

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

**ANÁLISIS DE LA INTERVENCIÓN DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO EN
EL PAGO DE SALARIO MÍNIMO A MAESTROS DE EDUCACIÓN PRIMARIA
URBANA QUE LABORAN EN EL SECTOR PRIVADO**

ANGELA GARCIA MORALES

GUATEMALA, JULIO DE 2013

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

**ANÁLISIS DE LA INTERVENCIÓN DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO EN
EL PAGO DE SALARIO MÍNIMO A MAESTROS DE EDUCACIÓN PRIMARIA
URBANA QUE LABORAN EN EL SECTOR PRIVADO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

ANGELA GARCIA MORALES

Previo a conferirsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, julio de 2013

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

DECANO: Lic. Avidán Ortiz Orellana
VOCAL I: Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL III: Lic. Luis Fernando López Días
VOCAL IV: Br. Víctor 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. Carlos Humberto De León Velasco
Vocal: Lic. Pedro José Luis Marroquín Chinchilla
Secretario: Lic. Rodolfo Giovani Celis López

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Otto René Vicente Revolorio
Vocal: Lic. Pedro José Luis Marroquín Chinchilla
Secretario: Carlos Alberto Velázquez Polanco

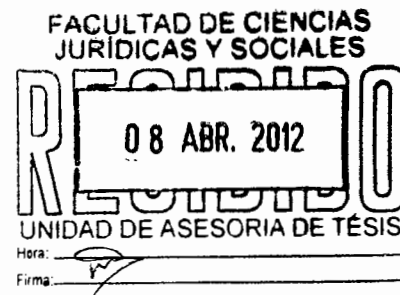
RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y Contenido de la tesis”. (Artículo 43 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).



Lic. Carlos Humberto Macz Ché
Abogado y Notario
14 Calle 2-36 zona 1
Teléfono: 42989197
Guatemala, Centro América

Guatemala, 8 de abril de 2012.

Doctor: Carlos Herrera Recinos
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su despacho:



Señor Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis;

De manera atenta me dirijo a usted, para manifestarle que en cumplimiento de la resolución emanada de la unidad a su cargo, de fecha 18 de noviembre del año dos mil nueve, asesoré el trabajo de tesis de la estudiante ANGELA GARCIA MORALES, intitulado: "ANÁLISIS DE LA INTERVENCIÓN DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO EN EL PAGO DE SALARIO MÍNIMO A MAESTROS DE EDUCACIÓN PRIMARIA URBANA QUE LABORAN EN EL SECTOR PRIVADO" procedente resulta emitir dictamen respecto de la asesoría, de acuerdo a lo siguiente:

1. La estudiante ANGELA GARCIA MORALES, investigó y abordó una problemática actual, en la que se observa la necesidad de ser protegido el grupo de trabajadores que se dedican a la docencia, específicamente en el nivel primario, del sector privado, por parte de la Inspección General de Trabajo. El tema es abordado de manera sistemática, ordenada, de forma muy didáctica, abarca base legal, doctrinas, antecedentes históricos, principios, definiciones, conclusiones y recomendaciones adecuadas.
2. Como asesor tomo en cuenta lo preceptuado en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, observo que la estudiante efectuó su trabajo de tesis apegándose a los lineamientos establecidos en dicho Artículo, así como ha utilizando técnicas de investigación adecuadas tales como: entrevista, bibliografía y encuesta.
3. Las etapas del proceso de investigación científica, fueron completadas, llegó a las conclusiones que confirman su hipótesis planteada y aporta recomendaciones asertivas, se agencia de técnicas de investigación así como métodos tales como el analítico, sintético e inductivo y deductivo, utilizándolos de manera adecuada.

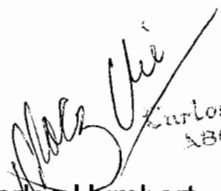


Lic. Carlos Humberto Macz Ché
Abogado y Notario
14 Calle 2-36 zona 1
Teléfono: 42989197
Guatemala, Centro América

4. Constituye el presente trabajo de tesis una obra de consulta para estudiantes, catedráticos y colegas, para que puedan informarse sobre la situación laboral de los maestros de educación primaria urbana, que laboran en el sector privado, atendiendo a que el magisterio nacional se ha pronunciado en múltiples ocasiones, pero el magisterio que labora en el sector privado, ha sido un gremio silencioso.
5. Concluyo manifestando que el trabajo de tesis de la estudiante ANGELA GARCIA MORALES cumple con los requerimientos de presentación y desarrollo, así también, está bien sustentado en teorías, aspectos legales, académicos, cubre lo requerido por el normativo en mención.
6. En mi calidad de asesor de tesis, emito DICTAMEN FAVORABLE, para que el trabajo de tesis de grado de la autora, continúe con su trámite hasta que la autora logre obtener el grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Atentamente, su seguro servidor.

Deferentemente.


Licenciado
Carlos Humberto Macz Ché
ABOGADO Y NOTARIO

Lic. Carlos Humberto Macz Ché
Asesor
Colegiado 6,503




FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7, Ciudad Universitaria
Guatemala, Guatemala

**UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES.** Guatemala, diecisiete de mayo de dos mil doce.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) : **JORGE MARIO LÓPEZ ARGUETA**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante: **ÁNGELA GARCÍA MORALES**, CARNÉ NO. **9614436**, intitulado: **"ANÁLISIS DE LA INTERVENCIÓN DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO EN EL PAGO DE SALARIO MÍNIMO A MAESTROS DE EDUCACIÓN PRIMARIA URBANA QUE LABORAN EN EL SECTOR PRIVADO"**

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


M. A. LUIS EFRAÍN GUZMÁN MORALES
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



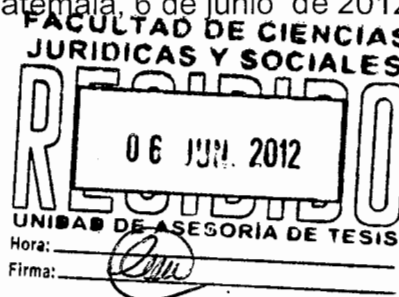
cc.Unidad de Tesis
LEGM/aefg.



Jorge Mario López Argueta
Abogado y Notario
11 Calle 8-14 zona 1. Segundo Nivel Oficina 25. Edificio Tecún
Teléfonos: 2330-6425 y 5201-7090
Correo Electrónico: jorgemario-lopez@hotmail.com

Guatemala, 6 de junio de 2012.

Doctor Carlos Herrera Recinos
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su despacho



Señor Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis;

En cumplimiento al nombramiento recaído en mi persona, en mi calidad de revisor del trabajo de tesis de la estudiante ANGELA GARCIA MORALES, intitulado: "ANÁLISIS DE LA INTERVENCIÓN DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO EN EL PAGO DE SALARIO MÍNIMO A MAESTROS DE EDUCACIÓN PRIMARIA URBANA QUE LABORAN EN EL SECTOR PRIVADO" procedente resulta emitir dictamen respecto de la revisión del mismo, de acuerdo a las siguientes justificaciones:

1. La estudiante ANGELA GARCIA MORALES, en su trabajo de tesis, enfoca la realidad que vive la clase trabajadora que se dedica al profesorado en el nivel primario dentro del sector privado, ya que este grupo de trabajadores es objeto de desprotección por parte de la Inspección General de Trabajo, quien debe de cumplir a cabalidad con su función de inspección del cumplimiento del pago de salario mínimo. El tema es abordado de forma sistemática, didáctica y de fácil comprensión, abarca base legal, doctrina, antecedentes, definiciones, principios conclusiones y recomendaciones pertinentes.
2. En mi labor de revisión observo que en el presente trabajo de investigación, se efectuó apegado a los lineamientos, en estricto cumplimiento de lo preceptuado en el Artículo (32) del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público. Las técnicas utilizadas fue la entrevista, la encuesta y la bibliografía.
3. Asimismo sugerí a la sustentante la modificación y ampliación de sus capítulos, en especial, sugerí que actualizara la bibliografía e hiciese relación y mención de la problemática surgida por el cambio de pensum, para la carrera de magisterio surgida por el cambio de pensum para la carrera de magisterio, propuesto por la Ministra de Educación. Respeté siempre el criterio de la estudiante. Pude apreciar que la bibliografía utilizada es la adecuada y actualizada para la elaboración del presente trabajo.

Jorge Mario López Argueta
Abogado y Notario
11 Calle 8-14 zona 1. Segundo Nivel Oficina 25. Edificio Tecún
Teléfonos: 2330-6425 y 5201-7090
Correo Electrónico: jorgemario-lopez@hotmail.com



4. El trabajo de tesis que he revisado denota esfuerzo, dedicación y empeño por parte de la estudiante, guiándolo en las etapas del proceso de investigación científica, aplicando las técnicas de investigación y los métodos analítico-sintético e inductivo-deductivo, los cuales fueron de gran ayuda para llegar a las conclusiones.
5. El trabajo de tesis de la estudiante ANGELA GARCIA MORALES resulta ser un aporte científico y técnico, que contribuye a estudiantes, catedráticos y profesionales, para que de esta forma, no se permita mas la violación de los derechos laborales de los Maestros de Educación Primaria Urbana, que laboran en el sector privado, cuyo desempeño en la realización de su labor docente, causa tanto impacto en el desarrollo de la sociedad guatemalteca.
6. Por lo anteriormente expuesto, concluyo que el trabajo de tesis de la estudiante ANGELA GARCIA MORALES no se limita a cumplir únicamente los presupuestos de presentación y desarrollo, sino que en el mismo, se puede apreciar la sustentación en teorías, análisis y aportes tanto de orden legal, como académica, ello atendiendo a lo preceptuado en el Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.
7. En virtud de lo anterior en mi calidad de revisor de tesis, me permito emitir **DICTAMEN FAVORABLE** en el sentido que el trabajo de tesis de grado de la autora amerita seguir su trámite, hasta su total aprobación, para ser discutido en su examen público de graduación y poder optar al grado académico de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Sin otro particular me suscribo como su atento y seguro servidor.

Deferentemente:

Lic. Jorge Mario López Argueta
Revisor
Colegiado: 4163

Lic. Jorge Mario López Argueta
ABOGADO Y NOTARIO



USAC

TRICENTENARIA

Universidad de San Carlos de Guatemala
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7 Ciudad Universitaria
Guatemala, Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 20 de junio de 2013.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante ANGELA GARCIA MORALES, titulado ANÁLISIS DE LA INTERVENCIÓN DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO EN EL PAGO DE SALARIO MÍNIMO A MAESTROS DE EDUCACIÓN PRIMARIA URBANA QUE LABORAN EN EL SECTOR PRIVADO. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

CMCM/sllh.



Lic. Avidán Ortiz Orellana
DECANO





DEDICATORIA:

- A Dios:** Por ser el dador de la vida, el tiempo y las oportunidades.
- A la Universidad de San Carlos de Guatemala:** Por recibirme en sus instalaciones y formarme académicamente para el ejercicio profesional.
- A la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales:** Por motivarme a través de sus catedráticos culminar con mis estudios, brindándome los conocimientos necesarios para la obtención del grado académico que hoy recibo.
- A mi familia:** Nazario, Irma, Yoli, Michelle, Emily, Fredy, Britny, Randy, Jorge, tíos, y primos por su amor y apoyo.
- A mis amigos:** Carlos, Luis, Emérita, Olivia, Alejandra, Gaby, Evelyn, Maynor, Mayra, Bayron, Nancy, Elda, Ariel, Aura por su incondicional amistad.
- A los maestros de educación primaria:** Por colocar las bases del desarrollo educativo de la población guatemalteca.
- A los establecimientos encargados de la formación de maestros de educación primaria:** Por formar a personas para que instruyan a otros.
- A los lectores:** Por su interés en el tema investigado.



ÍNDICE

Pág.

Introducción.....i

CAPÍTULO I

1. Inspección General de Trabajo.....	1
1.1. Antecedentes de la Inspección General de Trabajo y Prevención Social.....	3
1.2. Definiciones de la Inspección General de Trabajo.....	23
1.3. Características de la Inspección General de Trabajo, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	23
1.4. Naturaleza jurídica de la Inspección General de Trabajo.....	25
1.5. Estructura organizacional de la Inspección General de Trabajo.....	25
1.6. Funciones o atribuciones de la Inspección General de Trabajo.....	28
1.7. Misión de la Inspección General de Trabajo.....	30
1.8. Visión de la Inspección General de Trabajo.....	31
1.9. Objetivo de de la Inspección General de Trabajo.....	32

CAPÍTULO II

2 El salario mínimo.....	33
2.1. Definiciones del salario mínimo.....	35
2.2. Establecimiento de mecanismos para la fijación de salarios mínimos.....	37
2.3. Marco legal del salario mínimo en Guatemala.....	39
2.4. Cálculo del salario mínimo en Guatemala.....	44



CAPÍTULO III

	Pág.
3. El patrón y el trabajador en los centros educativos privados	47
3.1. El patrón y sus representantes.....	48
3.2. Obligaciones del patrono.....	49
3.3. Procedencia de los fondos para el funcionamiento de un establecimiento educativo	54
3.4. Requisitos para constituir un colegio.....	55
3.5. Gastos o egresos económicos de un centro educativo del sector privado....	57
3.6. El maestro de educación primaria urbana.....	59
3.7. Obligaciones del maestro de educación primaria urbana como trabajador...	60
3.8. El trabajo del maestro de primaria, y la calidad educativa tradicional.....	64
3.9. Primeros pasos de la reforma de la carrera magisterial.....	65
3.10. Síndrome de Burnout.....	66
3.11. Causas que originan el efecto de Burnout.....	66
3.12. Consecuencias del padecimiento del síndrome de Burnout.....	67
3.13. Dimensiones que delimitan el síndrome de Burnout.....	68
3.14. Forma en que afecta el síndrome de Burnout en la calidad educativa.....	69

CAPÍTULO IV

4. Hallazgos y conclusiones de la investigación.....	71
4.1. Resultados de la encuesta.....	71
4.2. Planteamientos de los posibles orígenes de la problemática estudiada.....	74



Pág.

4.3. Formas de adquisición de recursos económicos en un centro educativo privado.....	75
4.4. Obligaciones propias de los maestros que laboran en el sector privado.....	76
4.5. Beneficios del escalafón para maestros que laboran en el sector privado....	78
4.6. Otros elementos a considerarse en la calidad educativa.....	79
4.7. Atención prioritaria por parte de la Inspección General de Trabajo para los maestros de educación primaria que laboran en el sector privado.....	81
CONCLUSIONES.....	83
RECOMENDACIONES.....	85
BIBLIOGRAFÍA.....	87



INTRODUCCIÓN

El tema escogido para la realización del presente trabajo, ha tenido su fundamento en que Guatemala cuenta con legislación vigente que regula lo relativo al salario mínimo; asimismo, con la entidad denominada Inspección General de Trabajo, sin que ello sea suficiente para que dejen de existir aún muchos empleados que laboran en centros educativos privados, que no gozan de ser remunerados justamente con el salario mínimo, por el desempeño de sus actividades, dentro de una relación laboral.

Se ha logrado cumplir con los objetivos trazados al inicio del proyecto de investigación, consistentes en recabar información proveniente directa y eficazmente de los maestros de educación primaria que laboran en los centros educativos privados.

En el transcurso de la investigación se comprobó la hipótesis acerca de que algunos patronos, o empleadores de los centros de trabajo, consistentes en centros educativos privados, obtienen ingresos económicos que no debieran obtener, debido a que toman para sí cantidades de dinero, provenientes del ingreso que produce el establecimiento educativo, con el que se debiera tener como prioridad pagar el sueldo mínimo que le corresponde a los maestros de educación primaria, que laboran en sus establecimientos, conformándose con pagar un sueldo inferior al que la ley establece como sueldo mínimo para la actividades no agrícolas, dentro de las cuales se encuentra el magisterio que labora para entidades privadas.

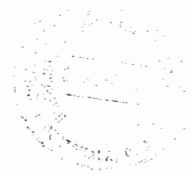
Los métodos utilizados fueron: el inductivo a través del cual se obtuvo la información, partiendo de las teorías conocidas al análisis, y el método deductivo, mediante el cual se presentan los hallazgos de la investigación documentada en la presente tesis.



Asimismo, las técnicas implementadas fueron: entrevistas a inspectores de trabajo, maestros de educación primaria, consulta de bibliografías, de textos impresos, así también de páginas electrónicas, análisis de documentos, elaboración de fichas bibliográficas, fichas de contenido; se recurrió también la elaboración de una encuesta, dirigida a doscientos maestros de educación primaria que laboran en el sector privado, haciendo uso de las técnicas de investigación de análisis y síntesis.

La presente tesis está desarrollada en cuatro capítulos: El capítulo uno se aborda la responsabilidad de la inspección del trabajo, así como también se estudia a la entidad encargada de dicha función, siendo esta la Inspección General de Trabajo; en el capítulo dos, se consideran aspectos históricos, formas de fijación y cálculo del salario mínimo, su importancia y su regulación legal; en el capítulo tres, se enmarcan las obligaciones y los derechos, tanto de patronos como de trabajadores, haciendo énfasis en la participación y la forma de actuar, de estos elementos de la relación laboral en los centros educativos privados y de como repercuten en la calidad de educativa; en el capítulo cuatro, se desarrollan los hallazgos y conclusiones de la investigación, dentro de lo cuales están: las consecuencias de que los maestros trabajen varias jornadas para tratar de obtener un sueldo digno que le permita subsistir, la necesidad de que la Inspección General de Trabajo dé prioridad a la fiscalización del pago de salario mínimo a los maestros de educación primaria que laboran en el sector privado.

Existen muchos puntos que deben ser estudiados en relación al tema investigado, y que pueden servir como puntos de partida, para quienes tengan la inquietud de buscar respuestas a la problemática referida.



CAPÍTULO I

1. La Inspección General de Trabajo

El Estado de Guatemala, responsable de la promoción del bien común, de la consolidación del régimen de legalidad, seguridad, justicia, igualdad, libertad, paz y en cumplimiento de los deberes que la Constitución Política de la República de Guatemala le impone, específicamente los de garantizar a los habitantes de la república: la justicia, la paz y el desarrollo integral de la persona, es también, responsable por la justicia laboral.

El Estado cumple con los deberes que la Constitución de la República de Guatemala le impone, a través de los diferentes organismos, y en materia laboral lo efectúa por medio del Organismo Ejecutivo y este a su vez, por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, le corresponde hacer cumplir el régimen jurídico, relativo al trabajo, formular la política salarial, así como promover y armonizar las relaciones laborales, entre los empleadores y trabajadores; prevenir los conflictos laborales e intervenir de conformidad con la ley, en la solución extrajudicial de estos, propiciar el arbitraje, como mecanismo de solución de conflictos laborales; todo ello, de conformidad con la ley, según se encuentra establecido en las literales a y b del Artículo número 40 del Decreto 114-97 del Congreso de la República de Guatemala, Ley del Organismo Ejecutivo.

El ministro encargado de tan importante ministerio, lleva sobre sus hombros, una labor que repercute directamente en el desarrollo económico y social de la población guatemalteca, de allí, que es necesario, que cumpla con la función de velar por el estricto cumplimiento de las leyes, la probidad administrativa y la correcta inversión de los fondos públicos en los negocios confiados a su cargo.



El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, encomienda a la Inspección General de Trabajo, realizar todas las actividades tendientes a lograr que se cumpla con la política salarial por él formulada, para que esta logre los objetivos para los cuales ha sido creada.

Todo maestro de educación primaria, tanto los del área urbana, como los del área rural, así también los que laboran en el sector privado, como los que tienen como patrono al Estado de Guatemala, necesitan reforzar su conocimiento en cuanto a la misión, visión, funciones, procedimientos, trámites y asesoría que brinda la Inspección General de Trabajo, para buscar el respaldo de dicha institución, cuando así lo necesiten, y para que los transmitan a la niñez guatemalteca.

Es indispensable, que todo maestro de educación primaria urbana sepa con certeza que la Inspección General de Trabajo, es un servicio público, destinado a garantizar el cumplimiento de las normas de orden social y que le corresponde ejercer la vigilancia del cumplimiento de las normas de orden social, exigir las responsabilidades pertinentes, así como, el asesoramiento, que ha de efectuar, de conformidad con los principios del estado social y democrático de derecho, que consagra la Constitución de la República de Guatemala.

Los maestros de educación primaria urbana, que laboran en la iniciativa privada, son trabajadores sujetos a las leyes laborales del país, con todos los derechos y obligaciones que ello implica pero lo que se trata de destacar es, que son agentes transmisores del conocimiento a las futuras generaciones de empleadores y trabajadores de la sociedad guatemalteca.

De esta manera, tanto maestros, como futuros ciudadanos guatemaltecos, hagan del cumplimiento del derecho laboral, una justa, satisfactoria y tan necesaria verdad, y así lograr el bien común y el desarrollo de una Guatemala como nación, siendo todos conocedores de:

- Las relaciones que existen entre patronos y trabajadores con ocasión del trabajo;
- Los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores en su relación; y



- Las instituciones jurídicas y orgánicas que permiten resolver jurídicamente y de forma pacífica los conflictos que surjan entre patronos y trabajadores.

La Inspección General del Trabajo es una de estas instituciones, que permiten resolver de forma pacífica, los conflictos que surgen entre patronos y trabajadores. La falta de cumplimiento de pago del salario mínimo, al cual tienen derecho los trabajadores, es frecuentemente causa del surgimiento de conflictos entre trabajadores y empleadores.

El gobierno, que recibe su poder y mandado del pueblo y el Estado, que tiene como finalidad principal la búsqueda del bien común, es decir, asegurar el conjunto de condiciones de vida que hacen posible, a las agrupaciones y a cada uno de sus miembros el logro más pleno y más fácil de la propia perfección, debe velar porque los ciudadanos investidos de autoridad recuerden que:

- No están por encima de la ley;
- Deben salvaguardar los derechos de todos y cada uno de los ciudadanos;
- Han de procurar cumplir con sus propias responsabilidades.

Las personas investidas de autoridad y con el goce de facultades propias que les permiten generar cambios deben de interesarse en:

- Que los bienes y servicios lleguen a todos.
- Que todos tengan la oportunidad para superarse y ser más.

1.1. Antecedentes de la Inspección General de Trabajo y Previsión Social

La Inspección General de Trabajo, es el fruto del nacimiento del derecho del trabajo, y de la constatación de la necesidad de garantizar su cumplimiento, mediante la coerción pública y a grandes rasgos y de manera general, el derecho de trabajo se define como:



- “Es aquel que tiene por contenido principal, la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y unos y otros con el Estado, en lo referente a trabajo subordinado y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de servicios, también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente”¹
- “Es el conjunto de teorías, normas y leyes destinadas a mejorar la condición económico social de los trabajadores de toda índole; esto es, de las clases económicamente débiles de la sociedad, compuesta por obreros, empleados, trabajadores intelectuales e independientes.”²
- “Es la suma de principios y normas formalmente aceptados por medio de un estatuto a favor de los trabajadores al cual el Estado ha otorgado categorías públicas para su efectividad, que dan seguridad contractual a los trabajadores permitiendo mejorar el estado de la clase trabajadora, por medio de la negociación de las condiciones de trabajo.”³
- “Rama del derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen por objeto la tutela del trabajo humano, producido libre y por cuenta ajena.”⁴
- Conforme a lo establecido en el Artículo número1 del Código de Trabajo se concluye que el derecho de trabajo es: “Rama del derecho público, compuesta por el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan los derechos y obligaciones que surgen entre patronos y trabajadores en virtud de un contrato o relación de trabajo y crea instituciones para resolver sus conflictos.”⁵
- “Derecho de trabajo es una rama del Derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen por objeto la tutela del trabajo humano realizado en forma libre, por cuenta ajena, en relación de dependencia y a cambio de una contraprestación”.⁶

¹Cabanellas Guillermo. **Tratado de política laboral y social**. Tomo II. Pág. 576

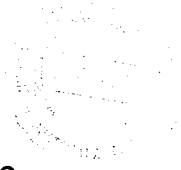
² **Ibid.**

³ Pineda García Elvia Marina. **Necesidad de crear un reglamento en la Inspección General de Trabajo para comprobar el estricto cumplimiento de la obligación de los patronos a otorgar vacaciones a sus trabajadores**. Pág.42

⁴ **Ibid.**

⁵ **Ibid.**

⁶ https://es.wikipedia.org/wiki/Derecho_laboral (19-4-2013)



- "Derecho Laboral es el conjunto de normas y principios teóricos que regulan las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores y de ambos con el Estado, originando una prestación voluntaria, subordinada, retribuida de la actividad humana, para la producción de bienes y servicios. No se presume la gratitud del trabajo."⁷
- "Es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital, es decir se aplica a la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales y este se encarga de regular las cuestiones de trabajo, la determinación de los beneficios que deberán corresponder a los trabajadores por la prestación de sus servicios y sobretodo regular el trabajo de las mujeres y menores y lo relativo a los trabajos especiales."⁸

Se puntualiza nuevamente en la afirmación de que la Inspección General de Trabajo es el fruto del nacimiento del Derecho del Trabajo y de la constatación de la necesidad de garantizar su cumplimiento, mediante la coerción pública, por lo que resulta oportuno enumerar los principios que rigen al Derecho de Trabajo, los cuales también son de influencia y aplicabilidad a todo lo relativo a la Inspección General de Trabajo.

Los principios del Derecho de Trabajo, que a continuación se enumeran, se deben entender como las líneas directrices o postulados, que inspiran el sentido de las normas laborales, y configuran la regulación de las relaciones de trabajo, con arreglo a criterios distintos de los que puedan darse en otras ramas del derecho.

Los principios del derecho laboral son: "Líneas directrices, que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente, una serie de soluciones, por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos previstos."⁹

⁷ <http://www.monografias.com/trabajos7/de la/dela.shtml#deere> (19-4-2003)
⁸ <http://buenastareas.com> (19-4-2013)
⁹ Pineda. Ob. Cit. Pág. 28



Los principios a los cuales se hace referencia son:

- “Principio protector.
- “Principio de la irrenunciabilidad de los derechos.
- “Principio de continuidad.
- “Principio de la primacía de la realidad.
- “Principio de la razonabilidad.
- “Principio de buena fe.
- “Principio tutelar de los trabajadores.
- “Principio de garantías mínimas.”¹⁰

Existen varias clasificaciones de principios de Derecho Laboral, pero se hará énfasis en algunos de ellos, debido a que fundamentan con más puntualidad el tema investigado en relación a la intervención de la Inspección General de Trabajo en el pago de salario mínimo.

A- Principio de Tutelaridad o Principio Protectorio: “ Consiste este principio en la protección jurídica preferente que el Derecho Laboral otorga a los trabajadores para compensar la desigualdad económica que estos tienen con respecto a los patronos”¹¹

Como ejemplos del Principio de Tutelaridad se pueden enumerar los siguientes Artículos 30, 78 reformado por el Artículo 2 del Decreto 64-92 del Congreso de la República de Guatemala, del Código de Trabajo, Decreto 14-41 del Congreso de la república de Guatemala, en los cuales se lee lo siguiente:

Artículo 30: La prueba plena del contrato escrito solo puede hacerse con el documento respectivo. La falta de este, o la omisión de alguno de sus requisitos se debe imputar simpe al patrono, y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones del trabajo afirmadas por el trabajador.

El contrato verbal se puede probar por lo medios generales de prueba y, al efecto, pueden ser testigos los trabajadores al servicio de un mismo patrono.

¹⁰ Pineda. Ob. Cit. Pág. 29.

¹¹ Castellanos Estuardo. Principios del Derecho del Trabajo. Pág.3.



Artículo 78: La terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias de las causas enumeradas que el Artículo anterior, surte efectos desde que el patrono comunique por escrito al trabajador indicándole la causa del despido, y este cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa debe pagar al trabajador: a) La indemnización que según este Código le pueda corresponder; y b) A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización hasta un máximo de doce (12) meses de salario y las costas judiciales.

B- Principio de Derechos o Garantías Mínimas: “En virtud de este principio el Derecho de Trabajo, constituye el mínimo de garantías sociales protectoras del trabajador, que se deben tener en cuenta al momento de la contratación. De esa cuenta se debe considerar como un derecho mínimo de garantías, a favor de los trabajadores, todos aquellos derechos que estén establecido en la legislación laboral la cual incluye, las normas constitucionales en materia laboral, e incluso las normas reglamentaria emitidas por el poder público.”¹²

Como ejemplo del anterior principio de Derechos o Garantías Mínimas, se pueden analizar los Artículos 22 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala y el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, los cuales establecen que:

Artículo 22: En todo contrato individual de trabajo deben entenderse incluidos por lo menos, las garantías y derecho que otorguen a los trabajadores la Constitución, el presente Código, sus reglamentos y la demás leyes de trabajo o de previsión social.

Artículo 102: Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo, y la actividad de los tribunales y autoridades:

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

¹² Ibid.



- Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley;
- Igualdad de salario, para igual trabajo prestado, en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad;
- Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrará esos productos a un precio no mayor de su costo;
- Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo. No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, si podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda;
- Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley;
- La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno, no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo mixto, no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria, y debe ser remunerada como tal. La ley determinará las situaciones de excepción muy calificada, en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo.
- Derecho del trabajador, a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo, o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley, también serán remunerados;



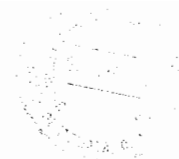
- Derecho del trabajador, a quince días hábiles de vacaciones anuales, pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas, y no podrá el empleador compensar ese derecho en otra forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación del trabajo;
- Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo, no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido a y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A los trabajadores que tuvieren menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado.
- Protección a la mujer trabajadora, y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios.

No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo, que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso, retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto, y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas por prescripción médica;

- Los menores de catorce años, no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar a menores, en trabajos incompatibles con sus capacidades físicas, o que pongan en peligro su formación moral.

Los trabajadores mayores de sesenta años serán objeto de trato adecuado a su edad;

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



- Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros, en igualdad de condiciones, y en los porcentajes determinados por la ley. En paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menor salario que un extranjero, estar sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menores ventajas económicas u otras prestaciones;
- Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo. Empleadores y trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común;
- Obligación del empleador, de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos, cuando despida injustificadamente o en forma indirecta, a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema mas conveniente, que le otorgue mejores prestaciones.

Para los efectos del cómputo de servicios continuos se tomarán en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que esta sea;

- Es obligación del empleador, otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando en su servicio, una prestación, equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación, se cubrirá por mensualidades vencidas, y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador.
- Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna, y sin estar sujeto a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos, por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo.

Solo los guatemaltecos por nacimiento, podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales. Se exceptúan los casos de asistencia técnica gubernamental y lo dispuesto en Tratados Internacionales o en Convenios Intersindicales autorizados por el Organismo Ejecutivo;



- El establecimiento de instituciones económicas, y de previsión social, que en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden, especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia;
- Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios, un mes de salario, si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia, y si el proceso durare en su trámite mas de dos meses, deberá pagar el cincuenta por ciento del salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo, en este caso, de seis meses; y,
- El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones.

En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala.

- C- Principio de Indubio Pro Operario: Consiste en que, en caso de duda sobre la interpretación, o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores.

El Artículo 106 de la Constitución de la República de Guatemala, consagra este principio, cuando establece que: Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la norma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará, y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure, y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un Convenio, o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la Ley, en los Tratados Internacionales ratificados por Guatemala, en los Reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.



En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores.

En el mismo sentido establece el Artículo 16 del Código de Trabajo, Decreto 1441, del Congreso de la República de Guatemala: En caso de conflicto entre las leyes de trabajo, o de previsión social con las de cualquier otra índole, deben predominar las primeras.

No hay preeminencia entre las leyes de previsión social y las de trabajo.

D- Principio de Imperatividad: "De aplicación forzosa a todos los patronos, y trabajadores. Es por ello que el derecho de trabajo se considera como una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo."¹³

De esta manera queda plasmado en el Artículo 14 del mismo cuerpo legal: El Presente Código, y sus Reglamentos, son normas legales de orden público y a sus disposiciones se deben sujetar todas las empresas de cualquier naturaleza que sean, existentes o que en lo futuro se establezcan en Guatemala, lo mismo que todos los habitantes de la República, sin distinción de sexo ni de nacionalidad, salvo las personas jurídicas de derecho público, contempladas en el segundo párrafo del Artículo 2º.

Igualmente deben aplicarse las disposiciones protectoras el trabajador que contiene este Código, al caso de nacionales que sean contratados en el país, para prestar sus servicios en el extranjero.

Asimismo, quedan a salvo las excepciones que correspondan conforme a los principios del Derecho Internacional y los Tratados.

En el mismo sentido establece el Artículo 16 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala: En caso de conflicto entre las leyes de trabajo, o de previsión social con las de cualquier otra índole, deben predominas las primeras.

No hay preeminencia entre las leyes de previsión social y las de trabajo.

¹³ *Ibid.*



E- Principio Conciliatorio: Las normas de trabajo, deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y trabajo, y atender todos los factores económicos y sociales pertinentes. Este principio puede observarse plasmado en el sexto considerando del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, asimismo, en el Artículo 103 de la Constitución de la República de Guatemala ,respectivamente: Que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo, atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes.

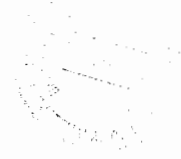
El Artículo 103 establece: Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores, y atenderán a todos los factores económicos, y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola, la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta.

Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción, y los órganos encargados de ponerlas en práctica.

Se tiene presente algunos de los principios que rigen al Derecho de Trabajo, y que el Ministerio de Trabajo vela por el cumplimiento de leyes y principios laborales, a través de la funciones que realiza la Inspección General de Trabajo, por lo que se enfatiza en esta institución, que realiza sus operaciones en Guatemala.

En Guatemala, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, encomienda a la Inspección General de Trabajo, la tarea de velar por que se cumpla con la política salarial por Él formulada, para que esta logre los objetivos principales del Derecho Laboral, con el cumplimiento de todos sus principios, en una forma extrajudicial, pacífica y conciliatoria.

Históricamente, en España el servicio de la Inspección de Trabajo, se crea por el Real Decreto del 1 de marzo de 1906, como órgano técnico encuadrado en el Instituto de Reformas Sociales, que constituye la primera organización administrativa propiamente laboral.



“Con la creación de la Organización Internacional del Trabajo, en el año de 1919, el Tratado de Versalles proclama en todo el mundo, la necesidad de que cada Estado tenga organizado un servicio de inspección, con el objeto de asegurar la aplicación de las Leyes, y Reglamentos para la protección de los trabajadores.”¹⁴

La organización de la Inspección General de Trabajo en Guatemala, es un sistema de estructura, sobre la base de una autoridad central, y territorialmente en inspectores provinciales, agrupados en cada comunidad autónoma, cuya organización está supeditada a los principios de concepción única, e integral del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

El ámbito de actuación de la Inspección General de Trabajo, se extiende a las personas físicas, y jurídicas, públicas o privadas, y a las comunidades de bienes, como sujetos obligados o responsables del cumplimiento de las normas de orden social, ámbito más amplio, que el estricto referido; al empleador como sujeto de la relación laboral.

Asimismo, abarca a las empresas, centros de trabajo y lugares donde se ejecuta la relación laboral, incluidos los regidos o administrados por las administraciones públicas o entidades de derecho público, los vehículos y medios de transporte e instalaciones auxiliares en los que se presta trabajo, incluidos puertos y aeropuertos.

Se contempla también dentro de este ámbito a entidades y empresas colaboradoras en la gestión de la seguridad social, así como las entidades públicas y privadas colaboradoras en materia de protección y promoción social, sociedades cooperativas, en relación con su constitución, funcionamiento y cumplimiento de las normas de orden social en relación con sus socios trabajadores.

Se exceptúan los centros de trabajo, establecimientos, locales e instalaciones cuya vigilancia esté legalmente atribuida a otros órganos de las administraciones públicas, que se rigen por su normativa específica.

¹⁴ Pineda. Ob. Cit. Pág. 54

“La actuación de la Inspección se inicia de oficio, bien propia iniciativa del inspector, orden superior o a petición de determinados órganos o instituciones o previa denuncia, cuya acción es pública, debiendo identificarse el denunciante.”¹⁵

La actuación de la Inspección General de Trabajo se realiza mediante visita, a los centros o lugares de trabajo, sin necesidad de previo aviso, mediante requerimientos de comparecencia ante el funcionario actuante de quien resulte obligado, debiendo aportar la documentación que se señale en cada caso, para efectuar las aclaraciones pertinentes, y en virtud de expediente administrativo, cuando el contenido de su actuación permita iniciar y finalizar aquella, tras cuya actuación el funcionario actuante ha de hacer constar las diligencias en el libro de visitas, de la Inspección General de Trabajo y Seguridad Social.

Como consecuencia de la actividad comprobatoria, los inspectores de trabajo y seguridad social, pueden adoptar diversas medidas, medidas que al ser cumplidas por la entidad visitada, logran cambios en materia laboral dentro de las entidades, medidas dentro de las cuales están:

- Advertir y requerir al sujeto responsable, en vez de iniciar un procedimiento sancionador. Esto cuando las circunstancias del caso así lo aconsejen y siempre que no se deriven perjuicios directos a los trabajadores. Se evita con la advertencia una posible denuncia por parte de los trabajadores, y se previenen los posibles problemas laborales que puedan darse a futuro.
- Requerir al sujeto inspeccionado, para que cumpla en un plazo determinado, las medidas que garanticen el cumplimiento de obligaciones inobservadas, y a las administraciones que hubieren incumplido normas de seguridad y salud laboral respecto de sus servicios públicos.
- Extender actas de infracción o actas de liquidación. De las cuales dejan una copia al patrono.

¹⁵ Ibid.



- Promover procedimientos en materia de seguridad social para la inscripción y encuadramiento de empresas, afiliación, altas y bajas de trabajadores, suspensión y cese de prestaciones, disfrutadas indebidamente, recargo de las prestaciones en caso de accidente o enfermedad profesional, por falta de medidas de seguridad e higiene, recargo de primas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de acuerdo con el comportamiento de las empresas, en materia de prevención de riesgos laborales.
- Ordenar la paralización inmediata de trabajos o tareas que revistan riesgo grave e inminente, a fin de evitar, que uno o varios de los trabajadores, sufran algún daño por la realización de dicho trabajo.
- Denunciar los incumplimientos, en materia de subvenciones de empleo, formación y promoción social.
- Proponer la formulación de demandas de oficio, ante la jurisdicción social.

Mucho se ha dicho con relación a que la inspección del trabajo, junto con las estadísticas del trabajo, fueron las funciones que en el último cuarto del siglo pasado, dieron origen a la administración laboral. No solo por tratarse de la función más antigua, sino por la amplitud que ha alcanzado en nuestros días, resulta de gran interés el análisis de la inspección del trabajo.

El primer Convenio Internacional, sobre inspección del trabajo, fue aprobado en la octava reunión de la asamblea de la OIT el año de 1926, pero, desde 1923, se ha aceptado una sugerente recomendación sobre los principios generales de organización de servicios de inspección, para garantizar la aplicación de las leyes, y reglamentos de protección a los trabajadores:

“Recomendación número 20, adoptada por unanimidad de los 37 países que entonces formaban parte de la OIT. Otras cuatro recomendaciones, sobre la materia, se aprobaron entre 1927 y 1939: 1. Sobre inspección del trabajo de la gente de mar; 2. Sobre inspección para la prevención de accidentes de trabajo; 3. Sobre la edificación y construcción de locales industriales; 4. Sobre inspección de instalaciones técnicas para la protección del trabajo.



“En el último año mencionado, las actividades de la OIT se vieron interrumpidas por la guerra y por tal motivo fue hasta el año de 1947, cuando se aprobó un verdadero Código sobre Inspección del trabajo (convenio número 81), adoptado entonces por 45 países (11 se reservaron su aprobación), y que ha servido hasta el momento, con algunas adiciones o adaptaciones nacionales, para la casi totalidad de los Estados miembros de la organización, pues en menos de veinte años, este Código ha sido incorporado a las legislaciones locales”¹⁶

Guatemala, al igual que México, desde su ingreso, adoptó los Convenios y recomendaciones aprobados por la Conferencia Internacional del Trabajo, y puede asegurarse, que nuestro país cuenta con una de las legislaciones más antiguas en este campo, que lamentablemente se estatizaron, y no siguieron en el avance inicial.

Se ha considerado a los órganos gubernamentales de cada país, los apropiados para encargarse de la inspección del trabajo, incluidas todas las actividades aleatorias, que a la misma competen, independientemente de que alguna otra autoridad administrativa, tenga a su cargo, funciones adicionales, como pueden serlo las de salud, en el terreno de las instalaciones sanitarias, o las destinadas a otorgar licencias de construcción, o funcionamiento de empresas o comercios, en particular las negociaciones cuya operación pueda producir perjuicios ambientales, o las propiamente fiscales.

Salvo situaciones especiales, la inspección del trabajo, comprende todos los aspectos relacionados con la operación, y desarrollo de los centros de trabajo. De ahí la conveniencia de que su control, se haga a través, de un órgano creado ex profeso con secciones especializadas, destinadas al ejercicio de cada función, relacionada con la materia, y no, dividiendo la inspección.

La función jurídica de inspección, ha de ser de tal manera técnica, que por ello requiere unidad y responsabilidades.

¹⁶ http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04_7829.pdf (2-05-2013).



A) Responsabilidades técnicas de la inspección del trabajo

Al respecto de esta clase de responsabilidades se hace referencia a: “La creciente complejidad y los procedimientos utilizados en la industria ha exigido que los encargados de realizar cualquier inspección, tengan amplios conocimientos en el ramo al cual se les dedique. Actualmente es imposible, como sucedió en los comienzos de esta función administrativa, que un individuo abarque una enorme gama de conocimientos, necesarios para obtener resultados aceptables en cada investigación que realice, por ser estas múltiples y variables”¹⁷

Dentro de los conocimientos variables y controles que el Inspector debe tener y realizar, entre otros están:

- De control previo: Como las relativas a la construcción, instalación y apertura de establecimientos, en las que puede incluirse: la presentación de planos, las de higiene y seguridad, las destinadas al análisis de las substancias químicas empleadas, la peligrosidad que entrañe la maquinaria, etcétera.
- De control del equipo individual: Como son los dispositivos de seguridad personales, la ropa de trabajo, los aparatos de protección adicional, los asientos, la luminosidad.
- De control de elementos nocivos: Como el ruido, la humedad, el humo, las vibraciones, etcétera, o las medidas generales de prevención de accidentes: señales, avisos, consignas, recomendaciones.
- De control posterior a un accidente de trabajo: A efecto de realizar una investigación exhaustiva de las causas que lo produjeron, para dictar de inmediato las medidas indispensables que eviten su repetición en estos casos al Inspector corresponde investigar cualquier defecto invisible de las instalaciones, alguna causa desconocida o mal definida o la aplicación negligente de las medidas de seguridad.

¹⁷ http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04_7829.pdf (2-05-2013).



B) Responsabilidades jurídicas de la inspección del trabajo

Relativo a estas responsabilidades “En este aspecto, la responsabilidad del inspector puede ser general ,y comprender tanto la legislación correspondiente a las condiciones de trabajo, como la relacionada con los reglamentos de higiene, y seguridad. Incluye asimismo, la revisión, y aplicación de los sistemas, e instructivos de trabajo; el cumplimiento de las disposiciones relativas al salario; el funcionamiento de las calderas; la revisión de las instalaciones eléctricas; el trabajo de mujeres o menores; en fin, puede ser muy variada la actividad administrativa, en el campo estrictamente legal. Obligación de los inspectores, es también la información jurídica, que se debe dar tanto a trabajadores como a patronos, para el debido cumplimiento de la legislación laboral aplicable. Ha de poner en conocimiento de la autoridad competente, las deficiencias o los abusos que no estén específicamente cubiertos, por las disposiciones legales existentes e igualmente, hacer propuestas para mejorar la legislación (sobre todo lo reglamentaria) en materia de peligrosidad, uso indebido de máquinas o herramientas, de nuevos dispositivos de seguridad, etcétera.

C) Responsabilidades económicas de la inspección del trabajo

Relativo a las responsabilidades económicas se hace referencia a: “En los últimos años la inspección del trabajo, se ha extendido a funciones de índole económica, por un doble motivo: primero, ante la imposibilidad actual de disociar la evolución económica, de la evolución social; segundo, porque no es posible, apoyar mejoras sociales en beneficio de los trabajadores si faltan bases económicas sólidas que lo permitan. Pudiendo colaborar los Inspectores de trabajo, con logros de mejoras sociales, mediante la función orientadora que este puede realizar en sus visitas a los centros de trabajo”.¹⁸

Con base en una triple función orientadora, realizada por los inspectores de trabajo a través de los siguientes medios:

¹⁸ Ibid.

- Por medio de la información: Puede o no corresponder a la inspección del trabajo, o a otro órgano de la administración esta labor, sin embargo, se estima que el contacto del inspector con trabajadores y patronos en forma permanente, constituye el mejor vehículo informativo, el más actual y el más directo; los estudios económicos, resultan más concretos y dinámicos cuando van acompañados de una información directa, obtenida en los propios establecimientos, siendo el inspector del trabajo, quien puede recabar esta información de utilidad para ampliar los estudios respectivos.
- La incorporación de la función orientadora en los programas de desarrollo; admitiendo sugerencias para la creación de nuevos empleos; acudiendo a políticas interdisciplinarias de salario o vivienda; interviniendo en cuestiones de precios o de consumo de mercancías, etcétera.
- A través de estímulos aconsejables para un desarrollo armonioso de las relaciones obrero-patronales.

Puede considerarse que la función orientadora, asignada a los inspectores sea muy exigente, por considerarlos poco preparados para ella, pero también es viable en atención a que es el inspector, parte del órgano estatal idóneo, en cuestiones de relación entre la administración pública en materias laboral, y los trabajadores administrados, y a la vez inspeccionados.

D) Responsabilidades sociales de la inspección de trabajo

A diferencia de otras administraciones, cuya acción y autoridad se ejercen frente a una categoría homogénea de sujetos, tales como: contribuyentes, usuarios de servicios públicos, agentes de empresas, la acción de la inspección del trabajo, tiene por eje, la oposición de dos categorías de personas, que por regla general se encuentran en permanente enfrentamiento: los trabajadores y los patronos. De ahí que el inspector, goce de una posición envidiable para transmitir a la autoridad administrativa de quien dependa, el clima social que contemple en los centros de trabajo que visite.



Se encomienda al inspector, un trato amable, y discreto, respecto de ambos sectores; se le sugiere actuar como un conciliador desinteresado, que contribuya a la tranquilidad del lugar de trabajo, a base del respeto a los principios de justicia social. Se le indica que haga valer la procedencia o improcedencia de determinadas actitudes de uno u otro sector.

Resulta frecuente, que los trabajadores soliciten una inspección, con el objeto de regularizar una situación violatoria de las condiciones de trabajo. La autoridad debe en estos casos, dar instrucciones precisas al inspector, para que actúe como amigable componedor, como auténtico mediador, o como conciliador de los intereses en pugna.

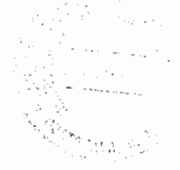
El inspector, ha de atender los pros y los contras, y no tomar partido, sino en todo caso, concretarse a levantar constancia de las manifestaciones de los interesados, para dar cuenta con ella a sus superiores, a efecto de que sean estos, quienes adopten las soluciones que procedan legalmente. Así se está en presencia de una auténtica responsabilidad social que compete a una eficiente inspección del trabajo.

E) Responsabilidades administrativas de la inspección de trabajo.

Las atribuciones otorgadas a la Inspección General de Trabajo, no se conciben, si no son cumplidas las funciones administrativas inherentes a la misma. Las diversas tareas administrativas, que incumben al servicio de inspección, son muchas, pero se destacan las siguientes:

- “Las de violación a las condiciones de trabajo, pactadas en los contratos individuales o colectivos: Como son: falta de pago puntual y en efectivo del salario, normas de higiene y seguridad, horas extraordinarias de trabajo, el buen trato, etcétera”¹⁹.

¹⁹ **ibid.**



- “Las referidas a los sistemas de producción o sea la protección individual del trabajador: Según el tipo de actividad que desarrolle en materia de: estiba o desestiba de productos, cuando no se empleen medios mecánicos; el ambiente atmosférico para comprobar si está o no viciado, bien ventilado o expuesto a la acumulación de gases.”²⁰
- Sobre la integración de comisiones ordenadas por la ley, o por los reglamentos: Todas las legislaciones consideran obligatoria su formación, sean de higiene y seguridad, de escalafón, de tabuladores, de conciliación, u obliguen a la formación de comités de empresas; el inspector examinará, si se encuentran correctamente integradas, si funcionan normalmente y celebran reuniones periódicas, si sus libros o documentos se encuentran en regla para advertir las deficiencias observadas o discutidas, pero sobre todo, para verificar si rinden los informes exigidos por las autoridades del trabajo.
- De carácter administrativo-sindical: Para orientar a las asociaciones profesionales en asuntos de inscripción o registro, el depósito de estatutos, la reforma de estos, la verificación de su contabilidad, el cumplimiento de sus obligaciones con los poderes públicos.
- Formulación de manuales de inspección o reglamentos: Los cuales contengan, las funciones y atribuciones de los inspectores, sus obligaciones, la forma de practicar las inspecciones, o la de hacer notificaciones, y levantar las actas correspondientes, así como el conjunto de responsabilidades, en que pueden incurrir y las sanciones que se les pueden aplicar.

En el caso guatemalteco el inspector de trabajo posee no solo el poder de denunciar, sino también el de instruir el procedimiento que busca sancionar la comisión de faltas de trabajo, a lo que hay que agregar que la ley también le confiere el derecho a imponer la sanción que corresponda.

²⁰ http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04_7829.pdf (2-05-2013).



1.2. Definiciones de Inspección General de Trabajo

- "Institución encargada de fiscalizar e inspeccionar el cumplimiento de las leyes protectoras del trabajador." ²¹
- "Es el ente encargado de verificar el cumplimiento de la normativa laboral en Guatemala, para ello desarrolla actividades que corresponden a las secciones de Visitaduría, Conciliaciones, Cálculo de Prestaciones, Asesoría Jurídica y Secretaria General de la Inspección." ²²
- "Servicio Oficial Administrativo, encargado de velar por el cabal cumplimiento, y proponer las mejoras de las leyes y reglamentos laborales, con la finalidad de brindar prestaciones más seguras, higiénicas y estables adecuadas a los deberes y derechos recíprocos de las partes y ajustadas al interés de la producción y el equilibrio social." ²³
- "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 los casos de infracción de ella." ²⁴
- "Servicio público destinado a garantizar el cumplimiento de las normas de orden social." ²⁵

1.3. Características de la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Principalmente la Inspección General de Trabajo puede ser descrita con tres características fundamentales, que son: Ente Fiscalizador, Ente Conciliatorio y Ente Asesor.

- Ente Fiscalizador: La Inspección General de Trabajo es la encargada de velar por la estricta aplicación de Leyes, Convenios y Reglamentos sobre la protección de los trabajadores.

²¹ Ministerio de Trabajo y Previsión Social. **Manual de organización Inspección General de Trabajo.** Pág. 9

²² Ministerio de Trabajo y Previsión Social. **Memoria de labores 2009.** Pág. 27

²³ Pineda. **Ob. Cít.** Pág. 55.

²⁴ Osorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Pág. 523

²⁵ Presidencia de la República de Guatemala. **Manual de organización y administración pública ONSEC.** Pág. 170



- Ente Conciliatorio: Se dice que la Inspección General de Trabajo es un ente conciliatorio porque “Es el ente encargado de resolver conflictos que surjan entre trabajadores y patronos antes del litigio para evitar llegar a órganos jurisdiccionales.”²⁶
- Ente Asesor: “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 de Trabajo, además es la encargada de asesorar a patronos y trabajadores sobre el cumplimiento de las disposiciones legales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo”.²⁷

Se confirma que la Inspección General de trabajo es un Ente Asesor, al estudiar el numeral romano I, de las resoluciones identificados con los números de correlativo: 093-2007 DMS, 16-2009 GFSS-naach, 001-2008 CAAM-naach, y la providencia 917-2004,. que emite la Inspección General de Trabajo, al ser consultada en los diferentes temas como: pagos de asuetos, y descansos semanales, pago del séptimo día, pago de la hora de lactancia, jornadas de trabajo y otros.

En todas las resoluciones anteriormente citadas en el numeral romano I, se lee textualmente lo siguiente: La Inspección General de Trabajo tiene carácter de asesoría técnica del ministerio respectivo y, a ese efecto debe evacuar todas las consultas que le hagan las demás dependencias de aquel, los patronos o los trabajadores, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia.

No solo el trabajador se ve asistido o auxiliado con las funciones atribuidas por el Ministerio de Trabajo y Asistencia Social a la Inspección General de Trabajo y las actividades que esta entidad realiza en cumplimiento de sus funciones, también la parte patronal puede hacer uso de todos los servicios que la Inspección General de Trabajo ofrece en sus instalaciones.

²⁶ Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Ob. Cit. Pág. 28

²⁷ Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Manual de organización inspección general de trabajo. Pág. 9



1.4. Naturaleza jurídica de la Inspección General de Trabajo

Son principalmente cuatro teorías las que explican la naturaleza jurídica de la Inspección General de Trabajo las cuales son:

Como Policía Jurídico Administrativa, como Ente Educador, como Ente Fiscalizador y como Ente Fiscalizador de Carácter Económico.

- Inspección General de Trabajo como Policía Jurídico Administrativa: Se le considera a la Inspección General de Trabajo como policía jurídico administrativa porque uno de sus objetivos fundamentales es reprimir las infracciones a las leyes laborales, o dicho en otras palabras, la esencia de la Inspección General de Trabajo es la de reprimir las infracciones a las leyes de carácter laboral en su función de velar por el estricto cumplimiento de las mismas.
- Inspección General de Trabajo como Ente Educador: La Inspección General de Trabajo realiza acciones de educación especialmente en materia de seguridad e higiene.
- Inspección General de Trabajo como Ente Fiscalizador: La Inspección General de Trabajo encamina su labor al mantenimiento del orden jurídico, en su caso al cumplimiento del derecho laboral por parte de patronos y trabajadores.
Para ello dispone de medios coercitivos tales como los requerimientos de amenaza con propuesta de sanción. De esta manera la Inspección General de Trabajo tiene la facultada de imponer multas.
- Inspección General de Trabajo como Ente Fiscalizador de Carácter Económico: Se le considera de esta manera porque la Inspección General de Trabajo de oficio lleva a cabo las liquidaciones de obligaciones nacidas del contrato de trabajo que afecta al patrono y a los trabajadores.

1.5. Estructura organizacional de la Inspección General de Trabajo

Con brevedad se pueden enumerar las siguientes dependencias:

- Secretaria General de la Inspección.
- Sección de Visitaduría.
- Sección de Conciliaciones.



- Sección de Cálculo de Prestaciones.
- Sección de Asesoría Jurídica.

La Inspección General de Trabajo, se integra por un Inspector General de Trabajo, como autoridad superior, delegada por el despacho ministerial, en las funciones de inspección de asuntos laborales.

El Inspector General es el responsable de cumplir y velar por que se cumplan las funciones que le acreditan el Artículo número 278 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Leyes, Acuerdos y Reglamentos de Previsión Social.

Se integra además por los Subinspectores Generales de Trabajo quienes mantienen la jerarquía después del Inspector General, a quien representan o sustituyen por ausencia de este, y a quien apoyan en las actividades de coordinación y gerencia de funciones.

Dentro de la organización 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. Así mismo se encuentra la Sección de Dictámenes y Opiniones Jurídicas Laborales, integradas por un equipo de trabajo responsable de elaborar estudios jurídicos, relativos a consultas sobre asuntos laborales, en consideración analítica de la Inspección General de Trabajo.

Dentro de la institución referida también funciona la Sección de Fiscalía y Visitaduría Laboral, que se integra por un cuerpo de inspectores de trabajo, quienes encargan de realizar visitas a empresas y centro de trabajo, para verificar el cumplimiento de las Leyes, Reglamentos y Acuerdos de Trabajo y Previsión Social.

La Sección de Conciliación Laboral, está a cargo de un cuerpo de inspectores de trabajo, quienes se encargan de atender las demandas administrativas laborales que plantean los trabajadores por despido, cesación de contrato o por terminación de la relación laboral.

“La actividad que realiza esta sección es de vital importancia, atendiendo a que de lograrse un convenio entre las partes en conflicto, evitará el planteamiento de una demanda laboral ante los órganos jurisdiccionales que bien es conocido que ya están bastante cargados de trabajo.”²⁸

La Sección de Conciliación Laboral le evita gastos al trabajador, provenientes del pago de honorarios al profesional bajo cuya dirección, auxiliatura y procuración plantee y diligencie su demanda, que aunque de obtener una sentencia favorable y si lo solicita en tiempo podrá obtener el pago por parte del demandado de las costas procesales.

Es evidente que el pago de las costas procesales será al fin del proceso y el trabajador debe invertir recursos económicos desde el inicio del proceso. Recursos económicos que con mucha probabilidad el trabajador no cuenta con esos recursos.

Con este equipo de trabajo, la Inspección General de Trabajo logra recaudar entre otros, datos relevantes, de manera anual, en la Ciudad Capital de Guatemala, asimismo en los departamentos, los cuales publica en la Memoria de Labores de cada año con sus respectivas cantidades, sean estas cantidades de personas, o cantidades de dinero, datos tales como los publicados en el cuadro número 3 de la Memoria de Labores del año 2008:

- Denuncias recibidas.
- Casos atendidos.
- Personas atendidas.
- Monto recuperado.
- Casos de maquila.
- Casos de menores.
- Casos de casa particular.
- Casos abiertos.
- Casos conciliados.
- Montos recuperados.

²⁸ Ministerio de trabajo y previsión social. Ob. Cit. Pág. 16

- Cálculos de prestaciones por despido.
- Cálculo de prestaciones por renuncia.
- Cálculo de prestaciones realizados.
- Convenios de pagos.
- Actas faccionadas.
- Incidentes.
- Trámite.
- Notificaciones realizadas.
- Incidentes presentados.
- Multas impuestas por Juzgados de Trabajo.
- Monto por multas impuestas.
- Circulares.
- Conflictos Económico-Sociales.
- Comités Ad-Hoc.
- Constancias.
- Correlativos (Resoluciones).
- Oficios.
- Pactos Colectivos.
- Providencias.
- Recursos de Revocatoria.
- Permisos de menores de 14 años.
- Atención a menores de edad, mayores de 14 años.
- Inamovilidades Sindicales.
- Avisos de formación se sindicatos.
- Interrupciones de prescripción.

1.6. Funciones o atribuciones de la Inspección General de Trabajo:

Son muchas las atribuciones que le ha encomendado el Estado de Guatemala a la Inspección General de Trabajo a través de diferentes cuerpos legales, Convenios ratificados por Guatemala, Reglamentos internos y Acuerdos, de las cuales podría escribirse en este trabajo de tesis un listado bastante largo.

Para efectos de aportar a esta investigación, se señala únicamente algunas funciones o atribuciones que se relacionan con la manera en la que interviene la Inspección General de Trabajo con el pago del salario mínimo, por medio de los Inspectores de Trabajo y los Trabajadores Sociales según lo establece el Artículo número 281 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

- Literal a) Pueden visitar lugares de trabajo cualquiera que sea su naturaleza, en distintas horas del día y aun de la noche, si el trabajo se ejecuta durante esta, con el exclusivo objeto de velar por lo que expresa el Artículo número 278”
- Literal b) Puede examinar libros de salarios, 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.
- La literal c) del mismo Artículo establece: Siempre que se encuentre resistencia injustificada debe dar cuenta de lo sucedido al tribunal de trabajo y previsión social que corresponda, y en casos especiales, en los que su 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 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.
- La literal e) establece: Deben intervenir en todas las dificultades y conflictos de trabajo de que tengan noticia, sea que se presenten entre patronos, trabajadores, solo entre aquellos o solo entre estos, a fin de prevenir su desarrollo o lograr su conciliación extrajudicial.
Si ya se han suscitado los problemas podrán interrogar al personal de la empresa sin la presencia del patrono ni de testigos sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales.
- La literal g) establece: Deben exigir la colocación de los avisos que indiquen las disposiciones legales. El cumplimiento de esta disposición legal enriquece intelectualmente al lector mejorando el desempeño laboral bajo la consigna de que conoce con mayor fundamento sus derechos y obligaciones legales.

- La literal h) establece: Deben colaborar en todo momento con las autoridades de trabajo.
- La literal "j" establece: Las actas que levanten, tienen plena validez en tanto no se demuestre en forma evidente su inexactitud, falsedad o parcialidad.
- La literal l) establece: Siempre que comprueben violaciones a las leyes laborales o su reglamento, el Inspector de Trabajo o Trabajador Social levantará acta y prevendrá al patrono o representante legal de la empresa infractora.
- La empresa infractora, dentro de un plazo que el inspector fije, se debe ajustar 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 el Código de Trabajo.
- En los casos en los 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.

1.7. Misión de la Inspección General de Trabajo

De acuerdo con lo dispuesto por el Artículo 278 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala y sus reformas, la Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de Inspectores y Servidores Sociales, debe velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan, respeten las Leyes, Convenios Colectivos y Reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor, o que se emitan en lo futuro.

“La Inspección General de Trabajo debe ser tenida como parte, en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico, en que figuran trabajadores menores de edad, o cuando se trata de acciones entabladas para proteger la maternidad de las trabajadoras.”²⁹

²⁹ Pineda. Ob. Cit. Pág. 57.

No se considera que la Inspección General de Trabajo sea parte en los conflictos individuales de trabajo en los casos de mujeres en estado de gravidez y se apersona el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

La Inspección General de Trabajo se encarga de velar por la estricta observancia de las leyes y reglamentos de trabajo y previsión social, está obligada a promover la sustanciación y finalización de los procedimientos por faltas de trabajo que denuncien los inspectores de trabajo y trabajadores sociales y procurar por la aplicación de las sanciones correspondientes a los infractores.

Los preceptos contemplados en el Código de Trabajo así como en los diferentes cuerpos legales que regulan todo lo relativo al derecho laboral, tal como la ley del servicio civil, entre otras, se ven altamente cumplidos con la colaboración e intervención de la Inspección General de Trabajo.

1.8. Visión de la Inspección General de Trabajo

Desarrollar las funciones para cuales fue creada la Inspección General de Trabajo, dentro de las que se puede mencionar tres que son muy significativas:

- “Integrarse a la política y proceso de descentralización y desconcentración administrativa del sector público.
- “Velar porque en el ámbito productivo, se establezca y fije la equidad y las buenas relaciones de producción. En un ambiente de apoyo mutuo y digno entre patronos y trabajadores,
- “Contribuir a contar en el corto plazo, de manera permanente con un ministerio altamente calificado y oportuno, capaz de cumplir sus actividades programadas, con base a las políticas y demandas de servicios de la población en el concepto seguridad laboral y previsión social.”³⁰

³⁰ Ibid.

1.9. Objetivo de la Inspección General de Trabajo

“Velar porque los patronos, trabajadores individuales y organizados, cumplan, respeten las Leyes, Convenios Colectivos y Reglamentos, que norman las condiciones de trabajo y previsión social en vigor, o que se emitan en lo futuro.”³¹

³¹ **ibid.**



CAPÍTULO II

2. El salario mínimo

Previo a exponer el tema del salario mínimo, se citan unos de los puntos resumidos en la obra del Instituto Centroamericano de Estudios Políticos, con el título de “Análisis de la realidad en Guatemala”, con el objeto de manifestar que presupuesto publicados por esta entidad mencionada, hace más de tres décadas, al leerlos hoy, suenan como noticias de última hora, relacionados con la realidad guatemalteca, en cuanto a los ingresos económicos, situaciones salariales y otros.

“Guatemala tiene un bajo producto nacional bruto, y que este es repartido en forma injusta; una minoría percibe la mayor parte, mientras la inmensa mayoría del pueblo tiene que repartirse la parte más pequeña, llegando así a regiones donde el ingreso anual no llega a satisfacer las necesidades básicas de la persona humana. Sic.”³²

“¿Qué decir del problema cada vez más agudo del desempleo, del subempleo, y de los bajos salarios? ¿Cómo no señalar también la frecuencia con que se burlan la leyes laborales y se explota sin misericordia al trabajador? Sic.”³³

“Pese a los esfuerzos que se efectúan, se conjugan en los sectores más numerosos del conglomerado nacional, profundas desigualdades en el ingreso y tensiones entre las clases sociales y escasa participación del pueblo en la gestión del bien común observando deficiencias en distintas áreas, tales como:

- “Situación socio político económica en Guatemala.
- “Desniveles en estratos sociales.
- “Tenencia de la tierra en Guatemala.
- “Pérdida de la confianza en las instituciones democráticas. Sic.”³⁴

³² Instituto Centroamericano de Estudios Políticos, políticos INCEP, *Iglesia católica, crisis y democratización en centro América*. Pág. 29

³³ *Ibid.*

³⁴ Instituto Centroamericano de Estudios Políticos. *Ob. Cit.* Pág. 30



“De tal cuenta, refiriéndose al pueblo que habitaba Guatemala hace más de tres décadas, parece que se refiriere a la sociedad guatemalteca actual: “Pero este pueblo, lleno de valores, ha sido durante siglos objeto de constante explotación y hoy arrastra una vida injusta e inhumana. Guatemala vive bajo el signo del subdesarrollo y de la dependencia, que aparta a nuestros hermanos no solo del goce de los bienes materiales, sino de su propia realización como seres humanos. Pese a los esfuerzos que se efectúan, siguen existiendo profundas desigualdades en el ingreso salarial. Sic.”³⁵

Seguido de la observación de los anteriores enunciados históricos, cabe señalar que esos enunciados son bien comprendidos hasta el día de hoy, por ser parte de la Guatemala actual, debido a que, continúan manifestándose en la actual sociedad guatemalteca. Con esa remembranza se procede a abordar el tema del salario mínimo.

Dentro de la concepción general del Derecho Laboral, el tema del salario mínimo ocupa un lugar preponderante. Una de las principales aspiraciones de todo ordenamiento laboral, es la obtención de salarios que permitan una existencia digna del trabajador.

La Constitución Política de la República de Guatemala, en el literal a. del Artículo 102 proclama el derecho social a: condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna, y en el literal siguiente, señala que todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley.

La implementación de salarios mínimos se fundamenta en esa necesidad, de asegurar mínimos decorosos a los trabajadores, pero actualmente el salario mínimo no proporciona una vida decorosa, más bien alcanza a satisfacer las necesidades vitales.

Adicionalmente se justifica como un contrapeso a un presunto poder de controlar el mercado por parte de los empresarios.

³⁵ Ibid.



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.

Para la parte patronal basta con que se fije un salario que le represente el mínimo gasto, y así aumentar sus ganancias, para el trabajador lo mas conveniente es que se fije un salario con el mayor monto posible, por ello, es indispensable tomar en cuenta la satisfacción de las necesidades básica de cada individuo, y sopesar si el salario fijado cumple con esa función.

Por otra parte, inmersos en economías de altos índices inflacionarios, a veces los aumentos del salario mínimo son reajustes, en relación al aumento de precios que sufren los productos de la canasta básica. En ocasiones ese mencionado reajuste no alcanza para cubrir el aumento de los productos básicos, obligándose los trabajadores a disminuir el consumo de alimentos y o servicios básicos, a fin de subsistir.

La protección legal del salario frente al trabajador, destaca en primer lugar, en el establecimiento del salario mínimo. También es cierto que durante algunos años en Guatemala, solo se ha decretado que sigue vigente el salario mínimo del año anterior sin tomar en cuenta el aumento de la canasta básica.

2.1. Definiciones de salario mínimo

No existe una definición de salario mínimo convenida internacionalmente. Sin embargo, la comisión de expertos en aplicación del Convenio y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo lo definen así:

- “El salario mínimo representa el nivel de remuneración por debajo del cual no se puede descender ni de hecho ni por derecho, cualquiera que sea su modalidad de remuneración o la calificación del trabajador, el cual tiene fuerza de ley y es aplicable bajo pena de sanciones penales y otras apropiadas”.³⁶

³⁶ ARr99congcoop.pdf-Adobe Reader, **El salario mínimo en el área rural de Guatemala elementos para debate. Guatemala (15-10-20011).**



- "Precio del trabajo efectuado por cuenta y orden de un patrono".³⁷
- "Es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo, el cual deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos".³⁸
- "Es el que se considera necesario, en relación a la condiciones económicas que imperan en un lugar, para asegurar al trabajador un nivel de vida suficiente a fin de proveer a la satisfacción de sus necesidades físicas, intelectuales y morales.
- "Es la suma mínima que deberá pagarse al trabajador por el trabajo o servicios prestados dentro de un lapso determinado, bajo cualquier forma que sea calculado, por hora o por rendimiento que no puede ser disminuida ni por acuerdo individual ni colectivo, que está garantizada por la ley y puede fijarse para cubrir las necesidades mínimas del trabajador y su familia, teniendo en consideración las condiciones económicas y sociales de los países."³⁹
- "Es al que todo trabajador tiene derecho a percibir para subvencionar sus necesidades normales y las de su familia, en el orden material, moral o cultural".⁴⁰
- "Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia".⁴¹
- "Es el ingreso esencial del trabajador y un elemento importante de costo de producción para los patronos y un factor fundamental en la economía del país".⁴²
- "Por salario se entiende, en términos generales, cualquier prestación que obtiene el trabajador a cambio de su trabajo. Es lo que vale su trabajo. Es la suma de bienes de contenido económico o cuantitativo en dinero, que el patrono está dispuesto a pagar por sus servicios."⁴³

³⁷ Dávalos, José. **Derecho de trabajo**. Pág. 223

³⁸ Caravazos Flores, Baltazar. **35 Lecciones de derecho laboral**. Pág. 167

³⁹ Trueba, **Nuevo derecho administrativo del trabajo** Pág. 74

⁴⁰ <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/salario.htm> (5-10-2011)

⁴¹ Pineda. **Ob. Cit.** Pág. 58

⁴² Trueba, **Ob.Cit.** Pág.80.

⁴³ Méndez Salazar, Libertad Emérita. **Aplicación de las normas laborales en Guatemala, en atención a las fuentes del Derecho de Trabajo**. Pág. 62.

La segunda oración que conforma la definición anterior, difiere del criterio sustentado en el presente trabajo de tesis, atendiendo al valor del trabajo, bien sabido es que el valor del trabajo no es equitativo al precio que se paga por el, atendiendo a la capacidad económica de quien paga, claro es, sin desmejorar las condiciones ya establecidas en la legislación, en cuanto al salario mínimo, con el pretexto de que la condición económica del patrón no lo permite.

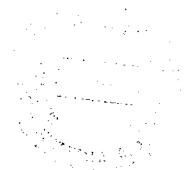
2.1. Establecimiento de mecanismos para la fijación de salarios mínimos

El Departamento Nacional de Salarios, es una dependencia de la Dirección General de Trabajo, cuya función esencial es formular la política de salarios y proporcionar apoyo técnico y administrativo a la Comisión Nacional del Salario y las Comisiones Paritaria de Salarios Mínimos, asimismo, autorizar los libros de salarios y planillas, suministrar modelos y normas para su debida impresión.

Dentro de las actividades Principales del Departamento Nacional de Salarios están:

- Elaborar los estudios económicos necesarios para la fijación periódica de los salarios mínimos, atendiendo a las prescripciones contenidas en el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.
- Realizar los estudios económicos de su competencia, que solicite el Ministerio de Trabajo y Previsión Social o la Comisión Nacional del Salario.
- Evacuar todas las consultas que se le formulen en relación a salarios.
- Elaboración y actualización de formatos para libros de salarios, planillas y hojas móviles para proporcionarlos a empresas privadas.
- Autorización de libros de salarios, planillas y hojas móviles, a empresas del sector privado.

Se establecen mecanismos para la fijación de salarios mínimos, mediante disposiciones constitucionales, reconociendo los derechos de los trabajadores el derecho al salario mínimo, su fijación y periodicidad, y mediante disposiciones legislativas, y reglamentarias como el Código de Trabajo y otras Leyes y disposiciones reglamentarias.



Doctrinariamente existen tres tipos de mecanismos para la fijación de salarios mínimos atendiendo a lo siguiente:

- A la naturaleza del acto.
 - A los ámbitos de aplicación.
 - A categorías particulares de trabajadores.
-
- Mecanismo de fijación del salario mínimo por la naturaleza del acto:
 - Por un acto de autoridad de un órgano competente
 - Por un contrato o pacto colectivo de condiciones de trabajo.
 - Mecanismo de fijación del salario mínimo según el ámbito de aplicación: Aplicación general o global y por categorías profesionales. En Guatemala los salarios mínimos deben fijarse por departamento o circunscripción económica; también puede hacerse por actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera, o agrícola con jurisdicción en todo el país o en parte de él, así mismo para empresas determinadas.
 - Mecanismo de fijación del salario mínimo para categorías particulares de trabajadores. El Acuerdo Gubernativo número 359-2012, de fecha 23 de diciembre del año 2012, publicado el 28 de diciembre del año 2012, el cual entró en vigencia a partir del uno de enero del año 2013, Ley del Salario Mínimo para el año dos mil doce, divide o clasifica las actividades laborales realizadas en Guatemala en tres grupos o tres actividades:
 - Actividad no agrícola
 - Actividad agrícola
 - Actividad exportadora y de maquila

Los maestros de educación primaria urbana, a quienes hace referencia la presente investigación, se encuentran contemplados en el grupo de: actividades no agrícolas.



En Guatemala, “en el ámbito salarial el incremento de la canasta básica de alimentos, y la canasta básica vital, así como la virtual parálisis del salario y su consecuente reducción en términos reales, provocó un agudo incremento en los niveles de pobreza en el país debido a que aumenta en una mínima cantidad que apenas alcanza a cubrir el alza de los precios de la canasta básica haciendo que de ninguna manera la condición de vida de los guatemaltecos mejore sino que solo se mantenga.”⁴⁴

2.3. Marco legal del salario mínimo en Guatemala

En Guatemala le asiste a las personas el derecho constitucional, y laboral, a la libre elección de trabajo y condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia, una existencia digna. Corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social la fijación y aplicación del salario mínimo legal.

El salario mínimo, se debe fijar periódicamente, atendiendo a 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 agrícol.

Las comisiones paritarias, dentro del procedimiento para la fijación del salario mínimo, realizan una serie de actividades que la ley les faculta, con el objeto de conseguir un justo equilibrio, entre los intereses de la parte patronal, y los intereses de la parte trabajadora, que con frecuencia distan entre si.

El marco legal del sistema de salarios mínimos en Guatemala, está determinado entre otros por los instrumentos o cuerpos legales de los cuales a continuación se hace una breve referencia:

⁴⁴ ARr99congcoop.pdf-Adobe Reader, Ob. Cit. Pág. 1.

- A. Convenio Internacional del Trabajo número 26, relativo al Establecimiento de Métodos para la Fijación de Salarios Mínimos, celebrado en Ginebra el 30 de mayo de 1928, ratificado por Guatemala, el 4 de mayo de 1961: "Este convenio se refiere a la obligación de los Estados a establecer o mantener métodos que permitan la fijación de tasas mínimas de salarios de los trabajadores empleados en las industrias en las que no exista un régimen eficaz para la fijación de salarios."⁴⁵
- B. Convenio número 95 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la protección del salario, el cual parafraseando sus Artículos 1 y 2, se deduce que: Para los efectos de este Convenio, el término salario, significa remuneración o ganancia, cualquiera que fuere su método de cálculo, y que ese convenio debe aplicarse a todas las personas a quienes se pague o deba pagarse un salario.
- C. Convenio Internacional del Trabajo número 99, relativo a los Métodos para la Fijación de Salarios Mínimos en la agricultura, celebrado en Ginebra el 6 de junio de 1951, ratificado por Guatemala el 4 de agosto de 1961: "Se refiere a la obligación de los Estados miembros a establecer o conservar métodos adecuados que permitan fijar tasas mínimas de salarios para los trabajadores empleados en las empresas agrícolas."⁴⁶

Entre las características del convenio número 99 relativo a los métodos para la fijación de salarios mínimos están:

- "La determinación de las empresas, ocupaciones o categorías de personas a las que serán aplicables los métodos de fijación de salarios mínimos, previa consulta a las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores;
- "Permisibilidad del pago parcial del salario mínimo en especie en los casos en que esta forma de pago sea deseable o de uso corriente;

⁴⁵ Ibid.

⁴⁶ Ibid.

- “Medidas para que las prestaciones en especie sean apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y redunden en beneficios para los mismos, y para que el valor atribuido a dichas prestaciones sea justo y razonable;
- “Libertad para la determinación de los métodos de fijación de los salarios mínimos y sus modalidades de aplicación, a reserva de una detenida consulta preliminar con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas. Asimismo, plantea que los empleadores y trabajadores interesados deberán participar en la aplicación de los métodos para la fijación de salarios mínimos, ser consultados o tener derecho a ser oídos en condiciones de una absoluta igualdad;
- “Obligatoriedad de las tasas mínimas de salarios para los empleadores y trabajadores y no podrán ser reducidas;
- “Posibilidad de las tasas fijadas a fin de evitar la disminución de las posibilidades de empleo de trabajadores discapacitados;
- “Derecho judicial a cobrar el importe de cantidades que se les adeuden por recibo de salarios inferiores a las tasas mínimas;
- “Obligatoriedad de informar anualmente las modalidades de aplicación de estos métodos y sus resultados.”⁴⁷

D. Convenio Internacional del Trabajo número 131, relativo a La Fijación de Salarios Mínimos, referido especialmente a los países en vías de desarrollo; celebrado en Ginebra el 3 de junio de 1970, ratificado por Guatemala el 14 de junio de 1988: Este Convenio obliga el establecimiento de un sistema de salarios mínimos a todos los grupos de asalariados, cuyas condiciones de empleo hayan apropiado la aplicación del sistema, mediante la determinación del ámbito de aplicación de acuerdo con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, o después de una exhaustiva consulta. Entre sus características principales están:

- “La fuerza de la ley, irreductibilidad y sanciones penales y de otra naturaleza a quienes lo infrinjan;

⁴⁷ Ibid.



- “Respeto pleno a la libertad de negociación colectiva; establecimiento de elementos para la determinación de nivel de salarios mínimos tales como las necesidades de los trabajadores y sus familias habida cuenta del nivel general de salarios del país, del costo de vida de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida de otros grupos sociales, así como de los factores económicos como los requerimientos de desarrollo económico, niveles de productividad y conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo.
- “Establecimiento de mecanismos que hagan posible fijar y ajustar periódicamente los salarios mínimos basados en una consulta exhaustiva con las organizaciones representativas de los empleadores y trabajadores en igualdad de condiciones de negociación y con el concurso de personas de reconocida competencia para representar los intereses generales del país nombrados previa consulta exhaustiva;
- “Adopción de medidas como adecuada inspección y otras medidas necesarias asegurar su aplicación efectiva.”⁴⁸

E. Constitución Política de la República de Guatemala, capítulo número II, sección octava, Artículos números 101 y 102; que en relación con el tema estudiado en sus partes conducentes establecen: “El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social.” “El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.”

Los derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades son:

- Derecho a la libre elección del trabajo y a condiciones económica satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna;
- Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley;
- Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad;

⁴⁸ Ibid.



- Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrará esos productos a un precio no mayor de su costo;
- Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo. No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, si podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda.

- F. Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala;
- G. Reformas al Código de Trabajo, Decreto número 64-92 del Congreso de la República de Guatemala;
- H. Reglamento de la oficina administrativa del salario, Acuerdo Gubernativo número 880 del 20 de septiembre de 1965;
- I. Reglamento de la oficina administrativa del salario, Acuerdo Gubernativo número 881 del 20 de septiembre de 1965;
- J. Reglamento de la Comisión Nacional del Salario y Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos, Acuerdo Gubernativo número 1319 del 9 de abril de 1968. Este reglamento establece el objeto, organización, requisitos para los miembros y sus atribuciones.

El salario mínimo según el Acuerdo Gubernativo 520-2011 de fecha 28 de diciembre del año 2011 vigente a partir del uno de enero del 2012 y publicado en el diario oficial el 30 de diciembre del año dos mil doce, se calcula multiplicando el salario diario equivalente a sesenta y ocho quetzales (Q. 68.00) por el número de días del año, trescientos sesenta y cinco (365) y ese producto se divide entre doce (12) que representan los doce meses del año, el cociente de esa división es el salario mínimo mensual.



2.4. Cálculo del salario mínimo en Guatemala.

El cálculo del salario puede realizarse de tres formas:

- Salario mínimo calculado por hora ordinaria.
- Salario mínimo calculado por día.
- Salario mínimo calculado por mes.

Según el Acuerdo Gubernativo 359-2012 de fecha 23 de diciembre del año 2012, publicado el 28 de diciembre del año 2012, vigente a partir del uno de enero del año 2013, la forma de cálculo para determinar el salario mensual es mediante la multiplicación, del salario diario, que para las actividades agrícolas y no agrícola equivale a ocho quetzales con noventa y tres centavos, Q.8.93, para las actividades exportadoras y de maquila equivale a ocho quetzales con veinte centavo, Q.8.20. se multiplica este monto por el total de días del año, el producto resultante de la multiplicación se divide dentro del número 12, número que corresponde a la cantidad de meses que tiene un año. Al cociente de la división anterior, se le debe sumar la cantidad de doscientos cincuenta quetzales exactos Q.250.00, correspondiente a la Bonificación Incentivo, establecido en el Decreto 37.2001, publicado en el Diario Oficial, el 6 de agosto del año 2001, el cual entró en vigencia el mismo día de su publicación. El anterior Decreto sustituye a los Decretos 78.89, creado durante la presidencia de Vinicio Cerezo Arévalo, el cual fue creado con el propósito de incrementar la productividad del trabajador, y también en sustitución del Decreto 7-2000 del Congreso de la República de Guatemala.

Si se calcula por día, el salario mínimo vigente para el año 2013, para las actividades agrícolas y no agrícolas es de setenta y un quetzales con cuarenta centavos exactos Q.71.40, y para las actividades de exportadora y de maquila corresponde a sesenta y cinco quetzales con sesenta y tres centavos, Q.65.63. y cumplido el mes debe agregársele los doscientos cincuenta Q.250.00 de la Bonificación Incentivo.

Si se calcula mensualmente, el salario mínimo vigente para el año 2013 corresponde para las actividades agrícolas y no agrícolas a dos mil ciento setenta y un quetzales con setenta y cinco centavos exactos Q.2,171.75, para las actividades exportadora y de maquila, monto al que debe sumársele los doscientos cincuenta quetzales, que corresponden a la Bonificación Incentivo.

Los maestros de educación primaria urbana que laboran en el sector privado corresponden al grupo de actividades catalogadas como actividad no agrícola.

Algo interesante en la norma de definir el salario mínimo en México es que incluyen sanciones penales por la falta de pago del mismo, a diferencia de Guatemala porque aquí no es tipificado como delito el hecho de no pagar el salario mínimo. “ en nuestro país la falta de pago del salario mínimo se tipifica como delito de fraude, con lo cual estamos totalmente de acuerdo, ya que una empresa que no puede pagar el salario mínimo generalmente no tiene derecho de existir”⁴⁹

En Guatemala, al patrono, que no cumple con el pago del salario mínimo a sus trabajadores, se le impone una multa, según el Acuerdo Gubernativo número 368.2010 vigente a partir del día uno de enero del año dos mil once y publicado en el Diario Oficial el 30 de diciembre del año dos mil diez, el cual establece que: a los empleadores que por cualquier medio o motivo violen las disposiciones del Acuerdo Gubernativo 388-2010 que fija los salarios mínimos se les impondrá una multa que oscila entre tres y doce salarios mínimos mensuales para actividades no agrícolas de conformidad con la ley, sin perjuicio del derecho de los trabajadores a recuperar las sumas que le adeuden por este motivo.

⁴⁹ Ibid.



CAPÍTULO III



3. El patrón y el trabajador en los centros educativos privados

Una vez más comparando la forma en que se visualizaba la Guatemala de mil novecientos setenta y seis, desde la perspectiva observada y publicada por el Instituto Centroamericano de Estudios Políticos, en la que hace referencia al tema de la problemática social en Guatemala, señalando que:

“Guatemala vive en situación de violencia institucionalizada; se dan estructuras sociales injustas, la opresión se hace patente, existe la marginación en grandes mayorías, lo cual hace que se viva en una tensión insoportable, pocos tienen mucho, mientras muchos tienen poco (Medellín, paz número.3) Auge económico, -necesidades sin atender Sic.”⁵⁰

Las anteriores afirmaciones hacen referencia a la situación de Guatemala, en la década de 1970 escritas en la década de 1990, aún así parecen referirse a la situación actual del año 2013. La anterior referencia se aporta en el presente capítulo, debido a que la situación entre patronos y trabajadores aun continúan siendo tensas, en algunos sectores, debido a el incumplimiento de las leyes laborales y falta de políticas estatales tendientes a mejorar tal situación.

Asimismo, la misma entidad, Instituto Centroamericano de Estudios Políticos, publica lo siguiente: “Las necesidades básicas de nuestro pueblo están muy lejos de ser debidamente satisfechas, sabemos que Guatemala es uno de los países con más analfabetos en América latina, que nuestras escuelas no eran suficientes antes del terremoto del año de mil novecientos setenta y seis para albergar a todos los niños de edad escolar y que en la actualidad”⁵¹

⁵⁰ Instituto Centroamericano de Estudios Políticos. *Iglesia católica, crisis y democratización en Centroamérica*.

Pág. 31

⁵¹ *Ibid.*



Resulta prudente analizar la anterior cita textual, atendiendo a la necesidad que tiene Guatemala, de aumentar la prestación del servicio de educación para la población, tomando parte en la satisfacción de dicha necesidad, los centros educativos privados, los cuales en la prestación de dicho servicio, dan origen a una relación laboral entre los maestros y los propietarios de los centros educativos o bien con los directores.

3.1. El patrón y sus representantes

Persona física (aunque el concepto también cabe aplicarlo a las personas jurídicas) que, en el contrato laboral, da ocupación retribuida a los trabajadores que quedan en relación subordinada. Es, pues, el propietario de la empresa y quien la dirige personalmente o valiéndose de otras personas. También denominado Empleador.

De los Artículos números 3 y 4 del Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, se deduce que: Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores en virtud de un contrato o relación de trabajo.

“Es la persona que se aprovecha de los servicios que el trabajador le presta, le proporciona todo lo necesario para que este le pueda prestar tales servicios, y a cambio tiene la potestad jurídica de dirigir al trabajador y debe pagarle una remuneración por dicho servicio.”⁵²

Representantes del patrono son las personas individuales que ejercen a nombre de este, funciones de dirección o de administración tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquel.

⁵² Castellanos, Estuardo. *Sujetos de la relación laboral*. Ed. Instituto de Derecho Especializado IDE. Pág. 1.



En el caso de los centros educativos, el patrón, es una persona jurídica que necesita de una persona individual para que la represente, quien puede ser el propietario del mismo, el director, subdirector o algún mandatario en quien han delegado la función de ser representante legal, por lo que es de suma importancia distinguir a las diferentes autoridades internas con quienes es posible confundir al representante legal de un establecimiento educativo.

- “Director administrativo: Es la persona encargada del funcionamiento administrativo de un establecimiento.
- “Director Técnico: Es la persona encargada de las funciones técnicas de la enseñanza de un establecimiento.
- “Subdirector: Es la persona que realiza conjuntamente con el director las labores administrativas o técnico-administrativas y que asume las funciones de director en ausencia de este.”⁵³

3.2. Obligaciones del patrono

Existe una división de las obligaciones del patrono o empleador atendiendo a tres aspectos importantes que son: “...obligaciones del empleador por su contenido; obligaciones a la algunos tratadistas las subdividen en:

- No patrimoniales o éticas.
- Patrimoniales o económicas .
- Obligaciones del empleador por su origen.

Estas están subdivididas a su vez en legales y contractuales.”⁵⁴

⁵³ Institutos Nacionales de Estadística Sistema Estadístico Nacional. **Glosario de principales conceptos y definiciones utilizadas en las estadísticas de la educación.** Pág. 11.

⁵⁴ Fernández Molina, Luis. **Derecho Laboral Guatemalteco.** Pág. 102.

A. Obligaciones del empleador éticas o no patrimoniales.

Se les denomina a estas obligaciones personales o no económicas ya que no son valuables en dinero, aunque si tienen repercusiones económicas. Entre estas se encuentran:

- Deber del respeto a la dignidad del trabajador.
- Deber de higiene y seguridad en el trabajo.
- Deber de ocupación efectiva: el patrono tiene la obligación de ocupar al trabajador efectivamente. El patrono paga un salario a cambio de un servicio, actividad u obra. No puede desvirtuarse la esencia misma de esta contratación. El trabajador debe perfeccionar su arte u oficio mediante la ejecución del mismo. Se considera que una de las actividades en las que se marca claramente las funciones propias de la profesión es el magisterio, que se dedica eminentemente a desarrollar el proceso de enseñanza-aprendizaje de los alumnos, y cuyo objeto es ese, el de lograr que el alumno aprenda los contenidos temáticos propios del grado que cursa.
El patrono no está ocupando efectivamente al maestro de educación primaria urbana cuando delega en Él labores impropias de su profesión, tales como: cobros de colegiaturas, cobros por venta de uniformes, cobros por impresión de exámenes, ventas de boletos, ventas de votos, venta de productos en la tienda escolar, limpieza en las aulas, entre otras actividades que no son propias de la docencia como profesión.
- Deberes administrativos: el patrono debe cumplir con las formalidades que prescribe la ley, por lo general en beneficio del trabajador, tales como:
 - Suscripción y registro de contratos de trabajo.
 - Enviar informes estadísticos dentro de los dos primeros meses de cada año, a efecto de que las oficinas administrativas de trabajo tenga una panorámica más clara de la situación laboral del entorno.



- Extensión de constancias de vacaciones, conforme el Artículo número 137 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, el cual establece: De la concesión de vacaciones se debe dejar testimonio escrito a petición del patrono o del trabajador.

- Tratándose de empresas particulares se presumen salvo prueba en contrario, que las vacaciones no han sido otorgadas si el patrono a requerimiento de las autoridades de trabajo, no muestran la respectiva constancia firmada por el interesado o con su impresión digital, si no sabe hacerlo.

- Extender cartas de información acerca del desempeño laboral o carta de recomendación según el Artículo 87 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, el que preceptúa: A la expiración de todo contrato de trabajo, por cualquier causa que este termine, el patrono debe dar al trabajador un documento que exprese únicamente:
 - La fecha de su entrada y de su salida;
 - La clase de trabajo ejecutado; y,
 - El salario ordinario y extraordinario devengado durante el último período de pago.
 - Si el trabajador lo desea, el certificado debe determinar también:
 - La manera como trabajó, y
 - La causa o causas de la terminación del contrato.

- Formación, capacitación, motivación y promoción de los empleados. Los especialistas en administración de personal e ingeniería industrial tienen como objeto de estudio la motivación, con la convicción de que un trabajador realizado en su puesto de trabajo desarrolla mejor sus actividades.



B. Obligaciones patrimoniales del empleador.

Esta es una obligación del empleador atendiendo a su contenido, los que se centran en la figura del salario y de las demás prestaciones de tipo económico. “Comprenden el pago efectivo en moneda o en especie, de las cantidades que, conforme el contrato laboral, corresponden al trabajador.”⁵⁵

C. Obligaciones legales del empleador.

Son las que se derivan directamente de la ley, las obligaciones legales tienen garantías mínimas⁵⁶ entre otras tales como:

- Salario mínimo
- Periodo mínimo de vacaciones
- Aguinaldo
- Bono 14
- Bonificación incentivo.

Las obligaciones contractuales son producto de una negociación particular entre patrono y trabajador, son el contenido del contrato de trabajo, estas cambian constantemente en beneficio del trabajador, porque ofrecen mejores salarios, mayor periodo vacacional, mejores bonificaciones.

También pueden emanar Acuerdos Colectivos, Pactos o Convenios en los que se obtienen mejoras para el trabajador. Estas ventajas contractuales se convierten en obligaciones legales debido al Principio de los Derechos Adquiridos de los trabajadores plasmado en la Constitución de la República de Guatemala, en su Artículo número 106, el cual establece que:

⁵⁵ Ibid.

⁵⁶ Ibid.

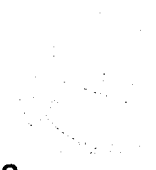


“Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Par este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la Ley, en los Tratados Internacionales ratificados por Guatemala, en los Reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo. Sic.”

El Artículo número 49 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, el cual en su parte conducente establece que: “El Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo tiene carácter de ley profesional y a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivos existentes o que luego se realicen en las empresas industrias o regiones que afecte”.

De manera general, el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su Capítulo Quinto, del Título Segundo, Artículos 61 y 62, regula las Obligaciones de los Patronos y Prohibiciones a los patronos, que para el presente trabajo de tesis resulta importante destacar los siguientes incisos: a) (Reformado por el Artículo 1 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República de Guatemala) Enviar dentro del improrrogable plazo de los dos primeros meses de cada año a la dependencia administrativa correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, directamente o por medio de las autoridades de trabajo del lugar donde se encuentra la respectiva empresa, un informe impreso que por lo menos debe contener los siguientes datos:

- Egresos totales que haya tenido por concepto de salarios, bonificaciones y cualquier otra prestación económica durante el año anterior, con la debida separación de las salidas por jornadas ordinarias y extraordinarias.



Del Artículo 62 del mismo cuerpo legal, es necesario enfatizar la prohibición establecida en el inciso f), Hacer o autorizar colectas o suscripciones obligatorias entre sus trabajadores, salvo que se trate de las impuestas por la ley.

3.3. Procedencia de los fondos para el funcionamiento de un establecimiento educativo

Dependiendo de la procedencia de los fondos invertidos en el funcionamiento de un establecimiento educativo, así es el sector al cual es asignado el establecimiento. Se define como ingresos a: "Los fondos recibidos por los establecimientos educativos, puestos a su disposición, inclusive subvenciones, derechos académicos, valores en metálico recibido de donativos, etc. Sic."⁵⁷

Así atendiendo a la manera de obtener sus ingresos existen los siguientes sectores:

- Sector cooperativa: "Cuando los fondos proceden del Estado y municipalidades."⁵⁸ Esto en nuestro medio solo se da en el nivel medio o ciclo básico.
- Sector municipal: "Cuando los fondos proceden de las municipalidades, establecimientos sostenidos por las municipalidades."⁵⁹
- Sector oficial: "Cuando el establecimiento es sostenido con fondos estatales."⁶⁰
- Sector subvencionado: "Cuando el establecimiento privado recibe alguna subvención estatal."⁶¹
- Sector privado: "Cuando el establecimiento es sostenido por los padres de familia (cuotas de colegiatura), donaciones o entidades privadas."⁶²

A este sector pertenecen los maestros de educación primaria urbana objeto de investigación de la presente tesis. Los colegios son financiados por las cuotas de colegiaturas o donaciones.

⁵⁷ Institutos Nacionales de Estadística Sistema Estadístico Nacional. Ob.Cit. Pág. 11.

⁵⁸ **Ibid.**

⁵⁹ **Ibid.** Pág. 16

⁶⁰ **Ibid.**

⁶¹ **Ibid.**

⁶² **Ibid.** Pág. 17



El Artículo número 73 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece en su parte conducente: Los centros educativos privados funcionarán bajo la inspección del Estado...estarán obligados a llenar, por lo menos, los planes y programas oficiales de estudio como centros de cultura, gozarán de la exención de toda clase de impuestos y arbitrios.

La interpretación de la Corte de Constitucionalidad en cuanto a este Artículo manifiesta que: Si bien la educación privada debe gozar del máximo de discrecionalidad posible, lo que garantiza el pluralismo cultural, no debe descuidarse el dato de que funciona dentro del Estado de derecho, y como consecuencia, que sus normas y disposiciones internas deben guardar coherencia con la normativa fundamental, entre esta, la observancia del principio de legalidad.

La circunstancia de concurrir en la tarea educativa del Estado, la hace dependiente de la inspección a que se refiere el Artículo 73 de la Constitución Política de la República de Guatemala. Las empresas privadas se organizan con el fin de prestar servicios en el ramo de la educación, y escogen el objeto de su organización al amparo de los derechos que les confiere la Constitución de la República de Guatemala, pero también quedan sujetas a los controles estatales.

3.4. Requisitos para constituir un colegio.

Es de suma importancia la creación de establecimientos educativos, que colaboren con la educación de la población guatemalteca, debido a que los establecimientos educativos estatales no son ya suficientes para brindar ese servicio a toda la población. De allí que un colegio resulta ser una buena solución para los padres de familia, que cuentan con recursos económicos suficientes para pagar por la educación que sus hijos reciben en esos establecimientos.

Colegio: Es la institución donde se imparte enseñanza, en nuestro medio se utiliza para referirse a establecimientos educativos de carácter privado, en cualquiera de los niveles del sistema.

La Dirección Departamental de Educación de Guatemala por medio de la Oficina de Control Académico de la Unidad de Desarrollo Educativo, proporciona por escrito un listado de requisitos para obtener la autorización de funcionamiento de establecimientos educativos privados, con los cuales pueden las personas individuales o jurídicas prestar servicios educativos, en los niveles de educación primaria y media. Este trámite se realiza un año anterior al funcionamiento del establecimiento educativo. Los requisitos referidos son:

- Providencia de la supervisión educativa del sector, con expediente original.
- Certificación de acta suscrita en la visita ocular realizada por la supervisión educativa, acta de debe suscribirse en el libro de la supervisión.
- Solicitud de autorización de funcionamiento, dirigida al director departamental de educación, firmada por el propietario o representante legal, expresando nombre del establecimiento, dirección geográfica, listado de niveles y carreras solicitadas, cuotas de inscripción y mensualidades, nombre del director.
- Fotocopia simple de cédula de vecindad o documento personal de identificación del propietario o representante legal.
- Acta notarial de declaración jurada que contenga el compromiso del director y propietario de ceñirse a las leyes y demás disposiciones emanadas de las autoridades del ministerio de educación.
- Comprobantes de calidades de director técnico y administrativo. Entre los que una certificación de honorabilidad extendida por abogado y notario o alcalde municipal.
- Nómina de personal docente y administrativo con especificación de calidades y cargos que van a desempeñar. A) resumen del curriculum profesional, original. B) fotocopia simple de cédula de vecindad o documento personal de identificación. C) fotocopia simple de cédula docente. D) fotocopias de títulos que posee o certificaciones de cursos universitario aprobados.
- Fotocopia de los acuerdos ministeriales de autorización de los niveles educativos o carreras solicitadas.
- Listado de material didáctico, mobiliario y equipo existente.
- Antecedentes de prospecto con visto bueno del supervisor educativo.

- Certificación de las condiciones físicas del edificio escolar, extendida por ingeniero o arquitecto colegiado.
- Certificación de que el edificio reúne las condiciones sanitarias mínimas debidamente extendidas por autoridades del ministerio de salud pública y asistencia social.
- Constancia de ubicación extendida por la municipalidad de Guatemala oficina de control de construcción. Este requisito es solicitado únicamente ciudad capital de Guatemala.

3.5. Gastos o egresos económicos de un centro educativo del sector privado

Todo patrón o empleador, en la realización de su función administrativa toma en cuenta los gastos que de manera periódica debe realizar y como una de sus principales labores agenciarse de recursos económicos no solo para cubrir con los gastos sino también obtener ganancias por la labor que realiza debe reducir al máximo esos gastos.

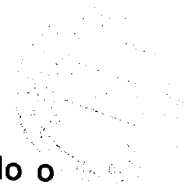
Tal como enumeré anteriormente, la parte patronal en un centro educativo del sector privado no es la excepción, en cuanto a que busca adquirir ganancias por la labor que realiza. Con la misma diligencia con la que busca cada que cada día el colegio sea más lucrativo, de la misma forma busca que cada día los gastos sean reducidos a su mínima expresión, tratando por todos los medios de gastar únicamente en lo esencial y básicamente necesario.

Se definen los gastos como: "Obligaciones financieras contraídas por los establecimientos educativos, por cuenta de los mismos como contra partida de bienes y servicios."⁶³

Gastos de funcionamiento son aquellos que: "Son efectuados por los establecimientos, con exclusión de los gastos de capital y del servicio de la deuda, están clasificados en: gastos generales de bienes y servicios y servicios personales"⁶⁴.

⁶³ Institutos Nacionales de Estadística. Ob. Cit. Pág. 13

⁶⁴ Ibid.



Dentro de los gastos en los que incurre un patrón de un centro educativo privado o colegio están:

- Pago de arrendamiento del local, si este no es propio.
- Pago del personal administrativo directivo, dentro de los que figuran: a) Director técnico: Es la persona responsable del funcionamiento técnico de la enseñanza en el establecimiento. b) Director administrativo: Es la persona encargada del funcionamiento administrativo de un establecimiento. c) Subdirector: Es quien realiza conjuntamente con el director las labores administrativas o técnico-administrativas y que asume las funciones de director en ausencia de este.
- Pago del personal administrativo no directivo, entre ellos se encuentran: a) Personal especializado: Es quien atiende la salud física y mental de los alumnos y que contribuye a su educación, psicólogos, orientadores, médicos, dentistas. b) Personal administrativo: Es el que tiene categoría de oficinista, secretario, ejecutivo, contador y bibliotecario.
- Pago de personal operativo: Conserjes, operadores de máquinas de reproducción, portero, guardián, mensajero y conductor de vehículos, que no están involucrados directamente con el proceso de enseñanza aprendizaje pero que si coadyuvan al mismo.
- Pago de personal docente dentro de los que están:
 - Maestros de grado: Quienes tienen a su cargo un grupo de alumnos pertenecientes a un mismo grado o grados diferentes de estudio, a quienes les imparte la totalidad o mayor parte de la enseñanza que les corresponde según grado.
 - Maestros de asignaturas especiales: Son las personas que enseñan solamente una determinada asignatura de las denominadas especiales tales como: dibujo, música, idiomas, religión, educación física, educación para el hogar, deportes, teatro, danza, computación, idioma inglés. Se diferencian estos maestros de los maestros de grado porque no tienen un grado en particular a su cargo a su cargo, y enseñan generalmente una sola asignatura del programa de estudios.



- Una de las formas en las que se ha pretendido ahorrar gastos es contratando a personas sin título de maestros para que tengan a su cargo la educación en el colegio, o bien, contratando a personas que poseen cualquier título pero que no es de carácter docente tales como secretarias, contadores, bachilleres en ciencias y letras.

3.6. El maestro de educación primaria urbana

El maestro de educación primaria urbana es eminentemente un docente, es decir, que el maestro de educación primaria urbana, es una persona que imparte, dirige u orienta la educación general y la enseñanza sistematizada. Sobre todo el maestro de educación primaria urbana, es una persona que ha recibido una formación dentro del sistema educativo nacional, y que ha obtenido el título respectivo para ejercer la profesión, graduado del nivel medio en la rama de educación normal primaria urbana, y que ha realizado estudios en los establecimientos que imparten la rama de magisterio primario urbano.

Según el Artículo número 5 del Decreto Legislativo 1485, Estatuto provisional de los trabajadores del Estado establece que: “El capítulo de dignificación y catalogación del magisterio nacional abarca y protege a las personas que profesionalmente se dedican al magisterio, en los siguientes niveles o áreas de trabajo: a) educación pre-primaria; b) educación primaria; c) educación secundaria y normal; d) educación vocacional y técnica; e) educación especial y técnicos o técnico-administrativo.”

Así también el Artículo número 7 del mismo cuerpo legal establece que: “El nivel de educación primaria comprende escuelas: a) primarias rurales; b) primarias urbanas; c) de educación fundamental; c) nocturnas para adultos y e) las demás que se crearen dentro de este.”

El personal docente por clase escalafonaria está formado por aquellos maestros que según el decreto referido, se encuentra clasificado dentro de una de las diferentes clases de la A a la F según lo establece en su Artículo número 4 de la siguiente forma:



- **Maestros de clase A:** es la persona que ha registrado ante la junta calificadora de personal el título docente y demás documentos que acreditan la capacidad e idoneidad para ejercer la docencia. Gana el sueldo base.
- **Maestro de clase B:** es la persona que ha obtenido un aumento del 20% sobre el sueldo base.
- **Maestro de clase C:** es la persona que ha obtenido un aumento del 40% sobre el sueldo base.
- **Maestro de clase D:** es la persona que ha obtenido un aumento del 60% sobre el sueldo base.
- **Maestro de clase E:** es la persona que ha obtenido un aumento del 80% sobre el sueldo base.
- **Maestro de clase F:** es la persona que ha obtenido un aumento del 100% sobre el sueldo base.

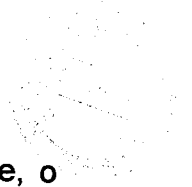
Atendiendo a lo que establece el Artículo número 3 del Decreto Legislativo referido, se crea un derecho tutelar, que ampara y protege a todo docente catalogado, y tiene los siguientes fines generales:

- Normar y mejorar la docencia nacional
- Propiciar la superación del magisterio guatemalteco, y fines especiales:
 - El ordenamiento y estabilidad de sus miembros;
 - Su responsabilidad y tecnificación profesional
 - Su perfeccionamiento cultural y dignificación económica social.

3.7. Obligaciones del maestro de educación primaria urbana como trabajador

Dentro de un establecimiento educativo el maestro de educación primaria urbana es un trabajador. Se define el término trabajador como: "La persona que ejercen algún tipo de trabajo o actividad remunerada " ⁶⁵

⁶⁵ <http://www.definicionabc.com/general/trabajo.php> (2-2- 2012).



Se puede decir que el trabajo es la actividad humana que consiste en aplicarse, o dedicarse con esfuerzo, ya sea físico o intelectual a la realización de una actividad. Cuando una persona dedica su cuerpo o intelecto, a la realización de una actividad, se dice que esta persona está trabajando.

El trabajo es de vital importancia al ser humano, debido a que a través de el trabajo, el hombre puede obtener, de forma honesta, los recursos económicos para la satisfacción de sus necesidades.

La importancia del trabajo humano como esencia de la relación laboral, puede observarse desde tres perspectivas:

- “Desde el punto de vista individual: permite que la persona pueda obtener los elementos materiales para satisfacer sus necesidades o comodidades. Para la mayoría de población es la única forma en la que pueden obtener el dinero necesario para vivir;
- “Desde el punto de vista psicológico: el trabajo es de vital importancia para la realización de la persona como ser humano, solamente cuando una persona logra dedicarse a una actividad que realmente le gusta y le proporciona satisfacción esta persona se puede realizar como tal; y
- Desde el punto de vista social: el trabajo permite que la sociedad produzca los bienes y servicios necesarios para la satisfacción de las necesidades sociales, mediante la división social del trabajo⁶⁶

La condición de trabajador es una de las más importantes para el ser humano como individuo ya que a partir del trabajo y del desempeño de una actividad definida, es que puede no solo subsistir si no también poseer identidad, sentirse útil y desarrollar habilidades particulares.

⁶⁶ Castellanos, Estuardo. *El trabajo humano como esencia de la relación laboral*. Pág. 1.



El trabajo es el esfuerzo realizado por los seres humanos con la finalidad de producir riqueza. Desde el punto de vista teórico, este tópico ha sido abordado desde diferentes aristas, ya sean económicas, sociales o históricas, principalmente a causa de sus relevantes alcances en lo que hace el desarrollo de la humanidad.

En los comienzos de la historia, y durante miles de años, el trabajo era realizado primordialmente por mano de obra esclava, poseída por un propietario. Así, el esclavo era tratado como una mercancía más, con la posibilidad de ser vendido o comprado. Esta situación es comprobable desde la civilización griega, el imperio romano y el comercio negrero realizado durante la conquista de América. Este estado particular del trabajo finalizó en el siglo XIX, al menos, de modo permitido.

Actualmente en Guatemala tal como lo establece el Artículo número 3 del Código de Trabajo, trabajador es: "Toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo".

El derecho laboral otorga derechos al trabajador, pero no está creado únicamente para brindarle derechos, si no también establecer obligaciones.

- Obligaciones Patrimoniales del trabajador.

La actividad del trabajador puede consistir en la prestación de un servicio intelectual, material o de ambos géneros, o en la realización de una obra concreta en beneficio del patrono, siempre bajo su dependencia continuada y dirección in mediata o delegada a cambio de una remuneración.

El trabajador únicamente puede ser una persona individual, ya que una de las características de la relación laboral, consiste precisamente en que el trabajador se compromete a prestar los servicios o a ejecutar la obra personalmente, lo cual excluye la posibilidad de que una persona jurídica pueda ser considerada como trabajador.

“La principal de las obligaciones de un trabajador es la de prestar su servicio con diligencia y conforme a lo convenido con su patrono o empleador. El empleador pagar 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 le considera al trabajo como una mercancía, pero no puede negarse el hecho de que dicho trabajo tiene un valor y un precio que se está pagando y se está percibiendo por parte del trabajador.”⁶⁷

- Obligaciones no patrimoniales del trabajador.

Se refiere a las obligaciones en las que el elemento económico de la relación laboral no es un factor a tomarse en cuenta sino aquellos elementos de identificación personal entre el empleado y su patrono: “Deber de lealtad y de identificación que se debe a quien le proporciona el trabajo”.⁶⁸

En otras latitudes se observa un enorme sentimiento de equipo con el empleador o patrón conocido como “espíritu de empresa”.

Como ejemplo de “espíritu de empresa” se transcribe lo siguiente: “el desarrollo económico de Japón debe mucho su éxito al sentimiento corporativo, dicho sentimiento implica lealtad por las dos vías, tanto del empleador para con sus trabajadores, como de estos para con aquel, esta obligación va más allá de laborar con eficiencia, de cuidar los bienes del patrono, guardar los secretos industriales, u otros.

Es una identificación entre dos personas, aunque una de estas personas sea persona jurídica, y una convergencia de intereses. que en mucho, no en todo, deben ser comunes.⁶⁹

⁶⁷ Fernández. **Ob. Cit.** Pág. 43.

⁶⁸ **Ibid.**

⁶⁹ **Ibid.** Pág. 52.



3.8. El trabajo del maestro de primaria y la calidad educativa tradicional.

El maestro de educación primaria carga con muchas responsabilidades sociales en cuanto a la calidad de la enseñanza, que se le han inculcado desde que inicia la carrera de magisterio y sin lugar a duda continúan los patronos trasladando esa responsabilidad a los maestros, también lo hacen los padres de familia, el ministerio de educación, la sociedad en general. La idea de una educación de calidad es, sin duda, subjetiva.

Cada persona tiene sus propias definiciones sobre el concepto de calidad educativa, una de ellas es: "La calidad de la educación que reciben los niños puede reflejarse en el hecho de que los puntajes obtenidos por los alumnos de primaria durante los años recientes mejoran consistentemente y en forma sostenida. La calidad de la educación primaria también se refleja en el resultado satisfactorio que logran los que pasan a la educación media."⁷⁰

Entre los indicadores tradicionales, que se sugieren para estimar los principales aspectos de la calidad educativa, se tienen los siguientes:

- "Puntaje del alumno: permite que cada maestro compare los rendimientos de sus alumnos con los promedios regionales y del país. Puede ser un indicador de la necesidad de cambiar los métodos o inclusive la necesidad de recalificar al maestro."⁷¹
- "Relación alumno-maestro: es un indicador que relaciona dos agentes muy importantes de la educación. Se refiere al número promedio de alumnos por cada maestro. Como indicador del sistema educativo es la relación del número de alumnos por maestro.
- "Alumno Aprobado o No Aprobado: es el alumno que al término del año escolar, ha cumplido o no ha cumplido con los requisitos establecidos para poder pasar de un curso (asignatura) a otro y por lo tanto debe recuperarlo o repetirlo."⁷²

⁷⁰ Institutos Nacionales de Estadística. Ob. Cit. Pág. 21.

⁷¹ Ibid.

⁷² Ibid. Pág. 22



- “Alumno Repitentes: es el alumno que permanece en el mismo grado por más de un año escolar.
- Alumno que se somete a examen de recuperación: es el acto por el cual el alumno es sometido nuevamente a un examen para ser promovido al grado siguiente, en el caso de primaria, o aprobar una asignatura en el caso de la educación media.
- “Alumno Promovido o No Promovido: aquel que de conformidad con lo que los acuerdos y demás disposiciones vigentes de evaluación, pueden pasar o no puede pasar al grado inmediato superior.”⁷³

3.9. Primeros paso de la reforma de la carrera magisterial

Primeros pasos de reforma de la carrera magisterial, es el título de un artículo de los muchos publicados en diferentes medios de comunicación, en el que se hace referencia a un tema que está teniendo relevancia en los meses de abril, mayo y junio del presente año 2012: “...la mesa técnica de formación docente, integrada por más de diez organizaciones, proponen que los maestros se formen en la universidad. Puntualiza el artículo que antes de que finalice el ciclo lectivo del año 2012 el ministerio de educación deberá haber definido si acepta la propuesta de la mesa técnica de formación docente sobre transformar la carrera de magisterio en dos etapas.”⁷⁴

La primera de dichas etapas consiste en que en lugar de tres años de magisterio, los alumnos deberán estudiar un bachillerato en ciencias y letras con orientación magisterial en educación.

En la segunda etapa deberá asistir a la universidad durante tres años coordinados por la carrera educativa.

Según el Ministerio de Educación, la propuesta es que este proyecto comience el próximo año 2013. De acuerdo con la directora de gestión educativa Evelyn Ortiz, se necesita mejorar el sistema educativo del país. La directora ejecutiva de empresarios por la educación, Verónica Spross, considera que la reforma de la mesa técnica de formación Inicial docente es urgente en Guatemala, porque no se puede exigir calidad educativa sin preparar a los profesores.

⁷³ **Ibid.**

⁷⁴ <http://www.elperiodico.com.gt/es/2012516/pais/212247/>·comments

3.10. Síndrome de Burnout

Entre las enfermedades más frecuentes de los docentes, de las que hacen mención en dicha investigación destacan: Enfermedades psíquicas, nerviosas, estrés y efecto “burnout”, también llamado síndrome de estar quemado, síndrome de la quemazón, síndrome del estrés laboral asistencial, síndrome del desgaste profesional. El estrés, la ansiedad y la depresión ocupan los primeros puestos en la lista enfermedades que causan baja laboral entre los docentes.

“El estrés, puede surgir cuando un individuo está sometido a fuertes demandas conductuales que le resultan difícil llevar a cabo. Se origina cuando los profesionales sobrepasan su capacidad de reacción de una forma adaptativa. Su consecuencia inmediata se presenta en síntomas de agotamiento, fatiga, desgaste psicológico, con severas pérdidas de energía que causan un descenso de cantidad y calidad de rendimiento, una sensación de no poder transmitir más de sí mismo a los demás, que deriva en frustración, fracaso y actitudes negativas no sólo ante el trabajo sino también ante la vida y hacia otras personas. Los docentes, no saben desconectar y evadirse de los conflictos laborales en su vida de ocio y en su relación con amigos y familiares”.⁷⁵

“Un exceso de estrés, puede ser perjudicial, nefasto para la salud, manifestando que no es lo mismo estar estresado, que padecer del efecto de Burnout, que es el síndrome que padecen las personas que tienen fuertes demandas sociales”⁷⁶.

3.11. Causas que originan el efecto de Burnout

A continuación un resumen de las causas que originan el padecimiento del síndrome de Burnout en profesionales que se dedican a la educación:

- “La falta y premura de tiempo para terminar el trabajo relacionado con las clases.
- “Las altas concentraciones de alumnos en espacios pequeños.

⁷⁵ <http://www.eumed.net/rev/ced/02/cam6.htm>.

⁷⁶ Ibid.



- La falta de disciplina por parte de los alumnos, con reiteradas faltas de respeto hacia los profesores.
- “La mala organización que padecen algunos centros.
- “La excesiva burocracia a la que se ven sometidos los docentes por parte de la .administración.
- “Las respuestas y soluciones ineficaces dadas en el entorno educativo.
- El excesivo número de horas lectivas que soportan algunos profesionales a lo largo de la jornada escolar.
- “La falta de apoyo.
- “La baja consideración social que actualmente sufre la profesión de la enseñanza.”⁷⁷

El estrés y el efecto de Burnout inciden, especialmente, en aquellos profesionales que mantienen un contacto directo y permanente con las personas que son beneficiarias del propio trabajo, en concreto docentes, personal sanitario, servidores sociales.

3.12. Consecuencias del padecimiento del Síndrome de Burnout

A continuación un breve resumen de las consecuencias que produce el síndrome:

- “Consecuencias psicosomáticas: Fatiga, dolores de cabeza, trastornos del sueño, trastornos gastrointestinales, hipertensión, dolores musculares y desórdenes menstruales.
- “Manifestaciones emocionales: .El distanciamiento afectivo, la impaciencia y la irritabilidad, los celos de llegar a convertirse en una persona poco estimada y que pueden degenerar en desconfianza y actitudes defensivas.

⁷⁷ *ibid.*



- “Consecuencias conductuales: Absentismo laboral, aumento de la conducta violenta y de los comportamientos de alto riesgo, juegos de azar peligrosos, conductas suicidas, abuso de fármacos y alcohol, conflictos familiares y matrimoniales.
- “La actitud defensiva se manifiesta en la incapacidad de estos individuos para aceptar sus sentimientos. La negación de sus emociones.”⁷⁸

3.13. Dimensiones que delimitan el Síndrome de Burnout

Se pueden observar varias dimensiones que delimitan el síndrome de Burnout, principalmente son tres dimensiones que se ven afectadas tales como: el cansancio emocional y la despersonalización del individuo, la falta de realización personal.⁷⁹

- “Cansancio emocional: se caracteriza por la pérdida progresiva de energía, el desgaste, el agotamiento, la fatiga.
- “Despersonalización: se deriva del tedioso e insistente contacto diario con la fuente del conflicto, unido al esfuerzo desarrollado para vencerlo, sin recibir recompensa alguna. Todo esto desarrolla un sentimiento de distanciamiento con respecto a los alumnos. Se manifiesta por irritabilidad, actitudes negativas y respuestas frías e impersonales hacia las personas, en este caso, hacia compañeros y hacia el alumnado.
- “Falta de realización personal: Es un proceso de disminución y pérdida de las ilusiones, se manifiesta con respuestas negativas hacia sí mismo y el trabajo. En el ambiente laboral, cuando la administración, el equipo directivo, no favorecen el necesario ajuste entre los docentes y los objetivos a conseguir, aparecen aspectos tales como falta de energías, descenso en el interés por los alumnos, percepción de estos como frustrantes y desmotivados, alto absentismo y deseo de abandonar la profesión.”⁸⁰

⁷⁸ **Ibid.**

⁷⁹ **Ibid.**

⁸⁰ **Ibid.**

“Como consecuencia de este proceso se produce un descenso de la calidad de la enseñanza, que no es más que la expresión de una pérdida de ilusiones. Este panorama difícilmente puede remitir por sí solo si no se introducen cambios en el contexto laboral.”⁸¹

“Para combatir el estrés y no dar pie al Efecto de Burnout, los profesores han de superar y vencer su propia emoción negativa relacionada con la impotencia de la solución deseada, vencer su propio desánimo y desesperanza, a través de la terapia psicológica antes de padecerlo, porque una vez adquirido su curación es complicada.”⁸²

3.14. Forma en que afecta el Síndrome de Burnout en la calidad educativa

La profesión de maestro de educación primaria es absorbente y agotadora aunando a que cada maestro o maestra de educación primaria también desempeña otros roles en la vida cotidiana tales como padre, madre, esposo, esposa, estudiante universitario, hijo, hija u otros. Y es común debido a la poca remuneración por sus actividades docentes, que también sea empleado en otro centro de trabajo.

Es frecuente conocer maestros que por la poca remuneración recibida por el trabajo que realiza, se ve obligado, a trabajar dos jornadas diarias, y en ocasiones trabaja en planes de fin de semana, todo con el objeto de conseguir satisfacer sus necesidades y las de su familia.

El desgaste físico al que se ve sujeto el maestro, produce que su rendimiento en la realización de sus actividades como docente sufra una disminución. El rendimiento del maestro que trabaja en varias jornadas, no puede ser igual al rendimiento de un maestro que únicamente trabaja una jornada.

Los sujetos afectados, con el bajo rendimiento de una maestro son: alumnos, patronos y la sociedad guatemalteca.

⁸¹ **ibid.**

⁸² **ibid.**



El alumno se ve afectado, al momento de tener que recibir clases con un maestro cansado, bajo de energías, con un estado de ánimo que podría ser mejor. El alumnos espera que su maestro sea un agente motivador, que sea entusiasta, dedicado, dinámico, entre otras cualidades que el alumno espera de su maestro, y que este en ocasiones no esta en capacidad de brindar.

El patrón se ve afectado, al tener maestros que padecen del Síndrome de Burnout, o inician en padecerlo, cuando el prestigio del colegio o establecimiento educativo es cuestionado, o comparado con los docentes que laboran en establecimientos educativos reconocidos por su excelencia en cuanto a los alumnos que egresan de dichos establecimientos.

La sociedad guatemalteca se ve afectada, con maestros cansados, mal remunerados, enfermos, cuando como resultado de la educación en lo diferentes niveles educativos, egresan profesionales, listos para servir a su nación, y se enfrentan a una realidad en donde carecen de conocimientos necesarios para el desempeño de sus labores. Claro es, que esta falta de conocimientos no es atribuible únicamente a los maestros, sino también al alumno y al apoyo que su familia le brinde, son muchos los factores que intervienen en el resultado de la educación, que es una sociedad preparada para enfrentar los desafíos que la vida le presentan, pero el maestro es un elemento determinante el proceso de enseñanza aprendizaje.

CAPÍTULO IV



4. Hallazgos y conclusiones de la investigación

Producto de la investigación tanto en fuentes bibliográficas, legislación, fuentes electrónicas, trabajo de campo, entrevistas y encuesta surgen respuestas a los planteamientos que dieron origen a la investigación denominada: Análisis de la Intervención de la Inspección General de Trabajo, en el pago de salario mínimo, a maestros de educación primaria urbana, que laboran en el sector privado. Planteamientos que se desarrollan en los anteriores capítulos.

4.1. Resultados de la encuesta

Se realizó una encuesta dentro de las instalaciones de la Facultad de Humanidades, específicamente en la Escuela de Formación de Profesores de Enseñanza Media, se realizó la encuesta en ese lugar; porque resultó mas práctico, económico, rápido y seguro, contar con la presencia de maestros de educación primaria urbana, en un solo establecimiento, que buscando a tales maestros, en sus centros de trabajo.

Seguido de realizar la encuesta se observa que un treinta por ciento aproximadamente de los estudiantes en esa facultad no poseen título de maestros, sino que también hay de otras áreas, tales como secretarias, peritos contadores y otros. Pero logre recabar la información necesaria con 200 encuestas, respondidas exclusivamente por maestros de educación primaria urbana.

En relación al tema de la Inspección General de Trabajo, los maestros de educación primaria urbana, respondieron a la pregunta número 5 de la hoja de encuesta la cual lanzaba la siguiente interrogante: ¿Sabe usted a dónde acudir para denunciar cualquier violación a sus derechos laborales para que esta entidad le auxilie gratuitamente?.

En el conteo de las respuestas a la interrogante numero 5 de la encuesta, el cuarenta por ciento de los maestros si manejan la información, en relación al lugar al que deben acudir. Algunos, no poseían el conocimiento exacto, en cuanto al lugar donde se encuentra ubicada alguna cede de la Inspección General de Trabajo.



El 60% de los encuestados no sabían a dónde acudir, en caso de que sean violentados sus derechos laborales, algunos creyendo saber respondían: procuraduría de derechos humanos, defensoría de la mujer, tomándose como desconocimiento de la entidad correcta de donde se debe denunciar las violaciones de los derechos laborales.

Algunos maestros encuestados escribieron en la hoja de encuesta que debían acudir al Ministerio de Trabajo, tomándose como bien respondida la pregunta, por el hecho de que la Inspección General de Trabajo, es una entidad que depende del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y actualmente dentro de la ciudad de Guatemala, ambos se localizan en el mismo edificio, el que se encuentra ubicado en la séptima avenida tres guión treinta y tres, Edificio Torre Empresarial, zona nueve de la Ciudad Capital de Guatemala. (7 Av. 3-33 Z- 9 Ciudad Guatemala). Aunque existen dependencias de la Inspección General de Trabajo en los departamentos de la república. En relación al tema del salario mínimo se presentó dos cuestionamientos que fueron los siguientes:

- ¿Sabe usted el monto del salario mínimo, vigente para el año dos mil doce?.

El segundo cuestionamiento está precedido de un enunciado informativo.

- Incluyendo la bonificación incentivo de Q.250.00, el salario mínimo mensual vigente para el año dos mil doce, corresponde al monto de Q.2,324.00.¿Su patrón o empleador le paga el salario mínimo?.

Cabe mencionar, que entre la anterior pregunta número 1 y la pregunta número 2 redacté dos preguntas más, asignándoles en la hoja de la encuesta a estas preguntas los números 1 y 4 con el objeto de que el maestro de educación primaria urbana encuestado respondiera sobre su conocimiento, sobre el monto del salario mínimo, sin antes haber actualizado su conocimiento con el enunciado informativo que anticipé a la pregunta numero 4.



En cuanto al conocimiento que tenían los maestros de educación primaria urbana sobre el monto para el año 2012 del salario mínimo. Las respuestas fueron: Un veintiocho por ciento si tenían conocimiento del monto exacto, y un setenta y dos por ciento no tenía el conocimiento exacto. Muchos de los encuestados que creían saberlo variaban de la cantidad correcta con una diferencia de novecientos quetzales hasta cien quetzales, a estas personas se les incluyó junto con las que afirmaron no saber el monto exacto.

En las líneas dispuestas para las observaciones y opinión personal un cuarenta y cinco por ciento de los encuestados manifestaron no tener un contrato de trabajo, por lo menos, no un contrato de trabajo escrito, ya que el contrato se había dado únicamente de forma verbal.

En la pregunta número tres de dicha encuesta se cuestiona lo siguiente: ¿Alguna vez le ha firmado usted al patrón algún contrato, constancia de pago o recibo, manifestando que recibe más salario del que en realidad le pagan?

Las respuestas de los encuestados fueron: el veinte por ciento manifestó que si, que había firmado documentos en donde manifestaba haber recibido un mayor sueldo del que en realidad le paga el patrón, y el ochenta por ciento manifestó, que no firmaba documentos con cantidades equívocas, sino únicamente documentos que manifestaban el pago real de su salario devengado.

Resulta muy subrealista, o muy por debajo de la realidad, afirmar que todos los maestros de educación primaria ganan por lo menos el salario mínimo, porque en los documentos que el patrono tiene bajo su control, dígame también además de los aportados al Ministerio de Educación, al momento de tramitar la autorización para el funcionamiento del centro educativo, como las respectivas copias de los contratos individuales de trabajo, que debe enviar al Ministerio de Trabajo, así también los libros de salarios, planillas y constancias de pago, con los cuales logra parecer que está el patrono actuando bajo el marco de la legalidad.



Sin embargo, en la encuesta realizada, un cuarenta y cinco por ciento de los encuestados manifestaron no tener un contrato de trabajo, por lo menos, no un contrato de trabajo escrito, ya que el contrato se había dado únicamente de forma verbal.

4.2. Planteamiento de posibles orígenes de la problemática estudiada

El trabajador, es una persona que trabaja para vivir, y vive mientras trabaja. Por ende, el maestro de educación primaria, que labora en el sector privado, no es la excepción al trasfondo significativo que encierra la anterior frase. De aquí se desprende, que el derecho del trabajador, a la remuneración, por sus servicios y su derecho de condiciones dignas de trabajo, está íntimamente ligado con la obligación del patrón, o empleador de pagar un salario digno.

Al respecto de la obligación patronal, de pagar el salario mínimo a los trabajadores, y el caso concreto de los colegios, y los maestros que laboran en ellos, se formula como uno de los orígenes a la problemática social investigada que: El patrón valiéndose de la necesidad económica de los maestros, y con argumentaciones de tipo moral, cívica, también con argumentaciones de tipo religioso, haciendo énfasis en el aporte que el maestro proporcionará a la sociedad con su colaboración al colegio, y a su comunidad, logra que el maestro labore por cantidades inferiores al sueldo mínimo.

El maestro, como sujeto inmerso en necesidad económica, y argumentaciones como las anteriores, aferrado a su vocación profesional termina por aceptar las condiciones que el patrono le ofrece, y es de esta forma como resultan vulnerados sus derechos laborales.

Un planteamiento mas es: En ocasiones el patrono solicita al maestro que este firme, recibos o constancias por la cantidad a la que corresponde el salario mínimo, aunque en realidad, le este pagando menos de lo que el documento hace constar.



Pareciera entonces, que todos los maestros de educación primaria, ganan por lo menos el salario mínimo, porque en los documentos que el patrono tiene bajo su control, dígase también, además de los aportados al Ministerio de Educación al momento de constituir el colegio, como la respectivas copias de los contratos individuales de trabajo que envía al Ministerio de Trabajo, así también los libros de salarios, planilla y constancias de pago, así lo manifiestan, logrando parecer que está el patrono actuando bajo el marco de la legalidad.

4.3. Formas de adquisición de recursos económicos en un centro educativo privado

Es oportuno manifestar que son diferentes las actividades que se realizan en estos centros educativos que representan ingresos a estas entidades, entre los que se pueden señalar los siguientes:

- Cuota de inscripción.
- Ventas de libros y útiles escolares.
- Venta de uniformes.
- Ventas de materiales para trabajos manuales propios de los cursos de hogar, industriales, artes plásticas y otros.
- Venta de materiales para trabajos manuales por ocasiones festivas: día de la madre, del padre, familia, etc.
- Cuota mensual de pago de colegiatura.
- Venta de comida, refacciones, golosinas en la tienda escolar durante todo el ciclo escolar.
- Venta de boletos para entradas a actividades sociales.
- Excursiones, retitos o actividades extra-aula.
- Pago por derecho de exámenes de recuperación.
- Venta de números para rifas.
- Venta de votos para elecciones de reinas.
- Venta de servicios de reforzamiento escolar, nivelación escolar, cursos de recuperación, cursos de vacaciones, entre otros.



- Incremento inter-anual de la matrícula que es el número de alumnos que se incrementa cada año con relación al anterior.

De las anteriores consideraciones, se desprende que la premisa de que un patrón cuya relación laboral se desarrolla entre propietarios de colegios o directores con maestros de educación primaria cuentan con los recursos económicos, suficientes, para pagar el salario mínimo a los maestros de educación primaria que laboran en el sector privado, sin justificación alguna, para no cumplir con la obligación que la ley impone a los patronos. De no ser posible obtener los recursos necesarios para pagar a los trabajadores del centro educativo, este establecimiento educativo no debe existir, porque sin maestros un centro educativo no puede funcionar.

Los maestros son la piedra angular sobre la que gira la educación, por lo que debe ser prioritario para el patrono, contar con maestros calificados y bien remunerados o por lo menos remunerados con el salario mínimo tal como lo establece la ley es de suma importancia.

4.4. Obligaciones propias de los maestros que labora en el sector privado

Entre algunas de las obligaciones patrimoniales de prestación de servicios de los trabajadores, específicamente de los maestros de educación primaria urbana ante el empleador están las siguientes:

- Planificar anual, bimensual, mensual, semanal y diariamente las clases que impartirá.
- Dosificar los contenidos de manera responsable con el objeto de concluir con la temática correspondiente de cada curso para el año escolar.
- Impartir las clases.
- Cuidar a los alumnos mientras están dentro de las instalaciones del colegio aunque las clases ya hayan terminado mientras los padres de familia no los hayan ido a traer para ser llevados a sus respectivas casas de habitación.



- **Enviar a los padres de familia reportes de resultados del rendimiento escolar periódicamente ya sea mensual, bimensual o trimestral y el respectivo certificado al terminar el ciclo escolar.**
- **Calificar tareas.**
- **Realizar evaluaciones periódicas.**
- **Elaborar constantemente, materiales decorativos para las aulas, para días festivos, fiestas patrias, entre otros.**
- **Elaborar constantemente, material didáctico para impartir las clases.**
- **Participar y responsabilizarse por los alumnos en actividades extra-aula, tales excursiones, actividades deportivas, competencias académicas con otros establecimientos, entre otras.**
- **Mantener comunicación y acatar los lineamientos dados por las autoridades del colegio.**
- **Motivar e incentivar al alumnado para que rinda cada vez más a pesar de las circunstancias que puedan estar rodeando la vida del alumno.**
- **Mantener comunicación con los padres de familia y alumnos.**
- **Inculcar valores morales y cívicos de forma integral juntamente con todos los contenidos a impartir.**
- **Inculcar valores religiosos si las autoridades del colegio así lo requieren, no solo desde el frente del aula, sino con la conducta habitual del maestro.**



Este tipo de actividades, que a la vez son obligaciones propias del trabajo que realiza el maestro, son las que generan el sueldo con el cual satisface sus necesidades, y debería satisfacer las de un núcleo familiar. Actividades que a la vez producen una inversión por parte del maestro, inversión de tiempo, energía, recursos económicos muchas veces recursos económicos propios.

4.5. Beneficios del escalafón para maestros que laboran en el sector privado

Este tipo de beneficios que provienen del escalafón al que pertenecen los maestros atendiendo a los años en los que han prestado sus servicios como maestros no se obtienen en un centro educativo del sector privado.

En los centros educativos privados, únicamente se obtiene una hoja de servicio, y una acta de inicio de labores en el colegio, en donde consta que el maestro ha trabajado durante ese ciclo escolar.

La hoja de servicio, sirve para adjuntarla al expediente u hoja de vida, al momento de solicitar empleo ante una entidad del Ministerio de Educación, y para dar seguimiento al cambio de clase en el escalafón, debido a que el tiempo trabajado en los centros educativos privados si se cuenta para el escalafón.

El Artículo número 44 del Decreto Legislativo 1485 preceptúa que: “A los docentes catalogados conforme a esta ley que desempeñen puesto de enseñanza en los establecimientos privados, se les computarán puntos en la forma establecida por la presente.”



4.6. Otros elementos a considerarse en la calidad educativa

Los métodos de control de la calidad educativa tradicionales, en un centro educativo del sector privado, directa o indirectamente, recaen sobre el maestro, y por ser un establecimiento, en donde sus propietarios, muchas veces son personas no identificadas con el ideal de la docencia, que consiste en participar integralmente el proceso de enseñanza aprendizaje para el desarrollo integral de la población estudiantil, actúan únicamente motivados por el ánimo de lucro, y prosperidad económica personal, ejerciendo una presión mayor en los maestros, descargando sobre ellos, la responsabilidad de la calidad educativa.

De tal cuenta un maestro comprometido con su profesión, con la sociedad y consigo mismo trata de sobrellevar estas responsabilidades, dando cada día más, en la realización de sus labores, aunque la remuneración por su trabajo sea mal recompensada.

Un maestro indolente ante la necesidad, de desarrollo de la sociedad guatemalteca, agotado física, psicológica o emocionalmente, y carente de recursos económicos suficientes para sufragar sus necesidades básicas, opta por manifestar en los cuadros de calificaciones una calidad educativa no verás, dando la apariencia de que la educación que imparte es de calidad asignando punteos altos a sus alumnos aunque estos no hayan cumplido con las competencias requeridas.

Este tipo de maestro trata de mantener complacido al padre de familia, al alumno, al empleador o propietario del colegio para el cual labora. Aunque la enseñanza que imparte deje mucho que desear y el aprendizaje del alumno no sea de calidad.

La educación a ido en detrimento en los últimos años, lo cual se ve reflejado al momento de que un estudiante pretende ganar el examen para ingresar a la universidad o en el ejercicio de sus funciones profesionales, carece de los conocimientos básicos que debió haber aprendido en los grados de educación primaria, unidos a los conocimientos que debió aprender en la educación del nivel básico y el nivel diversificado.



Es importante considerar las consecuencias que recaen sobre la población estudiantil, producidas por el desgaste físico, psicológico, económico y emocionales que sufren los maestros, el cual resta en gran medida la calidad educativa que se observa en la población guatemalteca. Un nombre a esta problemática podría ser el Síndrome de Burnout, el cual debe analizarse a profundidad y exigir de las entidades encargadas, principalmente de la Inspección General de Trabajo, el debido control y fiscalización del cumplimiento de las leyes laborales, para evitar de esa manera, la poca dignificación de muchos maestros que trabajan en el sector privado.

Aunque Guatemala cuenta con gran cantidad de colegios que cumplen con todos los requerimientos para brindar al estudiante una educación de calidad y cuentan con los recursos y sobre todo voluntad para emplear a personal calificado y remunerar su desempeño laboral cumpliendo con las leyes laborales, es lamentable que también una gran cantidad de colegios hagan todo lo contrario.

El Artículo número 12 del Decreto Legislativo referido, en su parte conducente establece que: "La clasificación exigida para el ejercicio de la profesión en los distintos niveles o áreas de trabajo es, en orden de precedencia la que sigue: a) En las escuelas rurales: maestros de educación primaria, maestros de educación primaria rural, maestro titulado especializado en educación rural, maestro titulado rural, preceptor normal. b) En las escuelas urbanas: maestros de educación primaria urbana".

Seguido de las investigaciones realizadas en la presente tesis considero que no se puede hablar de calidad educativa sin que exista una efectiva fiscalización en el desarrollo de la labor docente y una muy estricta fiscalización en los centros educativos privados en cuanto a la real contratación de docentes calificados en cada una de sus áreas y que no se continúe dando el caso de que personas que no son docentes impartan clases o bien docentes que tengan que ocuparse de dos o tres grados de primaria al mismo tiempo.



Es necesario un control riguroso en que los colegios no aparenten tener personal calificado solo porque presentan al ministerio de educación currículums muy impresionantes aunque en realidad en los salones no sean los dueños de esos currículums los que impartan las clases porque si esto continúa de nada sirve que los docentes estudien mas.

No está de mas tener presente que es de vital importancia, realizar una eficaz fiscalización del pago de salario mínimo a los maestros de educación primaria urbana que laboran en el sector privado, por parte de la inspección general de trabajo y bueno seria que esta entidad contara con la colaboración del ministerio de educación, para que en conjunto, hayan mas logros en el ámbito de justicia laboral y calidad educativa y sin duda alguna este acto repercutirá de manera positiva en el aumento progresivo de la calidad educativa y por ende en el desarrollo de la población guatemalteca.

4.7. Atención prioritaria por parte de la Inspección General de trabajo para los maestros de educación primaria que laboran en el sector privado.

Son muchas las atribuciones, funciones y obligaciones encomendadas a la Inspección General de Trabajo. Todos los trabajadores de Guatemala pueden recibir el servicio que presta tal institución.

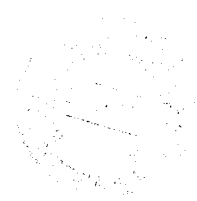
Crear una sección dentro de la Inspección General de Trabajo cuyas unciones principales sean atender al gremio e maestros, que laboran en el sector privado resulta ser una necesidad, no solo para l gremio de maestros, sino para el desarrollo de la población estudiantil, quien se vería beneficiad con una mejor educación, impartida por maestros que no estén siendo vulnerados en sus derechos laborales.





CONCLUSIONES

1. Los maestros de educación primaria que laboran en el sector privado, necesitan con prontitud que la Inspección General de Trabajo, dé prioridad a la fiscalización de los centros de trabajo establecidos en los colegios, porque los requerimientos del Ministerio de Educación son cada día mayores, en relación la Reforma Educativa, la cual incluye tres años de bachillerato en Ciencias y Letras con orientación magisterial en educación y, tres años en la universidad. Pero no han contemplado la remuneración justa para los docentes.
2. La niñez guatemalteca, se ve altamente influenciada por la autoridad que el maestro de educación primaria ejerce sobre ellos; empero, este gremio carece de estímulo económico, ya que la gran mayoría de los maestros de educación primaria, perciben emolumentos menores a los dictados por la ley.
3. Algunos patronos de los centro educativos privados, toman ventaja de la necesidad de los maestros de educación primaria, porque algunos empleadores, obtienen altos ingresos económicos, a través del incumpliendo del pago del salario mínimo, a los maestros que laboran en sus centros de trabajo.





RECOMENDACIONES

1. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, mediante la Dirección General de Trabajo, debe delegar con exclusividad, a un número determinado de inspectores para que dirijan sus funciones fiscalizadoras a las relaciones laborales en los centros educativos del sector privado.
2. Que la Sección de Fiscalía y Visitaduría de la Inspección General de Trabajo, imponga con diligencia, las multas correspondientes, para que el patrono que incumpla con las normas laborales que protegen a los trabajadores del área educativa, en especial los que laboran en el sector privado, sean sancionados según corresponda, porque es necesario que exista un cambio en la forma de conducirse de algunos patronos en los centros laborales referidos.
3. La Inspección General de Trabajo, debe implementar programas de capacitación en conjunto con el Ministerio de Educación, sobre temas laborales, dirigidos a maestros de educación primaria, para que estos ejerzan sus derechos y a la vez transmitan ese conocimiento a sus alumnos.





BIBLIOGRAFÍA

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Ed. Heliasta S. R. L., Buenos Aires, Argentina: 1986.

CASTELLANOS, Estuardo. **Principios del derecho de trabajo**. Ed. Instituto de Derecho Especializado, Guatemala. 2011.

CASTELLANOS, Estuardo. **SUJETOS DE LA RELACION LABORAL**. Ed. Instituto de Derecho Especializado, Guatemala. 2011.

CASTELLANOS, Estuardo. **EL TRABAJO HUMANO COMO ESENCIA DE LA RELACIÓN LABORAL**. Ed. Instituto de Derecho Especializado, Guatemala. 2011.

CARAVAZOS FLORES, Baltazar. **35 Lecciones de derecho laboral**. ed.3era.; Ed. Trillas, México, 1983.

Derecho laboral. <http://www.monografias.com/trabajos7/de la/dela.shtmldeere>. 19-4-2003.

Derecho de Trabajo. https://es.wikipedia.org/wiki/Derecho_laboral. 19 de abril de 2013.

Derecho de Trabajo. <http://buenastareas.com>. 19-4.2003.

El salario mínimo en el área rural de Guatemala elementos para el debate. ARr99congcoop.pdf-Adobe Reader, Coordinación de ONG y Cooperativas – CONGCOOP. **El salario mínimo en el área rural de Guatemala elementos para debate**. Guatemala, 1999.

FERNANDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Ed. Oscar de León Palacios. Guatemala. 1996.

Instituto centroamericano de estudios políticos INCEP, **Iglesia católica, crisis y democratización en centro América**. Ed. Incep., Guatemala, 1990

Instituto nacional de estadística del sistema estadístico nacional, **Glosario de principales conceptos y definiciones utilizado en las estadísticas de educación**. Guatemala. 1988.



La certificación lo conducente a la Inspección General de Trabajo en la sentencia dictada dentro del juicio ordinario laboral por despido injustificado.http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04_7829.pdf, 2-05-2013.

La docencia: enfermedades frecuentes de esta profesión.
<http://www.eumed.net/rev/ced/02/cam6.htm>. 10 febrero 2012.

MÉNDEZ SALAZAR, Libertad Emérita. APLICACIÓN DE LAS NORMAS LABORALES EN GUATEMALA, EN ATENCIÓN A LAS FUENTES DEL DERECHO DE TRABAJO. Tesis Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala, 2005.

Ministerio de trabajo y previsión social. **Memoria de labores 2009.** Guatemala, 2009.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales.** ed.; 23a. actualizada, corregida y aumentada; Ed. Heliasta, Argentina: 1996.

PINEDA GARCÍA, Elvia Marina. Necesidad de crear un reglamento en la inspección general de trabajo para comprobar el estricto cumplimiento de la obligación de los patronos a otorgar vacaciones a sus trabajadores. Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Guatemala, 2009.

Primeros pasos de la reforma de la carrera magisterial.
<http://www.elperiodico.com.gt/es/2012516/pais/212247/>·comments, 5 agosto 2012.

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. Manual de Organización y Administración Pública ONSEC. Guatemala. 2010.

Salariomínimo.<http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/salario.htm> 2 de abril de 2012.

Trabajador. <http://www.definicionabc.com/general/trabajo.php> . 2 de abril de 2012.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo derecho administrativo del trabajo. Ed. Porrúa, S.A. México. 1971.



Legislación:

Constitución política de la república de Guatemala. Asamblea Nacional Constituyente, 1986.

Código de trabajo. Congreso de la República de Guatemala. Decreto número 1441, 1961.

Estatuto provisional de los trabajadores del Estado, capítulo de la dignificación y catalogación del magisterio nacional. Congreso de la República de Guatemala. Decreto Legislativo número 1485.

Ley del servicio civil. Congreso de la República de Guatemala. 1998. Decreto Número. 1748.

Ley salario mínimo para 2012. Congreso de la República de Guatemala. Acuerdo Gubernativo Número 520-2011, 2011.

Ley de la bonificación incentivo para los trabajadores del sector privado. Congreso de la República de Guatemala. Decreto número 78-89.

Ley de convenio sobre la Inspección de Trabajo Convención Internacional de Trabajo, 1952.

Ley del organismo ejecutivo. Congreso de la República de Guatemala. Decreto Número. 114-97. 1997.