

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

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central figure of a man in a cap and robe, possibly a scholar or saint, standing on a horse. Above him is a crown. The seal is surrounded by a Latin inscription: "UNIVERSITAS SAN CAROLINI AC ACADEMIA COACTEMALENSIS INTER CAETERA ORBIS CONSPICUA CAROLINA AC ACADEMIA COACTEMALENSIS".

**REFORMA LABORAL PARA ESTABLECER UNA CLÁUSULA
INDEMNIZATORIA PARA MAESTROS POR CONTRATO**

OSCAR HAROLDO LÓPEZ MENCOS

GUATEMALA, JUNIO DE 2015

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

**REFORMA LABORAL PARA ESTABLECER UNA CLÁUSULA
INDEMNIZATORIA PARA MAESTROS POR CONTRATO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

OSCAR HAROLDO LÓPEZ MENCOS

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, junio de 2015



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

| | |
|-------------|-------------------------------------|
| DECANO: | MSc. Avidán Ortiz Orellana |
| VOCAL I: | Lic. Luis Rodolfo Polanco Gil |
| VOCAL II: | Licda. Rosario Gil Pérez |
| VOCAL III: | Lic. Juan José Bolaños Mejía |
| VOCAL IV: | Br. Mario Roberto Méndez Álvarez |
| VOCAL V: | Br. Luis Rodolfo Aceituno Macario |
| SECRETARIO: | Lic. Daniel Mauricio Tejeda Ayestas |

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

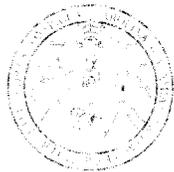
Primera Fase:

| | |
|-------------|--------------------------------------|
| Presidenta: | Licda. Olga Aracely López Hernández |
| Vocal: | Lic. Erick Rolando Mellini López |
| Secretaria: | Licda. Vilma Corina Bustamante Tuche |

Segunda Fase:

| | |
|-------------|--|
| Presidente: | Lic. Marco Tulio Pacheco Galicia |
| Vocal: | Lic. Héctor David España Pinneta |
| Secretaria: | Licda. Eloísa Emila Mazariegos Herrera |

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).



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
 11 de septiembre de 2014.

Atentamente pase al (a) Profesional, ERICK ROBERTO CORDON LÓPEZ
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
OSCAR HAROLDO LÓPEZ MENCOS, con carné 9110153,
 intitulado REFORMA LABORAL PARA ESTABLECER UNA CLÁUSULA INDEMNIZATORIA PARA MAESTROS
POR CONTRATO.

Hago de su conocimiento que está facultado (a) para recomendar al (a) estudiante, la modificación del bosquejo preliminar de temas, las fuentes de consulta originalmente contempladas; así como, el título de tesis propuesto.

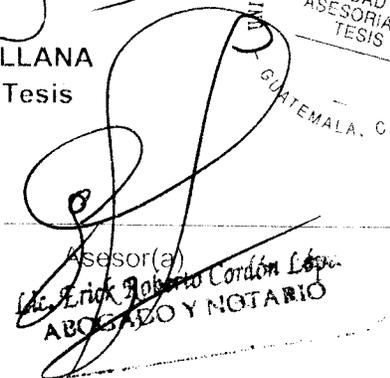
El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, la conclusión discursiva, y la bibliografía utilizada, si aprueba o desaprueba el trabajo de investigación. Expresamente declarará que no es pariente del (a) estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime pertinentes.

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.


DR. BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



Fecha de recepción 28 / 10 / 2014 f)


 Asesor(a)
Dr. Erick Roberto Cordon López
 ABOGADO Y NOTARIO

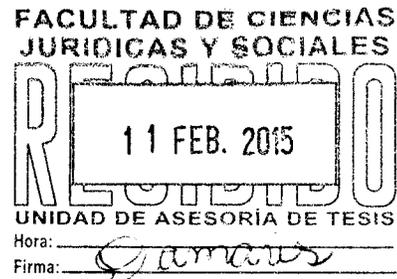


ERICK ROBERTO CORDÓN LÓPEZ
ABOGADO Y NOTARIO
Tel: 42119569



Guatemala, 09 de enero de 2015

Dr. Bonerge Amílcar Mejía Orellana:
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



Estimado Doctor Mejía Orellana:

Por este medio me dirijo a usted, con el propósito de informarle que de conformidad con el nombramiento de fecha once de septiembre del año dos mil catorce, emitido por esa jefatura a su cargo para asesorar al Bachiller **OSCAR HAROLDO LÓPEZ MENCOS**; respecto a su trabajo de tesis intitulado: **REFORMA LABORAL PARA ESTABLECER UNA CLAUSÚLA INDEMNIZATORIA PARA MAESTROS POR CONTRATO**, procedí a emitir mi opinión y los arreglos que el suscrito consideró pertinentes, los cuales fueron atendidos por el Bachiller **LÓPEZ MENCOS**.

En el lapso de la asesoría, se establece comunicación con el Bachiller López Mencos, con quien procedí a efectuar la revisión de los planes de investigación de tesis, los que se encontraban congruentes con el tema a investigar, y en consenso con el ponente del tema, se decidió sobre la manera de elaborarlo. Resulta procedente dictaminar respecto a la asesoría de conformidad con las siguientes justificaciones:

- a) El trabajo de tesis abarca un contenido científico y técnico, en virtud de que es elaborado, sigue una metodología, un esquema específico, se ciñe a un plan, utiliza técnicas; por lo que ameritó ser calificado de sustento importante y valedero al momento de la asesoría efectuada, circunstancia académica que desde todo punto de vista deben concurrir y son atinentes a un trabajo de investigación de tesis de grado, como se demuestra en los capítulos que comprende.
- b) Durante el desarrollo de la tesis se emplearon los siguientes métodos de investigación: analítico, con el que se señaló la importancia de reformar La Ley Laboral para establecer una cláusula indemnizatoria para los maestros por contrato, Donde se utilizaron las técnicas de fichas bibliográficas y documental,



con las que se recopiló de forma ordenada la información necesaria para desarrollar la tesis.

- c) En la elaboración y redacción del mismo, se utilizó la metodología y técnicas de investigación científica adecuadas y ajustadas a terminología legal, cumpliendo con todo el proceso de investigación necesario para arribar a conclusiones congruentes con el contenido del trabajo de tesis; contiene un lenguaje técnico acorde al tema y la bibliografía utilizada es aceptable.
- d) Considero que el tema investigado tiene mucha importancia en la investigación científica, porque contribuye en la búsqueda de alternativas legales para aprobar una cláusula de tanta importancia para la docencia guatemalteca.
- e) La bibliografía consultada, la considero completa y suficiente y se ajusta al trabajo de investigación

Por lo anterior y habiendo cumplido con los requisitos establecidos en el Artículo 31 del Normativo para Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público procedo a emitir **DICTAMEN FAVORABLE**, al bachiller López Mencos, para que se prosiga con los trámites necesarios para su graduación. Expresamente declaro que no soy pariente del estudiante López Mencos, dentro de los grados de ley y no tengo interés alguno, más que el de asesorar el trabajo de investigación en cumplimiento del nombramiento de mérito de la jefatura a su cargo.

Atentamente.

Lic: Erick Roberto Cordon López
COLEGIADO ACTIVO Número 7401
Tel. 42119569

Lic. Erick Roberto Cordon López
ABOGADO Y NOTARIO



Handwritten initials

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 24 de marzo de 2015.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante OSCAR HAROLDO LÓPEZ MENCOS, titulado REFORMA LABORAL PARA ESTABLECER UNA CLÁUSULA INDEMNIZATORIA PARA MAESTROS POR CONTRATO. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

BAMO/srrs.

Handwritten signature

Large handwritten signature



Handwritten signature
 Lic. Avidán Ortiz Orellana
 DECANO



DEDICATORIA

A DIOS: Ser supremo que permitió que realizara mi sueño y alcanzara mi meta e iluminarme en toda mi carrera para saber cual es el bien y el mal.

A GUATEMALA: Patria amada a la que deseo servir hasta el último día de mi vida.

A MIS PADRES: Martha Estela Mencos Gudiel (Q.P.D.) y Oscar Arturo López Mijangos Por ser los guías de mi vida, por su inmenso amor y apoyo incondicional, se que desde el cielo estas feliz por mi logro madre.

A MI ESPOSA: Edilma del Carmen Caal de López, Por tu amor tiempo y apoyo.

A MI HIJO: Diego Haroldo López Caal, Por ser un impulso mas para alcanzar esta meta lograda, te amo hijo.

A MIS HERMANOS: Manuel Iván Cordero Mencos y Lisbeth Lorena López Mencos, por sus consejos y compañía.



A MIS TÍOS: En especial a Rolando Y Amanda Estevez, Ethel López,
Enma Y Alberto Mencos

A MIS PRIMOS: Luis Fernando y Ligia Morales López; Freddy y Rolandito
(Q.P.D.) Estévez López; José Alejandro y Edgar López;
Brayan y Oscar Mencos Palomo; Claudia, Mónica, Jessica,
Augusto, Roberto López Ramos; Marcia, Patricia, Heráclito
López Enríquez; Luis Leonel López, por ser parte de mi
desarrollo en la vida educativa y espiritual.

A MIS AMIGOS: Por los gratos recuerdos y formar parte de mi vida. En
especial a Lic. Fernando Ismatul, Erick Cordón.

EN ESPECIAL:

A: La tricentenaria, Universidad de San Carlos de Guatemala,
y a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por el
honor de ser egresado de tan prestigiosa casa de estudios.

PRESENTACIÓN

De suma importancia es el tema de la reforma laboral para establecer una cláusula indemnizatoria para maestros por contrato, debido a que la misma es una investigación de tipo cualitativo que estableció el fenómeno, mediante el análisis de la información y la realización de entrevistas no estructuradas.

Asimismo, la investigación se realizó desde el punto de vista jurídico, en relación a la necesidad de establecer una reforma en resguardo de los derechos laborales de los maestros que laboran por contrato; estableciendo una cláusula indemnizatoria que pueda provocar las herramientas necesarias en el campo jurídico, y establecer la obligación del pago de prestaciones laborales en respeto a los principios inspiradores del derecho laboral.

El contexto diacrónico; se basa en el estudio del tema de los derechos laborales de los maestros por contrato, así como de analizar que la normativa vigente no se aplica a los principios del derecho laboral, en resguardo de los mismos. El contexto sincrónico lo refiere la formación de la normativa existente en Guatemala, respecto a la situación económica y social de los trabajadores.

El objetivo de la investigación es la implementación de una cláusula indemnizatoria dentro del contrato del personal docente, del sector privado del departamento de Guatemala, coadyuvaría para el pago de prestaciones laborales y el cumplimiento de los principios inspiradores del derecho laboral.

La investigación aporta los conceptos básicos necesarios de las prestaciones laborales y la contratación laboral; así como las definiciones teóricas conceptuales y principios inspiradores del derecho de trabajo.



HIPÓTESIS

La implementación de una cláusula indemnizatoria dentro del contrato de personal docente contratado del sector privado del departamento de Guatemala, coadyuvaría para el pago de prestaciones laborales y el cumplimiento de los principios inspiradores del derecho laboral; mejorando con ello, la aplicación de las normas en sentido amplio y cumpliendo con la finalidad del derecho laboral.

COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

Las entrevistas y la investigación documental permitieron poder obtener una mayor percepción de lo que debe considerarse como una reforma laboral para establecer una cláusula indemnizatoria para maestros por contrato; siendo evidente la percepción de la falta y ausencia de capacidad de la Inspección General de Trabajo, para coadyuvar al respeto de los derechos laborales de los maestros por contrato; siendo, además, necesaria dentro de la estructura la propuesta de reforma laboral y fortalecimiento de la institución rectora de velar por el cumplimiento de los derechos laborales. Por otra parte, el análisis de la información recabada permitió dar a conocer que existe una deficiencia en cuanto a la aplicación de la justicia en esta materia, existiendo desigualdad de derecho para los maestros por contrato referente al derecho de prestaciones laborales.

ÍNDICE

| | Pág. |
|-------------------|-------------|
| Introducción..... | i |

CAPÍTULO I

| | |
|---|---|
| 1. Definiciones teórico conceptuales y principios inspiradores del derecho de trabajo en Guatemala..... | 1 |
| 1.1. Definiciones teórico conceptuales..... | 1 |
| 1.2. Características..... | 5 |
| 1.3. Principios inspiradores del derecho de trabajo..... | 6 |
| 1.4. Principios inspiradores del derecho laboral en Guatemala..... | 8 |

CAPÍTULO II

| | |
|---|----|
| 2. Contrataciones laborales y análisis de derechos laborales del personal docente empleado en sector privado..... | 15 |
| 2.1. Definición de contrato..... | 15 |
| 2.2. El contrato laboral..... | 19 |
| 2.3. Formas de terminación del contrato laboral..... | 27 |
| 2.4. Los derechos laborales del personal docente..... | 30 |

CAPÍTULO III

| | |
|--|----|
| 3. Las prestaciones laborales y realidad económica y social del personal docente en Guatemala..... | 33 |
| 3.1. Las prestaciones laborales..... | 33 |

| | |
|---|-------------|
| | Pág. |
| 3.2. Realidad económica y social del trabajador en Guatemala..... | 40 |

CAPÍTULO IV

| | |
|---|----|
| 4. Funciones de la Inspección General de Trabajo, organización magisterial en Guatemala y el cumplimiento de la legislación guatemalteca..... | 45 |
| 4.1. Inspección General de Trabajo..... | 45 |
| 4.2. Organización magisterial en Guatemala..... | 56 |
| 4.3. Legislación referente a la protección del docente..... | 58 |

CAPÍTULO V

| | |
|--|-----------|
| 5. La reforma laboral para establecer las prestaciones laborales para maestros por contrato..... | 63 |
| 5.1. La realidad respecto a las prestaciones referentes a contratos..... | 63 |
| 5.2. La justicia laboral y la igualdad respecto al docente..... | 66 |
| 5.3. Propuesta de implementar cláusula específica o modelo de contrato por parte de la legislación guatemalteca..... | 67 |
| 5.4. Resultado de entrevista de campo a profesionales..... | 69 |
| CONCLUSIÓN DISCURSIVA..... | 73 |
| BIBLIOGRAFÍA..... | 75 |

INTRODUCCIÓN

Es evidente la situación actual de la violación de los derechos humanos de maestros que laboran bajo contrato, respecto a la desigualdad que existe en la ausencia de prestaciones laborales y que, al finalizar la relación laboral del contrato, no existe una garantía a favor del trabajador, violentando así, los principios y esencia del derecho laboral; partiendo de que, si bien la característica del contrato laboral es ésta, debiendo plantear la reforma laboral que permita ese beneficio al docente por contrato, por el hecho de que siempre, en la historia, dichos profesionales en cualquiera de los ámbitos han sido objeto de incumplimiento de los requerimientos mínimos que el derecho laboral establece en Guatemala.

La hipótesis planteada para este estudio fue: La implementación de una cláusula indemnizatoria dentro del contrato de personal docente del sector privado del departamento de Guatemala, coadyuvaría para el pago de prestaciones laborales y el cumplimiento de los principios inspiradores del derecho laboral.

El propósito de este informe radica en identificar la realidad del pago de prestaciones laborales en el departamento de Guatemala, del personal docente empleado por contrato en el sector privado, así como el cumplimiento de los principios laborales en Guatemala.

La investigación se dividió en cinco capítulos: el primero, relativo al tema de las definiciones teórico conceptual y principios inspiradores del derecho de trabajo; el segundo, trata el tema de las contrataciones laborales y análisis de derechos laborales del personal docente empleado en sector privado, analiza lo referente al contrato y las formas de terminación del contrato laboral; el tercero, se refiere el tema de las prestaciones laborales y realidad económica y social del personal docente en Guatemala, realiza un análisis de la realidad económica y social del personal docente en Guatemala; el cuarto capítulo, contiene el tema de las funciones de la Inspección General de Trabajo, organización magisterial en Guatemala y el cumplimiento de la legislación guatemalteca; y, el quinto, la reforma laboral para establecer las prestaciones laborales para maestros por contrato, dando una propuesta de implementar cláusula específica o modelo de contrato por parte de la legislación guatemalteca y realiza un análisis del resultado de entrevista de campo a profesionales

En el proceso de la investigación se emplearon los métodos de análisis por medio del estudio de la legislación respectiva, la síntesis referente a la problemática del tema en mención, inducción a través del estudio de los conceptos generales, la deducción a través del resultado del trabajo de campo y científico en forma indagatoria, demostrativa y expositiva desde el inicio la investigación a la culminación de la misma, así como la aplicación de técnicas bibliográficas, entrevista, encuesta, jurídica y estadística. Finalmente, se incluye la conclusión discursiva, con la expectativa que este trabajo contribuya a la discusión del tema planteado.

CAPÍTULO I

1. Definiciones teórico conceptuales y principios inspiradores del derecho de trabajo en Guatemala

1.1. Definiciones teórico conceptuales

- Trabajo

Etimológicamente la palabra trabajo proviene del latín trabis, que significa traba, dificultad, impedimento el cual nace por la necesidad de evolución y desarrollo del hombre por y para el sostenimiento de su familia y el suyo propio; el trabajo es considerado como “el medio normal de subvenir a las necesidades de la vida”¹,

Lo que prevé como un factor de producción que supone el intercambio de bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades humanas, este hecho social crea la necesidad de regulación y es por ello que surge dentro del derecho la rama del derecho del trabajo, que no es más que el conjunto de normas de orden público, que regulan las relaciones jurídicas, las cuales surgen como causa del trabajo y como hecho social, además gozan de un sistema administrativo y judicial propio, que lo hacen ser autónomo de las demás ramas, pero tomando en cuenta que la misma tiene completa relación con las demás ramas del derecho.

¹ Ossorio, Manuel, **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 298

Según Rafael Alfonso Guzmán, “El trabajo es el conjunto de preceptos de orden público regulador de las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo por cuenta y bajo la dependencia ajena con objeto de garantizar a quien lo ejecuta su pleno desarrollo como persona humana y a la comunidad la efectiva integración del individuo en el cuerpo social y la regulación de los conflictos entre los sujetos de esas relaciones”².

- **Derecho laboral**

Rafael Caldera lo resume como “el conjunto de normas jurídicas que regulan al trabajo como hecho social”³.

El derecho laboral, como creación del hombre o de la comunidad, fue formulado con un fin específico, el cual es tener armonía plena entre trabajador y empleador y en última instancia mantener esta armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, estableciendo beneficios entre aquel que presta su fuerza laboral y el que paga por el servicio.

El tratadista Francisco Walker Linares, citado por Guillermo Cabanellas, nos refiere que el Derecho Laboral o Derecho del Trabajo es: “El conjunto de teorías, normas y leyes destinadas a mejorar la condición económico social de los trabajadores de toda índole,

² Alfonso Guzmán, Rafael J. **Nueva didáctica del derecho de trabajo**. Pág. 22

³ Caldera Rodríguez, Rafael Antonio. **Derecho del trabajo**. Pág. 11

esto es, de las clases económicamente débiles de la sociedad, compuesta por obreros empleados, trabajadores intelectuales e independientes”⁴.

Lo que conlleva a establecer que al formarse el derecho laboral se transmitieron los principios en los cuales se inspira su desenvolvimiento y son esos principios los que se deben escudriñar, para poder determinar los derechos que corresponden a esta rama del derecho y que fundamentan en su momento las ventajas de la negociación colectiva en relación a una mejor justicia laboral.

- **Naturaleza jurídica del derecho del trabajo**

Entre los tratadistas se discute la naturaleza jurídica del derecho del trabajo, considerado por algunos que el mismo es de orden público y por otros que es de orden privado. Algunos opinan, que para saber si la norma es de derecho público, hay que analizar la relación jurídica existente, concluyendo que será pública si la norma que lo rige es de carácter público y privada si la norma que lo rige es de carácter privada.

El tratadista italiano Paul Pic argumenta que “El derecho de trabajo pertenece al derecho publico porque organiza una especie de tutela administrativa sobre los trabajadores, pero al mismo tiempo agrega que depende del derecho privado cuando estatuye sobre los contratos industriales”⁵.

⁴ Guillermo Cabanellas, **Tratado de Política Laboral y Social**. Pág. 576

⁵ Pic, Paúl, **Traité élémentaire de la législation industrielle**. Pág. 51.

El doctor Mario Lopez Larrave indica que “Bien conocida es la discusión acerca de la naturaleza pública o privada de las distintas ramas particulares del Derecho, discusión que ha provocado las teorías del interés en juego (de inspiración romanista) y de la naturaleza de la relación”⁶.

Otros para determinar su naturaleza se refieren a los sujetos intervinientes en esta relación, determinando que si los sujetos antedichos son de derecho privado, la relación es de derecho privado y viceversa. El derecho del trabajo por su naturaleza es un híbrido, ya que está integrado por normas de derecho público y de derecho privado. El ordenamiento guatemalteco laboral siguió el criterio de considerar el derecho material e instrumental de Trabajo, como derecho público. En efecto, la misma legislación establece que: “El derecho de Trabajo es una rama del Derecho Público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo”⁷.

Por su parte la teoría ecléctica no es más que aquella que reúne las demás en forma objetiva y subjetiva, con la finalidad de determinar efectivamente la naturaleza jurídica del derecho procesal laboral, basada en los derechos reales en forma específica”⁸.

⁶ Mario López Larrave. **Introducción al estudio del Derecho Procesal de Trabajo**. Pág. 33.

⁷ Inciso e) Considerando III del **Código de Trabajo. Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala**.

⁸ Sandoval, Oswaldo. **La Ley Procesal del Trabajo**. Pág. 19

1.2. Características

- a) Es un derecho nuevo, no tradicional.
- b) Es autónomo y difiere del derecho civil y otras disciplinas jurídicas.
- c) Es realista, adaptable a condiciones económicas variables.
- d) No es formalista, siendo sencillo y claro, sin tecnicismos, ni rigideces en su terminología,.
- e) Es una rama del derecho público.
- f) Es de orden público, no pudiendo renunciarse a los derechos que otorgan sus leyes.
- g) Es un derecho de clase en sentido moral de justicia por cuanto vela por la protección de los débiles.
- h) Es universal, pues va imponiéndose en las leyes de muchos Estados, en forma más o menos uniforme”⁹.

En resumen se puede entender que el derecho laboral o derecho de trabajo dentro de sus características hace valer su autonomía porque a pesar de que forma parte del derecho positivo tiene sus propias normas, es independiente; así mismo en cuanto a su dinamismo regula las relaciones jurídicas laborales, establecidas entre los dos polos de la sociedad capitalista. Es de gran fuerza expansiva porque nació protegiendo a los obreros y luego a los empleados. Es eminentemente clasista. Es imperativo en virtud de las normas del derecho público porque no se puede renunciarse ni relajarse por convenios particulares y así entonces es concreto y actual ya que si bien es cierto que

⁹ Mario de la Cueva. **Nuevo Derecho Mexicano**. Pág. 71

1.2. Características

- a) Es un derecho nuevo, no tradicional.
- b) Es autónomo y difiere del derecho civil y otras disciplinas jurídicas.
- c) Es realista, adaptable a condiciones económicas variables.
- d) No es formalista, siendo sencillo y claro, sin tecnicismos, ni rigideces en su terminología,.
- e) Es una rama del derecho público.
- f) Es de orden público, no pudiendo renunciarse a los derechos que otorgan sus leyes.
- g) Es un derecho de clase en sentido moral de justicia por cuanto vela por la protección de los débiles.
- h) Es universal, pues va imponiéndose en las leyes de muchos Estados, en forma más o menos uniforme”⁹.

En resumen se puede entender que el derecho laboral o derecho de trabajo dentro de sus características hace valer su autonomía porque a pesar de que forma parte del derecho positivo tiene sus propias normas, es independiente; así mismo en cuanto a su dinamismo regula las relaciones jurídicas laborales, establecidas entre los dos polos de la sociedad capitalista. Es de gran fuerza expansiva porque nació protegiendo a los obreros y luego a los empleados. Es eminentemente clasista. Es imperativo en virtud de las normas del derecho público porque no se puede renunciarse ni relajarse por convenios particulares y así entonces es concreto y actual ya que si bien es cierto que

⁹ Mario de la Cueva. **Nuevo Derecho Mexicano**. Pág. 71

en la Ley del Trabajo existen normas de carácter abstracto, la normativa esta adaptada a las necesidades del país, tomando en cuenta el género de las personas, los regímenes especiales del trabajo como por ejemplo el trabajo de los menores de edad, aprendices, mujeres, trabajadores domésticos, conserjes, trabajadores a domicilio, deportistas y trabajadores rurales.

1.3. Principios inspiradores del derecho de trabajo

- a) El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores: esto implica que el trabajador goza de ciertos derechos los cuales son inherentes al mismo. La protección del trabajador constituye la razón de ser del derecho laboral, no solo en sus orígenes, sino también en su actual sustentación. Las normas primigenias de esta rama surgieron como una voz de protesta contra excesos y abusos que se cometían en contra de las personas en ocasión del trabajo.

- b) La legislación Guatemalteca establece que la tutelaridad, trata de compensar la desigualdad económica entre trabajador y empleador, otorgándoles una protección jurídica preferente al primero y más adelante señala que, el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación. Por este tipo de circunstancias, el derecho laboral se conceptúa como un instrumento compensatorio de la desigualdad económica que se da entre las partes de la contratación laboral, lo cual viene a cumplir un papel nivelador, de compensador de las deficiencias de la parte económicamente débil.

- c) El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras de trabajo, irrenunciables únicamente para este y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, esto implica que la función del derecho laboral es mantener la paz social y el respeto de los derechos individuales y colectivos, en esa afirmación convergen todos los autores; en lo que difieren es en señalar los caminos que supuestamente nos conducen a ella, según el campo ideológico en que cada uno se ubique. Esto aplica además a presentar que el trabajador debe gozar de un mínimo de garantías sobre sus derechos y que las mismas son irrenunciables, esto por todos aquellos atropellos que se dan con relación a obligar al trabajador a realizar o hacer cosas en contra de sus principios y derechos.
- d) El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo: El derecho laboral procura el bienestar de la clase trabajadora, debe ponderar con objetividad los diferentes variables que se suceden en la actividad cotidiana del trabajado subordinado.
- e) Debe de recordarse que la tutelaridad no debe aislarse de otros elementos que intervienen en el quehacer laboral. El hecho de emitir muchas normas tutelares, no implica necesariamente una mejora automática de la condición laboral. Algunas disposiciones que pueden aparecer como muy ventajosas para los trabajadores, podrán rendir frutos a plazo inmediato, pero pueden resultar muy contraproducentes a mediano y largo plazo.

- f) El derecho de trabajo es una rama del derecho público, porque regula aspectos puramente generales y periféricos de las relaciones laborales, sin entrar en detalles de cada contrato. Todos los que intervienen en la elaboración de la norma laboral, deben tener muy presente este principio, en beneficio mismo del trabajador, desde luego el derecho laboral va dirigido a un sector abundante de mayor población, que en términos generales no accede a los altos niveles de preparación y educación en general, este derecho debe formularse en términos sencillos, de fácil aplicación y asimilación, ello sin perjuicio de la sustentación jurídica, ni de los requisitos formales básicos.
- g) El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático, pues más allá de la pugna entre el capital y el trabajo, de los intereses encontrados de patronos y trabajadores; el elemento nutriente de esta rama jurídica es su vocación conciliatoria y democrática que forme parte de todos.

“La competencia en materia laboral se determina por razón de territorio, materia, función y cuantía”¹⁰.

1.4. Principios inspiradores del derecho laboral en Guatemala

Aunque conceptualizados como características ideológicas que deben inspirar la legislación laboral, es generalizada y aceptada la opinión dentro de los juslaboristas guatemaltecos, que los enunciados contenidos en los considerandos cuatro, cinco y

¹⁰ Gómez Valdez, **Francisco. Derecho Procesal del Trabajo**. Pág. 53.

seis del Código de Trabajo (decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala) constituyen los principios rectores de esta rama de las ciencias jurídicas en nuestro medio.

Tales principios se resumen de la manera siguiente:

- a) Tutelar, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores, otorgándoles una protección jurídica preferente según lo establecido en el cuarto considerando del Código de Trabajo. Este principio, según la doctrina, lo encontramos inmerso dentro del principio protector, porque el principio protector se refiere al criterio fundamental que orienta el derecho del trabajo, ya que este en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes: el trabajador.

- b) Irrenunciabilidad, porque constituyendo un mínimo de garantías sociales protectoras, irrenunciables para el trabajador, están concebidas para desarrollarse en forma dinámica, de acuerdo con lo que dice el ya referido considerando cuarto del Código de Trabajo. La noción de irrenunciabilidad puede expresarse, en términos generales, como “la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o mas ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio, los derechos concedidos por las leyes son irrenunciables, a no ser esta renuncia contra el interés o el orden público en perjuicio de tercero. Y sería casi siempre en daño a terceros -de los familiares del trabajador, de los compañeros de trabajo, que por su

claudicación se verían constreñidos a aceptar condiciones inferiores de trabajo- la renuncia de sus derechos que equivaldría, por lo demás, a las condiciones indispensables para efectividad del derecho a la vida.”¹¹

- c) Imperatividad, Indica la literal c) del cuarto considerando del Código de Trabajo que el derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social.

Este principio está en íntima relación con el principio tutelar y con la naturaleza jurídica, pues los mismos establecen reglas de conducta, cuya observancia está garantizada por el estado. Pero no todas las normas jurídicas poseen la misma pretensión de imperatividad. Las condiciones distintas del patrono y el trabajador, enfocados en la característica de la competitividad propias de los seres humanos, por ello resulta necesario e imprescindible que esos límites legales, afortunadamente elevadas a normas de carácter constitucional tomen como base diversos factores de desigualdades.

¹¹ Américo Plá Rodríguez. **Ajuste económico y política laboral**. Pág. 42

d) Realismo y objetividad, este principio está concebido por nuestra legislación en el cuarto considerando, literal d, del Código de Trabajo, en el sentido que el derecho de trabajo es realista, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar, ante todo, la posición económica de las partes. Y es objetivo, de acuerdo al precitado instrumento legal, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

El criterio sostenido es que para pretender la protección del derecho del trabajo, no basta el contrato sino que se requiere la prestación efectiva de la tarea y que está determinada aquella protección aunque el contrato fuera nulo o no existiera, además que en materia laboral ha de prevalecer siempre la verdad de los hechos por encima de los acuerdos formales.

Con este segundo argumento queda de manifiesto, especialmente en la frase que considera erróneo pretender juzgar la naturaleza de una relación de acuerdo con lo que las partes hubieran pactado, ya que si las estipulaciones consignadas no corresponden a la realidad, carecerán de todo valor. Precisamente tal y como está regulado en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Este principio además refiere a la objetividad con que deben actuar las autoridades encargadas de resolver las cuestiones que se someten a su conocimiento y decisión,

en cuyo caso deben acudir a lo que preceptúan las leyes de trabajo, observando siempre los fines de esta rama jurídica.

e) Democrático, debe de estimarse que por principio, todo derecho debe ser expresión del ejercicio real de la democracia, más aún tratándose del derecho de trabajo. El cuarto considerando del Código de Trabajo en su literal f, define a esta rama de la ley, como un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos.

Se debe indicar que dentro de este principio hay que tomar en cuenta la dignificación económica de las personas la cual debe estar relacionada a la equitativa retribución que deben tener los trabajadores para que puedan lograr condiciones de vida acordes a su calidad humana.

f) Sencillez o antiformalista, sin una correspondencia normativa, y mucho menos práctica, fundamentalmente por el retroceso observado a través de las diversas reformas que los gobernantes de turno le han hecho al Código de Trabajo desde la contrarrevolución de 1954, en el quinto considerando del referido instrumento legal quedó plasmado, Que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un

conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida; y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que éstas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la legislación laboral.

Más que una cuestión de semántica, el principio de sencillez tiene como función establecer un sistema normativo ágil y eficaz de carácter procedimental, esto quiere decir que el proceso laboral tiene formas para llegar a la realización de sus fines, pero esas formas son mínimas, son estrictas y rigurosas e indispensables para no violentar la garantía de la defensa en juicio, sin que de ninguna manera pueda darse el caso de que el aspecto formal predomine sobre el fondo del asunto.

g) Conciliatorio, al igual que en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, este principio lo contempla el Código de Trabajo en su sexto considerando, al establecer, "Que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo y atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes...". Un ejemplo del desarrollo de este principio lo observamos en el Artículo 340 del Código de Trabajo que en su segundo párrafo establece "Contestada la demanda y la reconvencción si la hubiere, el juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles *fórmulas ecuanimes de conciliación* y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo en que convinieren, siempre que no se contraríen las leyes, reglamentos y

disposiciones aplicables”.

- h) Equidad, mediante este principio se persigue que el trabajador reciba un trato justo, una atención adecuada según su dignidad humana y como elemento fundamental de la producción, que significa el desarrollo de la sociedad. “La equidad es la igualdad del ánimo, es la propensión a dejarse guiar por el sentimiento del deber”¹².
- i) Estabilidad, La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente en la relación del trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono.

Este principio se obtuvo a través de una de las mayores luchas de la clase trabajadora, el fin primordial fue el de obtener continuidad en su trabajo. Un trabajo estable y seguro garantiza el bienestar, en tanto que un trabajo temporal e inseguro, a su vez genera una serie de problemas socio-económicos para el trabajador y su familia. Significa que este principio busca que las relaciones de trabajo sean duraderas, existiendo razones para su consagración como principio del derecho del trabajo y la cual comprende dos modalidades, la primera, el derecho del trabajador a la permanencia en un trabajo y el segundo en la garantía del trabajador, porque para que esta garantía se quebrante debe existir una causa razonable.

¹² Océano. **Sistemas método integral. Diccionario Enciclopédico.** Editorial Océano. Barcelona, España. Pág. 349

CAPÍTULO II

2. Contrataciones laborales y análisis de derechos laborales del personal docente empleado en sector privado.

2.1. Definición de contrato

“Bien conocida es la discusión acerca de la naturaleza pública o privada de las distintas ramas particulares del Derecho, discusión que ha provocado las teorías del interés en juego (de inspiración romanista) y de la naturaleza de la relación...”¹³.

Entre los tratadistas se discute que la naturaleza jurídica del derecho del trabajo es de orden público o es de orden privado. Unos opinan, que para saber si la norma es de derecho público, hay que analizar la relación jurídica existente, será pública si la norma que lo rige es de carácter público.

Otros para determinar su naturaleza se refieren a los sujetos intervinientes en esta relación, determinando que si los sujetos antedichos son de derecho privado, la relación es de derecho privado, y viceversa. El derecho del trabajo por su naturaleza es un híbrido, ya que está integrado por normas de derecho público y de derecho privado.

Nuestro ordenamiento laboral siguió el criterio de considerar el derecho material e instrumental de Trabajo, como derecho público. En efecto, la misma legislación

¹³ Mario López Larrave. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**. Pág. 33.

establece que: “El derecho de Trabajo es una rama del Derecho Público, por lo que ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo...”¹⁴.

Otro de los aspectos importantes antes de tratar la relación laboral son las fuentes del mismo derecho laboral partiendo en primer término con la jurisprudencia, la cual es en todo caso, fuente formal de normas jurídicas individuales, por cuanto establece, en la forma lógica de la norma jurídica, imperativos de la conducta que bien pueden ser formas obligatorias de comportamiento o composición de sanciones, dada una conducta indebida. La jurisprudencia puede ser vinculante (Sala Constitucional) es decir, que lo que rece en esa jurisprudencia, su cumplimiento es Ley.

Así también encontramos la costumbre, que es la repetición constante y reiterada de un comportamiento, con la convicción de que responde a una necesidad jurídica.

Encontramos además la doctrina, que es el estudio de uno o varios juristas, no es vinculante puesto que se basa en reflexiones que tienen una base de sustentación bastante subjetiva. (El prestigio de doctrinario). La legislación, la cual está contenida en las leyes, como la Ley Orgánica del Trabajo, La Constitución, Leyes Especiales, Reglamentos. “La fuente principal del Derecho Procesal de Trabajo indiscutiblemente la constituye la legislación sobre la materia.”¹⁵

¹⁴ Inciso e) Considerando III del **Código de Trabajo**. Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

¹⁵ Mario López Larrave. **Ob Cit.** Pág. 37.

Otra parte es el laudo arbitral, que son las decisiones tomadas por los árbitros nombrados en un proceso de arbitraje y sus decisiones tienen el mismo peso o valor de una sentencia.

Y así también el contrato de trabajo, que es ley entre las partes, ya sea un contrato individual o colectivo, que se celebra entre trabajadores y patrono.

Así también otro aspecto que es vinculante dentro de la relación laboral es lo que refiere a los organismos administrativos y judiciales, siendo así el Ministerio de Trabajo como órgano administrativo encargado de asegurar el cumplimiento de la legislación laboral, como órgano ejecutor de la legislación laboral, en ese sentido le compete principalmente desarrollar las actividades de inspección, conciliación, fomento en las relaciones obreros-patronales y arbitraje, colocación de trabajadores y sancionamiento de infracciones. Como órgano técnico en la preparación y reforma de la legislación del trabajo.

Como instrumento de renovación social, proponiendo al mejoramiento de las condiciones de vida y trabajo, en general.

Por otro lado también debemos de mencionar a los organismos internacionales, dentro de las cuales se encuentra la Organización Internacional del Trabajo instituida en 1919, por acuerdo de las naciones signatarias del Tratado de Versalles, el cuerpo de normas

establecidos por la OIT constituye la parte esencial de la reglamentación internacional del trabajo.

Según Guillermo Cabanellas, en términos generales un contrato es un “Convenio obligatorio entre dos o más partes, relativo a un servicio, materia, proceder o cosa que produce efectos jurídicos”.

Esto implica ya dos requisitos imperiosos en lo contractual; 1° la exigibilidad de un proceder; 2° una responsabilidad ante el ajeno cumplimiento. “Después de esto no cabe dejar fuera de la esfera contractual cualesquiera requerimientos sin tales exigencias. Y es que, cuando es potestativo cumplir y queda impune el cumplimiento no hay contrato.”¹⁶

Se hace referencia a la esencia del contrato en sí, puesto que dentro del tema que se investiga este es el que sufriría cambios de forma unilateral, sin el consentimiento expreso de una de las partes.

Respecto a la definición directa de contrato según Guillermo Cabanellas se define como “Aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes el patrono, empresario o empleador- da remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional u otra, denominada trabajador.”¹⁷

¹⁶ Cabanellas, Guillermo **Diccionario enciclopédico**. Pág.337.

¹⁷ **Ibíd.**

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

Existen diferentes formas para denominar a uno de los elementos personales de la relación laboral (patrono, empleador) puesto que en la Constitución Política de la República se le denomina como empleador y en el Código de Trabajo se le denomina patrono.

Para el efecto Guillermo Cabanellas señala que: “La palabra empleador, española sin duda, se ha tomado en lo laboral del francés employeur y ha obtenido difusión en Sudamérica. La academia que se resistió mucho a incorporarla, señala esa preferencia americanista y la equipará sin más a patrono como la persona que emplea a obreros manuales.

2.2. El contrato laboral

Según Luis Fernández Molina en su estudio del derecho laboral establece elementos generales y específicos del contrato de trabajo y son los siguientes:

- **Capacidad**

De Goce. Es la cualidad de un ente de ser sujeto de derechos y deberes jurídicos; es sinónimo de personalidad jurídica.

De Ejercicio. Es la facultad de cumplir por sí mismo y ejercer de igual manera los deberes y derechos jurídicos.

Se habla también de una capacidad para trabajar, pero ésta se refiere más al objeto y no a la obligación. La incapacidad es lo contrario a la capacidad. El código civil distingue entre la capacidad relativa e incapacidad e incapacidad absoluta. En derecho laboral existe una capacidad de ejercicio especial, que está establecida en el Artículo 31 del Código de Trabajo: Tienen también capacidad para contratar su trabajo (...) los menores de edad de uno u otro sexo (...) en contraposición a las leyes civiles: La capacidad para el ejercicio de los derechos civiles se adquiere por la mayoría de edad. Son mayores de edad los que han cumplido dieciocho años.(...).

Las razones por las que se ha establecido una edad menor para la capacidad contractual son:

- El contrato de trabajo es un contrato fácil de rescindir, lo que implica que no existe mayor compromiso o sometimiento del menor trabajador.

- Si la incapacidad está establecida como protección de la inmadurez, en el contrato de trabajo no existe este peligro tan rotundamente, pues es un contrato cuyo contenido está establecido por condiciones legales mínimas

- Es un contrato que es controlado en su ejecución por la Inspección General de Trabajo.

- Se supone que aquel personalmente puede realizar la prestación de un servicio determinado, tiene, una justicia, derecho a los frutos de este trabajo.

- El trabajo es el único medio de vida de la mayor parte de la población y si se presentan casos de menores queriendo trabajar, es porque, en la inmensa mayoría de casos, tienen necesidad de obtener ingresos para su propio sostén a nivel familiar.

- **Consentimiento**

Al respecto Guillermo Cabanellas, señala que “consentimiento proviene del verbo latino consentire, de cum, con, y sentire, sentir; compartir el sentimiento o parecer. Aprobación, aceptación, acatamiento voluntario. El consentimiento es el acuerdo deliberado, consciente y libre de la voluntad, respecto a un acto externo, querido libre y espontáneamente, sin cortapisas ni vicios que anulen o destruyan la voluntad. La inteligencia, como se ha dicho, delibera; la conciencia juzga; la voluntad resuelve.

Ninguna persona puede sin su voluntad prestar servicios personales y ninguna puede, sin su consentimiento expreso o tácito aceptar los servicios personales de otra". Guillermo Cabanellas señala: "Por esa razón, el consentimiento en el contrato de trabajo sirve indudablemente para iniciarlo y para rescindirlo por mutuo acuerdo de los contratantes, pero no para variar las cláusulas esenciales del contenido de la relación jurídica, en su mayor parte ya fijadas por el legislador o contenidas en pactos colectivos de condiciones de trabajo. En éstos, el consentimiento recobra la dignidad que requiere para ser elemento esencial en el contrato de trabajo".

El consentimiento se basa en la libertad de trabajo, claramente plasmada en la constitución vigente como en las precedentes, así como en el Código de Trabajo: Artículo 6. Como consecuencia, ninguno podrá impedir a otro que se dedique a la profesión o actividad lícita que le plazca.

El Código de Trabajo no contempla el consentimiento de forma expresa como requisito esencial para la validez del contrato, pero se aplica en todos los contratos como elemento general, por lo que se acepta lo que establece el Artículo 1518 del Código Civil, al establecer "Los contratos se perfeccionan por el simple consentimiento de las partes, excepto cuando la ley señala determinada formalidad como requisito esencial para su validez": En el Código de Trabajo, el Artículo 19, establece que "para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo (...)" de donde se desprende que el consentimiento si existe pero en forma tácita.

Como lo indica el tratadista Luis Fernández Molina “La declaración de voluntad comercial se clasifica en:

- a. Receptiva
- b. No receptiva

Una declaración es receptiva cuando tiene un destinatario determinado. No es receptiva cuando no tiene un destinatario determinado, es decir que lo tiene indeterminado, como por ejemplo, una oferta al público.

En cuanto a vicios del consentimiento en derecho laboral, podrían presentarse:

- a. Error en la persona: siempre y cuando la contratación de dicha persona fuese la razón principal del contrato.
- b. Dolo: Es el artificio que se usa para llevar a otro a error, como aparentar otra edad o cualidad que no se tiene para contratar.
- c. Violencia o intimidación: Es raro que se presente pero algunos tratadistas estiman que existe una general intimidación en contra del trabajador, en muchos casos.

- **Objeto**

El objeto, en el contrato de trabajo, es una actividad idónea, un servicio que presta el trabajador en beneficio del patrono quien en compensación del salario que paga, tiene derecho a los frutos del trabajo.

Las características del contrato de trabajo derivadas de la misma definición que establece el Artículo 18 del Código de Trabajo son:

a. Vínculo económico jurídico: Consiste en que entre el patrono y el trabajador exista un enlace en el que ambos reciben beneficios económicos y que de esta relación se deriven derechos y obligaciones que se puedan exigir coercitivamente.

b. Servicios personales: Esta característica consiste en que en virtud del propio contrato de trabajo, el trabajador queda comprometido a prestarle él mismo, sus servicios al patrono, sin que exista la posibilidad de ser sustituido por otra persona.

c. Dependencia continuada: Consiste en que el trabajador necesita para poder prestar sus servicios que el patrono le este proporcionando constantemente todo lo necesario para realizar sus actividades, como por ejemplo, mobiliario y equipo.

d. Dirección: Consiste en que el patrono tiene la facultad jurídica de dar órdenes o instrucciones al trabajador sobre cómo debe prestarle sus servicios, a los que se compromete, y el trabajador tiene la obligación de acatar dichas órdenes (deber de obediencia. Artículo 63 a) Código de Trabajo).

e. Retribución: Consiste en que a cambio de los servicios que el trabajador presta al patrono, este le debe de retribuir con el pago de un salario. El tratadista Luis Fernández Molina establece otras características que son igualmente importantes para este trabajo y estas son:

- Bilateral: De él se derivan obligaciones principales para las dos partes, siendo básicamente la prestación del servicio y el pago del salario. También se llama a este tipo de contrato de obligaciones recíprocas o sinalagmáticas.

- Consensual: Para su perfeccionamiento basta con el consentimiento de las partes, a diferencia de los contratos reales, que necesitan del consentimiento y además la entrega de la cosa.

- Oneroso: Implica una prestación mutua de contenido económico: en un caso el pago del salario y el otro la prestación de sus servicios.

- Principal: No depende para su validez de ningún otro tipo de contrato.

- De tracto sucesivo: El cumplimiento de las obligaciones se da en etapas o acciones sucesivas, es decir, que no se agota en una o determinadas prestaciones.

Los elementos especiales del contrato, según el tratadista Luis Fernández Molina son:

“a. Prestación personal del servicio: Este elemento implica que un aparte de la ejecución de los trabajadores o compromisos laborales, la lleve a cabo una persona individual (o natural); por la otra parte, el beneficiario del servicio puede ser, indistintamente, una persona individual o jurídica. Si se contrata a una empresa para

ejecutar una labor, no estaríamos frente a un contrato laboral sino a uno de tipo mercantil. (...)

b. Subordinación: Es el elemento que más destaca en el contrato laboral y que lo distingue de cualquier otra dentro del abanico acuerdo de voluntades. Consiste en la voluntaria sujeción de una persona a seguir las instrucciones de otra dentro del contexto de los servicios pactados.

Implica la disposición del trabajador de actuar, respetar y cumplir con las órdenes que se le impartan. Conlleva la facultad del empleador para exigirle al trabajador, ante todo, la prestación personal del servicio, y por lo mismo, el cumplimiento de cualquier momento de la jornada, de órdenes relacionadas con la ejecución del trabajo, así como de imponerle condiciones y reglamentos.

Se determina de esta subordinación aspectos tales como la sujeción a un horario, a las condiciones generales del Reglamento Interior de Trabajo, instrucciones concretas para la ejecución de los trabajos.

c. Salario: Es el tercer elemento para configurar un contrato de trabajo. Servicios personales pueden darse de muchas formas, pero no en todos es a cambio de una redistribución directa; pueden ser obras caritativas, servicios a la comunidad, favores

familiares o amistosos. De allí deriva que si lo que pagamos es un honorario y no un salario, no estamos ante una vinculación jurídico laboral sino de otro tipo.”¹⁸

2.3. Formas de terminación del contrato laboral

El Artículo 76 del Código de Trabajo prescribe que hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral, le ponen fin, cesándola efectivamente por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra, o bien, que ocurra lo mismo por disposición de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos.

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

- **Causas voluntarias de terminación**

Despido directo, despido indirecto, por mutuo consentimiento, por renuncia: El despido directo se da cuando el patrono se lo comunica al trabajador por escrito indicándole la

¹⁸ Fernández Molina Luis. **Derecho Laboral Guatemalteco**. Pág.96

causa del despido y el trabajador cese efectivamente sus labores, según el Artículo 78 del Código de Trabajo; este es un derecho del patrono que lo puede ejercer en cualquier momento, con excepción de los momentos en que estén vigentes una suspensión individual, parcial o total de la relación de trabajo (Artículo 69) o por disposición de normas especiales (por ejemplo: pactos, prevenciones colectivas).

Cabe advertir en relación a la comunicación del despido que el patrono debe hacer al trabajador por escrito, fue una carga procesal contra el trabajador que le fue introducida a la norma 78 del Código de Trabajo mediante reforma, que los laborantes a la hora del despido deben manejar cuidadosamente, cuando el despido es sólo verbal, pues el patrono puede maniobrar administrativa o judicialmente para hacer aparecer que fue el trabajador el que abandonó el trabajo. Se sugiere que sean los trabajadores los que actúen con rapidez para que sea un Inspector de Trabajo el que constate de inmediato la situación de la relación laboral, esto es, si el patrono reconoce el despido.

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

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

- **Causas involuntarias de terminación de la relación de trabajo**

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

- **Indemnizaciones por tiempo de servicio, por causa de muerte, por enfermedad incurables e invalidez del trabajador**

En caso de que el patrono despida a un trabajador por cualesquiera de las causas que contempla el Artículo 77 del Código de Trabajo debe probar la causa en juicio si es demandado por el trabajador, pero independientemente debe pagar todas las prestaciones que establece la ley, a excepción de la indemnización; pero si en el juicio el patrono no prueba la causa justa del despido debe pagar: a) Las indemnizaciones que según el Código le puedan corresponder; b) A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, hasta un máximo de doce meses de salario; y, c) Las costas judiciales. Las indemnizaciones a que se refiere la literal a) de dicha norma están contempladas básicamente en los Artículos 82 (por despido injustificado) y 85 del

Código de Trabajo y 102 inciso p) de la Constitución (por muerte y por cuestiones involuntarias, como caso fortuito, etc.)

Las consecuencias dependen si la terminación laboral fue a causa de un despido o una renuncia, si es a causa de despido los efectos son:

- Indemnización un salario por año.
- Aguinaldo proporcional.
- Bonificación
- Vacaciones proporcionales.
- Ultimo sueldo.

Si es por renuncia los efectos son:

- No debe pagar indemnización
- Aguinaldo proporcional.
- Bonificación
- Vacaciones proporcionales
- Ultimo sueldo.

2.4. Los derechos laborales del personal docente

Estos derechos se fundamentan en lo preceptuado en la misma ley, tomando en consideración que son derechos del personal docente los establecidos en el Código de Trabajo, por lo que se supone que la persona que considera que le asiste un derecho lo

hará valer, pero como esta expectativa no puede mantenerse por tiempo indefinido, la ley ha fijado términos dentro de los cuales se tiene que hacer valer el derecho pretendido, en consecuencia, si no se ejercita la acción dentro de estos términos, la ley supone que el poseedor del posible derecho no tiene interés en el mismo y en consecuencia se opera la prescripción.

Prescriben en veinte días:

- 1) Los derechos de los patronos para despedir justificadamente a sus trabajadores;
- 2) Los derechos de los patronos para disciplinar las faltas de sus trabajadores. (Artículo 259 del Código de Trabajo.);
- 3) Los derechos de los trabajadores para dar por terminado efectivamente y con justa causa su contrato de trabajo. (Artículo 261 del Código de Trabajo.).

Prescriben en treinta días:

- 1) Los derechos de los trabajadores para reclamar contra el patrono por despido;
- 2) Los derechos de los trabajadores para reclamar contra correcciones disciplinarias que se les apliquen (Artículo 260 del Código de Trabajo.);
- 3) Los derechos de los patronos para reclamar contra los trabajadores que se retiren injustificadamente de su puesto (Artículo 262 del Código de Trabajo.).

Prescriben en cuatro meses:

- 1) Todos los derechos que provengan directamente de contratos de trabajo, de pactos colectivos, de convenios de aplicación general o del reglamento interior

de trabajo (Artículo 263 del Código de Trabajo.)

Prescriben en un año:

- 1) La invocación que puede hacer el patrono del apercibimiento escrito a que se refiere el inciso h) del Artículo 77 del Código de Trabajo, relativo a la facultad que tiene el patrono para despedir con justa causa al trabajador que viole alguna prohibición del Artículo 64, previo apercibimiento escrito.(Artículo 259 último párrafo del Código de Trabajo.)

Prescriben en dos años:

- 1) Todos los derechos que provengan directamente del Código de Trabajo, de sus reglamentos o de las demás leyes de trabajo y previsión social. (Artículo 264 del Código de Trabajo.).

CAPÍTULO III

3. Las prestaciones laborales y realidad económica y social del personal docente en Guatemala.

3.1. Las prestaciones laborales

Las relaciones entre trabajadores y patronos en Guatemala, están reguladas tanto por la Constitución Política de la República, en cuyo Artículo 102, se establecen las prestaciones laborales mínimas.

Asimismo en el Código de Trabajo, que desarrolla en forma más extensa los preceptos constitucionales.

En Guatemala la relación trabajador patrono es tutelar, esto quiere decir que la ley protege al trabajador frente al patrono y establece prestaciones laborales mínimas para el trabajador, que el patrono debe cumplir obligatoriamente.

Según el marco jurídico en Guatemala, la relación laboral se perfecciona desde el momento en que el trabajador está bajo las ordenes directas del patrono o sus representantes, sin que necesariamente exista un contrato escrito, no obstante de ser

obligatorio. La Ley procesal formalmente es igual a cualquier otra ley. Su contenido es lo que la diferencia.¹⁹

Entre las prestaciones básicas que todo patrono debe cumplir se enumeran:

- **Salario ordinario y bonificaciones**

El salario ordinario debe ser pagado en dinero de curso legal, o sea, en quetzales. Existe un salario mínimo para trabajadores de la ciudad el cual asciende en Q.2280.34 agrícola y no agrícola y para maquila de Q. 2096.01. Adicionalmente se debe pagar una Bonificación Incentivo mensual de Q.250.00.

En las reformas del salario mínimo de enero de 2007, se introdujo la figura del salario por hora y se permite a los trabajadores y empleadores acordar el salario por hora proporcionalmente no puede ser menor al mínimo.

Vale la pena aclarar que cualquier bonificación, comisión o dádiva, que se le pague al trabajador para cálculos de prestaciones laborales se tomara como parte del salario ordinario.

El salario puede ser pagado en forma semanal, quincenal o mensual, depende de la actividad económica del patrono.

¹⁹ Fairen Guillen, Víctor. **Teoría General del Derecho Procesal**. Pág. 29.

El trabajador debe extender un comprobante de pago por el salario que recibe de parte del patrono.

- **Bonificación para trabajadores del sector público o privado**

Se creó una bonificación anual o Bono 14, a la que tiene derecho todo trabajador desde el primer día que inicia su relación laboral. Esta es el equivalente a un salario mensual por un año de trabajo. Se debe pagar en el mes de julio de cada año. Si el trabajador a laborado menos de un año debe pagarse en forma proporcional. El trabajador debe extender un comprobante de pago por esta prestación.

- **Aguinaldo**

Esta es otra bonificación anual, a la que tiene derecho todo trabajador desde el primer día que inicia su relación laboral. Esta es el equivalente a un salario mensual por un año de trabajo. Se debe pagar en el mes de Diciembre de cada año. Si el trabajador a laborado menos de un año debe pagarse en forma proporcional. NO es lo mismo que la bonificación para trabajadores del sector público o privado.

- **Jornadas de trabajo**

La legislación laboral establece tres tipos de jornada de trabajo que se clasifican así: Jornada Diurna de ocho horas diarias 44 semanales. Jornada Mixta de 7 horas diarias y 42 horas semanales. Jornada Nocturna de 6 horas diarias de 36 horas semanales.

Si un trabajador labora más horas de las establecidas en las jornadas, esto constituye jornada extraordinaria, la cual debe ser pagada con un valor mayor que la jornada ordinaria.

Los descansos semanales, días de asueto y vacaciones anuales se regulan dentro del Derecho de Trabajo como instituciones que tienen por objeto compensar al trabajador su esfuerzo físico y mental con ocasión del trabajo. Diferenciándose los descansos se dan periódicamente cada semana, como un goce.

Esos descansos por la tradición han llegado a ser conocidos por nosotros inicialmente como séptimo día y en la actualidad la doctrina moderna le denomina prima dominical. Hoy día es común, según sea la jornada de trabajo convenida, que se descansa sábado por la tarde y domingo todo el día en aplicación de la semana de cuarenta y cuatro horas que se computa de cuarenta y ocho para los efectos exclusivos de pago. Pero también muchas empresas y las entidades del Estado han establecido que se trabaje únicamente de lunes a viernes, que se conoce como el sistema inglés.

Los días de asueto son aquellos que se gozan por celebrarse acontecimientos nacionales, universales, municipales o locales; lo cual dentro de nuestra legislación están contemplados en el Artículo 127 del Código de Trabajo, para los trabajadores del sector privado; y en 69 de la Ley de Servicio Civil. Dichas normas contemplan los mismos asuetos, a excepción de la última que contempla además el 10 de mayo para las madres trabajadoras. Aunque ya existe un Decreto que contempla dicho feriado

para todas las madres trabajadoras. Los feriados con goce de salario a que se refieren las normas apuntadas son los siguientes: el 1º de enero, el jueves, viernes y sábado Santos; 1º de mayo, 30 de junio, 15 de septiembre, 20 de octubre, 1º de noviembre, 24 de diciembre medio día, 25 y 31 de diciembre medio día; además, el día de la fiesta de la localidad.

Las Vacaciones anuales, tienen por objeto que el trabajador descanse de la rutina del año anterior de trabajo y cuya naturaleza no permite que se acumulen año con año, aunque la ley hace una salvedad para los casos de despido, no en función de autorizar la acumulación, sino para los efectos de pago, cuando el patrono no las ha concedido oportunamente, entonces la ley prescribe el derecho de reclamar hasta cinco períodos de las que se hayan omitido según reforma introducida al Artículo 136 del Código de Trabajo, por el Artículo 8 del Decreto 64-92 del Congreso (anteriormente sólo se podían reclamar 2).

También este último decreto superó el cómputo de vacaciones que contemplaba el Artículo 130 del Código de Trabajo pues las generalizó a 15 días quitando la discriminación que había para los trabajadores de empresas industriales y agropecuarias. Aunque la Constitución ya había mejorado el concepto en términos de tiempo, el inciso i del Artículo 102 constitucional también fue superado, se repite, al generalizar las vacaciones a 15 días. En el caso del sector público por disposición del artículo 61 de la Ley de Servicio Civil, los trabajadores estatales gozan de 20 días hábiles y de treinta los que laboran en lugares donde estén expuestos a contraer

enfermedades profesionales, en este último caso, por disposición del Acuerdo Gubernativo 841-89.

- **Vacaciones**

Todo trabajador después de un año de servicios continuos prestados ante el patrono, debe otorgar un periodo de vacaciones pagado de 15 días hábiles. El trabajador los debe tomar y extender una constancia de disfrute de los mismos. Las vacaciones no son compensables en dinero, solo para efectos del cálculo de la indemnización.

- **Salario**

Es la retribución que el patrono tiene que pagar al trabajador, como contraprestación al servicio recibido. Ante la ausencia del pago de salario debe de interponerse una denuncia la cual se define como: "Declaración de conocimiento sobre un hecho que reviste los caracteres de delito o falta, que se hace de forma mediata o inmediata al órgano encargado de instruir la averiguación que corresponde"²⁰.

- **Indemnización por causa de muerte**

Al ocurrir el fallecimiento del trabajador, el cónyuge o conviviente o sus hijos menores de edad o incapacitados, tienen derecho a una indemnización equivalente a un mes de

²⁰ **Ibíd.** Pág. 56.

salario por cada año laborado. (Artículo 102 literal p) de la Constitución Política de la República y el Artículo 85 del Código de Trabajo).

- **Seguridad e higiene**

La parte patronal está obligada a adoptar las precauciones necesarias para proteger eficazmente la vida, salud y la moralidad de los trabajadores. Para lo cual debe atender todas las medidas de higiene y seguridad en los lugares de trabajo que sirvan para cumplir esa norma, en el plazo que determine la Inspección de Trabajo. Algunos ejemplos: agua purificada para tomar, depósitos de basura, inodoros y letrinas, ambientes limpios para comer, ambientes y condiciones adecuados para el trabajo sin poner en riesgo la salud del trabajador o trabajadora. (Artículos del 197 al 205 del Código de Trabajo).

- **Derecho a la libre organización y de negociación de condiciones de trabajo**

La Constitución Política de la República establece en el inciso q) del Artículo 102, el derecho a la sindicalización libre de los trabajadores. Esta garantía es de las más vulneradas en la industria de maquila, ya que se estableció a través de la investigación que solamente existen tres sindicatos y en las empresas en que no los hay, es casi nula la posibilidad de negociación de las condiciones de trabajo.

salario por cada año laborado. (Artículo 102 literal p) de la Constitución Política de la República y el Artículo 85 del Código de Trabajo).

- **Seguridad e higiene**

La parte patronal está obligada a adoptar las precauciones necesarias para proteger eficazmente la vida, salud y la moralidad de los trabajadores. Para lo cual debe atender todas las medidas de higiene y seguridad en los lugares de trabajo que sirvan para cumplir esa norma, en el plazo que determine la Inspección de Trabajo. Algunos ejemplos: agua purificada para tomar, depósitos de basura, inodoros y letrinas, ambientes limpios para comer, ambientes y condiciones adecuados para el trabajo sin poner en riesgo la salud del trabajador o trabajadora. (Artículos del 197 al 205 del Código de Trabajo).

- **Derecho a la libre organización y de negociación de condiciones de trabajo**

La Constitución Política de la República establece en el inciso q) del Artículo 102, el derecho a la sindicalización libre de los trabajadores. Esta garantía es de las más vulneradas en la industria de maquila, ya que se estableció a través de la investigación que solamente existen tres sindicatos y en las empresas en que no los hay, es casi nula la posibilidad de negociación de las condiciones de trabajo.

3.2. Realidad económica y social del trabajador en Guatemala

Respecto de la situación económica y social del personal docente esta actualmente se refleja ante una problemática severa, debido a la misma situación del país en general.

El creciente empobrecimiento de la gran mayoría de la población, cuya causa radica esencialmente en el modelo socioeconómico marcadamente neoliberal que privilegia los intereses de los empresarios y de las compañías multinacionales, y de la actitud del gobierno empresarial anterior y actual ha privilegiado el mercado y los tratados de libre comercio, defiende la privatización y competitividad basada en la desigualdad e inseguridad alimentaria para miles de familias. Los hospitales están colapsados, lo que ha generado que los médicos entren en huelga. La Educación atraviesa una grave crisis. Hay una tendencia a privatizar los servicios públicos, y sin dejar de mencionar el incremento al combustible que ha generado un alza de precios a la canasta básica que se encuentra actualmente fuera del alcance de los trabajadores.

El proyecto marcadamente neoliberal de los empresarios, se ha limitado a impulsar una inserción a la economía global basada en la exportación de productos primarios, a la explotación transnacional de los recursos naturales (minería, petróleo, agua), a la entrega de los servicios y la infraestructura al capital privado para megaproyectos, a la concesión de privilegios al sector capitalista y al mantenimiento de una fuerza de trabajo barata, como lo son los bajos salarios que sufre los empleados en el municipio de Mixco, la cual se basa en la economía informal en muchas ocasiones.

La economía de las clases populares se sostiene gracias a las remesas del casi millón y medio de emigrantes en los Estados Unidos y a la economía informal. Situación que se va agudizando debido al acelerado crecimiento demográfico.

La destrucción del medio ambiente, es otro factor que afecta seriamente dentro de la situación económica de los trabajadores debido a que debe de analizarse que Guatemala es un país de alto riesgo debido a su contextura y ubicación geomorfológica propensa a terremotos, huracanes y tormentas tropicales. El riesgo y los desastres se acentúan por: 1) la alarmante deforestación por la tala inmoderada de árboles con la consiguiente pérdida de la biodiversidad y la erosión de los suelos; 2) las basuras vertidas en caminos y barrancos; 3) la contaminación de arroyos, ríos, lagos y costas marítimas con toda clase de residuos sólidos y líquidos. 4) la contaminación de los mantos acuíferos por la explotación minera de oro y plata a cielo abierto.

Sin embargo, hay una notable falta de correspondencia entre las considerables tasas de crecimiento económico que Guatemala ha experimentado en los últimos años y las mejoras en la calidad de la vida del 50% más pobre de la población. Como lo ha señalado el Consejo Interamericano Económico y Social (CIES) de la OEA las principales fuentes de crecimiento económico del país han surgido de la producción de bienes y servicios para el exterior, y no de un notable desarrollo de la economía interna que permitiera hacer frente a las necesidades, y esto es fiel reflejo de lo que pasa en

Guatemala, en donde se adquieren muchos empleos por debajo del salario mínimo, violentándose los derechos laborales económicos.

Otra de las situaciones que afectan al empleado son las evidentes disparidades en la distribución del ingreso es el reflejo del sistema de tenencia de la tierra. Puesto que la agricultura continúa siendo el sector más importante de la economía, el poder económico y político se concentra en manos de una clase constituida por un escaso número de terratenientes.

El resultado de esa situación es que la mayoría de la población vive en estado de absoluta pobreza. La extrema pobreza, producto de la distribución desigual de la riqueza nacional, ha sido definida como "una condición de vida tan limitada por la desnutrición, enfermedades, analfabetismo, índice bajo de longevidad y alto índice de mortalidad infantil, que se halla por debajo de cualquier definición racional de decencia humana, y que aun cuando se puede considerar que no tienen nada que ver con el tema, no se analiza que son las causas principales de violaciones de derechos humanos, debido a que la ignorancia y la pobreza de las personas que buscan empleos no permite que estos exijan las mejores condiciones de vida laboral.

Así entonces dentro de la pobreza como estudio general y causa principal de pocos ingresos y condiciones laborales malas, debe de establecerse como una realidad negativa ante las condiciones laborales, sin dejar de señalar que la pobreza y extrema pobreza está en el área rural, pero existe una pobreza urbana cada vez mayor y no

solo en la macrocefalia de la ciudad capital, sino cada vez más en las ciudades secundarias donde crecen cinturones de marginalidad y pobreza urbana.

CAPÍTULO IV

4. Funciones de la Inspección General de Trabajo, organización magisterial en Guatemala y el cumplimiento de la legislación guatemalteca

4.1. Inspección General de Trabajo

La inspección del trabajo según Ossorio “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. Llámese también policía del trabajo”.²¹

La inspección de trabajo es definido por Cabanellas como: “Un servicio oficial administrativo encargado de velar por el cabal cumplimiento y proponer las mejoras de las leyes y reglamentaciones laborales, con la finalidad de prestaciones más seguras higiénicas, estables, adecuadas a los deberes y derechos recíprocos de las partes y ajustadas al interés público de la producción y del equilibrio social”.²²

Según Trueba Urbina la inspección del trabajo es: “La institución encargada de fiscalizar o inspeccionar el cumplimiento de las leyes protectoras del trabajo.”²³

²¹ Ossorio, Manuel, **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. pág. 523.

²² Cabanellas, Guillermo, **Diccionario enciclopédico, tomo III**. pág. 749.

²³ Trueba Urbina, Alberto, **Nuevo derecho administrativo del trabajo**. pág. 676.

CAPÍTULO IV

4. Funciones de la Inspección General de Trabajo, organización magisterial en Guatemala y el cumplimiento de la legislación guatemalteca

4.1. Inspección General de Trabajo

La inspección del trabajo según Ossorio “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. Llámese también policía del trabajo”.²¹

La inspección de trabajo es definido por Cabanellas como: “Un servicio oficial administrativo encargado de velar por el cabal cumplimiento y proponer las mejoras de las leyes y reglamentaciones laborales, con la finalidad de prestaciones más seguras higiénicas, estables, adecuadas a los deberes y derechos recíprocos de las partes y ajustadas al interés público de la producción y del equilibrio social”.²²

Según Trueba Urbina la inspección del trabajo es: “La institución encargada de fiscalizar o inspeccionar el cumplimiento de las leyes protectoras del trabajo.”²³

²¹ Ossorio, Manuel, **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. pág. 523.

²² Cabanellas, Guillermo, **Diccionario enciclopédico**, tomo III. pág. 749.

²³ Trueba Urbina, Alberto, **Nuevo derecho administrativo del trabajo**. pág. 676.

Se hará referencia a las características de la Inspección General de Trabajo como dependencia administrativa del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, tomando como fundamento entrevistas que se hizo a inspectores de trabajo que mediante su experiencia laboral han analizado en la legislación laboral las características propias de la inspección ya que hay muy poca teoría escrita sobre este aspecto.

Las características que caben mencionar son las siguientes:

- **Es un ente conciliatorio**

Se dice que es un ente conciliatorio porque es la encargada de resolver conflictos que surjan entre trabajadores y patronos antes del litigio para evitar llegar a órganos jurisdiccionales.

- **Es un ente fiscalizador**

La Inspección General de Trabajo es la encargada de asegurar la aplicación de las leyes, convenios y reglamentos sobre protección de trabajadores.

- **Es un 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 respectivo, además es la encargada de "...asesorar a los patronos y trabajadores sobre el cumplimiento de las disposiciones legales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo."²⁴

La naturaleza jurídica de este organismo es difícil de precisar, indudablemente por su diversidad de fines.

De una parte es una institución al servicio inmediato de la ley, y bajo este punto de vista se puede decir que es eminentemente jurídica, de índole técnica y económico fiscal.

No se puede admitir que, en sí, aquellas tres misiones constituyan una faceta de la misión general de policía jurídico-administrativa que tiene por objeto reprimir las infracciones a las leyes, porque es indudable que en materia de seguridad e higiene, sobre todo, tiene atribuida la inspección una función educativa que no tiene nada que ver con la simple función de policía y en cuanto a la vigilancia de las leyes en general, el principal objeto de su actuación no es solo denunciar incumplimientos de la misma, sino realizar fiscalizaciones activas que, unidas al cumplimiento de un deber de asesoramiento atribuido, eviten la comisión de infracciones y consecuentemente la perturbación de la paz social sumamente importante para el logro de un buen desenvolvimiento de la producción nacional. Todo ello induce a atribuir a la Inspección

²⁴ Presidencia de la República de Guatemala, **Manual de organización de la administración pública** ONSEC. pág. 170.

General de Trabajo una naturaleza especial propia que en nada se parece a la de otros órganos de vigilancia del Estado.

La Inspección General de Trabajo encamina su actividad al mantenimiento del orden jurídico, en su caso al cumplimiento del derecho laboral por parte de todos; en tal concepto dispone de medios coercitivos como es el caso de la fiscalización del cumplimiento por parte de patronos y trabajadores de las disposiciones vigentes y requerimiento bajo amenaza de propuesta de sanción; pero no de potestad para actuar y que esto es tarea que es solamente atribuida a la autoridad jurisdiccional.

Asimismo la Inspección General de Trabajo realiza una actuación económico fiscal cuando, de oficio lleva a cabo las liquidaciones de una obligación nacida del contrato de trabajo y que afecta a la empresa y a sus trabajadores.

“La Inspección General de Trabajo es una institución especial puesto que forman un todo las misiones encomendadas tendentes a un mismo fin que difícilmente podrían mantenerse, sin perder su esencia al separar alguna de sus partes.

El uso de las diligencias de apercibimiento dentro del amplio margen discrecional concedido al inspector; la indudable función de formación y pacificación que con respecto a patronos y trabajadores tiene en relación con la política del estado, aparte de su misión de instruir sobre medidas de seguridad e higiene, que supone una necesaria colaboración con el empresario, nos inducen a mantener que la naturaleza

jurídica de la Inspección General de Trabajo es sui géneris, y hacen de ella una función de naturaleza tan especial que cae dentro de los campos del derecho y de la política, de la técnica, de la sociología y de la economía.”²⁵

- **Organización de la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social**

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

Se integra además con los subinspectores generales de trabajo quienes mantienen la jerarquía después del inspector general, a quien representan o sustituyen por ausencia de éste 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 secretaría de la inspección, que fue creada para la ejecución de las actividades secretariales e información de la Inspección General de Trabajo. Asimismo se encuentra la sección de dictámenes y opiniones jurídicas laborales, integrada por un

²⁵ Arribas San miguel, Luis. **La inspección del trabajo**. pág. 185.

equipo de trabajo responsable de elaborar estudios jurídicos, relativos a consultas sobre asuntos laborales, en consideración analítica de la inspección general.

Dentro de la organización de la Inspección General de Trabajo también funciona la sección de fiscalía o visitaduría laboral, que se integra por un cuerpo de inspectores de trabajo, quienes se encargan de realizar visitas a empresas y centros 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 interponen los trabajadores por despido, cesación de contrato o conclusión de la relación laboral.”²⁶

- **Funciones de la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social**

El reglamento administrativo orgánico interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social modificado mediante Acuerdo Gubernativo número 242-2003 regula las atribuciones de la Inspección General de Trabajo las que se transcriben a continuación:

²⁶ Ministerio de Trabajo y Previsión Social, **Manual de organización, inspección general de trabajo**. pág. 9.

“Artículo 15. Inspección General de Trabajo. Son atribuciones de la Inspección General de Trabajo, las siguientes:

1. Promover el cumplimiento de las leyes y reglamentos en materia de trabajo, higiene y seguridad, especialmente para los sectores de trabajo vulnerable.

2. Armonizar las relaciones entre trabajadores y empleadores.

3. Mantener programas preventivos de visitas en materia de higiene y seguridad, especialmente en la apertura o traslado de los centros de trabajo, verificando si se está cumpliendo con el reglamento interior de trabajo.

4. Evacuar todas las consultas que le formulen las dependencias del Ministerio, los empleadores o trabajadores, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia.

5. Velar por el cumplimiento de los convenios internacionales de trabajo ratificados por Guatemala.

6. Participar en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico, en que figuren trabajadores menores de edad.

7. Examinar libros de salarios, planillas o constancias de pago, para verificar si se está cumpliendo con las disposiciones legales”.

c. Funciones de la Inspección General de Trabajo según el Manual de Organización

El manual de organización de la Inspección General de Trabajo a diferencia del reglamento interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social hace un enfoque más amplio de las funciones de la inspección; hace también relación al contenido de algunos artículos del Código de Trabajo Decreto Número 1441. En primer término, hace relación al Artículo 278 del Código de Trabajo, que establece que la Inspección General de Trabajo es la encargada de velar porque empleadores, trabajadores y organizaciones sindicales cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos, pactos colectivos, reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en el futuro lo que se logrará por medio de su cuerpo de inspectores.

A través de su cuerpo de inspectores tiene como misión el de participar en todo conflicto individual o colectivo, donde figuren trabajadores menores de edad, o cuando se trate de prestarle protección a la mujer en estado de gravidez. Para el efecto existe la Sección de Procuración y Fiscalía, donde se promueven incidentes por faltas que denuncien la violación a las normas de trabajo y de previsión social, procurando la

aplicación de las sanciones correspondientes a los infractores a través de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

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

1. Por incumplimiento de pago de salarios.
2. Por pago de salarios mínimos o reajuste a los mismos.
3. Cancelación de aguinaldo.
4. Pago de horas extras.
5. Pago de salarios por descansos semanales y días de asueto.
6. Concesión y pago de los períodos pre y post-natales.
7. Pago o concesión de periodos de lactancia.
8. En despidos de mujeres en estado de gravidez.
9. Despido de directivos sindicales que gocen de inamovilidad, ya sean provisional o definitiva.
10. Por cambio de condiciones de trabajo.
11. Despidos indirectos.
12. Cambios de jornadas de trabajo.
13. Violaciones a horarios de trabajo.
14. Constataciones de calidad de trabajadores activos.

15. Notificaciones de denuncias de pactos o convenios colectivos de trabajo.
16. Aprueba convenios colectivos y convenios de pago.
17. Interviene por violaciones a los pactos colectivos y convenios colectivos.
18. Constata la situación de trabajadores extranjeros y previene que éstos se ajusten a las leyes laborales.
19. Tiene acción a efecto de que se observen en las empresas medidas de higiene y seguridad en el trabajo.
20. Revisa las planillas de salarios.
21. Revisa las planillas de pago del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.
22. Observa y previene porcentajes de trabajadores extranjeros y guatemaltecos que laboran en las empresas.
23. Interviene por suspensiones de labores aplicadas a trabajadores en forma injustificada.
24. Revisa y aprueba reglamentos internos de trabajo por medio de la sección respectiva.
25. En actas levantadas se interrumpen prescripciones a efecto de que los derechos de los trabajadores no sean conculcados.
26. Interviene además en concesión por pago y/o goce de vacaciones.
27. Practica inspecciones de oficio con el objeto de efectuar una revisión completa de la documentación laboral.
28. Extiende cartas poder.
29. Autoriza permisos para laborar en días de asuetos a empresas de naturaleza muy especial y de índole continua.

30. Autoriza permisos para que menores de catorce años puedan trabajar en empresas que no sean insalubres o peligrosas y que no se expendan bebidas alcohólicas o se labore en centros de prostitución.

31. En los casos de contratos de aprendizaje, a efecto de establecer las condiciones en que trabaja el aprendiz, si el lugar es sano y el trabajo adecuado a su condición física, moral e intelectual, así como si se le cancelan los salarios convenidos gradualmente, según el tiempo de duración del aprendizaje.

32. La Inspección General de Trabajo de conformidad con el Artículo 279 del Código de Trabajo tiene como misión la asesoría técnica del Ministerio de Trabajo, así como la de evacuar consultas que le hagan las dependencias adscritas al mismo Ministerio y los trabajadores o patronos, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia.

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

34. Interviene la Inspección General de Trabajo en todos aquellos casos donde se promueva huelga o paros ilegales.

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

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

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

4.2. Organización magisterial en Guatemala

Una dirigencia preparada, política e ideológicamente, sabrá cómo proceder y como orientar a la base, en función de lograr los objetivos de la organización. La relación dialéctica entre base y dirigencia en la organización magisterial no se cumple, ya que la dirigencia no ha orientado su accionar, en la mayor parte de veces, debido a intereses personales de algunos dirigentes.

De acuerdo a la historicidad del magisterio, y ésta es una percepción muy personal del que redacta este estudio, ninguna organización magisterial ha podido canalizar, la fuerza dormida que siempre ha constituido el magisterio, de convertirse en sujeto subalterno de incidencia social para los procesos de transformación del sistema. No se ha podido formar una organización permanente, con suficiente capacidad de convocatoria, con formación política que nos aglutine, dejando atrás los lastres sectarios, el individualismo, el centralismo, el verticalismo, las posiciones economistas y de más reduccionismos.

Siempre ha habido intentos de realizar este tipo de actividades, pero se han quedado en acciones coyunturales que no han servido para fortalecerse, sino más bien para dividir y distanciar como grupo y no para solidificar el accionar en torno al bienestar gremial y la denuncia permanente de las atrocidades del sistema de explotación.

Existen muchos obstáculos que obstruyen la buena marcha de las reivindicaciones magisteriales, se comprueba que todos los errores cometidos a lo largo de su ideario histórico político están repercutiendo negativamente en el actuar presente, y consiguientemente en su futuro. Los recientes acontecimientos así lo manifiestan, la imposición del Tratado de Libre Comercio por parte del imperio y la Ley de Concesiones en este mismo sentido, han traído y traerán hondas repercusiones en el pueblo guatemalteco. Sin embargo el magisterio y sus organizaciones no han reaccionado en tal sentido. Únicamente a destiempo y utilizando las mismas formas de lucha y de trabajo.

En relación a la actitud del gremio magisterial y sus organizaciones sindicales este no ha sido efectivo en respeto de los derechos laborales de los maestros en relación a mejorar las condiciones de aquéllos que se encuentran bajo contrato y a los cuales les debe de asistir el mismo derecho de igualdad en cuanto a los beneficios que establece la Constitución Política de la República y el Código de Trabajo.

4.3. Legislación referente a la protección del docente

Dentro de las leyes en mención encontramos las siguientes:

- Constitución Política de la República de Guatemala.
- Código de Trabajo de la República de Guatemala, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.
- Ley de Sindicalización y Regulación de Huelga de los Trabajadores del Estado.
- Ley de clases pasivas civiles del Estado, Decreto No. 63-88 del Congreso de la República de Guatemala.
- Reglamento de la ley de clases pasivas civiles del Estado, Acuerdo Gubernamental, No. 1220-88
- Decreto 37-97 del Congreso, Reformas a la Ley de Clases Pasivas.
- Decreto 99-97 del Congreso, Reformas a la Ley de Clases Pasivas.
- Acuerdo Gubernamental. 907-97, Incremento a Pensiones de Clases Pasivas Civiles.
- Decreto 66-98 del Congreso de la República de Guatemala, Reformas a la Ley de Clases Pasivas.

- Acuerdo Gubernamental. 954-98, Incremento pensiones a beneficiarios Clases Pasivas.
- Acuerdo Gubernamental No. 110-99, Modifica el Acuerdo Gubernamental. No. 954-98.
- Decreto No. 43-99 del Congreso de la República de Guatemala, reformas al Decreto No. 63-88 del Congreso de la República de Guatemala.
- Decreto No. 3-2000 del Congreso de la República de Guatemala, Reformas al Decreto 63-88 del Congreso de la República de Guatemala.
- Reformas Al Código De Trabajo, Decreto No. 64-92, del Congreso de la República de Guatemala.
- Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo, Decreto No. 76-78, del Congreso de la República de Guatemala.
- Referente a la Ley del Aguinaldo de Trabajadores del Estado, Dto.74-78, del Congreso de la República de Guatemala.
- Decreto Ley No. 389, Referente a la Prestación Aguinaldo
- Ley de sindicalización y regulación de la Huelga, Decreto. No. 71-86 del Congreso de la República de Guatemala.
- Decreto No. 78-89 Del Congreso (Bonificación / Incentivo)
- Ley De Compensación Económica, Decreto 57-90 del Congreso de la República de Guatemala.
- Ley De Bonificación Anual (Privado/Público "BONO 14") Decreto No. 42-92 del Congreso de la República de Guatemala.
- Reglamento para el goce del período de Lactancia.

- Decreto No. 1794 del Congreso de la República de Guatemala, 10 De Mayo Día De La Madre.
- Decreto 81-95 del Congreso de la República de Guatemala, (Sobre Bonos de Trabajadores del Estado).
- Decreto 4-97 del Congreso de la República de Guatemala, Reformas al Código de Trabajo.
- Decreto 19-97 del Congreso de la República de Guatemala, Reformas al Código de Trabajo.
- Acuerdo Gubernativo del 19-08-1952, Sanciones para directivos sindicales.
- Acuerdo Gubernativo 221-94, sobre pactos colectivos de trabajo.
- Acuerdo Gubernativo No. 841-97, Fijación de salarios mínimos.
- Decreto 35-98 del Congreso de la República de Guatemala, reformas al código de trabajo.
- Acuerdo Gubernativo. 23-99, (salarios mínimos actividades agrícolas y no agrícolas),
- Reglamento de la Inspección General de Trabajo, Acuerdo Presidencial del 20.12.1957.
- Acuerdo Gubernativo No. 020-2000, Fijación de salarios mínimos.
- Decreto No. 7-2000, del Congreso de la República de Guatemala. Referente al Decreto 78-89, incremento de bonificación a trabajadores.
- Acuerdo Gubernativo 952-98, aprueba sueldos básicos del magisterio nacional.
- Ley de servicio civil del organismo judicial, Decreto 48-99 del Congreso de la República de Guatemala.

- Ley de Servicio Civil, Decreto numero. 1748 del Congreso de la República de Guatemala.
- Acuerdo Gubernativo 18-98, reglamento de la ley del servicio civil.

Así mismo se debe de mencionar la legislación internacional en respeto a los derechos laborales ya que son las reglas adoptadas por países para regir de modo más uniforme las relaciones jurídicas laborales de cada uno de ellos. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) quien constituye parte esencial de la reglamentación internacional sobre el trabajo adoptada por la Naciones Unidas, El Consejo de Europa; La Comunidad Europea entre otros, ha sido el precursor de los mejores beneficios tanto para patronos como para trabajadores, el establecimiento de las mejores condiciones de trabajo, inspirador de los principios fundamentales del Derecho del Trabajo y gran consejero de los países en los conflictos laborales que se suceden en ellos, protector de los principios y convenios acordados por la gran mayoría de los países. Esta organización llevo a cabo el Código Internacional del Trabajo el cual es una recopilación ordenada y sistemática de los Convenios y recomendaciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo. Su contenido es sobre: Condiciones de Trabajo, salario, reposos, higiene y seguridad, política y seguridad social.

CAPÍTULO V

5. La reforma laboral para establecer las prestaciones laborales para maestros por contrato

5.1. La realidad respecto a las prestaciones referentes a contratos

La situación de violación de derechos humanos en materia laboral de personal docente empleado en sector privado, es seria debido a que al finalizar la relación laboral no cuentan con el pago de prestaciones laborales, violentándose así los principios y esencia del derecho laboral, partiendo que la misma sociedad, hoy en día lo toma como algo normal, por el hecho que siempre en la historia los profesionales docentes en cualquiera de los ámbitos han sido objeto de incumplimiento de los requerimientos mínimos que el derecho laboral establece en Guatemala, y que como anteriormente se estableció en la presentación todos toman como normal, olvidándose que desde la naturaleza de nuestra ley a la aplicación de la misma, existe un enorme abismo, que no permite que se realice como se establece.

Por otro lado el derecho y la obligación al trabajo están condicionados a determinadas circunstancias como lo establece el ordenamiento jurídico guatemalteco sobre la capacidad física, edad, jornada de ejecución de labores y los derechos laborales para el empleado al finalizar la relación laboral en sí, en cualquiera de las terminaciones del mismo, pero es esencial en el presente caso, determinar la obligación del patrono de

sector privado, para el pago de las prestaciones laborales, ya que se debe de considerar que este sector se encuentra gravemente violentado en este principio de cumplimiento de la ley laboral.

Así también el atraso económico, político, social y cultural de nuestro país depende en un porcentaje de la educación, siendo ésta el pilar fundamental para el progreso de las familias guatemaltecas y el desarrollo de la nación, sin embargo los empleados en sector privado de este sector, muchas veces no cuentan con el respaldo legal en el cumplimiento de sus derechos mínimos, aun sin tomar en cuenta que también en un alto grado son objeto de explotación y malos tratos.

Por otro lado, no es secreto indicar, que en Guatemala la economía tiende a limitarse, y esto no permite en la mayoría de casos las diferentes Instituciones, no puedan optar a contar los recursos suficientes y necesarios, para poder colaborar en la atención de la prevención de la problemática planteada, ya que es evidente que hoy en día en sector privado, existe una gran cantidad de personal docente empleado, y que realmente solo en algunos pocos casos y en instituciones muy serias cuentan con su pago respectivo, sin dejar de mencionar que en algunos de dichos casos, se realizan contrataciones por algunas instituciones privadas, de enero a octubre, renovable dicho contrato en el mes de enero del siguiente año, con la finalidad de evitar el pago de prestaciones laborales, y peor aun ahorrarse los pagos de dos meses, que ellos ya incluyen dentro del pago de los alumnos en diez meses, siendo para este sector un juego el derecho laboral de sus empleados.

En lo que se refiere a la aplicación y eficacia de la Ley, se ha constatado que las personas encargadas y que tratan el problema tiende a producir una respuesta estandarizada, que formalmente cumple la ley en un nivel superficial, pero que no ataca eficazmente el grave problema social, que se lleva ante ellos en busca de respuesta y ayuda, ya que como una vez más se reitera, todos lo aceptados como acto legitimo y legal.

En Guatemala los derechos laborales, como en muchos países ha existido una fuerte tradición de tolerar este tipo de acciones, que se combinan a menudo con prejuicios al sector privado, y más lamentablemente aun es, que existiendo un gremio magisterial, solo buscan su propio beneficio como empleados en el estado, olvidándose que sus colegas que están en el sector privado en muchas ocasiones son objeto de una serie de vejámenes, y eso a nadie le importa.

La Inspección General de Trabajo juega, en el papel, un rol importante respecto al desenvolvimiento de este trabajo, sobre todo en cuál es su posición en defensa de este sector, ya que a mi consideración existe un desorden de estas regulaciones, que el mismo ente encargado de protección de los derechos laborales, no cuenta con el poder coercitivo suficiente y que solamente puede realizar acciones de mediación o conciliación básicamente, siendo básico poder establecer la debilidad institucional y la necesidad de fortalecer el sistema de aplicación de las normas laborales.

5.2. La justicia laboral y la igualdad respecto al docente

A través de los Acuerdos de Paz se reconoce la necesidad de fortalecer la reforma y modernización de la justicia, para lograr superar aspectos como la impunidad, en este caso, la que se desarrolla en el marco de las relaciones de trabajo. Sin embargo, pocos son los avances en ese sentido y la percepción generalizada es que no se han atendido los factores de fondo. Como se ha determinado en esta investigación la violación a los derechos laborales es una cuestión habitual

La ausencia de soluciones a los conflictos sociales que genera la infracción a las leyes laborales y efectiva condena a las personas que violan sus disposiciones constituye una situación de crisis estructural que demanda su inmediata superación. La justicia laboral, a través de los diferentes mecanismos procesales de resolución de conflictos laborales, debería proporcionar soluciones en donde se realice el derecho esencial de las personas a la justicia

El quinto considerando del código de trabajo, establece: "Que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo, es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetivo de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida; y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades

administrativas de trabajo para que estas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la legislación laboral.

La Asociación de Servicios de Promoción Laboral, señala que: “uno de los obstáculos más comunes que se observa en el ámbito institucional es la lentitud con que se resuelven los conflictos y casos que se les presentan tanto en el Ministerio de Trabajo, como en los tribunales de trabajo, los trámites administrativos se alargan innecesariamente, se solicitan requisitos que no establece la ley y se lesiona de diversas maneras el derecho a una justicia pronta y cumplida.”²⁷ Esto genera a su vez un señalamiento respecto a la deficiencia que se observa de las leyes laborales en cuanto a la igualdad que debe de existir referente al pago de prestaciones laborales, reconociendo que las normas laborales surgieron como una forma de respeto a los derechos del trabajador.

5.3. Propuesta de implementar cláusula específica o modelo de contrato por parte de la legislación guatemalteca

De acuerdo con el Artículo veintidós del Código de Trabajo, en todo contrato individual de trabajo deben entenderse incluidos por lo menos, las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores, la Constitución, el mismo Código, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo y previsión social; siendo nulos aquellos contratos que contengan estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la constitución, en

²⁷ Colección Anti-flexibilidad, número 1. “Derechos laborales básicos en Guatemala”. Pág. 42.

la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo. (Artículos 12 del Código de Trabajo y 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Desde este punto de vista se debe de tomar en cuenta todo el ordenamiento jurídico que relacione al patrono con las obligaciones que la ley le da, siendo claros en determinar que toda norma, proveniente en beneficio del trabajador puede ser utilizada con tal finalidad.

Se entiende por terminada una relación de trabajo, la cesación de sus efectos a partir de determinado momento. Ello significa que al producirse el acontecimiento que condicionaba la terminación, se extinguen las obligaciones de prestar el servicio subordinado y la de pagar el salario, así como todas las demás obligaciones.

En materia de derechos humanos laborales, Guatemala es un país el cual ha ratificado y aprobado una serie de normativas que conllevan a considerar que todos los grupos se encuentran bajo la protección del Estado. Pero qué pasa cuando en una contratación de docente en sector privado no se garantizan esas normas, violentándose los principios inspiradores así como el contexto de convenios y tratados internacionales.

Ante ello debe de proponerse que ante tal violación debe de establecerse dentro del contenido del contrato una cláusula indemnizatoria para maestros por contrato,

la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo. (Artículos 12 del Código de Trabajo y 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala).

Desde este punto de vista se debe de tomar en cuenta todo el ordenamiento jurídico que relacione al patrono con las obligaciones que la ley le da, siendo claros en determinar que toda norma, proveniente en beneficio del trabajador puede ser utilizada con tal finalidad.

Se entiende por terminada una relación de trabajo, la cesación de sus efectos a partir de determinado momento. Ello significa que al producirse el acontecimiento que condicionaba la terminación, se extinguen las obligaciones de prestar el servicio subordinado y la de pagar el salario, así como todas las demás obligaciones.

En materia de derechos humanos laborales, Guatemala es un país el cual ha ratificado y aprobado una serie de normativas que conllevan a considerar que todos los grupos se encuentran bajo la protección del Estado. Pero qué pasa cuando en una contratación de docente en sector privado no se garantizan esas normas, violentándose los principios inspiradores así como el contexto de convenios y tratados internacionales.

Ante ello debe de proponerse que ante tal violación debe de establecerse dentro del contenido del contrato una cláusula indemnizatoria para maestros por contrato,

estableciendo el pago de prestaciones labores como una garantía del derecho laboral, considerando que dicha cláusula no supliría la calidad del contrato, o sea, que dicha cláusula solo garantizaría el pago de prestaciones más no la terminación del contrato.

5.4. Resultado de entrevista de campo a profesionales

Del resultado de las 7 entrevistas de campo realizadas a profesionales referente al tema y de la utilización de los instrumentos previamente planificados se obtuvieron los siguientes resultados:

a. Respecto a la pregunta: ¿Considera que en Guatemala se protege eficientemente los derechos laborales de las personas que están bajo contrato?, el resultado de la misma fue:

La interpretación del resultado es: que la población encuestada de 7 personas que representan el 100% de la muestra; 2 de ellos que representan el 28% de la muestra, señalaron que en Guatemala si se protege eficientemente los derechos laborales de las persona que laboran bajo contrato; 5 personas más que representan el 72% restante de la muestra señala que no es así.

b. Respecto a la pregunta: ¿Considera usted que la legislación actualmente vigente en Guatemala es suficiente para poder garantizar el pago de prestaciones laborales para maestros que laboran bajo contrato?, el resultado de la misma fue:

La interpretación del resultado es: que la población encuestada de 7 personas que representan el 100% de la muestra; 6 de ellas que representan el 86% de la muestra, señalaron que la legislación actualmente vigente en Guatemala es suficiente para poder garantizar el pago de prestaciones laborales para maestros que laboran bajo contrato y 1 personas más que representan un 14% y completan el total de la muestra señalo que no.

c. Respecto a la pregunta: ¿Considera usted que la implementación de una cláusula específica en el contrato que establezca la obligación de pago de prestaciones laborales garantizaría los derechos de los maestros?, el resultado de la misma fue:

La interpretación del resultado es: que la población encuestada de 7 personas que representan el 100% de la muestra; 05 de ellas que representan el 72% de la muestra, señalaron que la implementación de una cláusula específica en el contrato que establezca la obligación de pago de prestaciones laborales garantizaría los derechos de los maestros; 1 persona más que representan el 14% de la muestra señalo que no es suficiente y 1 persona más que representa el 14% restante de la muestra no contesto la pregunta

d. Respecto a la pregunta: ¿Considera que debe de darse una reforma a las normas laborales para garantizar el pago de prestaciones laborales por medio de cláusula específica en el contrato de trabajo?, el resultado de la misma fue:

La interpretación del resultado es: que la población encuestada de 7 personas que representan el 100% de la muestra; 6 de ellas que representan el 86% de la muestra, señalaron que la legislación actualmente vigente en Guatemala es suficiente para poder garantizar el pago de prestaciones laborales para maestros que laboran bajo contrato y 1 personas más que representan un 14% y completan el total de la muestra señalo que no.

c. Respecto a la pregunta: ¿Considera usted que la implementación de una cláusula especifica en el contrato que establezca la obligación de pago de prestaciones laborales garantizaría los derechos de los maestros?, el resultado de la misma fue:

La interpretación del resultado es: que la población encuestada de 7 personas que representan el 100% de la muestra; 05 de ellas que representan el 72% de la muestra, señalaron que la implementación de una cláusula especifica en el contrato que establezca la obligación de pago de prestaciones laborales garantizaría los derechos de los maestros; 1 persona más que representan el 14% de la muestra señalo que no es suficiente y 1 persona más que representa el 14% restante de la muestra no contesto la pregunta

d. Respecto a la pregunta: ¿Considera que debe de darse una reforma a las normas laborales para garantizar el pago de prestaciones laborales por medio de cláusula especifica en el contrato de trabajo?, el resultado de la misma fue:

La interpretación del resultado es: que la población encuestada de 7 personas que representan el 100% de la muestra; 05 de ellas que representan el 72% de la muestra, señalaron que debe de darse una reforma a las normas laborales para garantizar el pago de prestaciones laborales por medio de cláusula específica en el contrato de trabajo y 2 personas más que representan el 28% restante de la muestra indicó que no debe darse.

e. Respecto a la pregunta: ¿Considera que la Inspección de Trabajo cumple con las funciones de apoyo para las personas que laboran bajo un contrato?, el resultado de la misma fue:

La interpretación del resultado es: que la población encuestada de 7 personas que representan el 100% de la muestra; 05 de ellas que representan el 72% de la muestra, señalaron que si la Inspección de Trabajo cumple con las funciones de apoyo para las personas que laboran bajo un contrato y 2 personas más que representan el 28% restante de la muestra indicó que no.

CONCLUSIÓN DISCURSIVA

En Guatemala, como en muchos países, ha tenido lugar una fuerte tradición de tolerar violaciones a los derechos laborales de personas por contrato, que se combinan, a menudo con prejuicios al sector privado; y, lamentablemente que aún existiendo un gremio magisterial, éste sólo busca su propio beneficio como empleados en el Estado, olvidando que sus colegas, que están en el sector privado, en muchas ocasiones son objeto de una serie de vejámenes, y eso a nadie le importa.

La legislación laboral, por otra parte, en Guatemala otorga todas las posibilidades para poder hacer valer esos derechos, siendo el punto de referencia la falta de interés del Estado para tratar el tema y la falta de coercibilidad de la Inspección General de Trabajo para garantizar, de mejor forma, los derechos de las personas; siendo básicamente el problema que la Inspección, actualmente no cuenta con una unidad específica que pueda dar seguimiento en forma directa a todos los casos en los cuales se presume este tipo de violaciones, además de establecer la necesidad de especificar por medio de una cláusula, el derecho de prestaciones laborales para maestros por contrato, debiéndose ante ello reformar la norma laboral para establecer la obligación de dicha cláusula.



BIBLIOGRAFÍA

ALFONZO GUZMÁN, Rafael J. **Nueva didáctica del derecho de trabajo**. 5ta edición, Editorial V.C.V. Caracas Venezuela, 1987

AMÉRICO PLÁ Rodríguez. **Ajuste económico y política laboral**. Editorial Hardcover. Centro de Estudios Regionales Andinos, San Bartolomé de las Casas.

ARGUETA RAMÍREZ, Alejandro. **Derecho individual del trabajo**. C&N, Primera edición, Guatemala, 2006.

BÁMACA, Vicente. **Historia, denominación, definición y naturaleza del derecho de Trabajo en Guatemala**. Fundación Mario López Larrave, Guatemala, folleto, 2007.

BRICEÑO Alberto. **Manual de derecho de trabajo**. Editorial La Fuente, México D.F. 1988.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**, Editorial Heliasta, S.R.L. Buenos Aires Argentina, 1989.

CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de política laboral y social**. Editorial Heliasta. S.R.L. tomo II.

CALDERA RODRÍGUEZ, Rafael Antonio. **Derecho del trabajo**. Editorial Atenea, Buenos Aires Argentina, 1957

DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. Segunda Edición, Editorial Porrúa, México, 1949.

FRANCO LÓPEZ, Cesar Landelino. **Instituciones del derecho individual del trabajo**. Editorial Fénix, Guatemala, 2004.

FAIREN GUILLÉN, Víctor. **Teoría general del derecho procesal**. Editorial Universidad Autónoma de México, 1994. Estudios de Derecho Procesal; Edit,



Revista de Derecho Privado , Madrid 1955, Revista de Derecho Procesal de 1988, No. 1 Editada en España, s/e.

GÓMEZ VALDEZ, Francisco. **Derecho procesal del trabajo**, Ed. San Marcos, Perú, 1998.

LÓPEZ LARRAVE; Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**. Editor responsable: Gustavo Lapola. Guatemala, Febrero 2008.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**. Editor responsable: Gustavo Lapola. Guatemala, Febrero 2008

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias políticas, jurídicas y sociales**. Editorial Heliasta, S.R.L. Buenos Aires Argentina, 1983.

OCÉANO. **Sistemas método integral. Diccionario enciclopédico**. Editorial Océano. Barcelona, España.

OIT. **Dialogo social organización obrera las negociaciones colectivas**. 1996-2001

PIC, Paul, **Traité élémentaire de la législation industrielle**, 6a. ed., Paris, Arthur Rousseau Editeur, 1930.

SANDOVAL, Oswaldo. **La Ley procesal del trabajo**, Editorial Editor. Chile, 1996

Legislación:

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

Ley del Organismo Judicial, Decreto 2-89 del Congreso de la República de Guatemala.



Código de Trabajo. Decreto 14-41 del Congreso de la República de Guatemala.

Declaración Universal de Derechos Humanos. Organización de Naciones Unidas,
1948.