brindado tantas oportunidades y enriquecerme en conocimiento.

A mi madre Mónica Lissette Mazariegos Vidaurre, por ser el pilar más importante y por demostrarme siempre su cariño y apoyo incondicional sin importar las adversidades e inconvenientes que se presentaron para poder culminar mi carrera profesional. Y ser un ejemplo de vida a seguir.

A mis hermanos por ser parte importante de mi vida y representar la unidad familiar.

A mis hijos María José, José Eduardo y Leah Isabela, quienes son mi motor y mi mayor inspiración, que a través de su amor, paciencia y comprensión han sido el apoyo fundamental para lograr mis objetivos propuestos.

También agradezco a mi familia, por estar siempre apoyándome en las diferentes etapas de este proceso universitario.

Agradezco a todos los docentes que con su sabiduría, conocimiento y apoyo, motivaron a desarrollarme como persona y profesional.

Índice

Resumen	i
Palabras clave	ii
Introducción	iii
Contrato de trabajo	1
Simulación laboral	12
Educación de telesecundaria	21
Simulación de contratos de trabajo para maestros de telesecundaria	28
Jurisprudencia Constitucional de Guatemala en contratos simulados	39
Conclusiones	45
Referencias	47

Resumen

El tema primario que enmarcó la presente investigación, se relacionó con la simulación de contratos de trabajo para maestros de telesecundaria, dada la continua aplicación de los mismos que se suscribieron en el sector público, de los cuales surgió una gran cantidad de estos que se convinieron, en algunos casos en contratos de otra índole, afectando con ello los derechos de los trabajadores.

Se realizó un análisis de los elementos que contiene este tipo de convenio, pues es claro que no se plasman por parte del patrono, como contratos de trabajo, sin embargo, sus características si presentaron como tal, conteniendo todos los elementos que se requieren para ser considerados de esa manera.

En el marco del Derecho del Trabajo, se analizó la problemática planteada, remarcando el hecho de que el Derecho Laboral, contiene una gama de principios que protegen al trabajador, de todas aquellas vulneraciones de derechos inherentes, regulados tanto por la Constitución Política de la República de Guatemala, como las leyes de trabajo y los Convenios Internacionales relacionadas al tema.

Para el efecto de lo anteriormente expuesto, fue necesario describir conceptualización y análisis de la ley interna, derecho internacional y doctrina aplicable tanto al tema de simulación, como la aplicación en contratos suscritos por maestros de telesecundaria. Se inquiera permitir al lector de una gama de temas, para que de cierta manera facilite el análisis del tema central y su aplicación en Guatemala.

Palabras clave:

Derecho del trabajo. Contrato. Simulación. Trabajador. Patrono. Maestros de telesecundaria.

Introducción

El tema que inicialmente se presentará, irá relacionado con la temática de la simulación de contratos de trabajo, desde el punto de vista legal y doctrinal. En este caso coadyuvará la aplicación de normas de trabajo internas así como legislación internacional, sin descartar los convenios internacionales aplicados por la Organización Internacional de Trabajo (OIT).

Es muy importante su estudio por la práctica que el Ministerio de Educación realiza al contratar maestros de telesecundaria con contratos que simulan otros vínculos, perdiendo en cierto momento el derecho que otorga una relación de trabajo, al momento de finalizar un vínculo que une a trabajadores y patronos.

Se tomará también en cuenta las características que contienen estos contratos con el fin de resolver en cierta manera la problemática suscitada para varios trabajadores que ejercen la profesión de maestros de telesecundaria, quienes tendrán la necesidad de contar con un trabajo y de manera integral suscriben los contratos con el Estado, es decir, a través del Ministerio de Educación como ente nominador.

Otra parte que integrará la investigación serán las consecuencias que conllevará el hecho de suscribir este tipo de contratos y que en cierto momento constituirá una problemática para los maestros al necesitar continuidad en su trabajo, pero que se dificultó por la modalidad del mismo, siendo este el principal efecto que vulnera sus derechos laborales, pues al simularse el contrato, inicialmente se les indicará que no tienen los mismo derechos que otorga la ley en materia de trabajo.

La metodología de investigación que se aplicará en el trabajo será el método científico deductivo ya que hará referencia a la extracción de pensamientos o consecuencias particulares hacia algo general, se empleará una serie de herramientas e instrumentos que permitirán conseguir los objetivos propuestos de llegar al punto o esclarecimiento requerido. Se utilizará el instrumento de investigación documental como herramienta para recolectar información que se basará en la revisión de documentos escritos que guarden relación con el propósito de la investigación.

Dentro del objetivo general de este trabajo se analizará el contrato de trabajo para maestros de telesecundaria y su contenido, para determinar si en los mismos existe simulación de contratos y si contienen elementos de un verdadero contrato de trabajo.

En cuanto a los objetivos específicos se comprobará si existe diferencia entre un contrato de trabajo general y un contrato de trabajo para maestros de telesecundaria, de igual forma se identificará la legislación de trabajo aplicable en los contratos de trabajo para maestros de telesecundaria y se establecerá la existencia de sentencias emitidas por la Corte de Constitucionalidad, a través de las cuales se evidenciará la simulación de dichos contratos de trabajo.

Se establecerá en el marco legal de las distintas formas de contratación que tiene la legislación guatemalteca la cual determinará si los maestros de telesecundaria contratados por el Estado bajo servicios profesionales a través del renglón 029, tienen los mismos derechos que los maestros contratados por otros renglones presupuestarios.

De esta manera los objetivos constituirán una determinación de las consecuencias jurídicas para los trabajadores que como maestros de telesecundaria, les afecta en cierto sentido, tanto para continuar laborando, como para obtener los beneficios económicos laborales.

Para finalizar, la investigación se integrará en cinco temas fundamentales, en el primer tema se desarrollará el contrato de trabajo el cual abarcará la definición legal y doctrinal y los contratos por renglón en el Estado de Guatemala. El segundo tema abarcará la simulación

laboral, las clases de simulación existentes y la simulación en el contrato de trabajo. En el tercer tema se indicará la educación de telesecundaria, sus propósitos, requisitos y fundamentación legal. El tema cuarto se incluirá la simulación de contratos de trabajo para maestros de telesecundaria, como surge y su problemática. El quinto tema comprenderá la jurisprudencia constitucional de Guatemala en contratos simulados.

Derivado de la investigación referente a este tipo de contratos, se expondrán ciertas conclusiones que como problemática para el trabajador, se circunscribirán, con apoyo de la legislación, tanto nacional como internacional y que constituirán las bases para su análisis concluyente.

Contrato de trabajo

Definición

Es necesario describir la definición que la ley aplicada en Guatemala al contrato de trabajo disponiendo el artículo 18 primer párrafo del Código de Trabajo el cual regula al respecto:

“Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el cual una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma”.

De la definición legal, se puede analizar, que primeramente se relaciona un vínculo, tanto económico como jurídico, que indica que la obligación a prestar el servicio personal laboral lo enmarca únicamente al trabajador, quién lo debe de prestar hacia el patrono, con otros elementos que son la dependencia continuada, la dirección inmediata o delegada, es decir a través de las personas designadas por el patrono, y finalmente, con el objeto de recibir una retribución, que para el caso constituye el salario y sus demás prestaciones laborales.

De manera general se puede comprender que el contrato para el derecho, es un acuerdo de voluntades, que conlleva la creación, modificación o extinción de obligaciones, esto en sentido amplio, asimismo lleva

inmersa la autonomía de la voluntad de las partes, y esto tiene como consecuencia la libertad contractual.

En el caso al que se refiere en la rama de trabajo, se entiende que la autonomía de voluntad se encuentra restringida, pues por lo regular el trabajador únicamente se adhiere a lo que el patrono tiene previamente establecido en el documento, esto constituye también una desigualdad de una de las partes, siendo la parte trabajadora la más afectada.

Sin embargo, para la doctrina, existen tantas definiciones, como tratadistas, aunque muchos describen de mejor manera los elementos necesarios para determinar lo que constituye un contrato de trabajo con todas sus aristas. Para el caso que nos ocupa, podemos citar a los siguientes tratadistas:

Cabanellas define el contrato de trabajo de la siguiente manera: El que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra. (1993 Pág. 95).

De la definición citada por el autor, se puede considerar que tiene varios elementos importantes, como lo son la prestación del servicio, de manera continua, el carácter económico, que constituye el pago del salario, y por

otra parte, la dependencia o dirección hacia el patrono respectivo. Como se puede observar, esta definición, está muy concernida con la definición legal. Por su parte García Martínez, lo define como: “La convención por la cual una persona se compromete a poner su actividad a la disposición de otra, bajo la subordinación de con quien ella se coloca, mediante una remuneración”. (1991:201). De esta definición se determina que de manera sencilla el autor describe una actividad bajo subordinación, mediante el derecho al salario, que denomina remuneración.

De las definiciones anteriores, destacan varios elementos que en concordancia con la definición legal, se sintetizan en las siguientes: prestación de servicios, salario, remuneración, carácter económico, carácter jurídico, continuidad, dependencia, trabajador y patrono. Todos estos elementos en su conjunto, comprenden el contrato de trabajo, que concluyendo como es un acuerdo entre dos partes, trabajador y patrono, mediante una dependencia continuada, relacionada a la prestación de servicios, bajo la dirección que constituye la jerarquía laboral y con un fin económico de remuneración.

Contratos por renglón en el Estado de Guatemala

Guatemala después de su independencia, adopta un sistema constitucionalista inspirado en las corrientes europeas y norteamericanas de la época. Durante su historia democrática ha sido precedida por diferentes etapas de cambios. Durante cada una de estas etapas el criterio de contratación ha variado dependiendo de la política del gobierno de turno y del momento histórico que vivió la sociedad del país.

En sus inicios el trabajador fue visto como un recurso más, sin ningún tipo de garantías laborales y era considerado sin ninguna atribución especial. Fue hasta la década de los cuarenta, con la Revolución de Octubre y la firma de la Carta de las Naciones Unidas en 1948, que las normas que protegían al trabajador del Estado se fortalecieron y dio inicio a una etapa de garantías laborales. (Sistema de contratación laboral del Estado de Guatemala, 2013 Pág. 93, biblioteca URL).

Creándose el Departamento del Servicio Civil, creado para elaborar estudios necesarios para la adopción de un plan de clasificación de puestos. Más adelante se emite la Ley del Servicio Civil cuyo propósito garantiza la eficiencia de la función pública y la dignificación del trabajador, contemplando fundamentos y principios filosóficos, normas básicas, designando como ente responsable de velar por su adecuada aplicación la Oficina Nacional de Servicio Civil (ONSEC). Las

relaciones laborales están reguladas por el Código de Trabajo Decreto 14-41 del Congreso de la República.

Y es a través del Ministerio de Finanzas Públicas que se crea el Acuerdo Ministerial número 215-2004, por medio del cual se emite el Manual de clasificaciones presupuestarias para el sector público de Guatemala. Dicho documento entró en vigencia a partir del uno de enero del año dos mil cinco. Es entendible que su fin con el tiempo fue modificado, pues, ha sido utilizado en gran manera, para la contratación de personal, por parte de las entidades del Estado, simulando en la mayoría de casos la verdadera relación laboral.

Se instituyó por parte de dicha normativa, la aplicación obligatoria para todas las entidades del Estado, basada en la normativa constitucional, sobre la estructura del Estado y su presupuesto, con el fin de determinar una verdadera organización presupuestaria (Ley Orgánica del Presupuesto Decreto 101-97, del Congreso de la República de Guatemala).

El Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales de Manuel Osorio; define al contrato por renglón o contratos reglamentados como una normativa especial que gozan algunos trabajadores, regulando determinadas garantías ya que procuran a los contratantes el goce de

dichas garantías que éstos no podrían tener en un sistema de absoluta libertad contractual. Es decir que se entiende como un privilegio que tienen las personas en estos trabajos. La Oficina Nacional de Servicio Civil (ONSEC), determina en su manual de clasificaciones presupuestarias que los salarios para los maestros que laboran para el Estado tomarán en cuenta los criterios jurídicos estadísticos y económicos. Sin embargo la deficiencia en las contrataciones que realiza el Estado, será que limitan la cantidad de personas para ciertos puestos y cuando la demanda es mayor, se contratan bajo otros renglones y ejecutan otras actividades.

La mayoría de Ministerios del Estado de Guatemala, cuenta con contratos por renglón, y por ello existe el denominado Manual de clasificaciones presupuestarias para el sector público de Guatemala, el 30 de diciembre del 2004 el Ministerio de Finanzas Públicas crea el Acuerdo Ministerial Número 215-2004, entrando en vigencia el 1 de enero del 2005. Este documento establece la variedad de renglones de contratación de trabajadores, por diferentes servicios. Este manual crea las condiciones presupuestarias de los empleados públicos para ser contratados por el Estado, quedando definidos por grupos, subgrupos y renglones, estableciéndose en la presente solo el grupo 0 donde se ubica el personal que labora en el Estado, así como la ubicación del personal técnico y profesional.

Dentro del grupo 0 que comprende los servicios personales prestados en relación de dependencia o sin ella tenemos los siguientes grupos:

- Servicios personales
- Personal en cargos fijos
- Personal permanente
- Personal temporal
- Servicios extraordinarios

Servicios personales

Bajo esta denominación, los trabajadores son contratados para prestar sus servicios personales, pero con la variante que en muchos casos no existe dependencia entre patrono y trabajador, toda vez que son utilizados para prestar servicios en comisiones, consejos, juntas, entre otros. El pago puede incluir una gama de rubros como lo son dietas, gastos de representación, servicios extraordinarios, etc.

Dentro de la contratación de personal en el Estado de Guatemala, se describen varias formas de contratación laboral, entre las que destacan: personal en cargos fijos, personal temporal y personal de servicios extraordinarios.

Lo cita el Manual de clasificaciones presupuestarias para el sector público de Guatemala, en su sección de descripción de cuentas, grupo 0 de servicios personales:

“Grupo: Servicios personales, comprende la retribución de los servicios personales prestados en relación de dependencia o sin ella y a los miembros de comisiones, juntas, consejos, etc. Incluye aportes patronales, servicios extraordinarios, dietas, gastos de representación, asistencia socioeconómica y otras prestaciones relacionadas con salarios. Se incluye además, otras retribuciones por servicios personales”.

Personal en cargos fijos

En este tipo de contratación, el personal contratado ocupa puestos fijos o permanentes en el sector público. Esta asignación, se hace en la Administración Pública, por el Ministerio de Finanzas Públicas, sin embargo, las plazas deben ser creadas por parte de la Oficina Nacional de Servicio Civil en concepto de retribuciones al cargo.

En el Manual de clasificaciones presupuestarias para el sector público de Guatemala, en la división de los subgrupos y renglones de la descripción de cuentas 01 de Personal en cargos fijos cita lo siguiente:

Erogaciones que se hagan al personal que ocupa puestos fijos o permanentes en el sector público, en concepto con retribución al cargo, así como complementos y derechos escalafonarios. Y que se subdivide en los siguientes renglones: 011 Personal permanente, 012 Complemento personal al salario del personal permanente, 013 Complemento por antigüedad al personal permanente, 014 Complemento por calidad profesional al personal permanente, 016 Complementos específicos al personal permanente, 016 Complemento por transporte al personal permanente, 017 derechos escalafonarios y 018 Complemento por diferencial cambiario al personal exterior.

Personal permanente

Este tipo de puestos, es el que más beneficia a los trabajadores, pues comprende una remuneración de forma laboral, establecida en leyes de trabajo, sean trabajadores de rango jerárquico bajo o bien funcionarios de Estado. Tiene como requisito esencial que los trabajadores deben aparecer detalladamente en los diferentes ministerios, dentro del Presupuesto general de ingresos y egresos, en el apartado de salarios. Este tipo de contratación también beneficia a los trabajadores, por tener calidad de dependencia.

Se encuentra establecido en el renglón 011 del Manual de Clasificaciones presupuestarias y comprende las remuneraciones en forma de sueldo a los funcionarios, empleados y trabajadores estatales, cuyos cargos aparecen detallados en los diferentes presupuestos analíticos de sueldos.

En Guatemala, los empleados permanentes están asignados a la categoría presupuestaria 011. Así mismo el renglón comprende otros complementos que no se refieren a la contratación de personal.

Personal temporal

Correspondiente al subgrupo 02 comprende las erogaciones que por concepto de retribuciones al puesto se haga al personal que ocupa puestos temporales. En este grupo de trabajadores, por lo regular se incluye a los maestros de telesecundaria, toda vez que

el Ministerio de Educación hace una contratación de manera temporal, por considerar que son trabajos especiales y transitorios. Dentro de este tipo de contratación, se encuentran los denominados renglones 022 y 029.

El Manual de clasificaciones presupuestarias para el sector público de Guatemala cita en la sección de servicios personales lo siguiente: comprende las erogaciones, que por concepto de retribuciones al puesto, se haga al personal que ocupa puestos temporales en el sector público, para trabajos especiales o transitorios. Y se subdividen en los siguientes renglones; 021 Personal supernumerario, 022 Personal por contrato, 023 Interinatos por licencias y becas, 024 Complemento personal al salario del personal temporal, 025 Complemento por antigüedad al personal temporal, 026 Complemento por calidad profesional al personal temporal, 027 Complementos específicos al personal temporal, 028 Complemento por transporte al personal temporal y 029 Otras remuneraciones de personal temporal.

Para el caso de los contratos 022, es decir el personal de contrato, son trabajadores que han sido contratados para prestar servicios de manera temporal y específica, por lo regular los contratos no pueden sobrepasar el período que dura el servicio, debiendo renovarse para un nuevo ejercicio fiscal, cuando la labor tenga que conllevar más tiempo. Es aquí donde surge la problemática citada del presente trabajo pues los maestros de telesecundaria, siguen siendo contratados para otro período fiscal, cumpliéndose con ello el principio de continuidad, a pesar que son contratos por tiempo determinado, toda vez que se ha consignado en los contratos la fecha en que los mismos han de finalizar. Sin embargo, no

todo es negativo, ya que en este tipo de contratación, el trabajador goza de prestaciones laborales de ley.

Para el caso de los contratos del renglón denominado 029, es decir otras remuneraciones de personal temporal, establece que los trabajadores son contratados por honorarios, sean estos por servicios técnicos, o bien profesionales, sin embargo, el problema que surge en esta es que tienen la característica de que se consigna ser sin relación de dependencia, no obstante que en la mayoría de contratos se simula la verdadera naturaleza de la relación de trabajo. Asimismo, este tipo de contrato se encuentra descrito en el Manual de clasificaciones presupuestarias, para la prestación de servicios de manera temporal en la Administración Pública, con la condición de que no se consideran servidores públicos.

De lo expuesto, se determina que aunque los trabajadores, sean contratados en algún tipo de renglón, para simular la verdadera relación, en la mayoría de casos los trabajadores son verdaderos funcionarios públicos o bien empleados públicos, y se establece a través de lo que regula el artículo 1 del Reglamento de la Ley de Servicio Civil, el cual describe lo siguiente:

“Artículo 1. Servidores Públicos. Para los efectos de la Ley de Servicio Civil y el presente reglamento, se consideran como servidores públicos o trabajadores del Estado los siguientes: a) Funcionario Público: Es la persona individual que ocupa un cargo o puesto, en virtud de elección popular o nombramiento conforme a las leyes correspondientes, por

el cual ejerce mando, autoridad, competencia legal y representación de carácter oficial de la dependencia o entidad estatal correspondiente, y b) Empleado Público: Es la persona individual que ocupa un puesto al servicio del Estado en las entidades o dependencias regidas por la Ley de Servicio Civil en virtud de nombramiento o contrato expedidos de conformidad con los disposiciones legales, por el cual queda obligado a prestar sus servicios o a ejecutar una obra personalmente a cambio de un salario, bajo la dirección continuada del representante de la dependencia, entidad o institución donde presta sus servicios y bajo la subordinación inmediata del funcionario o representante. No se consideraran funcionarios o empleados públicos. Aquellos que sean retribuidos con honorarios por prestar servicios técnicos o profesionales conforme la Ley de Contrataciones del Estado.

Como puede observarse en la norma citada, la reglamentación es clara al definir lo que se entiende por funcionario público y empleado público, que para el presente caso es la persona individual que ocupa un cargo o puesto en el Estado de Guatemala, en cualquiera de sus entidades o dependencias. Por otra parte, contiene los elementos de una verdadera relación laboral, como lo es la prestación de servicios, la remuneración, la subordinación inmediata y dependencia continuada. No obstante, que al final la normativa deja a salvo los casos en los que se retribuyen honorarios por la prestación de servicios.

Simulación laboral

Simulación

La simulación es considerada como un fenómeno universal, que establece una importancia jurídica esto conforme se va reconociendo y dando importancia a la autonomía de la voluntad del sistema jurídico

adoptado, que contiene una serie de formalismos establecidos por la ley y cobra importancia de acuerdo a la finalidad que se busque conseguir.

Iniciando por determinar de manera general, la definición de simulación, como el ocultamiento de la verdad, es decir, hacer creer a otra persona el hecho de una realidad que no existe y que presenta para el caso una mala fe de quién ejerce dicha simulación.

Para el caso que nos ocupa, destaca la definición que describe Vladimir Aguilar, dentro de su obra denominada “El Negocio Jurídico”, quién analiza de manera general lo que constituye una simulación e indica lo siguiente:

El término simulación, proviene de la voz latina “*simulare*”, que significa fingir o hacer aparecer lo que no es cierto, comprendiendo de este modo dos ideas diferentes con un tronco común: El engaño que puede consistir en una mera ficción con la que se pretende burlar a los terceros asiéndoles creer en la existencia de algo que no tiene entidad, o bien en un disfraz que oculta la realidad mostrando cosa diferente de la que es... (2008:259)

De la definición antes descrita, se determina que el engaño resalta como un elemento importante, pues es la forma en que la persona que simula el acto entiende también que esto causará un daño a terceros y que en el caso de estudio, sería el trabajador.

Para Carlos Vásquez en su obra Derecho civil IV De los contratos indica que:

En el negocio jurídico la simulación tiene lugar cuando los interesados se ponen de acuerdo para engañar a los demás, esto realizado en lo que aparentemente no se quiere mostrar sino se oculta de manera intencional.

Esto lejos de considerarse como causal de anulabilidad o nulidad ya sea absoluta o relativa, lo que caracteriza a la simulación es su valoración según la ausencia de valoración contractual en virtud de que el contrato careciere de realidad y no originaria un contrato valido.

Para el autor español, Guillermo Cabanellas; en su Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, comenta que las consecuencias que surgen de la nulidad de un negocio jurídico consisten en el resarcimiento de los daños y perjuicios ocasionados.

Existen dos clasificaciones de la simulación las cuales son simulación absoluta y simulación relativa. En materia civil, la legislación guatemalteca, describe dos tipos de simulación, por una parte describe la simulación absoluta y por otra la simulación relativa.

Simulación absoluta

(Simulatio absoluta) Supone haberse creado la apariencia de un contrato y en verdad resulta que no se quiso dar vida a tal contrato, sino tan solo dio una apariencia engañosa ya que se oculta la carencia de causa.

El artículo 1285 del Código Civil, el cual regula lo siguiente:

“Artículo 1,285: “La Simulación es absoluta cuando la declaración de voluntad nada tiene de real: y es relativa, cuando a un negocio jurídico se le da una falsa apariencias, que oculta su verdadero carácter”

Por lo expuesto, en la legislación civil, en cuanto a la simulación absoluta no produce ningún efecto jurídico, caso contrario ocurre con la simulación relativa. Así lo cita el artículo 1286 del Código Civil, al describir lo siguiente:

“Artículo 1,286: “La Simulación es absoluta cuando la declaración de voluntad nada tiene de real: y es relativa, cuando a un negocio jurídico se le da una falsa apariencias, que oculta su verdadero carácter”

La simulación absoluta no produce ningún efecto jurídico, la simulación relativa una vez demostrada, producirá los efectos del negocio jurídico encubierto, siempre que su objeto sea lícito. La denuncia de esta simulación lleva a que se declare la inexistencia o nulidad del contrato, por la carencia o falsedad de la causa. Carlos Vásquez, en su obra De los contratos comenta lo siguiente:

“Esta simulación tiene lugar, cuando los interesados se ponen de acuerdo para engañar a los demás, realizando aparentemente algo que en realidad no quieren”(2002:14).

En cuanto a los efectos que puede causar la simulación de un contrato se pueden describir las siguientes características más importantes:

En relación de las partes entre si

Por la falta de voluntad de alguna de las partes el negocio contenido en la declaración es considerado como un acto nulo inter-partes. Puesto que las partes al tomar una conducta simulada no surte efectos jurídicos.

En relación con los terceros

Los terceros de buena fe dentro de un negocio jurídico simulado deben de considerarse como existente, cuando el tercero ignore la simulación realizada. Pero si al tercero le interesa podrá solicitar la declaración de inexistencia del contrato.

Simulación relativa

Se establece que un contrato es de simulación relativa cuando dicho contrato oculta otro contrato, tomando en cuenta el encubrimiento de las partes contratantes y el debido consentimiento del mismo para llevar a cabo otro diferente.

Es una figura jurídica más compleja que la simulación absoluta, ya que el contrato simulado no es más que una apariencia que disimula otro contrato. Se ha de tomar en cuenta no solo el contrato simulado sino el acuerdo del encubrimiento que realizan las partes con su consentimiento.

La diferencia entre el contrato de simulación absoluto y relativo es que el absoluto produce falsa creencia de un estado no real mientras que el relativo oculta el conocimiento de un acto existente. Esta apariencia que oculta o pretende ocultar la verdadera naturaleza de hecho o propósito tiende a obtener un contrato para engañar a los interesados.

Simulación en la persona de los contratantes

La legislación laboral, no regula el término como tal, pero haciendo una integración de normas, se puede citar lo que regula el Código Civil guatemalteco, el cual en el artículo 1284 preceptúa una gama de presupuestos, que constituyen la simulación. Para el efecto el citado artículo regula lo siguiente:

“La simulación tiene lugar:

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

Como se observó la normativa anteriormente citada contiene varios presupuestos que constituyen la simulación de contratos, destacando entre estos:

- El hecho de encubrir el carácter jurídico del negocio
- La apariencia que se circunscribe en la determinación de otra naturaleza del contrato respectivo.

Por lo consiguiente se considera un negocio simulado cuando se impone a los trabajadores. Sin embargo no al trabajador interpuesto ya que es diferente y raro porque la relación jurídica de la simulación queda al descubierto.

De lo expuesto por la norma descrita, se consideró absoluta la simulación, cuando la declaración de voluntad nada tuvo de real, es decir, contiene un carácter de constituirse un contrato de trabajo, pero al final no se constituye ninguno. Pues quienes realizan el contrato, solamente aparentan realizarlo, pero no celebran ningún contrato, ello con el objeto de afectar a terceras personas.

En materia laboral, con respecto a la simulación relativa, ya que al analizar la norma citada, se determina que el fin es ocultar la verdadera relación contractual, con el objeto de que los efectos que aparezcan posteriores, no crean precedente la ejecución del contrato suscrito, es decir, no se realiza el que realmente procedería en su caso. En esta situación se oculta una forma contractual, dentro de la diversa gama de

contrataciones existentes, desvirtuando la verdadera naturaleza que constituye el contrato suscrito.

Desde el punto de vista de las partes que intervienen, la declaración falsa que realizan y finaliza con la posible intervención de otras personas que no son las que verdaderamente participan en la contratación, circunstancia última que en laboral se descarta, pues el objeto de análisis de este trabajo consolida que ambas partes suscriben el contrato de trabajo desde el momento que inicia la relación laboral simulada.

Simulación en el contrato de trabajo

Entrando en materia de trabajo, se comprende que el fin primordial de la simulación, es el engaño para la pérdida de derechos laborales, se constriñe el encubrimiento de una naturaleza distinta del contrato de trabajo, lo cual puede hacerse por medio de contratos administrativos, contratos civiles y en ocasiones hasta contratos mercantiles. En el caso de estudio el trabajador como maestro de telesecundaria, suscribe un contrato denominado “Prestación de servicios educativos”.

Inicialmente, es necesario describir el objeto de la labor que realizan los maestros de telesecundaria, el cual consiste en proporcionar educación a jóvenes que residen en lugares alejados de la población y, sobre todo,

cuando no cuentan con el servicio de un centro educativo en la comunidad donde residen.

La Organización Internacional de Trabajo (OIT), recibe múltiples denuncias por simular contrato laboral a docentes de los renglones 021 (Personal supernumerario) y 022 (Personal por contrato), ya que la simulación de contratación se da porque el documento indica que se les requieren los servicios como técnico auxiliar I y II; y que en ninguna parte del documento se indica que son docentes.

Una de las justificaciones más relevantes, por parte de los funcionarios educativos es que en el contrato no se indica si son docentes ya que no menciona si poseen cédula docente y es por eso que los contratan como técnicos. Ante esta situación la mayoría de los salarios se atrasan hasta más de cuatro meses. Los docentes suscriben un contrato temporal y no existe una normativa para que esta simulación cambie ya que desde muchos años atrás surge esta situación, en la que muchos de los docentes aceptan un cobro indebido por parte del Estado a través de las autoridades del Ministerio de Educación para continuar trabajando en esta situación, realizándose dichos contratos en situaciones anómalas creando clientismo.

Sin embargo el Ministerio de Educación, ha realizado algunas convocatorias para iniciar el proceso de plazas permanentes renglón 011 (Personal permanente), para los docentes de telesecundaria.

Ya que por muchos años los docentes de este programa educativo de telesecundaria han laborado bajo los contratos de renglón 021 y 022, lo que no les ha dado estabilidad en sus labores. Aunque se conoce que se han prorrogado estas convocatorias por la falta de recursos económicos por parte del ministerio.

Educación de telesecundaria

Es un programa de innovación educativa que se realiza por medio de un modelo pedagógico moderno, cuyo objetivo consiste en proporcionar educación secundaria a jóvenes que viven en comunidades que no cuentan con el servicio educativo o en lugares en que la cobertura educativa no es suficiente, ya que requiere del apoyo de un solo docente, responsable del proceso educativo en todas las asignaturas de un grado, el cual se desarrolla por medio de material audiovisual y material impreso.

El Acuerdo Ministerial No. 1129 Reglamento de Telesecundaria, en su artículo 1 regula que:

Los institutos nacionales de educación básica de telesecundaria son una modalidad innovadora con enfoque constructivista, en el ciclo de educación básica del nivel medio, cuentan con un pensum de estudio específico avalado por el Ministerio de Educación, aplican una metodología activa y participativa, se apoyan con materiales impresos, programas de televisión y resalta la responsabilidad de un solo docente por grado o sección. Se ejecuta en áreas rurales con énfasis en la proyección comunitaria.

La educación de telesecundaria se caracteriza por atender la demanda de educación básica en zonas rurales en las que por razones geográficas y económicas no es posible el establecimiento de institutos regulares y técnicos. Ya que ofrece recursos educativos modernos a profesores y estudiantes para el desarrollo de un proceso interactivo múltiple, capacitación constante y asistencia técnica, manteniendo seguimiento y monitoreo de tareas.

El programa de telesecundaria fue creado por Acuerdo Ministerial No. 39-98 de fecha tres de marzo de 1998 y se desarrolla como un programa experimental por un periodo de cinco años. Con el Acuerdo Ministerial 675 de fecha 19 de agosto de 2003, y Reglamento con el Acuerdo Ministerial No. 1129 de 15 de diciembre de 2003, el modelo se consolida con la creación de los institutos nacionales de educación básica de telesecundaria.

La finalidad de la telesecundaria es la de velar por el estricto cumplimiento de la filosofía, políticas y estrategias que determina la ley de educación nacional.

La telesecundaria debe de ajustarse a las necesidades actuales del sector rural y las diversas realidades de las comunidades que integran este programa educativo para beneficio de los jóvenes de la comunidad proporcionándoles oportunidades de mejoras para su desarrollo de enseñanza aprendizaje.

Propósitos de la educación de la telesecundaria

En cuanto a los propósitos del programa de telesecundaria se pueden mencionar:

- El ofrecimiento a la población demandante un servicio educativo con el apoyo de los diferentes medios electrónicos de comunicación social.
- El de propiciar la difusión de procesos educativos multiculturales e interculturales.
- Vincula el instituto con la comunidad a través de actividades curriculares para un desarrollo sociocultural.
- Socializa las experiencias metodológicas entre profesores, profesoras de los institutos de telesecundaria y de otras modalidades educativas.
- El pensum de estudios para los alumnos de Telesecundaria del ciclo básico, se desarrolla en un periodo de tres años.

Objetivos de la telesecundaria

En cuanto a sus objetivos se pueden mencionar:

- Atiende la demanda del ciclo básico del nivel medio de educación, en el área rural.
- Proporciona el servicio educativo en el ciclo básico del nivel medio de educación a las y los egresados del nivel primario.
- Mejora la calidad de vida de la población estudiantil en beneficio de su entorno familiar y comunal.
- Contextualiza el proceso enseñanza-aprendizaje a las necesidades de los educandos, con la aplicación de principios tecnológicos.

Los objetivos y metodología de la educación de telesecundaria se encuentran establecidos en el Acuerdo Ministerial Número 1129 en el cual el Ministerio de Educación establece dentro de su cuarto considerando lo siguiente:

Que es necesario establecer funciones y atribuciones, para que se puedan cumplir con el objetivo de aplicar adecuadamente la metodología y otros instrumentos a los institutos nacionales de educación básica de telesecundaria.

Fundamentación legal

El programa surge a través de un convenio en materia educativa a distancia, entre la Secretaría de Educación Pública de México y el Ministerio de Guatemala en 1996.

Este programa de telesecundaria fue creado por Acuerdo Ministerial No. 39-98 de fecha 3 de marzo de 1998 y se desarrolla como un programa experimental por un período de 5 años.

Con el Acuerdo Ministerial 675 de fecha 19 de agosto de 2003, y Reglamento con el Acuerdo Ministerial No. 1129 de 15 de diciembre de 2003 el modelo del programa educativo se consolida con la creación de los institutos nacionales de educación básica de telesecundaria.

No.1021-2017. Acuerdo Ministerial (MINIEDUC). El cual emite construir las normas que sistematizan el proceso de oposición y regulación para docentes de telesecundaria. El programa surge a través de un convenio en materia de educación a distancia, entre la Secretaría de Educación Pública, de México y el Ministerio de Educación de Guatemala, en 1996.

El programa de Telesecundaria fue creado por Acuerdo Ministerial No. 39-98 de fecha 3 de marzo de 1998 y se desarrolla como un programa experimental por un período de 5 años.

Con el Acuerdo Ministerial 675 de fecha 19 de agosto de 2003, y Reglamento con el Acuerdo Ministerial No.1129 del 15 de diciembre del 2003, el modelo se consolida con la creación de los Institutos Nacionales de Educación Básica de Telesecundaria.

Este programa educativo de telesecundaria surge de un convenio en materia de educación a distancia, entre la Secretaria de Educación Pública, de México y el Ministerio de Educación de Guatemala en 1996.

Requisitos de la comunidad educativa de la telesecundaria

- Que esté ubicada a una distancia no menor de 5km. de otro Instituto de educación básica, privado, por cooperativa, o cualquier otro tipo o modalidad.
- Población escolar mínima de 25 alumnos.
- El alumno o alumna para su inscripción debe presentar certificado y diploma de sexto grado primario,
- Tener una edad mínima de 12 años.
- Que funcione en la comunidad una escuela de primaria completa.
- Que exista interés en el servicio educativo.
- Disponibilidad y compromiso para participar en las actividades del Instituto que así lo requiera.

Metodología

El proceso de aprendizaje en telesecundaria consta de una serie de actividades secuenciales que se realizan en una sesión de 50 minutos. Un solo maestro o maestra coordina todas las propuestas de trabajo para cada materia incluidas en los materiales de apoyo.

El material impreso consta de libros de:

- Conceptos básicos, presentada como una enciclopedia temática o un libro de consulta.
- Guía de aprendizaje, es una guía de estudio y cumple la función de organizar y articular los elementos del proceso didáctico.
- Material audiovisual (programas televisivos)

La telesecundaria utiliza la mediación pedagógica y el constructivismo, elementos necesarios para la formación integral del educando. En el año 2004 atiende una población estudiantil de 30,643 en 452 institutos en los 22 departamentos del país.

El fundamento legal de la metodología que se emplea en el programa de telesecundaria se encuentra estipulado en el Reglamento de telesecundaria Acuerdo Ministerial Número 1129 dentro de su tercer considerando el cual establece lo siguiente:

Que se debe regular la organización y funcionamiento de los institutos nacionales de educación básica de telesecundaria y determinar el ámbito de competencia de cada una de las instancias que intervienen en el proceso educativo, con el propósito de aplicar adecuadamente la metodología de esta modalidad.

Simulación de contratos de trabajo para maestros de telesecundaria

La problemática surge, en virtud que el Ministerio de Educación contrata a un solo docente, quién es el responsable del proceso educativo de todas las asignaturas de grado apoyándose en material audiovisual e impreso.

El maestro de telesecundaria, como trabajador, acepta la contratación instada por la parte patronal, que en este caso es el Estado a través del Ministerio de Educación, sea porque ignora la verdadera naturaleza del mismo, o principalmente, por la necesidad económica, de allí surge la adhesión al tipo de contrato sugerido por la parte contratante MINEDUC.

En este caso el patrono denominado Estado, a través de sus entes nominadores, solicitan la suscripción de los contratos de prestación de servicios educativos, describiendo únicamente el pago a realizar y el lugar de ejecución del trabajo, por lo cual en Guatemala dichos maestros son contratados sin ser considerados como trabajadores, pues se indica que la naturaleza del mismo es una prestación de servicios educativos. Surge en este caso una violación a derechos de trabajo y, en muchos de los casos, sin derechos a prestaciones laborales y de seguridad social nace, en consecuencia la simulación de contratos laborales.

Como beneficio para el trabajador, debe constatarse que al finalizar su relación laboral, se puede determinar palpablemente las características de un verdadero contrato de trabajo, como lo es:

- la subordinación
- la dependencia
- la prestación de servicios
- la continuidad
- la remuneración
- el horario de trabajo
- el lugar de ejecución del mismo

Ahora bien, cuál es la problemática que interesa, es decir, por qué el Ministerio de Educación contrata de manera temporal a estos maestros, quienes ejercen un trabajo con todas las características de un verdadero contrato de trabajo.

En cuanto a la estructura de la telesecundaria se puede indicar aspectos importantes que se encuentran establecidos dentro del reglamento de telesecundaria del Acuerdo Ministerial 1129 lo siguiente:

- La estructura de telesecundaria consta de una Dirección Departamental de SIMAC, Educación Subdirección de TeleEducación, Unidad de Desarrollo, Unidad de Desarrollo Coordinación Educativo Administrativo Telesecundaria, Supervisión Coordinación Departamental, Asistencia Técnica Educativa Telesecundaria Administrativa Comité de Apoyo, Director, Padres, Madres de Familia Personal Docente Gobierno Estudiantil quienes eligen a un comité de apoyo.

- El comité de apoyo propone ante la dirección departamental de educación al docente, para optar al puesto ya sea inicial o al declararse una vacante, quien debe cumplir con los siguientes requisitos:
 - a) Profesor de Enseñanza Media,
 - b) Curriculum Vitae acreditado
 - c) Otros que así lo determine la parte contratante.

La dirección departamental de educación, después del análisis del expediente presentado para la selección de personal docente, trasladará el mismo para su calificación ante la Oficina Nacional de Servicio Civil, y luego hará la propuesta ante la instancia correspondiente para los trámites respectivos.

La Dirección Departamental de Educación y la Coordinación central de telesecundaria, del Sistema Nacional de Mejoramiento de los Recursos Humanos y Adecuación Curricular -SIMAC-, deberán realizar las acciones de capacitación y actualización al personal docente y apoyar el seguimiento, monitoreo y supervisión de los Institutos de telesecundaria. Los docentes deben velar por el estricto cumplimiento de los fines, propósitos, objetivos y metodología. Deben de cumplir con la planificación anual y por núcleos, elaboración de cuadros de registro y control (revisión de expedientes, inscripción y pago de matrícula), para lo cual el instituto debe contar con los libros respectivos, que deberán estar autorizados por la supervisión educativa o la Dirección Departamental de Educación, según sea el caso, siendo estos: - Libro de

Actas - Libro de Inventario y Auxiliares - Libro de Inscripción y Matrícula - Libro de Asistencia de Personal Docente - Libro de Caja

El docente debe vivir preferentemente en la comunidad en donde labora y responder al conocimiento de su entorno ecológico, la realidad socio-económica, histórica, política y cultural de Guatemala, para el logro de la congruencia entre el proceso de enseñanza - aprendizaje y la necesidad del desarrollo de su comunidad.

El maestro debe mantener una presentación adecuada a su labor profesional y el decoro necesario en el tratamiento a su alumnado, padres y madres de familia y comunidad en general.

El docente debe mantener en las mejores condiciones de presentación y conservación, su equipo, materiales y el aula, debe efectuar al final del ciclo escolar un diagnóstico situacional de su comunidad y de la proyección de la población escolar; para sustentar la continuidad del Instituto, verificado por la Supervisión respectiva, que lo avala y lo traslada a donde corresponda.

La dirección departamental de educación, a través de un análisis conjunto con la coordinación departamental de telesecundaria y la supervisión educativa, tiene la facultad de:

- a) Trasladar Institutos, docentes, equipo audiovisual.
- b) Cerrar Institutos en donde la demanda estudiantil sea insuficiente (mínimo 15 por sección).

De lo actuado deberá informar por escrito a la coordinación central de telesecundaria, Sistema Nacional de Mejoramiento de los Recursos Humanos y Adecuación Curricular –SIMAC- para los efectos consiguientes.

La contratación de docentes propuestos por las direcciones departamentales de educación se realiza con base al Acuerdo 675 de creación de los Institutos de Educación Básica de telesecundaria, leyes de contratación, Ley de Servicio Civil, quedando en el contrato respectivo las obligaciones y derechos correspondientes al cargo.

La parte contratante podrá rescindir contratos de docentes bajo los siguientes criterios:

- Negligencia en la prestación del servicio educativo
- Negativa en el cumplimiento de las obligaciones
- Renuncia
- Disposición dictada por el Despacho Ministerial
- Cualquiera de las causas señaladas por la Ley de Servicio Civil y su Reglamento.

Los docentes realizan acciones de facilitación del proceso enseñanza – aprendizaje al preparar ambientes que presenten retos para los y las alumnas, asumiendo una actitud ética al tomarlo en cuenta como persona

que siente y se esfuerza por su actuación, y mediación, al intervenir oportunamente para introducir información, al acompañarlo en la resolución de conflictos o problemas que se les presente al enfrentarse a estos retos, al seleccionar fuentes de información y motivar el intercambio.

Perjuicio que causa a los trabajadores la simulación de contratos de trabajo

La simulación de contratos de trabajo para maestros de telesecundaria, ha causado gran perjuicio en los derechos laborales de los docentes. Como se indicó anteriormente los trabajadores han tenido la necesidad económica de firmar contratos, sin verificar inicialmente que dicho contrato puede vedar algunos de los derechos que la Constitución Política de la República Guatemala, las leyes de trabajo y los Convenios internacionales en materia de trabajo prescriben a favor de los trabajadores.

Asimismo, este tipo de contratación ha implicado que sean vulnerados los derechos y garantías que la ley regula como mínimas e irrenunciables, tomando en cuenta que el derecho que más se vulnera es la estabilidad laboral, pues este tipo de contratos finalizan en cualquier momento, sin tener derecho los trabajadores a las prestaciones que la Ley

de Trabajo prescribe como obligatorios. Es decir que en cualquier momento el patrono, toma la decisión de despedirlos injustificadamente, excluyéndose de otros derechos, como los de seguridad social.

Estas desventajas para los trabajadores conducen a que estén desprotegidos laboral y jurídicamente. Por ello Alejandro Argueta en su obra de Derecho en el Trabajo y Seguridad Ocupacional, es claro al indicar qué efectos causa la simulación de un contrato de trabajo y describe lo siguiente:

“El objeto de simular las relaciones laborales... es, sencillamente, la intención de evadir el cumplimiento de la legislación laboral para disminuir costos y aumentar ganancias, al evadir las prestaciones sociales mínimas, tales como: bonificaciones, aguinaldos, vacaciones, seguridad social, indemnizaciones, etc.” (2004:62)

Como puede analizarse, la descripción que hace el tratadista guatemalteco, es que el fin primordial del patrono, al realizar este tipo de contratación es evadir el cumplimiento del pago de prestaciones laborales, lo cual se obtiene la disminución de costos y gastos, con lo cual se contribuye evidentemente en el incremento de ganancias económicas esto se realiza para favorecer los intereses del patrono.

Por otra parte, los docentes contratados bajo los renglones 021 y 022 no tienen estabilidad laboral y son propensos a chantajes por parte de líderes magisteriales y funcionarios del Ministerio de Educación (MINEDUC).

Esta vulnerabilidad que padecen los maestros se genera porque regularmente su contrato es por un año y cuando se termina dicho contrato, los funcionarios se aprovechan de la necesidad de la recontractación y no mejoran ni modernizan las asignaturas establecidas por el Ministerio de Educación, considerándose necesario que se impartan y actualicen las capacitaciones para los docentes suscritos bajo este contrato.

Se considera que es necesario un cambio de renglón del contrato y de las prestaciones que la ley establece para proteger los derechos tutelares de los trabajadores.

Según el personal administrativo de educación del MINEDUC, a esta clase de docentes se les da el término de “personal docente temporal”, que se encuentra establecido en el Manual de clasificaciones presupuestarias para el sector público de Guatemala dentro de la sección de servicios personales renglón 02, ellos no cuentan con aguinaldo, bono, 12 sueldos y vacaciones. Sin embargo la mayoría de los docentes son contratados con plazas provisionales y no reciben indemnización y el salario que devengan es menor al de los otros docentes, en cuanto a esta diferencia de salarios se puede establecer que existe una discriminación en cuanto al contrato se refiere y los beneficios que posee el docente.

Ha manera preliminar, se puede indicar que el contrato a plazo fijo se encuentra regulado en el Código de Trabajo vigente en Guatemala y el cual en el presente caso, el contrato de trabajo para maestros de telesecundaria, suscrito con el Ministerio de Educación, se ha configurado en la realidad como una simulación de contratos de trabajo, toda vez que este tipo de contrato ha permitido que un solo docente o maestro sea contratado por parte del Ministerio de Educación, para encargarse del proceso educativo de todas las asignaturas de un grado de estudios a nivel primario, secundario o diversificado.

Sin embargo, son contratados en la mayoría de casos de carácter anual, dando por terminado el contrato de trabajo cada final de ciclo escolar, sin embargo la supervisión educativa se argumenta que no son contratos de trabajo los que han suscrito, sino una prestación de servicios educativos. Es en este momento que se consolida la simulación de contrato de trabajo.

Tomando en cuenta que esta innovación educativa surge a través de un modelo pedagógico moderno, con el fin de proporcionar una educación secundaria a niños y adolescentes que residen en comunidades alejadas del área urbana, y donde la cobertura educativa es muy escasa, considero necesario que el Ministerio de Trabajo regule un tipo de contratación que

consolide la estabilidad laboral para los maestros que realizan el trabajo educativo de telesecundaria.

Es decir, que mediante un acuerdo el Ministerio de Educación, debe regular un plan de trabajo, para incorporar a los maestros de telesecundaria en el renglón 011 (personal permanente) y que suscriban contratos de trabajo a plazo indefinido, ello por la modalidad pedagógica que imparte la educación de telesecundaria, la cual debe ser consecutiva y a largo plazo, pues debe prevalecer desde primaria, secundaria y diversificado, con maestros que tengan continuidad en la labor educativa.

Posteriormente, que se consolide un acuerdo que regule la estabilidad laboral de los maestros de telesecundaria en el renglón 011, y que los mismos no se configuren como una simulación de contratos de trabajo, a plazo fijo, es necesario que también el Código de Trabajo, sea reformado, para que este tipo de contratos sean de observancia general.

En tal circunstancia, como aporte al proceso, considero necesario que sea creada una normativa adecuada, para el contrato de trabajo para los maestros de telesecundaria, en el renglón 011, del Ministerio de Educación, con el objeto de erradicar del sistema jurídico actual el contrato a plazo fijo, con el fin principal de eliminar la forma convencional y que comúnmente es utilizada por patronos, sin embargo

es el Estado, a través del Ministerio de Educación, quien realiza este tipo de contratación que es conocida como simulación de contratos de trabajo, con ello se mejoraría jurídica y socialmente, los aspectos laborales de los trabajadores, es decir maestros de telesecundaria, en cuanto al pago de su prestaciones laborales y de su forma de contratación, pues configuraría una base jurídica y concreta en el vínculo laboral entre el Ministerio de Educación y los maestros de telesecundaria, para protección de los derechos de los trabajadores que se consolidan como la parte vulnerable de la relación laboral, normándose en tal caso la obligatoriedad legal para la parte patronal.

Dando lugar de esta forma a que cada maestro contratado para impartir clases en la telesecundaria pueda formar parte del escalafón magisterial el cual es un sistema de clasificación de los educadores, de acuerdo con su preparación académica, experiencia docente y méritos reconocidos ya que este es un aporte para los docentes pues constituye una oportunidad para participar de esta manera en cargos públicos o ascensos en la carrera pública magisterial, cargos administrativos o para jubilarse.

Si al contratar al docente bajo el Renglón 011 y con derecho a pertenecer a las categorías de escalafón del magisterio nacional, los maestros de telesecundaria tendrían la oportunidad de pertenecer a la carrera docente pública , según sus funciones, títulos, desarrollo

profesional, tiempo de servicio y resultados en los procesos de evaluación, implementados por el Instituto Nacional de Evaluación, lo que determinaría su remuneración y los ascensos de categorías con lo cual se lograría un beneficio económico para el docente.

Jurisprudencia Constitucional de Guatemala en contratos simulados

En Guatemala, existe una serie de fallos emitidos por la Corte de Constitucionalidad, en la que destaca la estabilidad y continuidad laboral. Por otra parte, dichos fallos también resaltan el tracto sucesivo, la naturaleza de la prestación, las atribuciones asignadas a los trabajadores y la subordinación a que están sujetos.

La Honorable Corte de Constitucionalidad considera que los contratos suscritos con los maestros de telesecundaria y de los cuales se han vulnerado los derechos de los trabajadores por contener una simulación previamente establecida y también de quienes han celebrado contratos con plazo determinado y que la parte patronal ha realizado con la intención de interrumpir la relación laboral, por lo que al considerarse que se han violentado derechos de los docentes, han traído como consecuencia de dicha problemática la reinstalación de los docentes. Tal

es el caso de la sentencia emitida por dicha Corte, el veintitrés de junio del año dos mil once, dentro del expediente número doscientos setenta y dos guión dos mil once, (272-2011), la cual prescribe lo siguiente:

“Esta Corte... constató que desde el inicio del contrato hasta la extinción del mismo, éste fue ejecutado en forma continua. La naturaleza de la prestación, las atribuciones asignadas al interesado, y la subordinación a la que estaba sujeto, obligaba a que la relación fuera de tracto sucesivo, característica elemental y esencial en un contrato de trabajo. De ahí que la entidad empleadora, al celebrar con el servidor público un contrato a plazo fijo con la intención de interrumpir la continuidad en la prestación, vulneró la ley, debiendo sustituirse el acto que contiene el vicio denunciado por las normas desplazadas, que para el caso concreto son las contenidas en el ordenamiento jurídico laboral vigente en el país. Dentro de ese contexto, al concluirse que el contrato de trabajo era por tiempo indefinido por la naturaleza de la prestación y al haberse extinguido aquél sin causa justificada, resultaba procedente la reinstalación aludida, por lo que al haber confirmado el Tribunal de alzada el fallo apelado, su actuación estuvo ajustada a Derecho...”

En el caso del Ministerio de Educación, ha realizado varios contratos en el renglón denominado cero veintinueve (029) y cero veintidós (022), dentro de los cuales como empleador ha ocultado la verdadera figura laboral, por medio de contratos en dicho renglones, mismos que han sido utilizados para la contratación de maestros de telesecundaria, sin embargo, tanto los juzgados de Primera Instancia como las Salas de Apelaciones, han coincidido en considerar una simulación contractual, lo cual ha sido avalado por la Honorable Corte de Constitucionalidad, en el momento en que conocen en el ámbito de la acción de amparo. Para citar otro caso práctico, se tiene la sentencia de fecha veintidós de agosto del año dos mil dieciséis, emitida por la Honorable Corte de

Constitucionalidad dentro del expediente número cuatro mil novecientos dos guión dos mil quince (4902-2015), la cual en su tercer considerando indica:

“En el caso sub litis, Carlos Enrique Ruiz Aguilón solicitó ante el órgano jurisdiccional competente que se declarara la existencia de un contrato de trabajo que el empleador pretendía ocultar bajo otra figura jurídica, específicamente en contratos suscritos bajo el renglón presupuestario cero veintinueve (029) y cero veintidós (022) y, como consecuencia, se condenara al patrono al pago de indemnización y demás prestaciones laborales atinentes. Por lo tanto, la Sala reclamada, al proferir la resolución correspondiente, en la que declaró la simulación contractual y condenó al ahora postulante al pago de los rubros señalados en la misma, hizo una adecuada integración de las normas atinentes...”.

En otros casos relacionados a maestros de telesecundaria, los órganos jurisdiccionales de trabajo, han sentado criterio en que la relación de trabajo de los maestros ha sido de forma continua e ininterrumpida, con el Estado de Guatemala, a través de la entidad nominadora que es el Ministerio de Educación, toda vez que han desempeñado su labor como Técnicos Especialistas de Telesecundaria, circunstancias que han traído como consecuencias jurídicas, la determinación de que la naturaleza del contrato ha sido laboral, y por otra parte se ha considerado un contrato indefinido. Al respecto, dentro de la sentencia de fecha tres de abril del año dos mil ocho, dentro del expediente número ciento cincuenta y seis guión dos mil dieciocho (156-2018), la Honorable Corte de Constitucionalidad, ha indicado lo siguiente:

“Al efectuar el análisis de las constancias procesales, se establece que la Sala cuestionada, al confirmar el fallo que conoció en alzada, determinó que en el presente caso la actora ha laborado en forma continua e ininterrumpida con el Estado de Guatemala, autoridad nominadora Ministerio de Educación, desempeñándose en el puesto de Técnico especializado en Telesecundaria “personal por contrato” en renglón cero veintidós (022), a partir del diecisiete de enero de dos mil cinco, conclusión a la que arribó esa autoridad judicial al haber considerado lo siguiente: “...quedó probado que la relación que sostiene la actora con el Estado de Guatemala es de naturaleza laboral, teniendo las consecuencias jurídicas y lógicas de un contrato de trabajo celebrado por tiempo indefinido, con lo cual se ajusta a la realidad el vínculo existente entre la parte actora y el Estado de Guatemala, específicamente en el Ministerio de Educación...”

Como se puede observar, tanto la jurisdicción ordinaria como la Constitucional, ha sido clara en determinar la existencia de simulación en la contratación de maestros de telesecundaria en contratos a plazo fijo, y han considerado la existencia de una verdadera relación laboral por su naturaleza y sus elementos contractuales. Por lo cual, la Honorable Corte de Constitucionalidad, ha sentado jurisprudencia en otros fallos similares, tales como las sentencias dictadas por dicha Corte al pronunciarse respecto al extremo antes descrito, siendo estas las de fechas: veintiséis de octubre, treinta de noviembre y siete de diciembre, todas de dos mil diecisiete, dentro de los expedientes números tres mil ochocientos quince guión dos mil diecisiete, cuatro mil seiscientos sesenta y seis guión dos mil diecisiete y dos mil ciento ochenta y uno guión dos mil diecisiete; (3815-2017, 4666-2017 y 2181-2017), respectivamente.

Asimismo, del análisis antes descrito, se ha determinado que la Corte de Constitucionalidad, sustentó sus fallos en principios que rigen exclusivamente al Derecho de Trabajo, en virtud que los mismos son reglas inmutables, y por otra parte ideas esenciales, que aunados han formado el ordenamiento jurídico laboral. Toda vez que dicha Corte para emitir sus pronunciamientos han hecho análisis de hechos, y de las pruebas aportadas al proceso, lo cual ha determinado la existencia de una verdadera relación laboral, que ha surgido entre los maestros de telesecundaria y el Estado de Guatemala, a través de la entidad nominadora, es decir, el Ministerio de Educación.

Pues al realizar dicho análisis, se han determinado características propias de los contratos de trabajo, comprobándose por medio de los elementos constitutivos de la relación de trabajo, existiendo como se indicó anteriormente, continuidad en el trabajo de manera ininterrumpida. Teniéndose como base legal constitucional, el artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, que en concordancia con el artículo 12 del Código de Trabajo, se establecen derechos irrenunciables para los trabajos, y por otro lado, establece también que jurídicamente se consideran nulas ipso jure y que no obligarán a los trabajadores, todas aquellas estipulaciones contenidas en los contratos de trabajo que impliquen renuncia, o bien disminución, tergiversación o limitación de los derechos de los trabajadores. Y para el caso que nos

interesa, los documentos suscritos para la contratación de los maestros, contienen ciertas estipulaciones en ese sentido.

Conclusiones

De conformidad al objetivo general planteado, se pudo determinar que en los contratos de trabajando de telesecundaria si existe simulación, ya que si contienen elementos de un verdadero contrato de trabajo. Debido a que el Estado a través del Ministerio de Educación lo hace de esa forma, para no cancelarles las cuotas laborales y beneficios a los que tiene derecho el educando.

Con el primer objetivo específico, se pudo comprobar que no existe diferencia entre un contrato de trabajo general y un contrato de trabajo para maestros de telesecundaria. Debido a que existe un horario de trabajo, una relación laboral, un lugar específico donde prestará sus servicios, un jefe inmediato, un salario a devengar; por lo tanto, este contrato debería de surtir sus efectos como un contrato general.

En el segundo objetivo específico, se pudo determinar que la legislación de trabajo aplicable en los contratos de trabajo para maestros de telesecundaria, se encuentran: Manual de Clasificaciones Presupuestarias para el Sector Público de Guatemala. Reglamento de los Institutos Nacionales de Educación Básica de Telesecundaria, Acuerdo Ministerial Numero 1129, y el Código de Trabajo del Congreso de la República, Decreto número 1441.

En el tercer objetivo específico, se estableció que existen sentencias emitidas por la Corte de Constitucionalidad, a través de las cuales se evidencia la simulación de contratos de trabajo para los maestros de telesecundaria. Por lo cual, la Corte indica que si existe una relación laboral de los maestros con el Estado de Guatemala, por lo que el trabajador adquiere todos los derechos y obligaciones que otorga un contrato general de trabajo.

Referencias

Aguilar Guerra Vladimir (2006). El Negocio Jurídico, quinta edición. Guatemala.

Argueta, Alejandro (2008). El Disfraz de la Relación de Trabajo en Guatemala. Guatemala (manuscrito de Organizaciones Sindicales)

Argueta Ramírez, Alejandro. (2004). Derecho en el trabajo y seguridad ocupacional. Guatemala: (s.e.).

Cabanellas, Guillermo. (1981). *Diccionario de derecho usual*. Buenos Aires, Editorial Heliasta.

Echeverría, Rolando (2004). Derecho del Trabajo I. Guatemala: Editorial Digital Impresos.

Franco, César (2014). Derecho Sustantivo Individual del Trabajo. Guatemala: Editorial Estudiantil Fénix.

Franco, César (2006). Manual de Derecho Procesal del Trabajo. Guatemala: Editorial Estudiantil Fénix.

Fernández, Luis (2011). Derecho Laboral Guatemalteco. Guatemala: Editorial Oscar de León Palacios.

Izaguirre, Honnell (2013) Compendio de Derecho del Trabajo de Guatemala. Guatemala: Editorial Serviprensa, S. A.

Lobo, Teresa (2004) Revista de Derecho Privado, numero 4 IIJ-UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. CP.04510, México, D.F.

Vásquez, Carlos (2002) Derecho Civil IV, De los Contratos. Guatemala.

Legislación

Acuerdo Ministerial Numero 39. Creación del programa de la telesecundaria.

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

Código de Trabajo. Congreso de la República, Decreto número 1441, 1948.

Código Civil. Jefe de Gobierno de la Republica, Enrique Peralta Azurdia. Decreto-Ley Número 106

Código de Comercio de Guatemala. Decreto Numero 2-70 del Congreso de la República de Guatemala, 1970

Carta Internacional Americana de Garantías Sociales o Declaración de los Derechos Sociales del trabajador. Rio de Janeiro Brasil, 1947.

Ley del Organismo Judicial. Decreto número 2-89.

Ley del Servicio Civil. Decreto 1748.

Manual de Clasificaciones Presupuestarias para el Sector Público de Guatemala. Quinta Edición. Guatemala. 2013.

Reglamento de los Institutos Nacionales de Educación Básica de Telesecundaria, Acuerdo Ministerial Numero 1129.

Sentencias

Corte de Constitucionalidad, fecha veintitrés de junio de dos mil once; expediente número doscientos setenta y dos guión dos mil once (272-2011).

Corte de Constitucionalidad, fecha veintidós de agosto de dos mil dieciséis; expediente número cuatro mil novecientos dos guión dos mil quince (4902-2015).

Corte de Constitucionalidad, fecha tres de abril de dos mil ocho; expediente número ciento cincuenta y seis guión dos mil dieciocho (156-2018).

Corte de Constitucionalidad, fecha veintiséis de octubre de dos mil diecisiete, expediente número tres mil ochocientos quince guion dos mil diecisiete (3815-2017).

Corte de Constitucionalidad, fecha treinta de noviembre de dos mil diecisiete, expediente número cuatro mil seiscientos sesenta y seis guión dos mil diecisiete (4666-2017).

Corte de Constitucionalidad, fecha siete de diciembre de dos mil diecisiete; expediente número dos mil ciento ochenta y uno guión dos mil diecisiete (2180-2017).