

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

**EL INCUMPLIMIENTO DEL ARTÍCULO 62 LITERALES a) y h) DEL CÓDIGO DE
TRABAJO, POR PARTE DE LOS PATRONOS DE LOS ESTABLECIMIENTOS
EDUCATIVOS DEL SECTOR PRIVADO DEL MUNICIPIO DE AMATITLÁN**

ERWIN JESUS BETETA MONZÓN

GUATEMALA, JUNIO DE 2013

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

**EL INCUMPLIMIENTO DEL ARTÍCULO 62 LITERALES a) y h) DEL CÓDIGO DE
TRABAJO, POR PARTE DE LOS PATRONOS DE LOS ESTABLECIMIENTOS
EDUCATIVOS DEL SECTOR PRIVADO DEL MUNICIPIO DE AMATITLÁN**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

ERWIN JESUS BETETA MONZÓN

Previo a conferirle el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, junio de 2013

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

DECANO: Lic. Avidan Ortiz Orellana
VOCAL III: Lic. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV: Br. Victor Andrés Marroquín Mijangos
VOCAL V: Br. Rocael López González
SECRETARIA: Licda. Rosario Gil Pérez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Lic. German Augusto Gómez Cachin
Vocal: Lic. Gustavo Adolfo García de León
Secretario: Lic. Ernesto Rolando Corsantes Cruz

Segunda Fase:

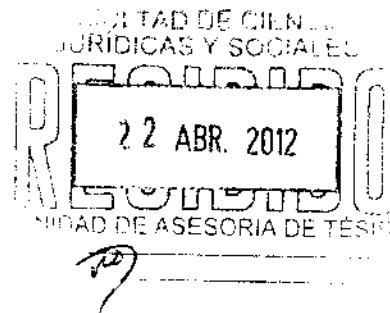
Presidente: Lic. Carlos Enrique Aguirre Ramos
Vocal: Lic. Raul Antonio Castillo Hernández
Secretario: Lic. Héctor David España Pinetta

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

LIC. YVO ANTONIO HERNÁNDEZ
ABOGADO Y NOTARIO
Tel. 52987694 – 52902570
Email yvo1967@yahoo.com
6ª. Calle 5-31 "A" Barrio el Rosario, Amatitlán

Amatitlán, dieciséis de abril de dos mil doce.

Licenciado: Carlos Manuel Castro Monroy
Jefe de la Unidad de Tesis.
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales,
Universidad de San Carlos de Guatemala.



Señor Director.

En cumplimiento de la resolución en la que fui nombrado como asesor del trabajo de tesis del bachiller **ERWIN JESUS BETETA MONZÓN**, intitulado: "EL INCUMPLIMIENTO DEL ARTÍCULO 62 LITERAL a) DEL CÓDIGO DE TRABAJO, POR PARTE DE LOS PATRONOS DE LOS ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS DEL SECTOR PRIVADO DEL MUNICIPIO DE AMATITLÁN", considero procedente dictaminar respecto a la asesoría del mismo, indicando que el contenido objeto de desarrollo, análisis, aportaciones y teorías sustentadas por el autor, ameritaron ser calificadas como importante y valederas al momento de la asesoría efectuada.

El tema seleccionado por el autor de la investigación es modificado en su título quedando de la siguiente manera: "EL INCUMPLIMIENTO DEL ARTÍCULO 62 LITERALES a) Y h) DEL CÓDIGO DE TRABAJO, POR PARTE DE LOS PATRONOS DE LOS ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS DEL SECTOR PRIVADO DEL MUNICIPIO DE AMATITLÁN" y reviste de mucha importancia, ya que se pretende determinar la forma y actos por medio de los cuales son violentados los derechos de los docentes en servicio que se encuentran desprotegidos por la legislación vigente, no se limita a cumplir únicamente con los



LIC. YVO ANTONIO HERNÁNDEZ
ABOGADO Y NOTARIO
Tel. 52987694 – 52902570
Email yvo1967@yahoo.com
6^a. Calle 5-31 “A” Barrio el Rosario, Amatitlán

presupuestos de presentación y desarrollo, sino también a la sustentación y comprobación de los supuestos. Estableciendo que el referido trabajo de investigación se efectuó apegado a la asesoría prestada, habiéndose apreciado también el cumplimiento de los presupuestos tanto de forma como de fondo.

Con fundamento en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, determino que el trabajo de investigación cumple satisfactoriamente con los requisitos establecidos anteriormente, pues en la asesoría se examinó el contenido científico y técnico del tema, el cual califico de gran valor en el ámbito del derecho laboral en Guatemala; la metodología utilizada reunió técnicas de recolección de información y por lo tanto el método analítico, de la misma forma se manejó la técnica de investigación bibliográfica, así también se verificó que las conclusiones y recomendaciones apuntaran al objeto principal del tema y fueran acepciones propias del estudiante; el trabajo carece de cuadros estadísticos y sinópticos por no ser procedentes con la investigación de campo utilizada, tomando en cuenta lo que se pretende demostrar.

En conclusión y en mi calidad de Asesor me permito emitir **DICTAMEN FAVORABLE**.

Sin otro particular, me suscribo;

Lic. Yvo Antonio Hernández
Abogado y Notario
Colegiado No. 8925

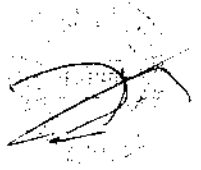
At. Yvo Antonio Hernández
Amatitlán, Guatemala

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



Escuela de Ciencias
Químicas y Farmacia

Carretera a la Zona 18, Ciudad de
Guatemala, Guatemala



A large, prominent handwritten signature in black ink, written in a cursive style, extending from the middle of the page down towards the bottom left.



Lic. Luis Rodolfo Polanco Gil
ABOGADO Y NOTARIO
12 calle 2-04 Zona 9, oficina 211 20. Nivel
Edificio Plaza del Sol, Tel. 52064428



Ciudad de Guatemala, 18 de mayo de 2012.-

Licenciado:

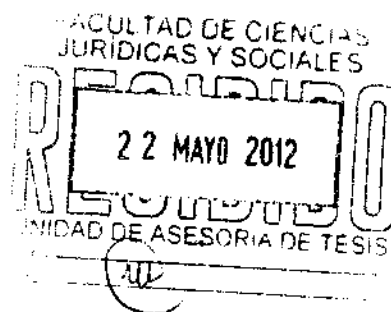
Luis Efraín Guzmán Morales.

Jefe de la Unidad de Tesis.

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales,

Universidad de San Carlos de Guatemala,

Su despacho.



Señor Director:

Por este medio informo que en cumplimiento de la resolución de fecha veintiséis de abril del año dos mil doce, en la cual fui nombrado como revisor del trabajo de tesis del bachiller **ERWIN JESUS BETETA MONZÓN**, denominado: "EL INCUMPLIMIENTO DEL ARTÍCULO 62 LITERALES a) y h) DEL CÓDIGO DE TRABAJO, POR PARTE DE LOS PATRONOS DE LOS ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS DEL SECTOR PRIVADO DEL MUNICIPIO DE AMATITLÁN" para lo cual procedí a revisarlo asesorando al estudiante en las modificaciones pertinentes tomando en cuenta lo siguiente:

- El contenido objeto de desarrollo y análisis del presente trabajo de investigación de tesis está fundamentado en la necesidad de regulación que presenta este gremio laboral. Con vista en crear mecanismos que hagan que se respeten los derechos de los docentes, tomando en cuenta que la legislación vigente no regula específicamente el funcionamiento de estos centros de enseñanza.

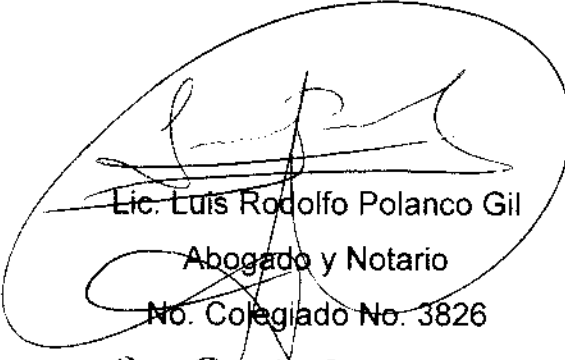


Lic. Luis Rodolfo Polanco Gil
ABOGADO Y NOTARIO
12 calle 2-04 Zona 9, oficina 211 20. Nivel
Edificio Plaza del Sol, Tel. 52064428

- La metodología aplicada en éste trabajo fue de tipo analítico, así como la aplicación de métodos de recolección de información, tal es la utilización de encuestas e investigación bibliográfica.
- Se pudo verificar el contenido científico y técnico en la elaboración del tema, sus métodos y técnicas de investigación los cuales fueron los indicados, habiendo dado una idea de cómo mejorar el nivel de vida de este gremio de trabajadores, verificando las conclusiones y recomendaciones se constató que buscan el objeto del tema y fueron propias del estudiante. El trabajo está fundamentado con suficiente bibliografía en la rama del derecho del trabajo.

Por lo expuesto en mi calidad de **REVISOR**, concluyo que el trabajo de tesis del bachiller ERWIN JESUS BETETA MONZÓN, cumple satisfactoriamente con lo establecido en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, por lo que me permito aprobar el presente trabajo de investigación emitiendo **DICTAMEN FAVORABLE**, en cuanto a la fase de revisión.

Sin otro particular, me suscribo de usted;


Lic. Luis Rodolfo Polanco Gil
Abogado y Notario
No. Colegiado No. 3826
Luis Rodolfo Polanco Gil
ABOGADO Y NOTARIO



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES
Ciudad Universitaria, zona 12
GUATEMALA, C. A.



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 03 de mayo de 2013.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante ERWIN JESUS BETETA MONZÓN, titulado EL INCUMPLIMIENTO DEL ARTÍCULO 62 LITERALES A) Y H) DEL CÓDIGO DE TRABAJO, POR PARTE DE LOS PATRONOS DE LOS ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS DEL SECTOR PRIVADO DEL MUNICIPIO DE AMATITLÁN. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

BAMO/iyf.

Lic. Avidán Ortiz Orellana
DECANO



Rosario Mej



DEDICATORIA

A DIOS: Fuente eterna de sabiduría, Señor y dador de vida;
juntamente con su Santísima Madre.-

A MIS PADRES: Motivo de mi existencia y de mi lucha.

A MIS HERMANOS: Por ser parte esencial en mi vida.

A MIS COMPAÑEROS

Y AMIGOS: Aquellos que siempre estuvieron presentes.

A LA TRICENTENARIA: Universidad de San Carlos de Guatemala,
especialmente a la Facultad formadora por su
acompañamiento en la preparación.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. Historia de la educación privada en Guatemala.....	1
1.1 Definición de docente, profesor y maestro como Sinónimos.....	6
1.2 Procedimiento para laborar como docente en un centro educativo privado.....	10
1.3 Organización interna de los establecimientos educativos privados.....	12
1.4 La supervisión educativa.....	18

CAPÍTULO II

2. Derecho laboral del magisterio nacional.....	21
2.1 Características del derecho del trabajo.....	23
2.2 Principios del derecho del trabajo.....	24
2.3 Objeto del Código de Trabajo en Guatemala.....	26
2.4 Regulación laboral del magisterio nacional.....	27
2.5 Contrato de trabajo.....	31
2.6 Salario.....	32
2.7 Jornada de trabajo.....	38



CAPÍTULO III

	Pág.
3. Derechos y obligaciones de los sujetos en la relación laboral.....	41
3.1 Obligaciones de los docentes como educadores.....	41
3.2 Derechos de los educadores según la Ley de Educación Nacional.....	43
3.3 Obligaciones de los patronos.....	44
3.4 Obligaciones de los trabajadores.....	49
3.5 Prohibiciones de los trabajadores y patronos.....	50

CAPÍTULO IV

4. Inspección General de Trabajo.....	55
4.1 Organización de la Inspección General de Trabajo, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social	59
4.2 Atribuciones de la Inspección General de Trabajo, Acuerdo Gubernativo 242-2003.....	60
4.3 Incumplimiento de las atribuciones.....	70
4.4 Consecuencias por incumplimiento de atribuciones.....	75

CAPÍTULO V

5. Análisis jurídico doctrinario	77
5.1 Derechos laborales mínimos para los docentes.....	80



	Pág
5.2 De los hechos que sustentan el análisis	88
5.3 De las acciones que pueden tomar los docentes, profesores o maestros.	89
5.4 Derecho disciplinario del trabajo.....	90
5.5 Encuestas que sustentan la investigación.....	98
5.6 Interpretación de datos.....	101
5.7 Propuesta de ley que regule el funcionamiento de los establecimientos educativos privados.....	105
CONCLUSIONES.....	119
RECOMENDACIONES.....	121
BIBLIOGRAFÍA.....	123




INTRODUCCIÓN

Los patronos de los centros educativos privados atentan contra los derechos de los trabajadores, consagrados en el ordenamiento jurídico laboral, al irrespetar los principios filosóficos de esta rama del derecho.

Los maestros o docentes de los centros educativos privados ven mermado su derecho a la superación y dignificación cuando al solicitar o pretender un mejor trato y beneficio económico como producto de su trabajo, son reprimidos por medio del despido directo e injustificado.

Con la presente investigación se pretende establecer la hipótesis sustanciada en la falta de aplicación de la norma laboral regulada en el Artículo 62 literal a) y h) del Código de Trabajo, por parte de los patronos de los centros educativos privados del municipio de Amatitlán, del departamento de Guatemala, se evidencia al realizar la investigación que tal situación es causada por la falta de principios sociales, jurídicos y morales, aunado a la falta de cumplimiento de las atribuciones que le son conferidas a la Inspección General de Trabajo y la falta de pronunciamiento de los afectados.

La encuesta forma parte de la técnica metodológica cuyos resultados demuestran el supuesto que se pretende confirmar al alcanzar los objetivos establecidos en el plan de investigación, al identificar las causas que motivan a los patronos a incumplir las leyes laborales; como también las razones por las que los afectados no se pronuncian.



El presente trabajo de investigación se desarrolla en cinco capítulos: En el primero se destacan elementos importantes para conocer los cimientos que dan origen al problema; seguidamente se sustanciará el análisis de los principios e instituciones del Derecho del Trabajo; en el tercer capítulo se desarrollan los derechos y obligaciones tanto del patrono como del trabajador; la Inspección General del Trabajo comprende el capítulo cuarto para hacer notar la importancia de esta institución como ente fiscalizador del cumplimiento de las leyes laborales del país; el último capítulo se enfoca en el establecimiento y comprobación de la hipótesis concebida en el plan de investigación y el análisis jurídico de los artículos relacionados con la presente investigación.

Se presentan también sugerencias puntuales para evitar que ocurran las infracciones a las que son sometidos los docentes en servicio, por medio de mecanismos legales que motiven a la constitución de centros educativos de calidad.

Los patronos de los centros educativos privados atentan contra los derechos de los trabajadores en forma descarada, haciendo parecer que al menor indicio de mejoras por parte de los afectados, la solución más próxima y común es el despido directo e injustificado, respaldando el mismo con supuestas causas que al analizarlas únicamente evidencian una pretensión a la mejora social y profesional.

El Ministerio de Trabajo e Inspección General de Trabajo, deben tomar en consideración los datos investigados y analizados en el presente trabajo, para hacer



de la actividad docente una labor dignificante y de mérito en la formación de los niños, jóvenes y adultos, que representan el presente, pasado y futuro de la nación.

Las propuestas se hacen directas en cuanto a la creación de un ordenamiento jurídico que proteja a los trabajadores del sector privado, específicamente en el ámbito docente, la creación de centros educativos capaces de procurarse una mejora integral que se manifieste en toda la comunidad educativa.



CAPÍTULO I

1 Historia de la educación privada en Guatemala.


No es posible precisar con exactitud en qué momento se inicia realmente la educación privada en Guatemala, pues las primeras escuelas estuvieron en manos de las congregaciones religiosas y no se puede determinar si el Estado era parte de la iglesia o la iglesia era parte del Estado.

Si tomamos a las congregaciones religiosas como parte de la iniciativa privada, la educación privada arrancaría con la propia conquista, pero el tipo de organización no corresponde al de la empresa privada, sino al de las instituciones religiosas, que manejaban no solo la educación sino al Estado completo.

“Durante el periodo post independentista aparecieron algunas escuelas, privadas siempre con una fuerte influencia religiosa y dispuesta a atender al grupo elitista. Los cambios políticos de 1871 con Justo Rufino Barrios, desterraron las congregaciones religiosas, eliminó las escuelas que ellos dirigían, dio al ministerio la responsabilidad de la educación y sentó las bases para una mejor organización. (Educación gratuita, laica y obligatoria)”¹

Al principio del siglo XX al irse cimentando un sistema económico capitalista fueron apareciendo instituciones educativas privadas.

¹ González Orellana, Carlos, **Historia de la educación en Guatemala**, Pág. 90.



En los años setenta la educación privada llegó a atender tal cantidad de población escolar como la estatal o pública, es decir, que atendieron cada una un cincuenta por ciento. La tendencia en la década de los ochenta es de un crecimiento más rápido de las escuelas privadas que de las públicas.

Durante el siglo XX el Estado ha apoyado el régimen de libre empresa, es decir, que, un colegio privado no es más que una empresa que vende sus servicios a quien quiera y pueda pagarlos, el papel del Estado consiste en regular y controlar la calidad de los servicios que dichas empresas brinden.

Conchi Vera-Valderrama manifiesta en su blogspot de internet tecnologia 2008 que “El sector privado está en la posibilidad de financiar mejores edificios, construir mayor número de aulas, equipar en mayor cuantía y calidad sus laboratorios, pagar mejores salarios a su personal docente y mantener en mejor forma las relaciones alumno-maestro. Lo anterior se debe básicamente al cobro de cuotas convencionales por el estudio o educación impartida, cosa que el Estado está imposibilitado de hacer”.²

De lo anotado se desprende que la educación privada si bien es cierto ha ayudado al Estado absorbiendo a un fuerte sector de la población estudiantil, también lo es que muchos colegios que actualmente operan lo hacen al margen de la ley, pues han hecho de la educación un negocio que no tiene escrúpulos, dándose casos de colegios que venden diplomas, títulos, test; con ello han perjudicado el prestigio y solvencia de la educación privada en general.

²Tecnología educativa 2008, <http://mazariegoslam.blogspot.es/>(7 de octubre de 2012)



A manera de ilustración para ubicarnos en el nacimiento de la educación privada en Guatemala es conveniente citar el trabajo realizado por el Licenciado Orellana, en su obra Historia de la Educación en Guatemala, cuando indica que es digno de todo reconocimiento el acertado amor por la cultura manifestado por la población guatemalteca durante el periodo colonial.

Desafortunadamente la realidad no correspondió del todo a esa noble aspiración educativa manifestada en los diversos papeles de la época. Resuelto en parte el problema de la educación de los niños, surge la necesidad de dotar a la juventud de centros educativos adecuados para la continuación de su formación. A los veinte años de fundada la Ciudad de Santiago de los Caballeros de Guatemala se siente la urgencia de la creación de la cátedra de gramática que por esos tiempos se tomaba como el principio de la educación media superior. Surge nuevamente en el escenario pedagógico de Guatemala la figura del ilustre padre Marroquín, esta vez luchando por la consecución de esta cátedra y por la creación de un colegio en donde los hijos de los españoles pobres pudiesen satisfacer sus aspiraciones culturales.³

Los conventos por lo general dispusieron de colegios conventuales en los cuales existía la Cátedra de Gramática y se estudiaba Teología, Artes y Cánones, pero su acción quedaba a menudo reducida al ámbito del monasterio. Sin embargo; frente a la sed de cultura manifestada por la juventud guatemalteca, abrieron algunas veces sus puertas para recibir alumnos seculares.

³ González Orellana, Carlos, **Ob. Cit.** Pág. 90.



Ejemplo digno nos lo ofrece la Orden de los dominicos, la cual, a demás de haber luchado hasta al fin por la creación del Colegio Santo Tomas y la Universidad dio acceso a la juventud en el propio colegio de la congregación. Pero las ambiciones culturales de Guatemala no se quedaban allí, pronto habrían de emprender la célebre cruzada de más de un siglo a favor de la creación de la Universidad.

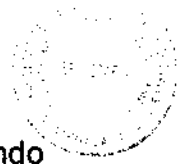
Se funda por fin la cátedra de gramática; al principio con los escasos recursos de que disponía el país, y luego, a cargo de las arcas reales. En la ciudad de Santiago de los Caballeros de Guatemala, hoy conocida como la Antigua Guatemala.

A esta memorable obra sigue la fundación de importantes centros de cultura media y superior como el Colegio Tridentino, el de Santo Tomas, el de San Lucas de los Jesuitas, el de San Buenaventura de la Orden San Francisco, el de San Borja (también de la Compañía de Jesús) el de Cristo Crucificado.

Las masas indígenas no dispusieron de ninguna atención en los centros de educación media, pese a que las constituciones de la Universidad, redactadas por el licenciado Francisco Sarassa y Arce, les abrían las puertas de ese centro.

“Los Colegio Mayores y Conventuales que existieron en el periodo colonial, se encontraban impregnados del fanatismo religiosos que priva la razón, así como de las limitaciones científicas propias del a época”.⁴ De esta manera da inicio la educación privada en Guatemala.

⁴ Ibid. Pág. 96.



La educación privada sigue manifestándose a manos de autoridades eclesiales dando como referencia histórica lo escrito por el presbítero licenciado Cristóbal Ramírez, citado por el autor González Orellana, manifiesta en la obra Historia de la Educación en Guatemala: “Después que la ciudad de Guatemala se trasladó de Antigua Guatemala para el Valle de la Virgen, formándose así la Ciudad de la Nueva Guatemala de la Asunción, es la época cuando el 10 de junio de 1781 fue fundado el Colegio San José de los Infantes de la Santa Iglesia Catedral Metropolitana, por el IV Arzobispo de Guatemala, Don Cayetano Francos y Monroy”.⁵

El Colegio San José de los Infantes fue creado con carácter Catedralicio, es decir, que los alumnos debían servir como monaguillos y formar parte del coro de la Catedral, al estilo de los colegios que funcionaban en Europa.

Sus primeros alumnos fueron doce, de los cuales sólo dos no se ordenaron de sacerdotes; estos alumnos fueron seleccionados atendiendo su calidad de voz que poseían para el canto.

Estos fueron los primeros seis guatemaltecos, y así prosiguieron siempre en número doce, hasta que el colegio aumentó el número de sus alumnos.

Este establecimiento educativo representa la continuidad que tiene la educación privada en Guatemala hasta nuestros días. En la actualidad existen en el municipio de Amatitlán setenta y cuatro colegios privados, número que es cambiante año con año.

⁵ Ibid. Pág. 95.



1.1 Definición de docente, profesor y maestro como sinónimos

“Docentes – Profesor: Un docente es aquel que enseña o que es relativo a la enseñanza. La palabra proviene del término latino *docens*, que a su vez deriva de *docere*, (enseñar). En el lenguaje cotidiano, el concepto suele utilizarse como sinónimo de profesor o maestro, aunque no significa lo mismo”.⁶

El docente es la persona que enseña una determinada ciencia o arte. Sin embargo; el *maestro es aquel al que se le reconoce una habilidad extraordinaria en la materia que instruye*. De esta forma, un docente puede no ser un maestro (y viceversa).

Más allá de esta distinción, todos deben poseer habilidades pedagógicas para convertirse en agentes efectivos del proceso de aprendizaje.

El docente, en definitiva, reconoce que la enseñanza es su dedicación y profesión fundamental, Por lo tanto, sus habilidades consisten en enseñar de la mejor forma posible al alumno.

Existen docentes en todos los niveles (pre-primario, primario, medio, universitario), que pueden ejercer su trabajo en la enseñanza pública o instituciones privadas.

Un docente puede trabajar por cuenta propia (como profesional libre) o bajo alguna modalidad de contratación con su empleador.

⁶ Aldana Mendoza, Carlos, **Pedagogía para nuestro tiempo**, Pág. 113.



La docencia, entendida como enseñanza, es una actividad realizada a través de la interacción de tres elementos: el docente, sus alumnos y el objeto de conocimiento.

La concepción enciclopedista supone que el docente trasmite sus conocimientos al alumno a través de diversos medios, técnicas y herramientas de apoyo. Así el docente es la fuente del conocimiento y el alumno un receptor ilimitado del mismo. En los últimos tiempos, este proceso es considerado como más dinámico y recíproco.

Maestro: La palabra maestro tiene un origen latino, derivado de *magíster* de producción o persona.

En sentido más preciso, es alguien dotado de los conocimientos con la habilitación necesaria para enseñar, lo que significa impartir conocimientos en contenidos teóricos, científicos, históricos, matemáticos, lingüísticos, artísticos o técnicos.

Los sofistas griegos eran maestros que intercambiaban su saber por un precio.

“Protágoras recibió bastante dinero a cambio de su enseñanza. A diferencia de ellos el gran maestro Sócrates no recibía dinero a cambio de sus lecciones, y aplicaba un método (mayéutica) por el cual, el maestro no le daba el conocimiento al alumno sino que los ayudaba a sacarlo de su interior, a descubrirlo, a modo de un partero, que este caso en lugar de un niño, extraía del interior del ser humano, su propio saber”.⁷

⁷ **Conceptos; ciencias-sociales**, <http://deconceptos.com/ciencias-sociales/maestro> (07 octubre de 2012)



En la edad media los maestros artesanos eran aquellos que enseñaban un oficio a sus aprendices.

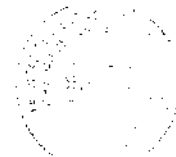
Si bien podemos calificar de maestro a todo aquel que enseña, y así decimos que los padres son los primeros maestros de sus hijos, o que la calle es maestra en la escuela de la vida; en sentido estricto se reserva la calificación de maestros para aquellos que imparten la enseñanza formal, sobre todo la educación básica, dotados de la habilitación para hacerlo, tras complementar los estudios necesarios.

“Ser maestro es un arte esencial del proceso de enseñanza-aprendizaje, la otra parte indispensable es el alumno o educando que será guiado, conducido, asesorado, estimulado y orientado por el maestro en la búsqueda del objeto del saber. En estudios superiores, los docentes reciben el nombre de profesores”.⁸

El hecho de estar dentro de un aula realizando la función de docente, maestro o profesor requiere que se tengan presentes algunos postulados éticos para el buen desarrollo de la labor antes referida entre los que podemos citar:

a) Eficiencia; se refiere a esfuerzos, medios, recursos e insumos utilizados por funcionarios y empleados, para el acometimiento de sus tareas, haciendo del proceso de enseñanza aprendizaje un asidero de nuevos seres pensantes capaces de enfrentar situaciones o problemas de la vida cotidiana;

⁸ *Ibíd.*



b) Planificación; el docente, profesor o maestro, tiene que ser capaz de definir las metas de la organización de su trabajo, trazando una estrategia para conseguir sus objetivos, elaborar planes y programas de trabajo y coordinar todas las actividades.

Planificar es ver al futuro;

c) Autoridad; es la facultad o potestad que tiene los docentes, maestros o profesores dentro de su aula para mandar mediante tareas que beneficien a los estudiantes, utilizando las ciencias de la educación;

d) Honor; se entiende como el reconocimiento de las acciones comprendidas que tengan algún mérito. Busca la estima de los demás. El honor es una virtud que deben de poseer aquellos que son formadores de generaciones;

e) Justicia; el docente debe de actuar con imparcialidad en la resolución de los conflictos y debe de mantener una actitud de mediador o arbitro, siendo justo y ecuánime en su decisiones;

f) Prudencia; es una disposición de la acción que va acompañada de una deliberación con respecto a lo que puede ser benéfico o nocivo para el hombre. La prudencia se enfoca en los casos particulares, se manifiesta en el saber, en la experiencia y en la capacidad de obrar;

g) Ética; es la representación de la moral, la virtud, el deber, la felicidad y el buen vivir en la relación profesional, en cuanto a su proceder con respecto a uno mismo y hacia los demás;

h) Profesionalismo; "es la consecuencia directa de ser un profesional, ejerciendo la misma de acuerdo a las pautas socialmente establecidas para la misma".⁹

⁹ Chacón Arroyo, Miguel Ángel, **Administración y legislación educativa**, Pág. 54



Este calificativo entonces deriva de la preparación directa que se obtiene a través de métodos preestablecidos que llevan a cabo personas que dominan y conocen el arte de enseñar.

1.2 Procedimiento para laborar como docente en un centro educativo privado.

De los datos que se evidencian en el apartado específico se determinan ciertos criterios en cuanto al procedimiento adoptado para optar al cargo de docente, profesor o maestro en el sector educativo privado, específicamente en el municipio de Amatitlán del departamento de Guatemala.

Cabe destacar que una gran cantidad de candidatos a ocupar el puesto de maestro, carecen del título facultativo para ejercer convenientemente, y es ahí, donde el patrono encuentra una causal para explotar y atentar con el ordenamiento laboral.

El perfil del maestro, docente o profesor, debe de estar considerado entre los lineamientos que establece el Ministerio de Educación a través de sus departamentos o direcciones, tal y como se detallan en los casos siguientes:

Para ser maestro de educación inicial, llámese pre – escolar, párvulos o afines, existen en el sistema educativo la carrera de maestras de educación inicial o pre - primaria. Para ser maestro de educación primaria el título que acredita dicha acción es el de maestro o maestra de educación primaria urbana o rural.



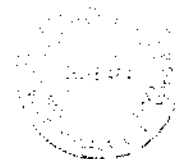
Para el ciclo básico y diversificado; debe de ostentarse el título a nivel superior de profesor de enseñanza media en las diferentes especialidades.

Cabe mencionar que existen también maestros especializados en educación física, formación musical y maestras de educación para el hogar, como también personal técnico para la enseñanza de las áreas prácticas.

Estos últimos en su mayoría en ningún momento han sustentado estudios en pedagogía y didáctica, haciendo de la educación un simple traslado de conocimientos, apuntando al aprendizaje sin planificación.

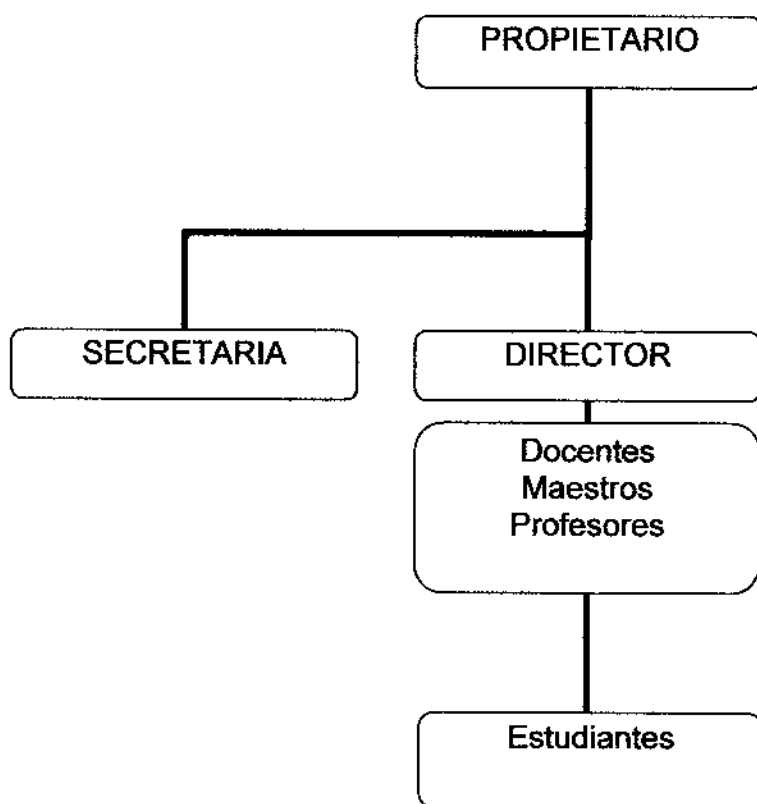
Lo enunciado parece un estado utópico porque es evidente que dentro de los establecimientos educativos privados no se encuentran laborando personas con el perfil adecuado en cuanto a su formación académica, por consiguiente la remuneración que reciben por sus servicios no se encuentra en lo más mínimo en cuanto a lo establecido legalmente, haciendo de la dignificación del magisterio una ilusión.

Estos perfiles cada día escapan de la realidad, si se deja de manifiesto que la carrera de magisterio se quiere extender por dos años más, haciendo un cómputo de cinco años. Un docente del sector privado carece de los medios para profesionalizarse y brindar una educación de calidad, y esto repercute en cada generación que prepara, haciendo de las consecuencias un círculo que sólo cambia de época pero no de realidad.



1.3 Organización interna de los establecimientos educativos privados.

La organización interna de un establecimiento educativo privado sigue un orden lineal, dejando muchas veces al director del centro como un requisito, y es el propietario el que toma las decisiones, tal caso se podría describir a través de un organigrama tal y como se ilustra a continuación.



Aunque parezca increíble esta forma de organización, la misma representa la falta de autoridad y dirección que presentan los establecimientos educativos privados en promedio del área geográfica en donde se realizó la investigación. Dejando como ya se ha anotado en el presente trabajo, la figura del director como un requisito de funcionamiento.



Se analiza seguidamente el por qué de esta representación organizacional.

El propietario; tal y como se representa en la organización gráfica; en su mayoría, o es el director o es el administrador, y en el segundo de los casos coarta la acción de dirección no permitiéndole el desarrollo de las atribuciones que le confiere la Ley de Educación Nacional como representante legal ante la dependencia del Estado respectiva (Ministerio de Educación).

Cuando el propietario se encuentra inmerso en este trabajo de control, deja por un lado la labor del director y se manifiesta en la relación directa que existen entre su persona y los maestros, docentes o profesores y alumnos, no existe el vínculo de director para la solución de conflictos.

Sin importar la salvedad que en su mayoría se encuentra inmersa dentro de las resoluciones departamentales de educación que autorizan el funcionamiento de los establecimientos educativos en donde hace saber que “El derecho de propiedad no faculta al propietario a interferir en las funciones Técnicas Administrativas de la dirección autorizada por el Ministerio de Educación al establecimiento educativo.”¹⁰ Textualmente como aparece en la resolución D.D.E.E./U.D.E No. 0734-2006, emanada por la autoridad administrativa competente, de la dirección departamental de educación, del departamento de Escuintla.

¹⁰ Resolución Número 0734-2006, de la Unidad de Informática, **Dirección Departamental de Educación Escuintla.**

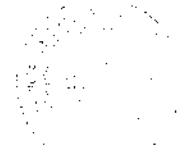


Este mandamiento es generalizado en todas las resoluciones emanadas de estas instituciones tanto en el departamento de Guatemala como en el citado.

El propietario es el que decide la forma de pago y contratación de los trabajadores (docentes, maestros, profesores) desconociendo en la mayoría de los casos que personas están preparadas académicamente o debería de brindar los servicios de educación, de igual forma desconoce el trabajo docente y se niega a pagar el salario mínimo por desacreditar la labor del maestro. Desde la perspectiva del propietario el establecimiento educativo privado, sólo es una empresa, con la que busca el lucro cotidiano, dejando por un lado el verdadero ser de estas instituciones.

El propietario es el que crea las políticas de educación, de contratación, despido entre otras, dejando al director sólo la función de firmar documentos relacionados a la labor educativa o representar al establecimiento como figura institucional.

Desde el punto de vista del patrono o propietario, el docente, maestro o profesor le pertenece y le obliga a que gaste el salario percibido, que en la mayoría de los casos no sobre pasa el cincuenta por ciento del salario mínimo actual, en el mismo establecimiento o en otras instituciones de interés para él, tal es el caso de compra de material de trabajo, cuando se tiene librería o la compra y venta de uniformes para laborar dentro de la institución, sin importar las medidas protectoras del salario que se pueden hacer valer, elementos que se analizarán más detalladamente en el apartado de encuestas donde será posible demostrar la importancia del resguardo del docente.



Secretaria; se encuentra al servicio del propietario del establecimiento y no de los intereses del centro educativo por lo que las órdenes y sugerencias del Director poco o casi nulas. Dejando ver la falta de autoridad del director cuando el propietario irrespeto las normas laborales.

Director; esta figura en muchas ocasiones sólo representa legalmente al establecimiento educativo y es tan victima como los demás miembros de la institución, porque no representa ningún criterio de frenos o contrapesos ante las decisiones del propietario en beneficio de su personal.

Es necesario establecer que puede darse la figura de un director técnico y un director administrativo, cuyas funciones están establecidas en la Ley de Educación Nacional, situación que también se irrespeto, por lo que no importa la jerarquía ostentada, para que se irrespeten las leyes y normas laborales en materia educativa.

Maestros, profesores o docentes; el grupo más afectado de toda la organización, a quienes no se les permite manifestar sus inconformidades por el miedo o temor al despido, no obstante estar concientes que se les están vedando derechos y atribuciones laborales.

Un gran porcentaje de los trabajadores en estos establecimientos desconocen sus derechos y muchas veces sus obligaciones, esto trae consigo el dejarse manipular por las personas sin escrúpulos que les han contratado.



Para la Facultad Latinoamérica de Ciencias Sociales, FLACSO – Guatemala y el Programa de estudios sobre educación, hace énfasis en que, el hacer educativo debe fundamentarse en aspectos legales para hacerse eficiente y eficaz. En consecuencia de lo anterior, se hace necesario que la legislación educativa sea lo más cercana, sino a lo perfecto por lo menos a lo ideal, para evitar ambigüedades y malos entendidos en las reglas que norman el accionar de cada uno de los sujetos en el proceso educativo.

En Guatemala existen mucha leyes, acuerdos reglamentos, circulares, etc., que norman el quehacer educativo, pero muchas de ellas fueron elaboradas y aprobadas desde hace muchos años, razón por lo cual ya no se ajustan a las demandas nacionales.

Con la firma de los Acuerdos de Paz y la Reforma Educativa, ni las demandas internacionales inmersas en los nuevos postulados de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura, han logrado que el Estado de Guatemala cree mecanismos, leyes o reglamentos que hagan efectiva la aplicación de políticas que mejoren la relación laboral en la iniciativa privada.

De ahí la necesidad de actualizar dichas Leyes, Acuerdos y Reglamentos existentes, respaldando aquello que aún tiene validez, pero también modificando aquello que sea necesario. Tal es el caso que en la legislación educativa guatemalteca no se encuentra ningún cuerpo legal que regule el funcionamiento de estos centros.



Las leyes existentes en materia educativa, sólo se concentran en el actuar pedagógico - didáctico y en meros trámites administrativos, dejando por un lado lo interesante de regular ambientes propios de los centros educativos privados, al realizar el análisis respectivo de la norma laboral intitulada, se hace evidente la falta de procedimientos a los cuales puedan acudir los docentes, o que de oficio se de una forma de supervisión de estas entidades educativas que menoscaban los derechos tutelados por las leyes laborales vigentes en nuestro país.

En el mes de noviembre del año dos mil siete, se realiza una propuesta de contenido para el reglamento de funcionamiento de centros educativos privados, en donde se incluyen muchos elementos en cuanto a los servicios que se prestan y otros mecanismos de control interno pero no se vuelve a mencionar en lo absoluto los beneficios de los maestros, docentes y profesores que sean contratados por los centros educativos que son objeto de estudio, dejando nuevamente en estado de indefensión al gremio.

Al parecer podría decirse que la norma ya se encuentra regulada en las leyes laborales en cuanto a salarios, jornada, prohibiciones y demás figuras pertinentes, pero lo interesante es que se pretende operacionalizar la ley de Educación Nacional en cuanto a un reglamento para centros educativos privados, pero deja de tener la característica de un proyecto integral que vele por los derechos de toda la comunidad educativa.

1.4 La supervisión educativa como instrumento de control de los establecimientos educativos privados.

El Artículo 72 de la Ley de Educación Nacional, define esta institución de la forma siguiente: “La Supervisión Educativa es una función técnico – administrativa que realiza acciones de asesoría, de orientación, seguimiento, coordinación y evaluación del proceso enseñanza – aprendizaje en el sistema educativo nacional”.

Las finalidades de la supervisión educativa que regula el Artículo 73 del mismo cuerpo legal son:

- “a) Mejorar la calidad educativa;
- b) Promover actitudes de compromiso con el desarrollo de una educación científica y democrática al servicio de la comunidad educativa”.

Las supervisiones educativas se crean entonces con el afán de hacer viable la educación y el proceso de enseñanza – aprendizaje, verificar el correcto desarrollo de los procesos pedagógicos – didácticos y establecer líneas de asesoría en el trabajo propio del director del establecimiento educativo, a la vez es un enlace entre la autoridad superior, llámese en nuestra realidad Dirección Departamental de Educación.

Cabe destacar que en el sistema educativo público si tienen más injerencia las supervisiones educativas y son promotoras de acciones de control que se realizan de acuerdo a la Ley del Servicio Civil.



De lo anterior se puede analizar que no le compete a esta institución la verificación del cumplimiento de las leyes laborales en los centros educativos privados del país, recayendo esta tarea a la Inspección General de Trabajo.

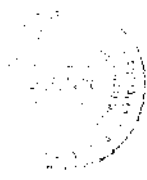
Dicha atribución le es conferida por el Código de Trabajo y por la Ley del Organismo Ejecutivo. En el segundo cuerpo normativo citado en su Artículo 40 preceptúa: "Corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social hacer cumplir el régimen jurídico relativo al trabajo, la formación técnica y profesional y la previsión social; para ello, tiene a su cargo las siguientes funciones:

- a) Formular la política laboral, salarial y de salud e higiene ocupacional del país.
- b) Promover y armonizar las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores; prevenir los conflictos laborales e intervenir de conformidad con la ley, en la solución extrajudicial de éstos, y propiciar el arbitraje como mecanismo de solución de conflictos laborales; todo ello, de conformidad con la ley.
- c) Estudiar, discutir y, si fuere de beneficio para el país, recomendar la ratificación y velar por el conocimiento y aplicación de los convenios internacionales de trabajo,
- d) Derogado,
- e) En coordinación con el Ministerio de Relaciones Exteriores, representar al Estado en los organismos internacionales relacionados con asuntos de su competencia y de los procesos de negociación de convenios internacionales sobre el trabajo, a si como velar por la aplicación de los que estuvieren vigentes,



- f) Administrar, descentralizadamente, sistemas de información actualizada sobre migración, oferta y demanda en el mercado laboral, para diseñar mecanismos que faciliten la movilidad e inserción de la fuerza laboral en el mercado de trabajo.
- g) Velar por el cumplimiento de la legislación laboral en relación con la mujer, el niño y otros grupos vulnerables de trabajadores.
- h) Diseñar la política correspondiente a la capacitación técnica y profesional de los trabajadores. La ejecución de los programas de capacitación será competencia de los órganos privados y oficiales correspondientes.
- i) Formular y velar por la ejecución de la política de previsión social, propiciando el mejoramiento de los sistemas de previsión social y prevención de accidentes de trabajo”.

Esta institución se encuentra al margen de su instrucción legal, al no hacer efectiva la protección al trabajador, si tomamos como referencia que es muy irregular, por no decir nula, la visita de supervisores de trabajo a los centros educativos privados, para verificar si se respetan los derechos fundamentales de los trabajadores y si aún tutelan las garantías mínimas irrenunciables.



CAPÍTULO II

2. Derecho laboral del magisterio nacional.

El derecho laboral o derecho del trabajo, es definido como: "El conjunto de principios y normas que tienen por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre patronos y trabajadores, en referencia al trabajo subordinado, incluyéndose las normas de derecho individual y colectivo que regulan los derechos y deberes de las partes entre sí las relaciones de estas con el Estado".¹¹

En la anterior definición se evidencia que el gremio magisterial que brinda sus servicios docentes a centros educativos privados están subordinados en su mayoría a personas poco o nulos observantes de la ética laboral.

También se puede considerar atendiendo a que el derecho laboral tiene como fin principal establecer medios por los que se pueda establecer un control efectivo entre la relación patrono-trabajador, definiéndolo entonces de la siguiente manera "aquel tiene por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a los profesionales y a la forma de prestación de servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas o inmediatas de la actividad laboral"¹² (sic)

¹¹ Franco López, Cesar Landelino, **Derecho sustantivo individual del trabajo**, pág. 20

¹² Cabanellas de Torres, Guillermo , **Diccionario enciclopédico de derecho usual**, 3t, pág. 152



Ambas definiciones enmarcan fielmente la finalidad del derecho del trabajo en cuanto a la regulación de las relaciones jurídicas de los patronos y trabajadores, tomando en cuenta que en dichas relaciones se tiene la intervención del Estado, para nuestro ordenamiento jurídico el Estado juega un papel muy importante en la tutela del derecho del trabajo.

Continua manifestando el autor citado "que para nuestro derecho, podemos definirlo como el conjunto de normas principios e instituciones que regulan las relaciones de carácter individual y colectivo de trabajo".¹³

Por tal razón se hace necesario analizar la definición del derecho del trabajo desde su contenido: citando para el efecto que son parte del Derecho del Trabajo; las disciplinas siguientes:

- a) Derecho individual del trabajo,
- b) Derecho colectivo de trabajo,
- c) Derecho internacional del trabajo,
- d) Derecho procesal del trabajo, y
- e) Derecho de integración

Para efectos del presente trabajo de investigación se tendrán como referencia dos disciplinas en torno a las cuales se desarrolla.

¹³Franco López, Cesar Landelino, **Ob. Cit.**, pág. 20



El derecho individual de trabajo: "Que se ocupa de las Relaciones que surgen entre el empleador y el trabajador, en tanto sujetos individuales considerados, con motivo del trabajo subordinado". ¹⁴

El derecho procesal del trabajo: "Cuyo Objeto es constituir el instrumental mediante el cual se dirimirán los conflictos individuales o colectivo con motivo de las relaciones de trabajo". ¹⁵

2.1 Características del derecho del trabajo

Doctrinariamente las características del Derecho del Trabajo son las siguientes:

- 1) Es un derecho protector y tutelar; porque tiene como objeto fundamental la protección del trabajador que presta labores en relación de dependencia y a régimen autónomo.
- 2) Es un derecho conciliatorio; La regulación existente busca evitar los conflictos entre los patronos y trabajadores dejando al alcance de los primeros la indemnización de un despido aunque el mismo se haya dado justificadamente, pero si analizamos que el trabajador lo que va a pretender será el pago o retribución del hecho con este actuar quedaría satisfecha la pretensión. Al observar el procedimiento en un órgano jurisdiccional se da una etapa conciliatoria que es capaz de dejar sin efecto todas aquellas pretensiones que habían nacido con la demanda.

¹⁴ **Ibid.** Pág. 21

¹⁵ **Ibid.** Pág. 22



3) Autonomía; tal y como lo describe Franco López, “es una rama autónoma ya que tiene su propio objeto (el trabajo subordinado), sus propios sujetos (trabajador-patronos-sindicatos-entidades patronales), particulares principios, su normativa específica”.¹⁶

Esta característica no separa al Derecho Laboral de las demás ramas del Derecho, al contrario al auxiliarse de otras hace que sus procedimientos se operacionalicen y se hagan más efectivos y de mejor cumplimiento ante la necesidad de quien lo solicita, siendo el solicitante en la mayoría de las ocasiones el trabajador que se ve vulnerado ante el capital que representa el patrono, por la necesidad que el trabajo representa.

La autonomía representa para esta rama del derecho la condición de poseer tribunales especializados y una legislación propia, que establezca los medios y procedimientos para lograr su fin.

2.2 Principios del derecho del trabajo.

Según el Decreto Número 1441, del Congreso de la República, Código de Trabajo, consagra en su cuarto considerando los principios que deben de imperar en la legislación laboral guatemalteca, pudiéndose enumerar los siguientes:

¹⁶ **ibid. pág. 23**

1) Principio de tutelaridad; es tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente.

2) Principio de garantías mínimas; constituye un minimum de garantías sociales, 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 colectivas, y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo;

3) Principio de 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;

4) Principio 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,



5) Rama del derecho público; por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo; y

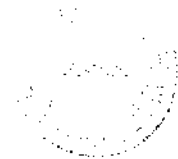
6) Hondamente democrático; porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, los intereses de los patronos.

El derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que sólo en teoría postulan a la libertad, la igual y la fraternidad.

La Constitución Política de la República de Guatemala, en su apartado de derechos sociales, integra al derecho del trabajo el principio de justicia social.

El principio de justicia social se manifiesta en todas las instituciones que se crean para asegurar la tutelaridad de las normas laborales.

La justicia social debe trascender a todos los niveles laborales del país, evitar la explotación y procurar la dignificación de los docentes en servicio. Este principio debe de ampliarse y ser capaz de generar beneficios tales como el cumplimiento del seguro social y otros beneficios que de la relación laboral se desprendan.



2.3 Objeto del Código de Trabajo de Guatemala

El objeto de este cuerpo legal está regulado a lo largo de toda su estructura pero se puede observar más inmediato en el Artículo 1, en donde indica que: “El presente Código regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo y crea instituciones para resolver sus conflictos.”

Si se analiza el artículo transcrito se puede notar que están inmersas las dos áreas del derecho del trabajo que se pretenden analizar a través de la presente investigación académica, tal como se enmarca la relación entre patrono y trabajador, y las instituciones que intervienen en la solución de conflictos o que motivan una conciliación siendo de característica privativa.

2.4. Regulación laboral del magisterio nacional.

Como todo cuerpo reglamentario de instituciones y principios jurídicos la legislación laboral del magisterio nacional, encuentra su asidero en la Constitución Política de la República de Guatemala, decretada por la Asamblea Nacional Constituyente el 31 de mayo de 1985, en la sección cuarta dedicada a la educación.

Específicamente en el Artículo 78, con el epígrafe magisterio. “El Estado promoverá la superación económica, social y cultural del magisterio, incluyendo el derecho a la jubilación que haga posible su dignificación efectiva”.



Me atrevo a interpretar extensivamente este artículo al recalcar que el Estado como ente garante debe de velar por la dignificación del magisterio; no sólo protege al sector público sino también al magisterio que se desempeña en la iniciativa privada, solo habrá que buscar mecanismos que operacionalicen este mandato constitucional.

Si bien es cierto, el régimen educativo por mucho tiempo ha sido descuidado, es sin duda, aquel gremio del Estado al que debe de otorgársele mejores insumos e incentivos porque son los formadores intelectuales del presente y del futuro de una nación y por que no decirlo de un Estado que se encuentra aun escalando hacia un posible desarrollo que se ve mermado por la poca atención y cumplimiento de la norma constitucional.

Uno de los párrafos contenidos en el Artículo 73 de la misma constitución, establece: "Los centros educativos privados funcionarán bajo la inspección del Estado".

Dado el caso que se pretende verificar la intervención por parte de las autoridades educativas se centra en el cumplimiento pedagógico y didáctico en el mejor de los casos, dejando por un lado la supervisión del cumplimiento de las garantías mínimas laborales de este sector laboral, lo mismo sucede con la Inspección General de Trabajo, cuando se hace casi nula la facultad que tiene de inspeccionar, de revisar y de constatar que se respeten los derechos laborales de los maestros, o trabajadores de la docencia.



La Ley del Servicio Civil, en el Artículo 1 da a conocer el carácter de la ley, estableciendo que es de orden público y los derechos que consigna son garantías mínimas irrenunciables para los servidores públicos, susceptibles de ser mejoradas conforme las necesidades y posibilidades del Estado. Sería ideal la vigencia de una norma similar para el gremio que es motivo de estudio.

Por consiguiente, son nulos *ipso jure*, todos los actos y disposiciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución establece, de los que esta ley señala y de todos los adquiridos con anterioridad.

De la misma forma se puede alegar que la Ley del Servicio Civil, Acuerdo Gubernativo número 18-98, está dirigida, a aquellos funcionarios o empleados que dependen del Estado y no de la iniciativa privada, al realizar una interpretación extensiva del derecho que en esa norma se manifiesta al determinar que son nulos de pleno derecho todos aquellos actos que vayan en detrimento del trabajador.

Continuando con el análisis del Acuerdo en mención el Artículo 85 del título X, Capítulo único, del Magisterio Nacional, establece: "Las relaciones de los miembros del Magisterio Nacional con el Estado, en los puestos cubiertos por el Decreto número 1485, se seguirán rigiendo exclusivamente por el mencionado decreto, que se considera una ley complementaria a la Ley del Servicio Civil, y solamente en forma supletoria, se aplicará la presente ley".



El Decreto número 1485, no hace mención del magisterio que labora en el sector privado, al parecer no pretende dar cobertura a las garantías mínimas establecidas en la Constitución Política de la República de Guatemala, haciéndose necesario aplicar sin limitaciones el Decreto Número 1441, Código de Trabajo, que no hace distinción entre trabajadores ya sean de la iniciativa privada o pertenecientes a una dependencia del Estado, mejor aún aplicar este cuerpo legal al tener contenido en su articulado el conjunto de garantías mínimas que se pretenden hacer valer con la presente investigación

La Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, FLACSO-Guatemala, Programa de Estudios Sobre Educación; al realizar un análisis de la legislación en la que se enfoca la presente investigación manifiesta que: el Decreto Legislativo 1485 del Congreso de la República, Ley de Dignificación y Catalogación del Magisterio Nacional, surge a raíz de las necesidades del magisterio nacional de recuperar el escalafón magisterial establecido durante el gobierno de Juan José Arévalo Bermejo y mantenido durante el segundo gobierno de la revolución, el de Jacobo Árbenz Guzmán. Al llegar la contrarrevolución, el Sindicato de Trabajadores de la Educación de Guatemala, STEG, es proscrito, muchos de sus elementos salen al exilio y se pierden las prestaciones existentes para el magisterio tales como el derecho de organización, la inamovilidad en los cargos públicos y escalafón.

Estos logros significaron un gran avance en la legislación educativa guatemalteca, al tomar a los docentes como personas dignas que se dedican a la formación.



Siete años después, el 13 de septiembre de 1961, tras un fuerte movimiento nacional que contó con el apoyo de la opinión pública, el gobierno del general Miguel Ydígoras Fuentes, con el entonces sub secretario de Educación Pública (Ministro de Educación) Profesor Miguel Ángel González Estrada, se vio obligado a emitir el Decreto 1485 que contiene el Estatuto Provisional de los Trabajadores del Estado como capítulo de la Dignificación y Catalogación del Magisterio Nacional.

Este decreto 1485 dignifica al magisterio nacional como producto de las luchas y contravenciones que se dieron con el gobierno de turno; desde el momento que fue publicado no ha sufrido ninguna modificación en su normativa.

Se nota que dada la fecha en que fuera aprobado, el decreto en mención pierde sustento legal al no estar amparado en la leyes actuales, sobre todo, en preceptos constitucionales, ya que la Constitución de la República ha sido sustituida dos veces durante los últimos cuarenta años, la primera en 1965 y posteriormente en 1985, versión última que sufriera modificaciones en 1993 en algunos de sus artículos.¹⁷

De lo anterior se puede determinar que el docente que labora en centros educativos privados queda al margen de la poca protección que se le ofrece al sector oficial dejando desatendidos las características ideológicas que inspiran el derecho del trabajo.

¹⁷ Fuentes, Carlos Enrique, **Programa de estudios sobre educación**, pág. 5



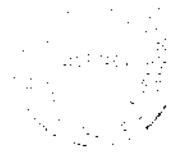
Al no existir una legislación que ampare a los docentes trabajadores de los establecimientos educativos privados, parece que el contrato individual de trabajo sería la única garantía y protección de la que gozan, sin embargo; la mayoría de trabajadores de este gremio no son contratados a través de esta institución legal.

2.5 Contrato de trabajo

Entonces por contrato de trabajo se entiende que es aquella manifestación de voluntad que tiene por objeto la presentación retribuida de servicios, tanto intelectuales como materiales, subordinados de índole económica, en donde el trabajador debe de estar consciente de una dirección inmediata, sean estos industriales, mercantiles o agrícolas, más técnicamente cabe definirlo así: "Aquel que tiene por objeto la presentación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes –el patrono, empresario o empleador- da remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra, denominada el trabajador".¹⁸

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

¹⁸ Cabanellas de Torres, Guillermo; **Diccionario enciclopédico de derecho usual**, 2t, Pág. 404



2.6 Salario

“Etimológicamente la voz salario proviene del latín *salarium*, que a su vez deriva de sal, que se origina en la costumbre antigua de dar a los domésticos en pago por sus servicios una cantidad fija de sal”.¹⁹

Otro vocablo para identificar la retribución que se paga al trabajador, “es el es sueldo, que deriva del antiguo francés, *soulde*, de donde derivan las palabras soldado y soldada, originada de la antigua moneda denomina sueldo igual a la vigésima parte de una libra que solía pagarse a los soldados, hombres de armas que integraban la hueste medieval del rey o del señor feudal. Da la idea desde entonces que por un servicio prestado se debe de recibir una remuneración, en aquel entonces podía darse en efectivo o en especie”.²⁰

“El salario se distingue del sueldo, porque éste último es la cantidad que el Estado paga a sus empleadores; mientras que el salario, es la retribución que los patronos privados pagan a sus trabajadores, según la posición doctrinaria”.²¹

Para nuestro ordenamiento jurídico laboral, en el Artículo 18 define: “Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo de la relación de trabajo vigente entre ambos”²².

¹⁹ Franco López, César Landelino. *Ob. Cit.* pág. 419

²⁰ *Ibid*, pág. 419

²¹ *Ibid*, pág. 420

²² *Ibid*.



Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por éste.

El cálculo de esta remuneración, para el efecto de su pago, puede pactarse:

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

El salario esta protegido por principios jurídicos indicados por el autor Mascaro Nascimento, citado por el autor Franco López, siendo:

- a) "Del salario justo; por salario justo debe de entenderse que es aquel el que por su cifra resulta proporcionado a la utilidad que para la empresa significa la labor del trabajador. Es una reacción contra el concepto de trabajo mercancía y el criterio de los mercantilistas de reducir el salario al mínimo posible",²³
- b) El principio del salario vital; se conceptúa al salario vital como aquel que comprende la subsistencia del trabajador y de su familia en los seguros contra riesgos de accidentes, enfermedad, vejez, descanso forzado y el salario mínimo debido por el patrono, por justicia. Debe de ser satisfactorio para cubrir todas las necesidades vitales del grupo familiar;

²² **ibid.**

²³ **ibid.** pág. 432



- c) El principio de igualdad de salario; 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 hará al trabajador a cambio de su labor ordinaria;
- d) El principio de la determinación supletoria; este consiste en diferir a organismos especiales la solución de controversias del salario cuando éste no ha sido fijado por las partes;
- e) "El principio de la protección del salario; este es el que conforma todo el admiage (sic) de instituciones que tienden a proteger el salario"; ²⁴
- f) El principio de la libertad de estipulación; por este principio las partes son libres de fijar la retribución que estimen más apropiada, es decir, hay libertad de contratación. Sin embargo, este principio sufre muchas restricciones, pues dicha libertad no es absoluta. Ante todo, se debe respetar el salario mínimo, los establecimientos en los convenios colectivos, la norma de igual salario por igual trabajo, etc.

Como puede observarse la autonomía de la voluntad sobre restricciones, producto del principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales.

Al tenor de la presente investigación se hace necesario abordar también en salario como una garantía.

El salario mínimo, según la doctrina dentro de la concepción general del derecho laboral, el tema del salario mínimo ocupa un lugar preponderante.

²⁴ Ibid. pág. 434



Una de las principales aspiraciones de todo ordenamiento laboral es la obtención de salarios que permitan una existencia digna del trabajador; los efectos colaterales de la fijación del salario mínimo son diversos y merecen atención muy especial.

Tomando en cuenta que de por medio está el ingreso de subsistencia de un gran sector de la población. El salario mínimo se manifiesta también como un principio que protege al trabajador.

Al realizar un análisis de lo que se entiende por salario mínimo la autora citada determina que “Los salarios mínimos son la protección menor que la sociedad concede a millares de hombre que conducen una existencia que en muchos aspectos está más cerca de la animal que de la humana”.²⁵

No se tiene certeza de quien haya lanzado en siglos pasados la idea de los salarios mínimos, pero aquel sacrificio fue talvez consentido en las hogueras del liberalismo económico, porque su tesis rompía el dogma de la libertad absoluta del capital para explotar al trabajador. Siendo que la existencia de un salario mínimo representa también una garantía mínima y un derecho irrenunciable.

²⁵ Torres Sontay, Norma Lillian, **Análisis jurídico de la función de la inspección general de trabajo como controlador del pago del salario mínimo para actividades no agrícolas en el municipio de Quetzaltenango.** Pág. 45.



El Artículo 103 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República establece que “todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultura y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia”.

La Dirección General de Trabajo define el salario mínimo como: la suma mínima que se debe pagar a una persona por el trabajo realizado dentro de un lapso determinado, bajo cualquier forma que sea calculado y éste no puede ser disminuido en relación laboral, en cual está garantizado por la ley para cubrir las necesidades mínimas del trabajador y su familia.

El salario mínimo de acuerdo al Artículo 103 segundo párrafo del Decreto 1441 Código de Trabajo, establece que: “Dicho salario se debe fijar periódicamente conforme se determina en este capítulo, y atendiendo las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y a las posibilidades, patronales en cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola.

Esa fijación debe también tomar en cuenta si los salarios se pagan por unidad de tiempo, por unidad de obra o por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono y ha de hacerse adoptando las medidas necesarias para que no salgan perjudicados los trabajadores que ganan por pieza, tarea, precio alzado o a destajo.

El salario no es dado al azar, para establecerlo deben concurrir elementos necesarios.



En el 2011 el pago del salario mínimo que se debió pagar por las actividades no agrícolas, según el Acuerdo Gubernativo número 388-2010, Artículo 2, establece: "Para las actividades no agrícolas se fija el salario mínimo de **SESENTA Y TRES QUETZALES CON SETENTA CENTAVOS (Q. 63.60) DIARIOS**, equivalente a **SIETE QUETZALES CON NUEVE MIL SEISCIENTOS VEINTICINCO MILESIMAS DE QUETZAL (Q. 7.9625) POR HORA** por una jornada ordinaria diaria de trabajo o lo proporcional a la jornada mixta o nocturna, a partir del 1 de enero del año 2,011".

En el año 2012, el salario mínimo se encuentra establecido en el Acuerdo Gubernativo Número 520-2011, de fecha 28 de diciembre del 2011.-

En donde en el Artículo 2. indica que: "el salario mínimo que deberá de pagarse por las actividades no agrícolas es de **SESENTA Y OCHO QUETZALEZ EXACTOS**, diarios, cantidad que en ningún momento se a considerado pagar como salario mínimo a los maestros que trabajan en el sector privado".

El salario debe de fijarse de acuerdo a la jornada que las personas laboran, estableciendo tanto la jornada ordinaria como la extraordinaria, tomando en cuenta también el costo de vida, de la canasta básica y el clima entre otros elementos.

2.7 Jornada de trabajo

La jornada de trabajo es el tiempo que el trabajador se desempeña efectivamente al servicio del empleador, tomando en consideración el tiempo efectivo de trabajo es todo aquel que el trabajador pasa efectivamente a las órdenes del empleador.

Al respecto Alonso Olea, citado por el Franco López, señala "que por jornada de trabajo se enviden el tiempo que cada día se dedica por el trabajador a la ejecución del trabajo"²⁶

Por otro lado y de acuerdo a la dependencia que el trabajador guarda hacia el empleador, encontramos que por jornada de trabajo se entiende todo el tiempo en que el trabajador está a disposición del empleador en el lugar de trabajo.

Es el criterio que siguió el Acuerdo suscrito entre el Estado y los empleadores en la ciudad de Londres en 1926 y que tenía por objeto ampliar los términos del Convenio de la OIT.²⁷

En los establecimientos educativos privados las jornadas de trabajo se rigen de acuerdo a las resoluciones emitidas por la Dirección Departamental de Educación competente o el Ministerio de Educación, de acuerdo a la solicitud que se ha presentado en el expediente de creación del Centro Educativo, en las que se enumeran:

²⁶ Franco López, Cesar Landelino, **Ob. Cit**, Pág. 365.

²⁷ **Ibid.** pág. 366



1. Jornada Matutina; se computa desde las 7:30 hasta las 12:30 horas de lunes a viernes.

2. Jornada Vespertina; se establece desde las 13:00 horas hasta las 18:00 horas.

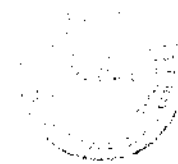
3. Jornada Nocturna; desde las 18:00 horas hasta las 22:00 o 23:00 horas, según lo establecido en la resolución o acuerdo que fundamente el nivel de educación ha impartir.

4. Jornada Doble, se tendrá de las 8:00 a las 12:00 horas y desde las 14:00 a las 16:00 horas.

Estas jornadas se encuentran plenamente establecidas en el Acuerdo Ministerial Número 927.

5. Jornada Plan Fin de Semana; se establece en sábado y domingo, tanto en jornada matutina como en vespertina.

6. Jornada Intermedia; se establece como tal aquella que utiliza parte de la jornada vespertina y parte de la jornada nocturna, en la legislación laboral se consideraría una jornada mixta.



CAPÍTULO III

3. Derechos y obligaciones de los sujetos en la relación laboral.

Cada uno de los sujetos que se encuentra relacionados laboralmente en este caso como patrono y trabajador deben de respetar los límites que la misma ley establece.

Cada individuo por la calidad que posee en la relación tiene sus propios derechos y sus propias obligaciones.

3.1 Obligaciones de los docentes como educadores.

Como fue analizado anteriormente la legislación actual carece de regulación en cuanto al servicio que prestan los maestro-docentes en los establecimiento privados, sin embargo; se encuentra una pequeña reseña de las obligaciones de los Educadores en la Ley de Educación Nacional, en el Artículo 36, en donde indica que: "Son obligaciones de los educadores que participan en el proceso educativo, las siguientes:

- a) Ser orientador para la educación con base en el proceso histórico social y cultural de Guatemala;
- b) Respetar y fomentar el respeto para su comunidad entorno a los valores éticos y morales de esta última;
- c) Participar activamente en el proceso educativo;
- d) Actualizar los contenidos de las materias que enseña y la metodología educativa;



- e) Conocer su entorno ecológico, la realidad económica, histórica, social, política, y cultural guatemalteca, para lograr congruencia entre el proceso de enseñanza-aprendizaje en las necesidades del desarrollo nacional;
- f) Elaborar una periódica y eficiente planificación de su trabajo;
- g) Participar en las actividades de actualización y capacitación pedagógica;
- h) Cumplir con los calendarios y horarios de trabajo docente;
- i) Colaborar en la organización y realización de actividades educativas y culturales de la comunidad en general;
- j) Promover en el educando el conocimiento de la Constitución Política de la República de Guatemala la declaración de los Derechos Humanos y la Convención Universal de los Derechos del Niño;
- k) Integrar comisiones internas en su establecimiento;
- l) Propiciar en la conciencia de los educandos y la propia, una actitud favorable a las transformaciones y la crítica en el procedo educativo;
- m) Propiciar una conciencia cívica nacionalista en los educandos”.

Además de estas atribuciones los patronos de los establecimientos educativos privados, se encargan de aumentar la carga a cambio de salarios y condiciones no aptas e insignificantes para la dignificación del magisterio, mismas que se harán notar en el apartado respectivo del presente trabajo, teniendo como obligación impuesta por los mismos a comprar utensilios e insumos de uso común para el ejercicio de su profesión dentro del establecimiento, no dando libertad de búsqueda en la oferta opcional, contribuyendo al detrimento que sufre su escasa economía.



3.2 Derechos de los educadores, Ley de Educación Nacional,

Artículo 41. "Son derechos de los educadores;

- a) Ejercer la libertad de enseñanza y criterio docente;
- b) Participar en las decisiones relacionadas con el proceso educativo dentro y fuera del establecimiento;
- c) Organizarse libremente en asociaciones para el pleno ejercicio de sus derechos individuales y colectivos y para el estudio, mejoramiento y protección de sus intereses económicos y sociales;
- d) Mantenerse en el goce y disfrute de los derechos establecidos en el Decreto Legislativo 1,485 Ley de Dignificación y Catalogación del Magisterio Nacional, en las leyes laborales del país, Constitución Política de la República de Guatemala y convenios internacionales;
- e) Optar a cargos dentro del sistema educativo que mejoren su posición profesional, social y económica de acuerdo a sus méritos,
- f) Participar en actividades de recreación, culturales, sociales y deportivas,
- g) Gozar de beneficios económicos sociales, implementados por el Estado,
- h) Optar a becas para su superación profesional;
- i) Ser estimulados en sus investigaciones y producciones literarias;
- j) Participar activamente por medio de organizaciones, en el estudio, discusión y aprobación de planes, programas y proyectos educativos;
- k) Participar en la planificación y desarrollo del proceso de alfabetización;
- l) Ser implementados de material didáctico;




- m) Gozar de inamovilidad en su cargo de acuerdo a lo establecido en la Ley de Catalogación y Dignificación del Magisterio;
- n) Ser ubicado oficialmente en el nivel que le corresponde;
- ñ) Apelar ante las autoridades competentes en caso de inconformidad de su evaluación”.

3.3 Obligaciones de los patronos:

Del contrato de trabajo emanan para las partes una variedad de derechos y obligaciones, que exceden el esquema simple de trabajo-salario; es cierto que en esa fórmula se enmarcan las principales obligaciones, pero el fenómeno laboral es tan extenso y rico en cuanto a la interacción humana, que se asimila a la relación de otros presupuestos y obligaciones. No todos son de contenido económico ni tampoco son factibles de mensurar y/o fiscalizar; ello no afecta su validez y vigencia.

Entre el empleador y el trabajador existe un vínculo de carácter jurídico. En virtud del mismo, las partes adquieren derechos y se imponen obligaciones.

Los derechos derivados del contrato pueden exigirse, pero también deben observarse las obligaciones que aquel impone, si bien el acto de contratación es libre, una vez entablado el vínculo jurídico, las partes deben atenerse a sus lineamientos. Se hace necesario recalcar que los encargados del manejo de personal, deben conocer detalladamente estas obligaciones y derechos.



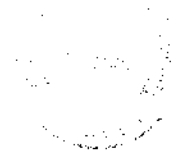
Si a todo derecho corresponde una obligación y viceversa, en la medida que sean más los derechos de los trabajadores, proporcionalmente mayores deben ser los derechos de los trabajadores, proporcionalmente deben ser sus obligaciones frente al empleador. La visión parcializada bastante extendida por cierto, de que el derecho laboral está constituido sólo para dar derechos a los trabajadores, no ha hecho más que distorsionar el panorama que en su esencia es jurídico, dando pábulo a que los trabajadores cada vez exijan derechos ignorando lo relativo a las obligaciones correlativas.

Esa insistencia, si bien congruente con los inicios de esta disciplina puede crear un efecto contraproducente, fomentando el desempeño y opacando la armonía en el marco social, contrario a los fines que se propone.

El derecho laboral otorga derechos a los trabajadores, pero no está creado únicamente para brindarles derechos, de la misma forma establece responsabilidades o prohibiciones a las cuales deben de sujetarse los trabajadores buscando un efectivo equilibrio entre el obrero y el capital.

“Por otra parte, el análisis de las respectivas obligaciones y deberes tienen importancia para definir los alcances de la relación laboral y en cuanto a determinar si el incumplimiento de las respectivas obligaciones afecta o no el vínculo contractual entre las partes”.²⁸

²⁸ Fernández Molina, Luis, **Derecho laboral guatemalteco**, Pág. 120



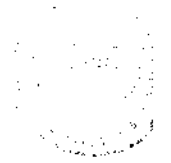
Es necesario entonces analizar las obligaciones patronales desde distintos puntos, entre los que se detallan;

1) Obligaciones del empleador por su contenido.

Respecto a esta clasificación el licenciado Fernández Molina escribe: Algunos tratadistas distinguen entre deberes éticos y deberes económicos o patrimoniales. A los deberes éticos se les llama también deberes personales o no económicos, ya que no son valuables en dinero, aunque si tiene repercusiones económicas. Los deberes económicos se centran en la figura del salario y de las demás presentaciones de tipo económico

2) Obligaciones no patrimoniales o éticas: Si bien no están claramente definidas en la doctrina, pueden comprenderse dentro de ellas:

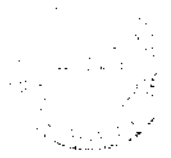
a) Deber de respeto a la divinidad del trabajador: El trabajador como persona que es, tiene derecho a que se le respete como tal, pues el hecho de que preste sus servicios y se someta a determinados lineamientos del patrono, no implica una disminución de sus derechos intrínsecos como persona. La subordinación debe entenderse únicamente dentro del contexto del compromiso laboral, no más allá de él; siempre debe tenerse presente que el trabajador es una persona que trabaja para vivir pero vive mientras trabaja. De tal forma que la fuente de trabajo únicamente es un medio no un fin en la vida del trabajador.



Llama la atención que prácticamente todos los pactos colectivos de trabajo se incluye un artículo donde se regula, a groso modo que: el empleador se obliga a respetar la dignidad de todos y cada uno de los trabajadores, para unos una inclusión innecesaria, para otros no. En su forma más primaria, este deber implica que el patrono debe abstenerse del mal trato de palabra o de obra. No solo es un principio básico de las relaciones laborales, sino que de las mismas relaciones interhumanas. Los insultos, la violencia, los actos humillantes, son expresiones que atentan contra esas obligaciones que el empleador tiene. La violación a esta obligación puede dar lugar a sanciones de diferente orden. Estas se ventilan en las consecuencias legales de este capítulo.

b) Deber de higiene y seguridad en el trabajo. Se diversifica en dos direcciones: En sentido de evitar causas que interrumpan súbitamente la capacidad de trabajar; o sea, medidas para evitar accidentes de trabajo. En sentido de evitar las causas que lentamente producen el mismo resultado, como enfermedades profesionales.

c) Deber de ocupación efectiva: El empleador tiene derecho a que el trabajador preste sus servicios; a su vez, al trabajador le asiste un interés a trabajar. El patrono tiene el deber de ocuparlo efectivamente. Se paga un salario a cambio de un servicio, actividad y u obra. No puede desvirtuarse la especie misma de esta contratación. La bilateralidad de las prestaciones debe manifestarse a lo largo de toda su vigencia. El hecho de que el empleador pague el salario, no es motivo suficiente para mantenerlo desocupado, el trabajador debe perfeccionar su arte u oficio mediante la ejecución del mismo. Esta obligación se marca más en determinadas actividades.



d) Deberes administrativos: El empleador debe cumplir las formalidades que la ley prescribe, por lo general, en beneficio del trabajador. Entre ellas, la suscripción y registro del Contrato de Trabajo, entre otras.

e) Deberes adicionales: Formación, capacitación, preferencia. La motivación y promoción de los empleados, son, en los últimos años, objeto de estudio por parte de los especialistas en la administración de personal e ingeniería industrial, estudios que se implementan bajo la convicción de que un trabajador realizado en su puesto de trabajo, desarrolla mejor sus actividades.

2) Obligaciones patrimoniales:

Los deberes primordiales comprenden el pago efectivo en moneda o en especie, de las cantidades que, conforme el contrato laboral corresponde al trabajador. Entre ellos destaca el pago del salario en cualquiera de sus formas (comisión, bonificación), de las horas extraordinarias, de los salarios diferidos (aguinaldo y bono catorce), de las indemnizaciones, en su caso.

Consideración especial merecen las vacaciones, que comprenden una presentación no dineraria, pero que incluye el salario en esos días en que se descansa.



3) Por su Origen:

a) Obligaciones legales; se derivan directamente de la ley entre las partes. Las primeras contienen, por lo general garantías mínimas, tales como el salario mínimo, el período mínimo de vacaciones, el aguinaldo y Bono 14, los asuetos, el bono-incentivo, etc.; o máximas como el caso de las jornadas diurnas o semanales de trabajo.

Las contractuales son producto de una negociación particular patrono-trabajador y son el contenido del contrato de trabajo.

Por el principio evolutivo del Derecho Laboral, las condiciones del contrato, que reglan las obligaciones, cambian constantemente en beneficio del trabajador; también pueden emanar de acuerdos colectivos, pactos o convenios, en los que se obtienen mejoras. Estas ventajas contractuales se convierten en legales debido al principio de los derechos adquiridos de los trabajadores, plasmado en la Constitución (Artículo 106)²⁹

3.4 Obligaciones de los trabajadores.

“Las obligaciones de los trabajadores bien pueden clasificarse en generales o genéricas, y en específicas, refiriéndose en primer caso, a aquellas situaciones que no devienen taxativamente de una norma jurídica, sino de la aplicación de la lógica jurídica o los principios que orientan el derecho del trabajo, y en el segundo caso, a aquellas situaciones que si están expresamente contempladas en la ley”.³⁰

²⁹ **Ibid**, pág. 125

³⁰ Echeverría Morataya, Rolando, **Derecho del trabajo I**, Pág. 113



Fernández Molina, en su obra Derecho Laboral Guatemalteco; indica que al igual que con las obligaciones del empleador, en las del trabajador podemos distinguir también obligaciones patrimoniales y éticas.

La principal obligación patrimonial del trabajador es la de prestar su servicio con diligencia y conforme a lo convenido con sus empleador.

El empleador paga por ese servicio y en esas condiciones, para el empleador significa una erogación de tipo económico. Si bien a la luz de las nuevas tendencias no se considera al trabajo como una mercancía, no puede negarse el hecho de que dicho trabajo tenga un valor y un precio que se está pagando y se está percibiendo por parte del trabajador.

Dentro de las obligaciones no patrimoniales, encontráramos un deber de lealtad e identificación que se debe a quien proporciona.

3.5 Prohibiciones de los trabajadores y patronos

Las prohibiciones establecidas por ley a los trabajadores, tratan de evitar que estos se conduzcan inadecuadamente dentro del trabajo, previendo que éstos puedan asumir actitudes que produzcan desorden en la empresa. En ese sentido el fin de las prohibiciones establecidas en el Artículo 64 del Código de Trabajo son la paz y el orden laboral.



Siendo para cada sujeto las siguientes:

1) Prohibiciones legales de los trabajadores:

a) Abandonar el trabajo en horas de labor sin causa justificada o sin licencia del patrono o de sus jefes inmediatos;

b) Hacer durante el trabajo o dentro del establecimiento, propaganda política o contraria a las instituciones democráticas creadas por la constitución, o ejecutar cualquier acto que signifique coacción de la libertad de conciencia que la misma establece;

c) Trabajar en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga;

d) Usar los útiles o herramientas suministrados por el patrono para objeto distinto de aquel a que estén normalmente destinados;

e) Portar armas de cualquier clase durante las horas de labor o dentro del establecimiento, excepto en los casos especiales autorizados debidamente por las leyes, o cuando se trate de instrumentos cortantes, o punzo cortantes, que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo, y

f) La ejecución de hechos o la violación de normas de trabajo, que constituyan actos manifiestos de sabotaje contra la producción normal de la empresa. Este mismo artículo indica la forma como deben sancionarse las infracciones a estos mandatos, siendo las instituciones especializadas las únicas con facultad para aplicarlas, llámeseles Ministerio de Trabajo, a través de la Inspección o los órganos jurisdiccionales.



La infracción de estas prohibiciones deben sancionarse, para los efectos del presente Código, únicamente en la forma prevista por el Artículo 77, inciso h) o, en su caso por los Artículo 168, párrafo segundo y 181, inciso d) ³¹

En ninguna de las prohibiciones se pudo apreciar que los trabajadores educativos cedieran derechos o garantías mínimas laborales, por lo que como entres trabajadores que contribuyen con el crecimiento nacional de una forma muy especial, deben de ser respetados sus derechos procurando la dignificación de la profesión.

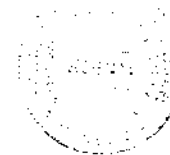
2) Prohibiciones jurídicas laborales para los patronos.

Artículo 62 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República.

“Se prohíbe a los patronos:

- a) Inducir o exigir a sus trabajadores que compren artículos de consumo a determinados establecimiento o personas;
- b) Exigir o aceptar dinero u otra forma de compensación de los trabajadores como gratificación para que se admita en el trabajo o por cualquiera otra concesión o privilegio que e relacione con las condiciones de trabajo en general;
- c) Obligar o intentar obligar a los trabajadores cualquiera que sea el medio que se adopte, a retirarse de los sindicatos o grupos legales a que pertenezcan o a ingresas a unos o a otros;
- d) Influir en sus decisiones políticas o convicción religiosa;

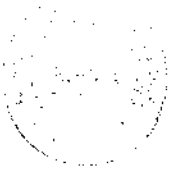
³¹ *Ibíd*, pág. 114



- e) Retener por su sólo voluntad las herramientas objetos del trabajador sea como garantía o a título de indemnización o de cualquier otro no traslativo de propiedad;
- f) Hacer o autorizar colectas obligatorias entre sus trabajadores, salvo que se trate de las impuestas por la ley;
- g) Dirigir o permitir que se dirijan los trabajadores en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga; y
- h) Ejecutar cualquier otro acto que restrinja los derechos que el trabajador tiene conforme la ley”.

El último inciso transcrito da el fundamento más amplio para analizar los vejámenes que sufren los trabajadores de la educación privada.

Por el hecho de citar algunas infracciones: pago de salarios por debajo del mínimo, no están cubiertos por el seguro social, son obligados a trabajar fuera de horario sin reconocer horas extraordinarias de trabajo, no se les proporcionan insumos para la realización de su trabajo, no tienen derecho a gozar de la media hora de descanso contemplada en el Artículo 118 del Código de Trabajo, si se analiza la jornada que aunque no sea de ocho horas diarias, se debe de entender que también tienen derecho por estar superada la garantía mínima y por establecido un derecho adquirido. Con respecto a lo último considerado en párrafo anterior esta condición se da cuando los estudiantes gozan de su período de recreo o receso y los docentes, maestros o profesores deben de cuidar a los mismos, sin poder dedicarse a la refacción o al descanso, que es de beneficio para la misma actividad educativa.





CAPÍTULO IV

4. Inspección General de Trabajo

“Es el organismo administrativo que, dependiente de la autoridad de aplicación, tiene a su cargo la fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y la imposición de sanciones para casos de infracción de ella. Llámese también policía del trabajo”.³²

“Servicio oficial administrativo encargado de velar por el cabal cumplimiento y proponer las mejoras de las leyes y reglamentos laborales, con la finalidad de prestaciones más seguras, higiénicas, estables, adecuadas a los deberes y derechos recíprocos de las partes y ajustadas al interés público de la producción y del equilibrio social”.³³


“Tal inspección se designa también, aunque con menor arraigo en la regulación positiva, fiscalización del trabajo, que posee igualmente el sentido de vigilancia revisión, cuidado”.³⁴

Su regulación legal y fundamento se encuentra contenido en el Código de Trabajo, Decreto Número 1441, Artículo 278 del Decreto 1441 (Reformado por el Artículo 2 del Decreto número 1486 del Congreso de la República), en éste artículo se establece sus atribuciones principales que van en beneficio de la clase trabajadora al ser una institución que debe velar por la aplicación de las normas de trabajo.

³² Ossorio, Manuel, **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**, pág. 523

³³ Cabanellas de Torres, **Ob. Cit.**, 4t. pág. 486

³⁴ **Ibid.**

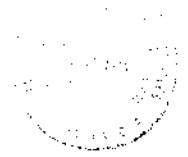


“La Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, deben velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentarios que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro”.

Los arreglos directos y conciliatorios que se suscriban ante los inspectores de trabajo o trabajadores sociales, una vez aprobados por el inspector general de trabajo o por el subinspector general de trabajo, tienen carácter de título ejecutivo.

En los asuntos que se tramiten ante las autoridades administrativas de trabajo, los interesados no necesitan la intervención de abogado, pero si se hicieren asesorar, únicamente los abogados y dirigentes sindicales sólo podrán asesorar a los miembros de sus respectivos sindicatos a que pertenezcan, circunstancia que acreditarán ante la dependencia respectiva y exclusivamente en asuntos cuya cuantía no exceda de trescientos quetzales.

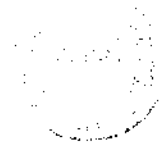
Las disposiciones contenidas en el Artículo 323 del Código de Trabajo rigen, también, para el caso de que los interesados se hagan representar en sus gestiones ante las autoridades administrativas de trabajo, pero la circunstancia de que miembros del personal de una empresa comparezcan a gestionar por ésta, se debe considerar como gestión directa del respectivo patrono. Se manifiesta en este apartado el principio de sencillez, dando la oportunidad de abstenerse del auxilio profesional.



Artículo 279, Decreto 1441, Congreso de la República. “La Inspección General de Trabajo tiene carácter de Asesoría Técnica del Ministerio respectivo y, a este efecto debe evacuar todas las consultas que le hagan las demás dependencias de aquél, los patronos o los trabajadores, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia”.

La Inspección debe publicar en el órgano oficial del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, o en su defecto, en alguno de los diarios de mayor circulación en toda la República, las consultas que evacue o cualesquiera resoluciones que dicten las autoridades de Trabajo y Previsión Social, siempre que así lo juzgue convenientemente para que sirvan de guía u orientación en las materias respectivas.

Artículo 280 Decreto 1441, Congreso de la República (Modificado por el Artículo 18 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República), establece: La Inspección General de Trabajo debe ser tenida como parte de todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que siguen trabajadores menores de edad o trabajadores cuya relación de trabajo haya terminado sin el pago procedente de indemnización, prestaciones y salarios, caídos; o cuando se trate de acciones para proteger la maternidad de las trabajadoras. Se materializa de esta forma la función asesora de esta institución, haciendo efectiva también la función conciliadora al conocer de primera mano los conflictos que se someten a su consideración.



Además dentro de su función de velar por la estricta observancia de las leyes y reglamentos de trabajo y previsión social, está obligada a promover o realizar la substanciación y finalización de los procedimientos por faltas de trabajo que denuncien los inspectores de trabajo y trabajadores sociales y, procurar la aplicación de las sanciones correspondientes a los infractores.

Analizado el andamiaje jurídico que da vida a esta institución se procede a puntualizar las características de este órgano; siendo las siguientes:

- a) Es un ente conciliatorio; Se dice que es un ente conciliatorio porque es la encargada de resolver conflictos que surjan entre trabajadores y patronos antes del litigio para evitar llegar a órganos jurisdiccionales.³⁵
- b) Es un ente fiscalizador; La inspección General del Trabajo es la encargada de asegurar la aplicación de las leyes, convenios y reglamentos sobre protección de trabajadores.³⁶
- c) Es un ente asesor; Torres Sontay, cita el manual de organización de la administración pública, e indica que: "la Inspección General de trabajo tiene carácter de asesoría técnica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social para lo cual debe evacuar todas las consultas que le hagan las demás dependencias del Ministerio respectivo, además la encargada de "(...) asesorar a los patronos y trabajadores sobre el cumplimiento de las disposiciones legales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo"

³⁵ Torres Sontay, Norma Lilian, **Ob. Cit.** pág. 2,

³⁶ **Ibid.**



4.1. Organización de la Inspección General de Trabajo

La Inspección General de Trabajo se integra por un inspector general de trabajo como autoridad superior delegada por despacho ministerial en las funciones de inspección de asuntos laborales, es el responsable de cumplir y velar porque se cumplan las funciones que le acredita el Artículo 278 del código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República, leyes, acuerdos y reglamentos de previsión social.

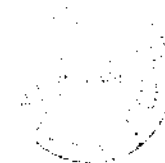
Se integra además con los subinspectores generales de trabajo quienes mantienen la jerarquía después del inspector general, a quien representa o constituyen por ausencia de éste y a quien apoyan en las actividades de coordinación y gerencia de funciones. Dentro de la Inspección General de Trabajo también se encuentra la Secretaria de la inspección, que fue creada para la ejecución de las actividades secretariales e información de la Inspección General de Trabajo.

Asimismo se encuentra la sección de dictámenes y opiniones jurídicas en esa materia.

Estas instituciones tienen protocolos internos o reglamentos que fundamentan sus acciones, las cuales no dejan a discreción las acciones que deben de ejecutar.

4.2. Atribuciones de la Inspección General de Trabajo.

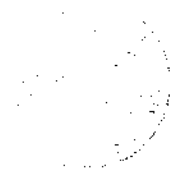
De acuerdo al acuerdo Gubernativo 242-2003 en el Artículo 15 regula que "son atribuciones de la Inspección General de Trabajo las siguientes:




- 1) Promover el cumplimiento de las leyes y reglamentos en materia de trabajo, higiene y seguridad, especialmente para los sectores de trabajo vulnerable.;
- 2) Armonizar las relaciones entre trabajadores y empleadores;
- 3) Mantener programas de visitas en materia de higiene y seguridad, especialmente en la apertura o traslado de los centros de trabajo, verificando si se esta cumpliendo con el reglamento interior de trabajo;
- 4) Evacuar todas las consultas que le formulen las dependencias del Ministerio, los empleadores o trabajadores, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones de su competencia;
- 5) Velar por el cumplimiento de los convenios internacionales de trabajo ratificados por Guatemala;
- 6) Participar en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico, en que figuran trabajadores menores de edad;
- 7) Examinar libros de salarios, planillas o constancias de pago, para verificar si se esta cumpliendo con las disposiciones legales”.

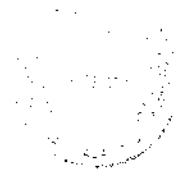
La Inspección General de Trabajo tiene como misión intervenir en todo problema laboral que se presente, ya sea por organizaciones sindicales o por trabajadores en forma individual, así como en algunos casos a requerimiento de los empleados y empleadores; en este sentido la Inspección General de Trabajo interviene:

- 1) Por incumplimiento de pago de salarios;
- 2) Por pago de salarios mínimos o reajuste a los mismos;
- 3) Cancelación de aguinaldo;



- 4) Pago de horas extras;
- 5) Pago de salarios por descansos semanales y días de asueto;
- 6) Concesión y pago de los períodos pre y post-natales;
- 7) Pago o concesión de periodos de lactancia;
- 8) En despido de mujeres en estado de gravidez;
- 9) Despido de directivos sindicales que gocen de inamovilidad, ya sean provisionales o definitiva;
- 10) Por cambio de condiciones de trabajo.;
- 11) Despidos indirectos;
- 12) Cambios de jornadas de trabajo;
- 13) Violaciones a horarios de trabajo;
- 14) Constataciones de calidad de trabajadores activos;
- 15) Notificaciones de denuncias de pactos o convenios colectivos de trabajo;
- 16) Aprueba convenios colectivos y convenios de pago;
- 17) Interviene por violaciones a los pactos colectivos o convenios colectivos; ejecutando su función asesora;
- 18) Constata la situación de trabajadores extranjeros y previene que éstos se ajusten alas leyes laborales;
- 19) Tiene acción a efecto de que se observen en las empresas medidas de higiene y seguridad en el trabajo;
- 20) Revisa las planillas de salario;
- 21) Revisa las planillas de pago del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social;
- 22) Interviene además en concesión por pago y/o goce de vacaciones;

- 
- 23) Interviene por suspensiones de labores aplicadas a trabajadores en forma injustificada;
 - 24) Revisa y aprueba reglamentos internos de trabajo por medio de la sección respectiva;
 - 25) En actas levantadas se interrumpen prescripciones a efecto de que los derechos de los trabajadores no sean conculcados;
 - 26) Observa y previene porcentajes de trabajadores extranjeros y guatemaltecos que laboran en las empresas;
 - 27) Practica inspecciones de oficio con el objeto de efectuar una revisión completa de la documentación laboral;
 - 28) Extiende cartas poder;
 - 29) Autoriza permisos para laborar en días de asuetos a empresas de naturaleza muy especial y de índole continua;
 - 30) Autoriza permisos para que menores de catorce años puedan trabajar en empresas que no sean insalubres o peligrosas y que no se expendan bebidas alcohólicas o se labore en centros de prostitución;
 - 31) En los casos de contrato de aprendizaje, a efecto de establecer las condiciones en que trabaja el aprendiz, si el lugar es sano y el trabajo adecuado a su condición física, moral e intelectual así como si se le cancelan los salarios convenidos gradualmente, según el tiempo de duración del aprendizaje;
 - 32) Asesorar Técnicamente al Ministerio de Trabajo, así como evacuar las consultas que le hagan las dependencias adscritas al mismo Ministerio y los trabajadores o patronos, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales.

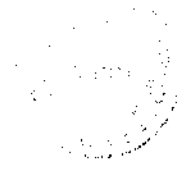


33) La Inspección General de Trabajo, según lo determina el Artículo 227 del Código de Trabajo previene a las organizaciones sindicales subsanar las omisiones que incurren los sindicatos ya sea cuando lleguen a un número inferior de asociados, cuando el número de miembros directivos exceda de nueve o sea inferior a tres; y los casos previstos en los Artículos 223 y 225 del mismo Código, en cuyo caso se concede un término improrrogable de quince días para que se ajusten a derecho; se manifiesta de esta forma la función fiscalizadora;

34) Interviene la Inspección General de Trabajo en todos aquellos casos donde se promueve huelga o paros ilegales;

35) De conformidad con el Artículo 73 del Código de Trabajo la Inspección General de Trabajo tiene la facultad de determinar si las suspensiones colectivas parciales o totales son justificadas o injustificadas, resolviendo lo procedente;

36) En el Código de Trabajo se señalan obligaciones y facultades para los inspectores de trabajo en el Artículo 281 que al encontrar violaciones a las leyes labores o sus reglamentos debidamente comprobadas, el Inspector de Trabajo levantará acta y prevendrá al patrono o representante legal de la empresa infractora, para que dentro de un plazo determinado que el inspector fije, éste se ajuste a derecho. Vencido dicho plazo levantará nueva acta haciendo constar que se cumplió o no; en este último caso procederá a hacer la denuncia ante los tribunales respectivos la imposición de la sanción correspondiente, y en los casos que no ameriten prevención, hará la denuncia de inmediato;



37) De conformidad con los Artículo 375 y 376 del Código de Trabajo, los comités ad hoc o trabajadores colegiados tiene la obligación de informar a la Inspección General de Trabajo, dentro de los cinco días siguientes a su nombramiento o elección de su constitución, debiendo ésta resolver lo procedente para los efectos de ser tenidos los electos como representantes de los trabajadores, para la suscripción de convenios colectivos.

Atribuciones de los Inspectores de Trabajo, de acuerdo al Artículo 281, del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República.

Los inspectores de trabajo y los trabajadores sociales, que acrediten debidamente su identidad, son autoridades que tienen las obligaciones y facultades establecidas para resguardar los derechos de los trabajadores o restablecer aquellos que hubieren sido violados, obligaciones que se expresan a continuación:

a) Pueden visitar los lugares de trabajo cualquiera que sea su naturaleza, en distintas horas del día y aun de la noche, si el trabajo se ejecuta durante ésta, con el exclusivo objeto de velar por lo que expresa el Artículo 278;

b) Pueden examinar libros de salario, de planillas o constancias de pago, siempre que se refieran a relaciones obrero-patronales. En el caso de los libros de contabilidad podrán revisarse previa autorización del tribunal competente de Trabajo y Previsión Social;



c) Siempre que encuentren resistencia injustificada deben dar cuenta de lo sucedido al Tribunal de Trabajo y Previsión Social que corresponda, y en casos especiales, en los que acción deba ser inmediata, pueden requerir, bajo su responsabilidad, el auxilio de las autoridades o agentes de policía, con el único fin de que no se les impida o no se les creen dificultades en el cumplimiento de sus deberes. En estos casos están obligados a levantar acta circunstanciada, que firmarán las autoridades o agentes que intervengan;

d) Puede examinar las condiciones higiénicas de los lugares de trabajos y las de seguridad personal que éstos ofrezcan a los trabajadores y, muy particularmente, deben velar porque se acaten todas las disposiciones en vigor sobre previsión de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, en caso de que no sean atendidas sus observaciones, pudiendo en caso de un peligro inminente para la salud o la seguridad de los trabajadores ordenar la opción de medidas de aplicación inmediata;

e) Deben intervenir en todas las dificultades y conflictos de trabajo de que tengan noticias, sea que se presenten entre patronos y trabajadores, sólo entre aquellos o sólo entre éstos, a fin de prevenir su desarrollo o lograr su conciliación extrajudicial, si ya se han suscitado; asimismo, podrán interrogar al personal de la empresa sin la presencia del patrono ni de testigo sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de de las disposiciones legales;



f) Pueden tomar o sacar muestras de sustancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, con el propósito de ordenar su análisis, siempre que se notifique al patrono o a su representante que las sustancias o materiales han sido tomados con el propósito de comprobar la estricta observancia de las disposiciones contenidas en el presente Código, sus reglamentos o demás leyes de Trabajo y Previsión Social;


g) Deben exigir la colocación de los avisos que indiquen las disposiciones legales;

h) Deben colaborar en todo momento con las autoridades de trabajo;

i) Gozan de franquicia telegráfica, telefónica y postal, cuando tengan que comunicarse en casos urgentes y en asuntos propios de su cargo, con sus superiores, con las autoridades de policía o con los tribunales de Trabajo y Previsión Social;

j) Las actas que levanten, tienen plena validez en tanto no se demuestre en forma evidente su inexactitud, falsedad o parcialidad;

k) Siempre que divulguen los datos que obtengan con motivo de sus inspecciones o visitas; que revelen secretos industriales o comerciales de que tengan conocimiento en razón de su cometido; que asienten hechos falsos en las actas que levantan o en los informes que rindan; que acepten dádivas de los patronos o de los trabajadores o de los sindicatos; que se extralimiten en el desempeño de sus funciones o que en alguna otra forma violen gravemente los deberes de su cargo, deben ser destituidos.



En lo relativo a la divulgación de los datos que obtengan con motivo de sus inspectores o visitar y de los secretos industriales o comerciales de que tengan conocimiento, la prohibición a que se refiere el párrafo anterior subsiste aún después de haber dejado el servicio;

l) Siempre que comprueben violaciones a las leyes laborales o a sus reglamentos, el Inspector de Trabajo o Trabajador Social levantará acta y prevendrá al patrono o representante legal de la empresa infractora para que dentro de un plazo que él fije, se ajuste a derecho. Vencido el plazo otorgado sin haberse cumplido la prevención levantará acta dando audiencia al infractor para que se manifieste y haciendo constar que no se cumplió, promoviendo la acción administrativa establecida en este Código. En los casos que no amerite prevención harán la denuncia de inmediato; sin embargo, el infractor podrá acreditar que ha cumplido con su obligación antes de la imposición de la sanción administrativa respectiva, caso en el cual se podrá imponer la sanción administrativa más baja, a criterio de la Inspección General de Trabajo,

m) Para el cumplimiento de sus funciones los inspectores de trabajo y los trabajadores sociales pueden citar a sus oficinas a empleadores y trabajadores y estos están obligados a asistir, siempre que en la citación respectiva conste expresamente el objeto de la diligencia. La inasistencia a una de estas citaciones constituye violación de las leyes laborales y será sancionada por la Inspección General de Trabajo como lo establece el inciso g) del Artículo 272 de este Código.

De lo anterior se puede inferir que los inspectores de trabajo tienen actuaciones y obligaciones previas a realizar una Inspección de trabajo.

Según el Protocolo de Buenas Prácticas de la Inspección General de Trabajo, de Guatemala, para la ejecución de una inspección que el personal que le lleve a cabo disponga de un instrumento que le guíe en los pasos a seguir, y guíe de esta forma complemente sus conocimientos y experiencia, permitiéndole obtener conclusiones veraces y objetivas del proceso de inspección.

1) La realización de una inspección de trabajo puede generarse por distintas causas:

La primera de ellas responde a una programación previa, conforme a un plan y se le denomina Inspección de oficio.

La segunda causa, se origina en una denuncia presentada por una o más personas, que genera, una vez resuelto que el Asunto es competencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, una inspección de un centro de trabajo; a ésta se le denomina Inspección de Parte.

En este caso, se concurrirá con las personas denunciadas en la fecha que se notifique a las mismas o bien se solicitará su presencia. También una inspección puede estar generada por el motivo de una denuncia anónima. En ese caso, se concurrirá a la empresa a verificar los extremos de la denuncia, haciéndose saber a trabajadores y empleadores sobre la presencia del inspector de trabajo. Esta inspección es el inicio del procedimiento administrativo.



Las inspecciones de oficio también pueden originarse con motivo de la decisión de comprobar una cuestión puntual, como puede ser verificar el pago del Aguinaldo y la Bonificación anual para los trabajadores del Sector Privado y Público, en los periodos estipulados para el cumplimiento de esa obligación de conformidad con las leyes vigentes o cuando se introduce una modificación al salario mínimo, a pagar en una determinada actividad, y se resuelve verificar si se está cumpliendo con el pago dispuesto por la ley.

En cualquiera de los casos y una vez que el inspector (a) de trabajo recibe el expediente, seguidamente deberá verificar en el sistema y/o libro de control si efectivamente fue asignado a su nombre para poder actuar dentro del mismo.

A partir de ese momento, será necesario tener presente los aspectos que se numeran a continuación:

- 1) El inspector (a) de trabajo: Firma de recibido, dejando constancia de la adjudicación del expediente y registra en el libro de control personal, comentando los formularios que se requieren.
- 2) El inspector (a) de trabajo: Tiene que conocer sus funciones y responsabilidades en relación con la inspección a realizar, así como los requisitos y criterios de evaluación a aplicar.
- 3) Seguidamente, estudiará el caso fundamentándose en la ley, es decir, debe determinar la legislación aplicable a realizar, así como los requisitos y criterios de evaluación a aplicar.



- 4) En el caso de tratarse de una inspección de parte, debe hacer énfasis en el motivo de la denuncia.
- 5) Si se trata de una inspección para verificar el cumplimiento de una cuestión puntual (pago de aguinaldo), debe hacer énfasis en lo denunciado.
- 6) Finalmente, de tratarse de una inspección programada, debe considerar todos los aspectos a verificar en la preparación previa a la inspección. Entre otras.

4.3 Incumplimiento de atribuciones

De acuerdo el ensayo presentado por la Pastoral de la Tierra Inter Diocesana de la Provincia Eclesiástica de los Altos, redactado por Procopio, Escobedo y Dulitzky, la debilidad de la Inspección General de Trabajo al proteger los derechos de los trabajadores radica en los siguientes postulados:

a) La Inspección General de Trabajo supervisa a empleadores, trabajadores, y sindicatos en su cumplimiento de la legislación laboral y usualmente es la primera institución estatal en intervenir en ocasión de una supuesta violación u otras disputas, los despidos y otros asuntos pertinentes a los derechos de los trabajadores. Específicamente en cuanto a la libertad de asociación y sindicalización, la Inspección de Trabajo está obligada a investigar despidos de trabajadores que gozan de inamovilidad sea temporal o permanente así como violaciones de convenios colectivos. La Inspección de Trabajo es el primer punto de contacto para los trabajadores que desean plantear quejas sobre malos tratos por parte de los empleadores.



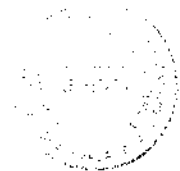
Cuando se reportan violaciones de derechos laborales pueden ofrecer consejo a los trabajadores, recolectar evidencia para procedimientos futuros y urgir a los empleadores para que observen la legislación laboral.

b) A pesar de la importancia de la naturaleza de esta labor, la Inspección de trabajo de Guatemala sufre de serias deficiencias, incluyendo una presencia inadecuada a través del país, niveles inaceptables de corrupción, incompetencia y falta de atención a los derechos de los trabajadores así como una falta de poder coercitivo que impulse su efectividad al proteger a los trabajadores.

c) La presencia desigual de la Inspección de Trabajo a través del país levanta serias preocupaciones en cuanto a su habilidad de proteger los derechos de todos los trabajadores guatemaltecos; el problema es particularmente grave en las áreas rurales donde la presencia de la Inspección muchas veces es inexistente. De acuerdo a Amnistía Internacional el personal de la Inspección de Trabajo ha admitido que las áreas rurales esta abandonas debido a la falta de recurso;

d) El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas ha expresado reservas sobre la falta de cobertura de la Inspección de Trabajo en las áreas rurales (municipios alejados del área metropolitana) establecimiento que se encuentra preocupados por que las inspecciones de trabajo no sean llevadas a cabo regularmente en las áreas rurales;

e) El alto comisionado de Derechos Humanos para las Naciones Unidas ha notado que la falta de recursos ha impactado negativamente la habilidad de la Inspección para proteger los derechos del os trabajadores;



f) Aunque las deficiencias presupuestarias de la Inspección de Trabajo son motivo de preocupación, e indudablemente ha limitado la efectividad de la institución, la Inspección suber de otros problemas institucionales que deben ser atendidos,

g) La Inspección de Trabajo carece de poder – especialmente poder coercitivo para asegurar adecuadamente la protección de los derechos de los trabajadores.

De acuerdo a Amnistía Internacional los Inspectores de Trabajo no pueden obligar el cumplimiento por parte de un empleador. De la misma manera el Centro de Acción Legal en Derechos Humanos (CALDH) informa que la Inspección de Trabajo no tuvo un sistema efectivo para registrar, investigar y ejecutar reclamos y sanciones, por lo tanto no está claro si las multas son pagadas o meramente impuestas.³⁷

La falta de poder coercitivo, la cual limita las capacidades protectoras del sistema de justicia guatemalteco como un todo, aflige a la Inspección de Trabajo de la misma manera. Estas deficiencias estructurales deber ser atendidas en conjunto con las presupuestarias;

h) Finalmente y, tal vez más alarmante, una significativa proporción del personal de la Inspección de Trabajo ha sido acusada e investigada por actos de corrupción, ineptitud y/o falta de voluntad para ejercitar su autoridad para defender los derechos de los trabajadores. De manera contundente, la Defensoría del Trabajador de la Procuraduría de los Derechos Humanos de Guatemala sostiene que:

³⁷ Centro de Acción Legal en Derechos Humanos (CALDH), cited in ICFTU, **Annual Survey of Violations of Trade Union Rights, 2006**, pág. 133.



“Los inspectores de trabajo al no asumir plenamente las facultades que por su cargo les son conferidas, favorecen la impunidad patronal lo que, por ende, le resta credibilidad a la labor de la Inspección y la hace objeto de cuestionamientos relativos a su honestidad.”³⁸

El informe continúa haciendo notar problemas que afecta al Ministerio de Trabajo, del cual es para la Inspección de Trabajo, estableciendo que el Ministerio de Trabajo se han detectado ineficiencia, tráfico de influencias y corrupción.³⁹

Además de estas acusaciones de corrupción numerosos observadores han notado que el personal dentro la Inspección de Trabajo exhibe una falta de competencia y suficiente voluntad para asegurar los derechos de los trabajadores. De acuerdo al Comité Internacional de Expertos en Organizaciones Laborales los Inspectores de Trabajo se rehúsan a proteger a los trabajadores., Los Inspectores basan sus decisiones en un viejo y repudiado Acuerdo Ministerial que les ordena no intervenir en disputas laborales de autoridad local.

El informante continúa diciendo; el país tiene un mal record de inspección de trabajo. De acuerdo a los trabajadores lo Inspectores son más propensos a persuadirlos a renunciar a sus derechos que ha protegerlos, y frecuentemente dan a los empleadores previo aviso de su visita.

³⁸ Defensor el Trabajo, Informe anual 2007, en **Procuraduría de DD.HH**, 2t, pág. 625.

³⁹ Defensor el Trabajo, Informe anual 2007, **Ob. Cit**; pág.626.



El Centro de Acción Legal en Derechos Humanos hace aseveraciones similares acerca de la capacidad de los Inspectores de Trabajo observando que los Inspectores de Trabajo fallan en su deber de actuar como mediadores y conciliadores entre trabajadores y empleadores y algunos Inspectores también son en asuntos de negociación colectiva.

El Centro de Acción Legal en Derechos Humanos va más allá al establecer: Los Inspectores tienen la habilidad legal, otorgada a ellos por el Artículo 281(c) del Código de Trabajo, de requerir el auxilio de las autoridades públicas o la policía en los caso donde la compañía veda la entrada o previenen de otras formas que el Inspector complete su labor. Lamentablemente los inspectores rara vez ejercitan su poder”.

La falta de conocimiento de la legislación laboral aunada a la evidencia que sugiere una falta de voluntad de aplicar vigorosamente dicha legislación cuando es conocida llama a serias dudas sobre la efectividad de la Inspección de Trabajo al defender los derechos de los trabajadores. Cuando se consideran los problemas de corrupción y deficiencias, en el poder coercitivo se hace más aparente que son necesarios serios esfuerzos de forma para crear una respuesta institucional adecuada a las violaciones de los derechos fundamentales de los trabajadores, estos esfuerzos también deben de ser reforzados por las personas que sufren los vejámenes por medio de la denuncia.



4.4 Consecuencias por incumplimiento de atribuciones.

Al realizar un recorrido por las atribuciones que le son conferidas al Ministerio de Trabajo, a través de la Inspección General de Trabajo, por medio de los inspectores o trabajadores sociales, es manifiesto que las consecuencias más próximas por la falta de cumplimiento de las funciones conferidas se encuentran contempladas en cuerpos legales distintos, teniendo éstas infracciones tipicidad dentro de la ley penal. Por lo que se señalan algunos ejemplos:

a) Incumplimiento de deberes: “El funcionario o empleado público que omitiere, rehusare o retardare algún acto propio de función o cargo será sancionado con prisión de uno a tres años”. Este tipo se encuentra regulado en el Artículo 419 del Código Penal, primer párrafo Decreto número 17-73, del Congreso de la República. Tómese en cuenta la responsabilidad que les otorga a los funcionarios y empleados públicos.

b) Resoluciones violatorias a la constitución. “El funcionario o empleado público que dictare resoluciones u órdenes contrarias a disposiciones expresas de la Constitución de la República o a sabiendas, ejecutare las órdenes o resoluciones de esta naturaleza dictadas por otro funcionario, o no ejecutare **las leyes cuyo cumplimiento le incumbiere**, será sancionado con prisión de uno a dos años y multa de doscientos a dos mil quetzales. (El resaltado es propio) Artículo 423 Código Penal guatemalteco”. Es de entender que la Constitución Política de la República de Guatemala, establece que el Estado vela por la realización del bien común.

c) Cohecho pasivo. "El funcionario o empleado público que solicite intencionalmente o acepte, directa o indirectamente cualquier objeto de valor pecuniario y otro beneficio, como favor, dádiva o presente, promesa o ventaja , para su mismo o para otra persona, a cambio de que dicho funcionario o empleador público realice u omita cualquier acto en el ejercicio de sus funciones públicas, será sancionado con prisión de cuatro (4) a diez (10) años, multa de cincuenta mil (Q. 50,000.00) a quinientos mil (Q. 500,000.00) quetzales, de inhabilitación especial por el doble tiempo de la pena que dure la reclusión sin perjuicio de la pena aplicable al delito cometido... Regulado en el Artículo 439 del Código Penal, Decreto Número 17-73, del Congreso de la República.

d) Desobediencia: Figura regulada en el Artículo 414 del cuerpo normativo citado anteriormente, en el que se encuentra regulada la figura que nos interesa de la siguiente forma: Quien desobedeciere abiertamente una orden de un funcionario, autoridad o agente de autoridad, dictada con el ejercicio legítimo de las atribuciones, será sancionado con multa de cinco mil a cincuenta mil quetzales.

e) "El establecimiento privado que contravenga las disposiciones legales o que no cumpla con las recomendaciones que se le hagan por las autoridades competentes, recibirá las sanciones siguientes: Amonestación escrita; multa graduada, según la falta y finalmente la cancelación de la autorización para funcionar. Esta última sanción se acordará después de haber agotado los trámites administrativos", tal y como lo regula el Artículo 81 del Acuerdo Gubernativo M. de E. 13-77, Reglamento de la Ley de Educación Nacional



CAPÍTULO V

5. Análisis Jurídico Doctrinario del incumplimiento del Artículo 62 literales a) y h) del Código de Trabajo, por los patronos de los establecimientos Educativos Privados.

Inciso a) Inducir o exigir a sus trabajadores que compren sus artículos de consumo a determinado establecimiento o personas. Inducir: Instigar, persuadir, provocar o convencer para ejecutar algo, por lo común reprobable, como una falta o un delito. En Términos lógicos, inferir, establecer una ley o principio partiendo de los hechos, efectos consecuencias.⁴⁰

Exigir: Cobrar, percibir, sacar de uno por autoridad pública dinero u otra cosa. Pedir una cosa por, por su naturaleza o circunstancia, algún requisito para que se haga o perfeccione.⁴¹

Requerir, demandar imperiosamente. Necesitar, precisar algún elemento o circunstancia para la perfección de una cosa. Recordar el cumplimiento efectivo, cabal e inmediato de un deber. Pedir a un sin tener derecho, pero con amenaza o empleo de la fuerza.⁴²

⁴⁰ Cabanellas de Torres, Guillermo, **Ob. Cit**, 4t, Pág. 438

⁴¹ Ossorio, Manuel, **Ob. Cit**, Pág. 413

⁴² Cabanellas de Torres, Guillermo, **Ob. Cit**, 3t, Pág. 689



Artículo de consumo: Ningún diccionario consultado posee la definición de esta frase o término, pero el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española en su versión del año dos mil cinco espasa-calpe: lo define como un sinónimo de la mercadería que se comercia.

Por lo que ha nuestro leal saber y entender y según la cotidianeidad del uso del termino, se refiere a todos aquellos artículos que van hacer utilizados de primera mano para la alimentación y sustento de individuo, y el estado que nos merece el estudio.

Se puede considerar artículos de consumo a todos aquellos instrumentos, herramientas, materiales didáctico – pedagógicos que harán efectivo el trabajo del docente, profesor o maestro. Como también aquello que al vestido se refiere, en este sentido uniforme, que usan para laborar dentro de las instituciones.

La norma es analizada desde la interpretación de la misma y entendiendo que por interpretación del derecho del trabajo debe entenderse el buscar o desentrañar el espíritu que el legislador quiso dar a ley. “Esto no impone la posibilidad de dar a la ley un sentido diferente al que verdaderamente posee, sino en realidad consiste en la operación técnica – científica, cuyo propósito es ubicarnos imaginariamente en el pensamiento del legislador para comprender, por qué éste quiso dar el sentido y el espíritu que en su aplicación posee”.⁴³

⁴³ Franco López, Cesar Landelino, **Ob. Cit**, Pág. 85

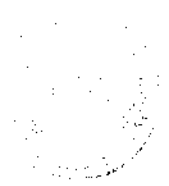
Y tomando en cuenta que el sistema de interpretación del Derecho del Trabajo se integra por la regla de interpretación del indubio pro operario o de la norma más favorable al trabajador, debe traducirse que la interpretación en el Derecho del Trabajo imponga privilegiar para cada caso el interés de los trabajadores sin contravenir el orden público y buscando en aquellos casos en los que exista dualidad de normas en relación a una misma situación, a aplicar la más favorable.

Por lo que esta prohibición debe de tenerse como extensiva a todos aquellos artículos que consuma el docente en su ambiente de trabajo, al procurar el derecho laboral la tutelaridad e integridad del salario que obtiene como efecto del mismo trabajo que realiza, y al obligar el patrono a que sea gastado en determinados lugares (propios del centro educativo) esta realizando acciones en contra del ordenamiento jurídico laboral.

Los principios que protegen el salario se ven mancillados al no entregar al trabajador como consecuencia de descuento por compra integro el salario al cual tiene derecho.

No sólo atenta contra esta norma, sino también contra la obligación que tiene de proveer al trabajador de los insumos necesarios para realizar su actividad laboral, en este caso proporcionar aquellos insumos o artículos que hagan efectiva la labor docente.

Inciso h) Ejecutar cualquier acto que restrinja los derechos que el trabajador tiene conforme la ley.



Se pueden mencionar actos contra los trabajadores por parte de los propietarios de los establecimientos privados que restringen sus derechos:

- a) Jornadas de trabajo superior a las establecidas, en la ley específica. Sin reconocer jornadas extraordinarias de trabajo;
- b) Otorgar atribuciones y responsabilidades extras en el cuidado de estudiantes en las horas de recreación, en cuanto también el docente tiene derecho a ese período. No haciendo efectivo el derecho adquirido de la medida hora de descanso establecida en el artículo 119 del Código de Trabajo, segundo párrafo;
- c) Despachar tienda o librerías internas de los establecimientos durante el periodo de recreo, restringiéndoles el derecho a la alimentación;
- d) Incumplimiento en la cobertura del seguro social, Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, no obstante ser descontado del salario devengado.

5.1 Derechos laborales mínimos para los docentes

Entre los derechos laborales mínimos que posee un docente de acuerdo a la ley laboral vigente podemos mencionar los siguientes:

1. A recibir trato adecuado, a no ser maltratado de obra o de palabra, por parte del patrono. El recibir un trato adecuado es un derecho que está ligado a la moral y las buenas costumbres, y, el presente análisis se pudo identificar la prepotencia de actuar por parte de algunos patronos o dueños de los centros educativos privados.



Este trato resultado debido a que los patronos carecen de principios éticos y morales en el trato de su personal al verlos únicamente como un instrumento de trabajo realizando acciones que van en detrimento de su dignidad como personas que preparan a los niños, jóvenes y adultos que son y serán el presente y futuro de nuestra nación.

2. Recibir oportunamente los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido.

Los propietarios de los Centros Educativos Privados están en la obligación de proporcionar al docentes, maestro o profesor contratado los instrumentos, útiles o materiales que hagan más efectiva la labor de enseñanza, pero en muchos caso, es el trabajador el que costea estos insumos, dejando coartado el fin del trabajo realizado que es la obtención de un sueldo o salario mínimo para invertirlo en pro de el y de su familia. Entonces termina invirtiendo el poco dinero que gana en insumos que sólo beneficiaran al patrono al sustituirle la responsabilidad de proveer lo necesario para el buen desarrollo de la labor docente, de esta forma colabora también al incumplimiento de la norma que es motivo de análisis en el presente trabajo de investigación, por que consiente de forma directa las acciones que vulneran los derechos laborales mínimos.

3. Recibir los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido de buena calidad y que le sean repuestos tan luego como dejen de ser eficientes.



Al proporcionar el patrono útiles, herramientas o materiales carecen de calidad, y no son eternamente perdurables por lo que si estos jefes estuvieran apegados a las normas tanto morales como legales, harían una inversión adecuada y constante en el desarrollo del trabajo de sus trabajadores, pero en el mejor de los casos se provee de un escaso material al principio del ciclo escolar y no se vuelve a dar durante el mismo. Obligando indirectamente a la adquisición con el fruto del salario del propio maestro que se ve en la necesidad de procurarse insumos que le hagan más efectiva su labor docente.

4. Que le sea proporcionado local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles del trabajador.

Los docentes como característica especial deben de utilizar diferentes e infinitos recursos para hacer efectiva la formación y enseñanza.

Estos recursos son procurados por sus propios medios, el ingenio de la forma e insumos que lo hacen posible, como agravante a esta situación es escaso el establecimiento educativo que posee una sala de maestros con compartimientos seguros para resguardar estos utensilios o materiales que tanto benefician a la institución y estos materiales no sólo han sido producidos por el esfuerzo docente sino que también tiene que ser cuidados por ellos.



5. Recibir el pago del salario mínimo y bonificaciones de ley puntual.

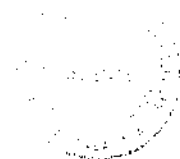
Este postulado o derecho parece una utopía porque es escaso el dueño o patrono de un establecimiento educativo privado que cumple con esta obligación que en viceversa se transforma en un derecho para el trabajador.

Los salarios están muy por debajo del mínimo establecido y no se recibe al vencimiento del mes laborado, sino dentro los primeros cinco o a veces días hábiles inmediatos de haber concluido el mes.

Algunos centros educativos privados, buscan componendas para la retribución del bono catorce y del aguinaldo, este último cuando se paga, y en el mejor de los casos algunos se le va dando por abonos, haciendo inefectivo este incentivo, por lo que algunos maestros de estos centros no cuentan con el bono catorce, mucho menos con el aguinaldo.

6. Gozar de los asuetos, feriados y licencias establecidas en la ley.

Dependiendo de la creencia religiosa que se tenga, no obstante estar establecido en la ley, algunos patronos de estos centros, no brindan el descanso de la feria del lugar, y, para conceder una licencia incluso las ya reguladas, hay que arriesgarse al descuento respectivo, por lo que entonces no se hizo efectivo este derecho. Vulnerando aun más la protección que la ley laboral pretende establecer.



Tómese en cuenta que la naturaleza de todo descanso sea este vacacional o el séptimo día, busca restablecer las energías del trabajador, lo que deja de cumplirse.

En diversas ocasiones, se les obliga a los docentes, maestro o profesores a trabajar en días inhábiles (por ser asuetos o feriados), y no se computan como jornada extraordinaria, no se retribuye económicamente ni con ninguna otra clase de incentivo.

6.1 Licencias con goce de sueldo establecidas en el Código de Trabajo.

a) Cuando ocurriere el fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unida de hecho el trabajador, o de los padres o hijo, tres (3) días.

b) Cuando contrajera matrimonio, cinco (5) días.

c) Por nacimiento de hijo, dos (2) días.

d) Cuando el empleador autorice expresamente otros permisos o licencias y haya indicado que éstos serán también retribuidos.

e) Para responder a citaciones judiciales por el tiempo que tome la comparecencia y siempre que no exceda de medio día dentro de la jurisdicción y un día fuera del departamento de que se trate.

f) Por Desempeño de una función sindical, siempre que ésta se limite a los miembros del comité ejecutivo y no exceda de seis días en el mismo mes calendario, para cada uno de ellos. No obstante lo anterior el patrono deberá conceder licencia sin goce de salario a los miembros del referido comité ejecutivo que así lo soliciten, por el tiempo necesario para atender las atribuciones de su cargo.



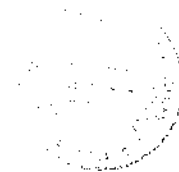
g) en todos los demás casos específicamente previsto en el convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo. Artículo 62 literal ñ) Decreto 1441, Código de Trabajo.

6.2 Descansos semanales y días de asueto.

El Código de Trabajo de Guatemala, regula que todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso remunerado después de cada semana de trabajo. La semana se computará de cinco a seis días según, costumbre en la empresa o centro de trabajo.

El mismo cuerpo legal establece que “son días de asueto con goce de salario para los trabajadores particulares: el 1º. De enero, el jueves, viernes y sábado santos; el 1º. De mayo, el 30 de junio, el 15 de septiembre, el 20 de octubre, el 1º de noviembre, el 24 de diciembre medio días a partir de las 12 horas, y el día de la festividad de la localidad”. Artículos 126 y 127 del Código de Trabajo, Decreto 1441.

En cuanto al Magisterio Nacional, el descanso de jueves, viernes y sábado santo se amplía de acuerdo al Acuerdo Ministerial número 158 de fecha 9 de abril de 1973, el cual transcrito literalmente dice: “Autorizar la suspensión de actividades escolares en todo el país durante los días lunes, martes y miércoles santos, debiendo iniciar sus clases a partir del lunes de la siguiente semana en la forma acostumbrada. Este acuerdo es aplicable por que supera las garantías y beneficios mínimos que le son conferidos.



7. Ser cubiertos por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

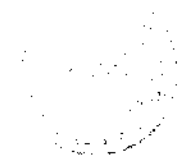
Este derecho es poco gozado, debido a que muchos establecimientos educativos privados, no cumplen con la obligación de pagar lo relativo al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, no obstante el descuento si se hace efectivo.

8. Firmar contrato de trabajo oportunamente.

Al parecer sería el derecho que al no cumplirse menos problema da al trabajador ya que le compete al patrono probar bajo que condiciones se hizo la contratación, y de lo contrario se tendrán por ciertas las aseveraciones del trabajador en un juicio ordinario. Todo centro educativo privado está sujeto a lo que preceptúa el Decreto 1441, en cuanto a que "Todo patrono debe extender por escrito un contrato de trabajo, en tres ejemplares: uno que debe recoger cada parte en el acto de celebrarse y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar al Departamento Administrativo de Trabajo, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana, dentro de los quince días posteriores a su celebración o modificación o novación"

9. A gozar de un trabajo por tiempo indefinido.

Los establecimientos educativos privados, en su mayoría del municipio de Amatitlán, del departamento de Guatemala, ha iniciado con la modalidad de contratar del quince de enero al quince de octubre de un ciclo lectivo.

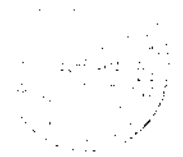


Por esta acción dejan sin continuidad la prestación del servicio, y más aún, en incertidumbre la continuidad laboral para el ciclo lectivo siguiente.

No obstante la naturaleza de los contratos de trabajo para este tipo en especial es por tiempo indeterminado, porque la actividad docente es continua y solo se tiene por ampliado el periodo de vacaciones, y si bien se ha señalado en otra parte de este trabajo las garantías mínimas pueden varias pero únicamente en beneficio del trabajador, por lo que un periodo más extenso de vacaciones no esta contradiciendo el orden jurídico laboral.

El periodo de vacaciones para el magisterio nacional, esta amparado por el Reglamento para el disfrute y cobro de vacaciones del Magisterio Nacional, Acuerdo Gubernativo 534, en donde en el Artículo 2 regula: "Pertenece al personal docente, los catedráticos e instructores con servicio en establecimiento de los niveles de educación secundaria y vocacional y técnica, directores y profesores de grado de planteles de preprimaria, primaria; y profesores da canto y educación física".

En el mismo cuerpo legal en el Artículo 6 regula: "El personal docente, podrá disfrutar los meses de noviembre y diciembre como período de vacaciones, siempre que sus servicios no sean necesarios, de acuerdo a lo estipulado en el Artículo 7 y 8 de este Reglamento. Se exceptúa el personal docente que presta sus servicios en establecimientos de enseñanza especial. Véase entonces también superadas las garantías mínimas por este acuerdo".



El Artículo 7 y 8 establecen: “El Ministerio de Educación Pública, utilizará los servicios del personal docente, durante el mes de noviembre de cada año, cuando necesite integrar comisiones especiales, o desarrollar programas de perfeccionamiento docente y de extensión cultural. Los directores de los distintos centros educativos, utilizarán los servicios de su respectivo personal docente, durante el mes de noviembre cuando consideren que es indispensable su concurso”.

Los artículos antes transcritos dejan de manifiesto y muy claro que el trabajo docente debe considerarse por tiempo indefinido, considerando dentro de estos postulados a los Centros Educativos Privados, al amparo del Artículo 14 del Acuerdo en mención en donde expresa que Los establecimientos educativos particulares, también se sujetarán a las distintas disposiciones del presente reglamento. Es un estado imperativo no optativo, el deber de acatar la normativa.

5.2 De los hechos que sustentan el análisis.

- a. La exigencia de los patronos (propietarios de los centros educativos privados) a la compra de los artículos propios de la labor docente en las librerías de los mismos centros, o establecimientos.
- b. El hecho de inducir la utilización de uniformes que se venden en los centros educativos privados, para uso interno en el desarrollo de la labor docente.
- c. La falta de cumplimiento ante la norma prohibitiva del artículo citado en diferentes hechos y actos laborales.



- d. El incumplimiento del pago del salario mínimo.
- e. El pago impuntual de los incentivos económicos establecidos por la legislación laboral.
- f. La falta de implementación de artículos didáctico – pedagógicos.

5.3 De las acciones que pueden tomar los docentes, profesores o maestros.

Consultas o denuncias a la sección de visitaduría.

Las consultas o denuncias a la sección de visitaduría de la Inspección General de Trabajo pueden hacerse mediante dos procedimientos: La consulta es el procedimiento mediante el cual, un trabajador o cualquier persona que tenga dudas sobre algún derecho laboral, se presenta personalmente a la sección de consultas para plantearla ante el inspector de trabajo. Si de la consulta personal hecha, el trabajador decide presentar una denuncia, éste deberá proporcionar al inspector de trabajo todos sus datos personales y los datos de la empresa. Situación que pone en indefensión al denunciante.

Denuncia anónima:

Es el procedimiento mediante el cual un trabajador o cualquier persona, se presenta personalmente para hacer una denuncia laboral sin proporcionar sus datos personales, indicando únicamente los datos de la empresa y el motivo de la denuncia.



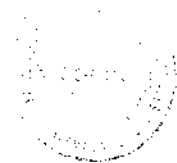
Si el empleador incumple la obligación de subsanar la irregularidad en la que incurrió, el trabajador para plantear su demanda ordinaria podrá beneficiarse de los servicios gratuitos de la Procuraduría de la Defensa del trabajador, Instancia adscrita al Ministerio de Trabajo.

5.4 Derecho disciplinario del trabajo:

Las infracciones contra las disposiciones del trabajo, son consideradas de acuerdo con la doctrina, como faltas a la disciplina, pues en el fondo constituyen vulneraciones contra la sana y tranquila convivencia de las partes en la relación laboral, dando como resultado imposiciones disciplinarias. De tal cuenta en la doctrina se estima que la falta disciplinaria se constituye en toda acción u omisión voluntaria, tanto dolosa como culposa, cometida por un trabajador que se encuentre al servicio de la empresa y que con tal proceder perjudique o pueda perjudicar los intereses de la producción o las conveniencias de la actividad a que se encuentra afectado.

En este sentido es que la legislación laboral guatemalteca enfoca lo relacionado a las faltas de trabajo, pudiendo estimarse que es un enfoque correcto, pues cuando se habla de faltas de trabajo no se pretende hacer referencia al trabajador faltista o inobservante de las reglas del trabajo, sino más bien, a las infracciones cometidas por el empleador contra las disposiciones labores que regulan la existencia de la relación de trabajo.⁴⁴

⁴⁴ Franco López, Cesar Landelino, **Ob. Cit**, Pág. 650.



Faltas de Trabajo y Previsión Social; "Las infracciones o violaciones por acción u omisión que se cometen contra las disposiciones de este Código o de las demás leyes de trabajo o de previsión social, si están sancionadas con multa". Regulado en el Artículo 269 del Código de Trabajo, reformado por el Artículo 15 del Decreto 10-2002 del Congreso de la República.

Franco López, indica que de esta definición legal se extraen los siguientes elementos:

- a) Al hablar de faltas se hace referencia a la comisión de infracciones o violaciones contra las leyes de trabajo.;
- b) La comisión de las infracciones o violaciones pueden darse por acción y omisión, de cualquiera de los sujetos de la relación laboral, es decir patrono o trabajador;
- c) Las infracciones o violaciones, deben ser en contra de las disposiciones contenidas en el Código de Trabajo o demás leyes de trabajo y previsión social;
- d) La comisión de estas infracciones o violaciones, deben estar penadas en la ley con multa. ⁴⁵

Franco López, en su obra Derecho Sustantivo Individual del Trabajo; indica que se consideran reglas que deben observarse en materia de faltas de trabajo y previsión social, las siguientes;

- a) La acción para iniciar el procedimiento y la sanción administrativa, prescribe en seis meses, contados a partir de que se tuvo conocimiento de la comisión de la falta;

⁴⁵ Ibid. Pág. 650.



- b) Dentro de los límites señalados para la cuantía de las sanciones, la Inspección General del Trabajo debe determinar, la sanción administrativa aplicable, tomando en cuenta las circunstancias económicas y los medios de subsistencia del sancionado, los antecedentes y condiciones personales de éste, el mal causado o la exposición al peligro y, en general, los demás factores que puedan servir a la mejor adecuación e la sanción administrativa;
- c) Cuando se trate de reincidencia de la comisión de faltas de trabajo o previsión social, se incrementará en un cincuenta por ciento, la multa incurrida, debiéndose entender que no hay reincidencia si ha transcurrido un año entre la fecha en que se hizo efectiva la multa impuesta y la fecha de comisión e la nueva falta;
- d) Cuando el sancionado sea el patrono, las multas se impondrán sea persona individual o jurídica, solidariamente con sus representantes que hayan intervenido en el acto que constituye la falta y sin cuya participación no se hubiera podido realizar. Por consiguiente el patrono debe ser tenido como parte en el proceso correspondiente;
- e) La imposición de la sanción es independiente y no exime al infractor el cumplimiento de sus obligaciones contractuales o legales;
- f) Adicionalmente al pago de las sanciones impuestas el infractor queda obligado a subsanar la irregularidad, en el plazo final que fije la resolución que impuso la sanción
- g) La Inspección General de Trabajo debe velar por el cumplimiento del obligado. ⁴⁶

⁴⁶ Ibid. Pág. 651.

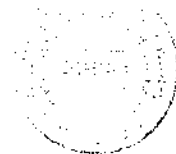


El Artículo 271 del Código de Trabajo Decreto 1441, del Congreso de la República, reformado por el Artículo 16 del Decreto 18-2001 del congreso de la República) Establece: “En materia de faltas de trabajo y previsión social, se deben observar las siguientes reglas:

- a) La acción para iniciar el procedimiento y la sanción administrativa prescriben en seis meses;
- b) Dentro de los límites señalados por el artículo siguiente, la Inspección General de Trabajo debe determinar, la sanción administrativa aplicable, tomando en cuenta las circunstancias económicas y los medios de subsistencia del sancionado, los antecedentes y condiciones personas de de éste, el mal causado o la exposición al peligro, y, en general, los demás factores que puedan servir a la mejor adecuación de la sanción administrativa.

En caso de reincidencia se incrementará en un cincuenta por ciento la multa incurrida. No hay reincidencia si ha transcurrido un año ente la fecha en que se hizo efectiva la multa impuesta y la fecha de comisión de la nueva falta. (La Corte de constitucionalidad, mediante expediente 898-2001 y 1014-2001 publicados en el diario oficial el 15 de noviembre de 2004, declaró inconstitucional la frase “la Inspección General de Trabajo” del inciso b de este artículo;

- c) Cuando el sancionado se al el patrono, las multas se impondrán a éste, sea persona natural o jurídica, solidariamente con sus representantes que hayan intervenido en el acto que constituyen la falta sin cuya participación no se hubiera podido realizar, el patrono debe ser tenido como parte en el proceso correspondiente;



d) La imposición de la sanción es independiente y no se exime al infractor del cumplimiento de sus obligaciones contractuales o legales;

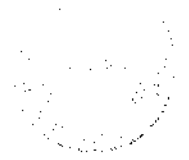
e) Además del pago de las sanciones impuestas, el infractor queda obligado a subsanar la irregularidad en el plazo final que fije la misma resolución, de la cual se enviará copia certificada a la Inspección General de Trabajo para que verifique su cumplimiento.

Derivado de lo anterior se individualizan las correcciones disciplinarias que se encuentra reguladas en el ordenamiento jurídico laboral vigente.

De conformidad con el Artículo 270 del Código de Trabajo, son correcciones Disciplinarias, aunque estén penadas con multa, todas aquellas que las autoridades judiciales de trabajo impongan a las partes, a los abogados o asesores de éstas, a los miembros de los tribunales de trabajo y previsión social, a los trabajadores al servicio de éstos últimos y, en general, a las personas que desobedezcan sus mandatos con motivo de la tramitación de un juicio o de una conciliación.

De lo anterior se establece que las correcciones disciplinarias prestan los siguientes elementos:

- 1) Son impuestas por las autoridades judiciales de trabajo;
- 2) Se imponen a las partes dentro del trámite de un proceso jurisdiccional y a los abogados asesores de éstas.

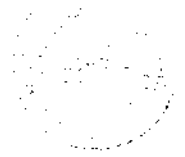


3) También se imponen a los miembros de los tribunales de trabajo y previsión social y en general a todas las personas que desobedezcan los mandatos emitidos con motivo de la tramitación de un juicio o de una conciliación.

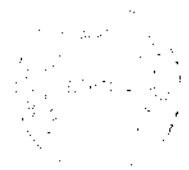
De los elementos antes transcritos continúa indicando el autor, puede advertirse que las correcciones disciplinarias, se constituyen en el mecanismo que permite a los jueces y magistrados de trabajo y `previsión social, sancionar o apremiar la desobediencia a los apercibimientos y conminatorias dictadas dentro del trámite de un juicio de naturaleza individual o bien de naturaleza colectiva, es decir que las correcciones disciplinarias constituyen un procedimiento conferido únicamente a los jueces de trabajo y previsión social.

En el Artículo 272 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, reformado por el Artículo 17 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República, se continúa regulando sobre normas sancionatorias, el cual transcrito literalmente dice: "Sin perjuicio de que por la naturaleza del hecho cometido o perjuicio de que por la omisión en que se haya incurrido, los tribunales comunes pueden imponer penas distintas, las faltas de trabajo o previsión social se deben sancionar así:

a) Cuando la resolución esté firme y se imponga al patrono la obligación de pagar a los trabajadores salarios, indemnizaciones y demás prestaciones laborales, y éste no le diere cumplimiento a dicha resolución dentro del plazo que se haya fijado, será sancionado con la imposición de una multa entre seis y dieciocho salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas;



- b) Toda violación a una disposición prohibitiva dará lugar a la imposición de una multa entre tres y catorce salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas;
- c) Toda violación a una disposición preceptiva del Título Tercero de este código, u otra ley o disposición de trabajo y previsión social referente a salarios, jornadas o descanso que han algún patrono, dará lugar a la imposición de una multa entre tres y doce salarios mínimos mensuales en vigor para las actividades no agrícolas;
- d) Las violaciones a las disposiciones preceptivas del título quinto de este Código, u otra ley o disposición de trabajo y previsión social referente a higiene y seguridad en el trabajo que haga algún patrono da lugar a la imposición de una multa entre seis y catorce salarios mínimos mensuales en vigor para las actividades no agrícolas;
- e) La violación a las disposiciones preceptivas del título séptimo de este Código, u otra ley de trabajo y previsión social referente a huelga o paro, da lugar a la imposición de una multa entre dos y diez salarios mínimos mensuales, si se trata de patronos; y de uno a cinco salarios mínimos si se trata de trabajadores, vigentes en ambos casos para las actividades no agrícolas;
- f) Las violaciones a las disposiciones de los Artículos 61, 87 y 281 de este Código, dan lugar a la aplicación de las multas establecidas en inciso anterior, según se trate de patronos o trabajadores;
- g) Toda violación a cualquier disposición preceptiva de este Código, no prevista por los incisos anteriores, u otra ley o disposición de trabajo y previsión social, da lugar a la imposición de una multa entre dos y nueve salarios mínimos mensuales, si se trata de patronos, y de diez a veinte salarios mínimos diarios si se trata de trabajadores



vigentes en ambos casos para las actividades no agrícolas, pero en todo caso es necesario que la Inspección General de Trabajo aperciba previamente y por escrito a quien a cometido por primera vez la respectiva infracción y luego, si hay desobediencia de parte del culpable o si por otro motivo se constata que no ha surtido efecto el apercibimiento dentro del plazo que para el efecto ha de fijarse, dicha Inspección debe iniciar la acción administrativa para la aplicación de la sanción correspondiente”.

De lo anterior se puede determinar que en este caso de análisis del Artículo 72 del Código de Trabajo, al patrono que viole una disposición prohibitiva se le impondrá una multa de entre tres y catorce salarios. Sin perjuicio que el empleado que haya salido afectado inicie el procedimiento ordinario respectivo.

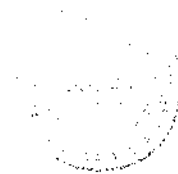
Este procedimiento ordinario, que en la mayoría de los casos resulta ser extenso podría solucionarse si se aplicaran remedios en la etapa administrativa. Este procedimiento continúa con la protección de las garantías mínimas del trabajador y se torna también tutelar, al no dejar en estado de indefensión al trabajador frente al capital, los órganos jurisdiccionales deberán de sustanciar la prueba de acuerdo a lo que establece el ordenamiento jurídico vigente extendiendo los principios antes Mencionados, la aplicación de la legislación laboral evidenciará falta de mecanismos propios que regulen las incidencias que suceden en la muestra utilizada, al no existir un cuerpo legal específico que regule a lo interno los establecimientos educativos privados, dando inicio con el proceso de creación, funcionamiento y rendición de cuentas.



En Guatemala el procedimiento para el juzgamiento de las faltas cometidas con las leyes de trabajo y previsión social, se inicia una vez concluida la reinspección y verificado que no se cumplió con la prevención realizada dentro del plazo prudencial que el inspector discrecionalmente fije y que se encuentra establecido en el acta de la primera visita realizada. Tal y como lo establece el Manual del Inspector de Trabajo, debiéndose presentar un memorial de incidente ante el Juzgado de Trabajo y Previsión Social, por no tener un trámite establecido tal y como lo regula supletoriamente la Ley del organismo judicial en su Artículo 135.

5.5 Encuestas que sustentan la investigación

Para sustentar la presente investigación se encuestó a 300 maestros que laboran en el sistema educativo privado del área elegida, demostrando desconocimiento de las normas laborales que les protege y los mecanismos que pueden utilizar para sustentar su dignificación social como gremio.



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
ENCUESTA

___/ 300.

PUNTO DE TESIS.

“EL INCUMPLIMIENTO DEL ARTÍCULO 62 LITERALES a) y h) DEL CÓDIGO DE
TRABAJO, POR LOS PATRONOS DE LOS ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS DEL
SECTOR PRIVADO.

PONENTE: Erwin Jesus Beteta Monzón.

Dirigida a maestros, docentes y profesores que laboran en Centros Educativos Privados del municipio de Amatitlán, departamento de Guatemala.

Instrucciones: Favor de responder lo más apegado a la realidad, seleccionando una de las opciones que se le presentan a cada interrogante.

1. ¿Tiene conocimiento de los derechos laborales que le asisten en las Leyes vigentes de nuestro país?

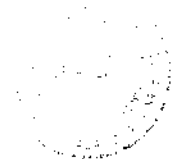
SI

NO

2. ¿Firmo contrato de trabajo al iniciar su relación laboral con el patrono del Centro Educativo?

SI

NO



3. ¿El director del centro educativo donde usted labora es el encargado de establecer los salarios?

SI NO

4. ¿Le obliga el propietario del Centro Educativo a comprar sus artículos de consumo en determinados lugares?

SI NO

5. ¿Le exige el patrono del Centro Educativo la compra de uniformes propios del trabajo en un lugar determinado?

SI NO

6. ¿Le induce el patrono del Centro Educativo a consumir artículos propios de su labor docente en las librerías del establecimiento?

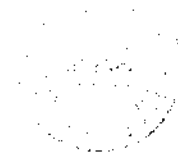
SI NO

7. ¿Denunciaría estas actitudes del patrono?

SI NO

8. ¿Tiene acceso al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, debido a la relación laboral existente con el Centro Educativo donde labora?

SI NO



9. ¿Se le brinda el material didáctico necesario para el desarrollo de su labor docente?

SI

NO

10. ¿Se toman acciones en su contra al momento de no consumir o comprar productos e insumos en los lugares que se le indican?

SI

NO

5.6 Interpretación de datos

La encuesta fue sustentada con una muestra de 300 maestros, dando como resultado los siguientes.-

1. ¿Tiene conocimiento de los derechos laborales que le asisten en las Leyes vigentes de nuestro país?

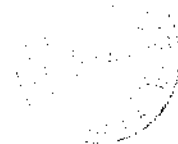
SI

NO

De los maestros encuestados: 50 contestaron que si tienen conocimiento.

250 contestaron que no tienen conocimiento

Por lo que se evidencia un considerable desconocimiento de las leyes que tutelan el trabajo, no obstante aquellos que contestaron que conocían la normativa, en un momento determinado de necesitar accionar o hacer valer sus derechos no lo harían por temor a ser despedidos.



3 ¿Firmó contrato de trabajo al iniciar su relación laboral con el patrono del Centro Educativo?

SI

NO

De esta pregunta 275 maestros contestaron que no firmaron contrato de trabajo y los 25 que contestaron que si manifestaron que no se encuentra registrado en el Ministerio de Trabajo.

4 ¿El director del centro educativo donde usted labora es el encargado de establecer los salarios?

SI

NO

Los encuestados manifestaron que es el propietario del establecimiento educativo quien establece los salarios del personal incluyendo el del director. Siendo el índice más alto, 275 que comparten esta afirmación, contradiciéndolos solo 25 maestros de los encuestados.

5 ¿Le obliga el propietario del Centro Educativo a comprar sus artículos de consumo en determinados lugares?

SI

NO

La obligación al consumo de artículos en determinados lugares es reflejado en la respuesta positiva de 250 maestros, estando en contra posición 50 encuestados.



Manifestó la mayoría de los encuestados que los patronos de los establecimientos educativos les obligan a consumir los productos e insumos que se comercializan dentro del establecimiento o en las librerías internas de los mismos.

6 ¿Le exige el patrono del Centro Educativo la compra de uniformes propios del trabajo en un lugar determinado?

SI

NO

De los encuestados 25 contestaron que eran parte de los insumos que se les otorgaban, sin embargo 275 indicaron que se les obliga a comprar uniformes para poder laborar sin proporcionárseles ayuda económica para adquirirlos, descontándoseles de su salario.

7 ¿Le induce el patrono del Centro Educativo a consumir artículos propios de su labor docente en las librerías del establecimiento?

SI

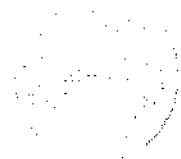
NO

De esta interrogante las respuestas fueron similares, 150 respondieron afirmativamente y 150 negativamente.

8 ¿Denunciaría estas actitudes del patrono?

SI

NO



Esta interrogante evidencio el temor al ser despedidos contestando 290 que no denunciarían y 10 que si lo harían.

9 ¿Tiene acceso al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, debido a la relación laboral existente con el Centro Educativo donde labora?

SI NO

75 personas contestaron que si tienen acceso al seguro social, pero que en repetidas ocasiones no les proporcionan el certificado necesario para poder acudir al mismo. 225 contestaron que no tienen acceso al seguro social.

10 ¿Se le brinda el material didáctico necesario para el desarrollo de su labor docente?

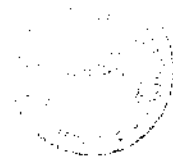
SI NO

El 10% de los maestros encuestados indico que si se le proporcionan material pero el 90% aseguro que no se le apoya con dichos insumos, sino que los tienen que comprar de su sueldo.

11 ¿Se toman acciones en su contra al momento de no consumir o comprar productos e insumos, en los lugares que se le indican?

SI NO

De los encuestados 200 contestaron que si, y 100 contestaron que no.



5.7 Propuesta de Ley establecimientos educativos privados.

La exposición de motivos se encuentra claramente definida y expresada en el contenido del presente trabajo de investigación siendo la fuente principal la necesidad de implementación de un ordenamiento específico que regule las relaciones laborales que por mucho tiempo han quedado sin protecciones; siendo la dignificación del magisterio nacional un elemento necesario en la Superación del Estado.

DECRETO No. _____

CONSIDERANDO

Que actualmente se carece de una normativa que regule lo relativo al funcionamiento de los establecimientos educativos privados, siendo en la actualidad una fuente de trabajo y superación importante para el Estado, dando como consecuencia violaciones a las garantías laborales.

CONSIDERANDO

Que la Constitución Política de la República de Guatemala en su sección cuarta establece que se garantiza la libertad de enseñanza y de criterio docente, que los centros educativos privados funcionaran bajo la inspección del Estado; y el artículo 101 constitucional manifiesta que el régimen laboral de país debe de organizarse conforme a principios de justicia social; es necesario regular las instituciones educativas privadas para cumplir con el Estado de derecho en forma integral;



POR TANTO

En el ejercicio de las atribuciones que le confieren los incisos a) y c) del Artículo 171 de la Constitución Política de la República de Guatemala;

Decreta:

La siguiente:

Ley que regula la creación y funcionamiento de los establecimientos educativos
privados

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto de la Ley. La presente Ley tiene por objeto regular todo lo relativo al funcionamiento de los centros educativos privados que funcionan en el territorio nacional.

Artículo 2. Centros Educativos Privados. Los centros educativos privados son instituciones que colaboran con la formación académica y científica de los habitantes del Estado, funcionaran bajo la inspección del mismo y están obligados a llenar, por lo menos, los planes y programas oficiales de estudio, respetando las leyes laborales y todas aquellas relativas al magisterio nacional.

Artículo 3. Revalidación de funcionamiento. Los centros educativos privados para poder brindar sus servicios continuos deben de revalidarse cada tres años de acuerdo al

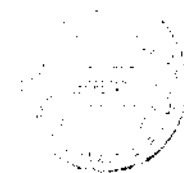


procedimiento establecido por el Ministerio de Educación, bajo sanción de clausura temporal o definitiva, sin perjuicio de otras responsabilidades civiles y penales.

Artículo 4. Clasificación. Se encuentran dentro de la clasificación de los centros educativos privados, todos aquellos que se dedican a la formación de estudiantes del nivel preprimario, primario, medio en su ciclo básico y diversificado, academias cualesquiera que sea su instrucción y centros de adiestramiento.

Artículo 5. Supervisión Educativa. Es una función técnico administrativa que realiza acciones de asesoría, de orientación seguimiento, coordinación y evaluación del proceso enseñanza-aprendizaje en el sistema Educativo Nacional. Son las dependencias estatales con autoridad de jerarquía más próximas a velar por el estricto cumplimiento de la presente ley.

Artículo 6. Ministerio de Trabajo y Previsión Social. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de los Inspectores de Trabajo, velaran por el cumplimiento de la presente Ley con el auxilio de la Supervisión Educativa, para lo que deberá de realizar un plan estratégico municipal, para verificar el cumplimiento de los derechos y obligaciones y prohibiciones, tanto del patrono como del trabajador requisito que deberá solicitarse previo en la entrega de solvencia para el trámite de revalidación respectiva.



CAPITULO II

De los centros educativos y los sujetos que lo conforman

Artículo 7. Directores: Los directores de los establecimientos educativos son los representantes legales y los jefes de mayor jerarquía interna que velarán por el cumplimiento próximo de estas disposiciones, y su autoridad no podrá ser degradada por el propietario del establecimiento. Solo a este le corresponde contratar y despedir al personal docente y administrativo a su cargo de acuerdo al ordenamiento legal específico, no así al operativo o de servicio.

Artículo 8. Propietarios. Son los dueños de los centros educativos privados que sólo velaran por el beneficio del mismo y no tienen ninguna autoridad en cuanto al desarrollo del procedimiento de enseñanza aprendizaje y contratación y despido de personal, a no ser que tenga doble calidad, propietario-director, deberá de respetar las decisiones del director.

Artículo 9. Secretaría. Estará a cargo de la persona idónea y apoyará al director del establecimiento en las funciones que aquel le asigne.

Artículo 10. Maestros. Indistintamente para esta ley, maestros, profesores, facilitadores o docentes serán sinónimos, y son los que se encargan de la formación académica de los dicentes.



Artículo 11. Padres de familia o encargados. Son los encargados de velar por el cumplimiento de la actividad educativa académica y estar pendientes del desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje por medio de visitas periódicas al establecimiento educativo o cuando sea solicitado por la dirección.

Artículo 12. Auxiliares: Son colaboradores del director con las calidades y atribuciones específicas determinadas en el Acuerdo Ministerial 404.

Artículo 13. Subdirectores: Es la persona individual que sustituye al director en caso de ausencia y quien le colabora en las funciones pedagógicas y disciplinarias del centro educativo, sin menoscabo de las demás obligaciones que determina la Ley de Educación Nacional.

Artículo 14. Estudiantes: Los dicentes son aquellos que están haciendo efectivo el proceso de enseñanza aprendizaje guiados por sus facilitadores.

CAPÍTULO III

Derechos, obligaciones y prohibiciones

Artículo 15. Derechos de los patronos. Son derechos de los patronos;



- a) Iniciar procedimiento para rescindir contrato de trabajadores por causa justificada, siempre y cuando sea con la anuencia del director del establecimiento;
- b) Contratar el personal idóneo para los diferentes cargos;
- c) Pedir informe circunstanciado al director del establecimiento educativo cada tres meses sobre el avance de la institución;
- d) Participar en las reuniones de trabajo con voz y voto, cuando se pretendan tomar decisiones que afecten directamente a la institución, y sólo con voz cuando se traten de asuntos pedagógicos-didácticos;
- e) Preparar al personal contratado por medio de talleres, conferencias afines a la profesión.
- f) Solicitar la superación continua del personal contratado.

Artículo 16. Obligaciones de los patronos, Son obligaciones de los propietarios de los establecimientos educativos, sin menoscabo de las reguladas en otras leyes las siguientes;

- a) Redactar el contrato de trabajo para determinar la relación respectiva tal y como lo indica la ley, debiéndolo presentar a la Inspección General de Trabajo con copia del acta certificada de toma de posesión del personal del establecimiento educativo en un plazo de treinta días contado a partir del momento que se inicia la relación laboral;

- b) Respetar la jerarquía interna de la organización de los centros educativos privados, teniéndose únicamente como ente de apoyo en la administración de políticas de desarrollo;
- c) Respetar las creencias religiosas del personal docente y administrativo contratado, evitando la discriminación o la obligatoriedad a participar de ciertas manifestaciones de fe específica.
- d) Pagar el salario mínimo a los docentes contratados para laborar en la jornada dependiendo el nivel, la cual puede ser, matutina, vespertina, intermedia, nocturna y plan fin de semana;
- e) Cubrir a los trabajadores con el beneficio del seguro social, cuotas relativas al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social; y
- f) Reservar las cuotas referentes al pasivo laboral.

Artículo 17. Prohibiciones de los patronos. Son prohibiciones de los patronos sin detrimento de otras reguladas en leyes específicas;

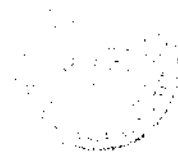
- a) Irrespetar la autoridad del director de los centros educativos influyendo en sus decisiones;
- b) Inducir o exigir a sus trabajadores que compre sus artículos de consumo a determinados establecimiento o personas;
- c) Exigir o aceptar dinero u otra compensación de los trabajadores como gratificación para que se les admita el trabajo o por cualquiera otra concesión o privilegio que se relaciones con las condiciones de trabajo en general;



- d) Obligar o intentar obligar a los trabajadores, cualquiera que sea el medio que se adopte, a retirarse de los sindicatos o grupos legales a que pertenezcan o a ingresar a unos o a otros;
- e) Influir en sus decisiones políticas o convicciones religiosas;
- f) Retener por su sola voluntad las herramientas u objetos del trabajador sea como garantía o a título de indemnización o de cualquier otro no traslativa de propiedad;
- g) Hacer autorizar colectas o suscripciones obligatorias ente sus trabajadores, salvo que se trate de las impuestas por la ley;
- h) Dirigir o permitir que se dirijan los trabajo en estado de en embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga;
- i) Ejecutar cualquier otro acto que restrinja los derechos que el trabajador tiene conforme la ley.

Artículo 18. Derechos de los trabajadores docentes. Son derechos de los educadores;

- a) Ejercer la libertad de enseñanza y criterio docente;
- b) Participar en las decisiones relacionadas con el procedo educativo dentro y fuera del establecimiento;
- c) Organizarse libremente en asociaciones de educadores, sindicatos, cooperativas o en forma conveniente párale pleno ejercicio de sus derechos individuales y colectivos para ele Studio, mejoramiento y protección de sus intereses económicos y sociales;



- d) Ser implementados de material didáctico; y
- e) Todos aquellos contemplados en leyes especiales de carácter labora, tratos y convenios internaciones, Constitución Política de la República.

Artículo 19. Obligaciones de los trabajadores docentes. Son obligaciones de los educadores que participan en el proceso educativo, las siguientes:

- a) Ser orientador para la educación con base en el proceso histórico, social y cultural de Guatemala.
- b) Respetar y fomentar el respeto para con su comunidad entorno a los valores éticos y morales de esta última.
- c) Participar activamente en el proceso educativo.
- d) Actualizar los contenidos de las materias que enseñan y la metodología educativa que se utiliza.
- e) Conocer su entorno ecológico, la realidad económica, histórica, social, política, y cultural guatemalteca, para lograr congruencia entre el proceso de enseñaza-aprendizaje en las necesidades del Desarrollo Nacional.
- f) Elaborar una periódica y eficiente planificación de su trabajo,
- g) Participar e las actividades de actualización y capacitación pedagógica,
- h) Cumplir con los calendarios y horarios de trabajo docente,
- i) Colaborar en la organización y realización de actividades educativas y culturales de la comunidad en general,



- j) Promover en el educando el conocimiento de la Constitución Política de la República de Guatemala, la Declaración de Derechos Humanos y la convención Universal de los Derechos del Niño,
- k) Integrar comisiones internas en su establecimiento,
- l) Propiciar en la conciencia de los educandos y la propia, una actitud favorable a las transformaciones y ala crítica en el proceso educativo,
- m) Propiciar una conciencia cívica nacionalista en los estudiantes,
- n) Cumplir a cabalidad la jornada para la que fueron contratados; y
- o) Todas aquellas demás atribuciones que le sean conferidas legalmente.

Artículo 20. Prohibiciones de los trabajadores docentes.

Los docentes en servicio tienen prohibido;

- a) Abandonar el trabajo en horas de labor sin causa justificada o sin licencia del patrono o de sus jefes inmediatos;
- b) Hacer durante el trabajo o dentro del establecimiento, propaganda política o contraria a las instituciones democráticas creadas por la Constitución, o ejecutar cualquier acto que signifique coacción de la libertad de conciencia que la misma establece;
- c) Trabaja dor en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes en cualquier otra condición anormal análoga;
- d) Usar lo útiles o herramientas suministrados por el patrono para objeto distinto de aquel a que estén normalmente destinados;



- e) Portar armas de cualquier clase durante las horas de labor o dentro del establecimiento educativo; con excepción de los instrumentos cortantes, o punzo cortantes, que formen parte de las herramientas instrumentos útiles de propios del trabajo docentes;
- f) Pretender relaciones de afecto o sentimentales con los educandos y demás personal que labora en el centro educativo, con excepción de los que estén unidos legalmente; su conducta deberá ser decorosa.

CAPITULO IV

Sanciones

Artículo 21. De las sanciones por infracciones a la presente Ley; Los propietarios de los establecimientos educativos que infrinjan las presentes disposiciones serán sancionados;

- a) Por despido injustificado, por la contratación sin contrato escrito, por irrespeto a la autoridad del director; por negativa del pago de la planilla del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social; con multa de Quinitos a Dos mil quetzales en la primera oportunidad; en la segunda, los limites serán aumentados en una tercera parte y en la tercera reincidencia se deberá iniciar procedimiento para clausurar por un año el establecimiento educativo; procedimiento que se llevará a cabo por el tramite de los incidentes ante la autoridad administrativa encargada de la asesoría jurídica de las dependencias del Ministerio de Educación, sin menoscabo de las demás responsabilidades civiles y penales.



- b) Los demás procedimientos establecidos en el Código de Trabajo que no sean competencia del Ministerio de Educación se tramitarán ante los Juzgados de competencia laboral, tal y como lo regula el Código de Trabajo.

CAPÍTULO V

Procedimientos de autorización

Artículo 22. Procedimientos específicos; para solicitar la autorización de apertura, cierre temporal, cierre definitivo, ampliación de servicios, los procedimientos serán establecidos por el Ministerio de Educación por conducto de las Direcciones Departamentales de Educación, tal y como se ha venido dando, debiéndose modificar los plazos que restrinjan el derecho a la superación económica y académica de los interesados.

CAPITULO VI

Disposiciones finales

Artículo 23. Todos los procedimientos que surjan de la presente ley o no establecidos serán resueltos por el Ministerio de Educación en consejo de Viceministros. Por medio de reglamentos contenidos en Acuerdos Ministeriales o Reglamentos.

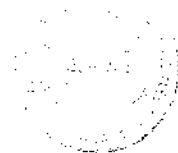
Artículo 24. Al entrar en vigencia la presente Ley los establecimientos educativos tendrán un plazo de seis meses para acatar las normas establecidas.



Artículo 25. Se derogan todas las disposiciones legales que contradigan los preceptos contenidos en la presente Ley.

Artículo 26. La presente Ley entrará en vigencia siete meses después de su publicación en el diario oficial;

Dado en





CONCLUSIONES

1. Los propietarios de los centros educativos privados de la muestra observada, incumplen la normativa laboral en cuanto a las prohibiciones expresas en el Artículo 62 literal a) y h) del Código de Trabajo, por la falta de valores éticos y profesionales imposibilitando que los establecimientos sean entidades útiles y productivas;
2. Los maestros, docentes o profesores del sector en relación, temen denunciar a las autoridades competentes los vejámenes que sufren de manos de los patronos, desconociendo en la mayoría de los casos los procedimientos y las entidades que les puedan brindar la ayuda necesaria, aunado a la falta de regulación legal que proteja directamente los derechos violentados.
3. La Inspección General de Trabajo, no cumple con las atribuciones conferidas por las leyes laborales del país, al no realizar de oficio inspecciones periódicas en los Centros Educativos Privados.
4. En su mayoría, los Centros Educativos Privados, contratan personas carentes de títulos que los faculten para este tipo de trabajo, y ven en esta acción una supuesta oportunidad para aquellos jóvenes recién graduados que aspiran continuar con una carrera universitaria o subsistir escasamente con el salario que reciben, incumpliendo de esta manera por la necesidad manifiesta con el pago de las prestaciones de ley.



5. No existe una regulación específica que establezca sanciones para los patronos de los establecimientos educativos privados que incumplan el ordenamiento laboral, mucho menos procedimientos que se puedan llevar a cabo para erradicar la inaplicabilidad de las normas laborales vigentes.



RECOMENDACIONES

1. Los patronos de los centros educativos privados como dirigentes de instituciones educativas deben profesionalizarle con el ánimo de promover valores éticos-profesionales poniéndolos de manifiesto en el trato para con los docentes que tienen a su servicio.
2. El Estado a través del Ministerio de Educación debe de crear reglamentos o acuerdos ministeriales que regule el servicio docente en los centros educativos privados, tomando en cuenta que se cumplan con los derechos propios de los trabajadores en cuanto al pago de salarios, incentivos, bonificaciones, jornadas, descansos, licencias y que se haga efectivo la protección que brinda el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.
3. La Inspección General de Trabajo como Institución adscrita al Ministerio de Trabajo y Previsión social, debe hacer valer los mecanismos de inspección otorgados por las leyes laborales del país, realizando visitas periódicas a los centros educativos privados, para constatar las faltas a las leyes laborales e iniciar el procedimiento pertinente.



4. Los docentes en servicio de los establecimientos educativos del sector privado, deben de denunciar los vejámenes que sufren por parte de sus patronos para evitar que el flagelo siga creciendo y buscar calificar en el perfil que se hace necesario para ocupar el cargo de docente.

5. La Universidad de San Carlos de Guatemala, debe procurar crear una iniciativa de ley que establezca mecanismo para minimizar los vejámenes que sufren los trabajadores de los establecimientos educativos privados, pudiendo hacer uso de la propuesta de ley que se tiene incorporada en este trabajo de investigación.

BIBLIOGRAFÍA

ALDANA MENDOZA, Carlos. Pedagogía para nuestro tiempo.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Diccionario Enciclopédico, Derecho Usual. VIII tomos. 30ª. ed.

Centro de Acción Legal en Derechos Humanos. (CALDAH), cited in ICFTU, anual Survey of Violations of Trade Union riges, 2006.

CHACON ARROYO, Miguel Ángel. Administración y legislación educativa, 1ª. ed.

Colección de Protocolos, De la Inspección General de Trabajo, de Guatemala, Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Defensor el Trabajo Informe anual 2007. En Procuraduría de DD.HH, Informe anual 2007, 2t.

Diccionario de la Lengua Española. 21ª. ed.

ECHEVERRIA MORATAYA, Rolando. Derecho del Trabajo I, 4ª. ed.

ESCOBAR HERNÁNDEZ, Jaime Mauricio. Faltas contra las leyes de trabajo y Previsión social. Tesis de Grado, USAC, Mayo 2005.

FERNANDEZ MOLINA, Luis. Derecho Laboral Guatemalteco, 4ª. ed, IUS Ediciones.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. Derecho Sustantivo Individual del Trabajo, Editorial Estudiantil FENIX, Guatemala, 2010.

FUENTES S. Carlos Enrique. La Legislación educativa vigente en el marco de la reforma educativo, Necesidad de respaldarla, modificarla o sustituirla. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, FLACSO-Guatemala, Programa de estudios sobre educación.

FUENTES S, Carlos Enrique. Programa de estudios sobre educación.

GODINEZ VARGAS, Alexander. Estudio sobre infracciones y sanciones en el ámbito de la Inspección de Trabajo: el caso de Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras y República Dominicana. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, D.C. Número 12, marzo 2011.

GONZALEZ ORELLANA, Carlos. Historia De la Educación en Guatemala, Editorial Universitaria, 6ª. ed. Guatemala 2011.

Manual de Organización de la Inspección General de Trabajo.
[www/mintrabajo.gob.gt:8080/org/funciones/.../manual-de-organización-igt](http://www.mintrabajo.gob.gt:8080/org/funciones/.../manual-de-organización-igt)

OSSORIO, Manuel. Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales, 28ª. ed.-8t.

PROCOPIO DOMINIC, Astrid Escobedo, Ariel Dulitzky. La ineficacia de la justicia laboral para los/las trabajadores/agrícolas guatemaltecos/as. Pastoral de la Tierra Interdiocesana, Provincia Eclesiástica de los Altos.

Resolución número 0734-2006, emanada dela Unidad de Informática, de la Dirección Departamental de Educación de Escuintla.

TORRES SONTAY, Norma Lilian. Tesis de Grado, Guatemala julio de 2006.
Análisis Jurídico de la Función de la Inspección General de Trabajo como

controlador del pago del salario mínimo para actividades no agrícolas en el municipio de Quetzaltenango. Universidad de San Carlos de Guatemala.

Tecnología Educativa 2008, <http://mazariegoslam.blogspot.es>

Legislación:

Constitución Política de la República de Guatemala. Asamblea Nacional Constituyente 31 de mayo de 1985.

Decreto Número 1441, Código de Trabajo. Congreso de la República, 5 de mayo de 1961.

Decreto 17-73, Código Penal. Congreso de la República, 21 de mayo de 1986.

Ley de Educación Nacional. Decreto Legislativo 12-91, Congreso de la República 12 de enero de 1991.

Acuerdo Gubernativo Número 534. Jefatura de Gobierno, 07 de noviembre de 1963.- Reglamento para el disfrute y cobro de vacaciones del magisterio nacional.

Acuerdo Gubernativo 123 "A". Jefatura de Gobierno, 11 de mayo de 1965. Reglamento de la Supervisión Técnica Escolar.

Acuerdo Ministerial Número 927. Ministerio de Educación, 21 de marzo de 1972. Reglamento para determinar las jornadas de trabajo de los niveles y áreas de la educación de Guatemala.

Acuerdo Gubernativo Número M. de E. 13-77. 07 de noviembre de 1977.
Reglamento de la Ley de Ecuación Nacional.

Acuerdo Ministerial Número 118-2001. Ministerio De Trabajo y Previsión Social,
Guatemala, Centro América. 10 de junio de 2011.- Código de Ética de la
Inspección General de Trabajo y Previsión Social.

Acuerdo Gubernativo Número 242-2003. Ministerio de Trabajo y Previsión Social,
Publicado el 30 de abril de 2003, en Diario Oficial. Reglamento Orgánico Interno
del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Acuerdo Gubernativo, Número 388-2010. Fijación de Salarios Mínimos para las
Actividades Agrícolas y no Agrícolas y de la Actividad Exportadora y de Maquila.
Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Acuerdo Gubernativo; Número 520-2011. Fijación de Salarios Mínimos para las
Actividades Agrícolas y no Agrícolas y de la Actividad Exportadora y de Maquila.
Ministerio de Trabajo y Previsión Social.