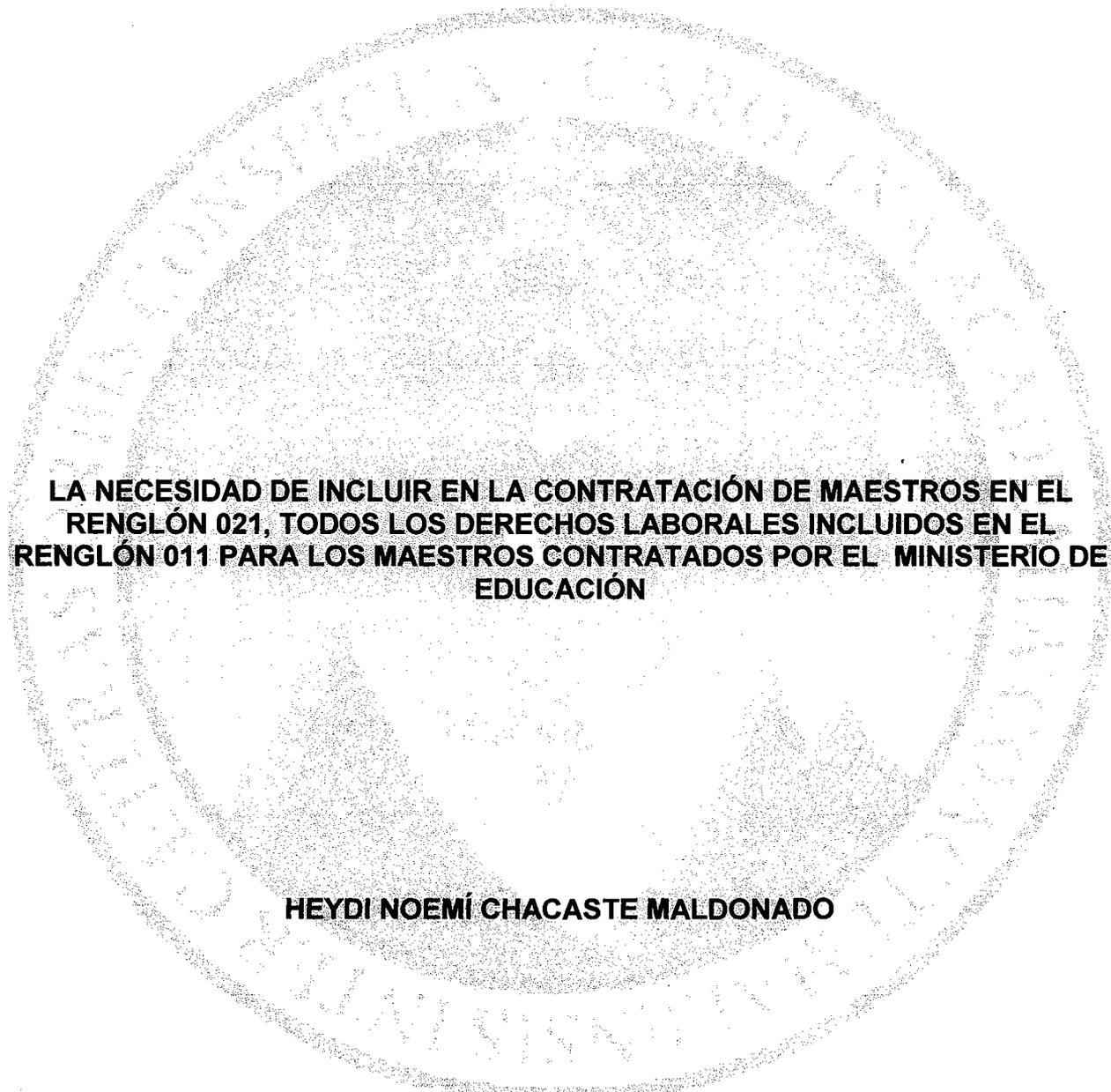


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**



**LA NECESIDAD DE INCLUIR EN LA CONTRATACIÓN DE MAESTROS EN EL  
REGLÓN 021, TODOS LOS DERECHOS LABORALES INCLUIDOS EN EL  
REGLÓN 011 PARA LOS MAESTROS CONTRATADOS POR EL MINISTERIO DE  
EDUCACIÓN**

**HEYDI NOEMÍ CHACASTE MALDONADO**

**GUATEMALA, FEBRERO DE 2017**

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

**LA NECESIDAD DE INCLUIR EN LA CONTRATACIÓN DE MAESTROS EN EL  
RENLÓN 021, TODOS LOS DERECHOS LABORALES INCLUIDOS EN EL  
RENLÓN 011 PARA LOS MAESTROS CONTRATADOS POR EL MINISTERIO DE  
EDUCACIÓN**

**TESIS**

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas Y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**HEYDI NOEMÍ CHACASTE MALDONADO**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y los títulos profesionales de

**ABOGADO Y NOTARIO**

Guatemala, febrero de 2017

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

DECANO:	Lic.	Gustavo Bonilla
VOCAL I:	Lic.	Luis Rodolfo Polanco Gil
VOCAL II:	Licda.	Rosario Gil Pérez
VOCAL III:	Lic.	Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV:	Br.	Jhonathan Josué Mayorga Urrutia
VOCAL V:	Br.	Freddy Noé Orellana Orellana
SECRETARIO:	Lic.	Fernando Antonio Chacón Urizar

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

Presidente:	Lic.	Héctor Manfredo Maldonado Aguirre
Vocal:	Licda.	Gloria Isabel Lima
Secretario:	Lic.	Ninfa Lidia Cruz Oliva

**Segunda Fase:**

Presidente:	Lic.	Estuardo Abel Franco Rodas
Vocal:	Lic.	René Siboney Polillo Cornejo
Secretario:	Licda.	Dilia Argentina Estrada García

**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,  
 21 de julio de 2014.

Atentamente pase al (a) Profesional, EDWIN ARTURO PACHECO BARCO  
 \_\_\_\_\_, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante  
HEYDI NOEMÍ CHACASTE MALDONADO, con carné 200912134,  
 intitulado LA NECESIDAD DE INCLUIR EN LA CONTRATACIÓN DE MAESTROS EN EL RENGLÓN 021, TODOS  
LOS DERECHOS LABORALES INCLUIDOS EN EL RENGLÓN 011 PARA LOS MAESTROS CONTRATADOS POR EL  
MINISTERIO DE EDUCACIÓN.

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 06 / 08 / 2014 f)

  
 Asesor(a)  
 Licenciado  
**Edwin Arturo Pacheco Barco**  
 Abogado y Notario





**EDWIN ARTURO PACHECO BARCO**  
**ABOGADO Y NOTARIO**

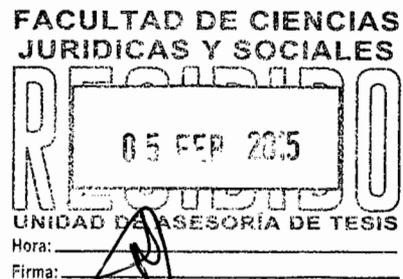
**Colegiado 9,758**

14 Calle A 10-58 Zona 1 Guatemala, Guatemala

Tel. 5206-5912

Guatemala, 27 de noviembre de 2014.

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



Respetable Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis:

En cumplimiento de la resolución emanada por la Dirección a su cargo, con fecha veintiuno de julio de dos mil catorce, en la que se me nombra Asesor de Tesis de la bachiller **HEYDI NOEMÍ CHACASTE MALDONADO**, procedí a asesorar el trabajo de investigación intitulado: **LA NECESIDAD DE INCLUIR EN LA CONTRATACIÓN DE MAESTROS EN EL RENGLÓN 021, TODOS LOS DERECHOS LABORALES INCLUIDOS EN EL RENGLÓN 011 PARA LOS MAESTROS CONTRATADOS POR EL MINISTERIO DE EDUCACIÓN**; al respecto informo que la bachiller ya citada, trabajó bajo mi dirección, en el que sugerí en varias sesiones de trabajo, modificaciones, entre las que consideré el bosquejo preliminar de temas, el cual se amplió ajustando los temas y subtemas necesarios.

Expresamente declaro no ser pariente dentro de los grados de ley de la estudiante, por lo que no existe ningún impedimento para asesorarla; y con fundamento en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, me permito dictaminar lo siguiente:



- a) El tema abordado por la estudiante, tiene como principal aporte científico el estudio del derecho laboral y las prácticas laborales que surgen entre los trabajadores docentes y el Estado como patrono; así mismo la necesidad de que sean incluidos todos los derechos laborales en la contratación de maestros, por el Ministerio de Educación bajo el renglón presupuestario 021.
- b) Dicho trabajo de investigación se encuentra redactado con los lineamientos y requisitos ordenados en el normativo referido y de una forma clara y concreta, enfocado en cuatro capítulos. Con cita abundante de autores nacionales y extranjeros del Derecho del Trabajo.
- c) Los métodos aplicados: el inductivo, el analítico, la síntesis y la observación con el cual se logra la comprobación de la hipótesis. Así mismo las técnicas empleadas de carácter documental, bibliográfico, consultas doctrinarias y jurídicas que fundamentan las teorías.
- d) La conclusión discursiva es congruente con el trabajo de investigación aportando juicios o hallazgos del propio estudiante.

En definitiva, el contenido del trabajo de Tesis, se ajusta a los requerimientos científicos y técnicos que se deben cumplir de conformidad con la normativa anteriormente citada. Por lo tanto resulta procedente emitir el presente **DICTAMEN FAVORABLE**, aprobando el trabajo de tesis asesorado.

Atentamente;



EDWIN ARTURO PACHECO BARCO

Colegiado 9,758

*Licenciado  
Edwin Arturo Pacheco Barco  
Abogado y Notario*

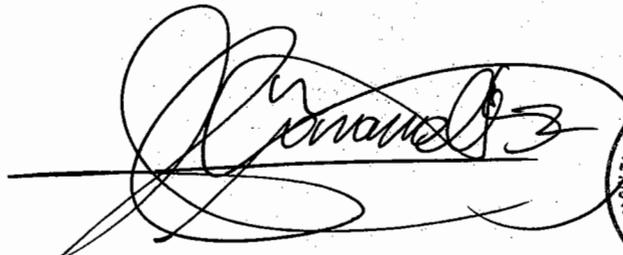


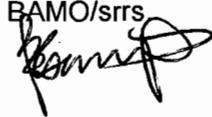
**USAC**  
**TRICENTENARIA**  
 Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 12 de mayo de 2015.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante HEYDI NOEMÍ CHACASTE MALDONADO, titulado LA NECESIDAD DE INCLUIR EN LA CONTRATACIÓN DE MAESTROS EN EL RENGLÓN 021, TODOS LOS DERECHOS LABORALES INCLUIDOS EN EL RENGLÓN 011 PARA LOS MAESTROS CONTRATADOS POR EL MINISTERIO DE EDUCACIÓN. Artículos: 31, 33 y 34 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  
 UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
 SECRETARIA  
 GUATEMALA, C. A.

BAMO/srrs  


  
 Lic. Avidán Ortiz Orellana  
 DECANO  
 FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES  
 UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
 DECANATO  
 GUATEMALA, C. A.





## DEDICATORIA

### **A DIOS:**

Fuente de la sabiduría, de su boca viene el conocimiento y la inteligencia; por haberme creado con un propósito y dotado de dones y poderes como el de pensar, amar, determinar, reír, imaginar, crear, planear, hablar, aprender; y tomada de tu mano alcanzar mi meta. Porque todo lo puedo en Cristo que me fortalece.

### **A MIS ABUELITOS:**

Emeterio Chacaste (Q.D.P). Y Feliza Maldonado, a quienes quiero como padres, han estado a mi lado apoyándome y son mi mayor motivación para luchar por mis metas; con amor, respeto y agradecimiento por mi formación como persona y por su cariño.

### **A MI FAMILIA:**

Gracias por su apoyo y confianza. Con mucho cariño y que este triunfo sea un ejemplo a seguir.

### **A MIS AMIGOS:**

A todos mis amigos en general ya que nombrar a cada uno me es imposible; muchas gracias por apoyarme y animarme en todo momento a seguir adelante, y a los que me acompañaron a lo largo de mi preparación académica e hicieron grato el camino de aprendizaje, gracias por compartir su amistad conmigo. Al Licenciado Edwin Arturo Pacheco Barco asesor y amigo, mi agradecimiento por su colaboración en el presente trabajo.

### **A:**

La Universidad de San Carlos de Guatemala, centro de estudios donde realicé mis sueños y especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales por darme la oportunidad de realizar mis estudios y formar en sus aulas a un profesional.



## PRESENTACIÓN

Durante la historia del país se puede apreciar la constante violación a los derechos laborales, principalmente aquellos consagrados en la Constitución Política de la República de Guatemala; lo anterior alcanza mayor preocupación cuando se observa que es el Estado, quien ha sido protagonista y parte en la constante vulneración y arbitrariedad al ordenamiento jurídico laboral. Lo que se pretende con esta investigación de tipo cualitativa es que el Ministerio de Educación al contratar personal docente bajo el renglón presupuestario 021; como patrono garantice el pago de todas las prestaciones laborales e incluya todos los derechos laborales adquiridos por el magisterio nacional que tienen el carácter de mínimos e irrenunciables, derechos que deben ser respetados por parte del Estado a través del Ministerio de Educación.

Esta investigación se realizó en el ámbito espacial del Ministerio de Educación en cuanto a las contrataciones de docentes, bajo los renglones presupuestarios 011 y 021; y derechos laborales que garantiza a sus trabajadores; y en el ámbito temporal, el estudio de las actuales prestaciones y derechos laborales que el Estado a través del Ministerio de Educación otorga a los trabajadores de la educación. Situación que me motivó a definir la necesidad de incluir en la contratación de maestros en el renglón 021, todos los derechos laborales incluidos en el renglón 011, para los maestros contratados por el Ministerio de Educación.

## HIPÓTESIS



En Guatemala existe una modalidad que a través de los años se ha convenido como un medio rápido para el Ministerio de Educación de contratar personal docente; celebrando contratos temporales bajo el renglón presupuestario 021; contrato que al nacer a la vida jurídica no contempla la obligación del pago de todas las prestaciones laborales. El problema con esta práctica es que se cataloga al maestro como técnico auxiliar; para realizar funciones educativas o docentes que se realizan en centros educativos, con las mismas obligaciones y responsabilidades a las del personal asignado al renglón 011.

La forma de selección para ambos renglones presupuestarios es la misma, optan por un proceso de oposición; por lo que no debe existir diferencia alguna en salario y derechos laborales que ambos renglones presupuestarios perciben.



## COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

A través del trabajo de investigación y búsqueda de datos se pudo comprobar la hipótesis planteada; esto debido a que en la actualidad efectivamente el Ministerio de Educación contrata maestros como técnicos auxiliares bajo el renglón presupuestario 021; con el objeto de no incluir en la contratación todas las prestaciones y derechos laborales que debe gozar todo trabajador docente. Practica que afecta la estabilidad económica, social y educativa de toda la población. Y los que si gozan de todas sus prestaciones y derechos laborales son los maestros contratados bajo el renglón presupuestario 011, que se clasifica como personal permanente. Situación que se debe regularizar; ya que a igual trabajo y mismas condiciones laborales, iguales derechos y remuneración.



# ÍNDICE

**Pág.**

Introducción.....i

## CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo .....	1
1.1. Antecedentes del derecho de trabajo.....	2
1.2. Fuentes del derecho de trabajo.....	3
1.2.1. Clasificación de las fuentes del derecho .....	4
1.2.2. Jerarquización de las fuentes del derecho de trabajo.....	6
1.3. Principios del derecho de trabajo.....	7
1.3.1. Tutelar.....	7
1.3.2. Indubio pro operario.....	8
1.3.3. De irrenunciabilidad .....	9
1.3.4. Conciliatorio .....	10
1.3.5. De estabilidad en el trabajo.....	11
1.4. Naturaleza jurídica del derecho de trabajo.....	11
1.5. Los sujetos del derecho individual del trabajo.....	12
1.6. El contrato individual de trabajo .....	13
1.6.1. Elementos generales del contrato de trabajo .....	14
1.6.2. Elementos especiales del contrato de trabajo .....	15
1.6.3. Características del contrato de trabajo.....	17
1.6.4. Formalidades del contrato de trabajo.....	18
1.6.5. Derechos y obligaciones que se derivan de la relación laboral .....	19



## CAPÍTULO II

Pág.

2. Aspectos generales de los trabajadores de la educación.....	21
2.1. Generalidades .....	21
2.1.1. En el contexto guatemalteco .....	22
2.1.2. La relación laboral del maestro y su regulación legal .....	24
2.2. El presupuesto del Estado y los renglones presupuestarios 011 y 021 .....	27
2.2.1. Definición del presupuesto .....	27
2.2.2. Antecedentes del presupuesto .....	28
2.2.3. El presupuesto del Estado y su regulación legal .....	30
2.3. Procedimiento de oposición para la contratación de maestros en los renglones presupuestarios 011 y 021 .....	33
2.3.1. Procedimiento de oposición para optar a un cargo de maestro bajo el renglón 011 .....	33
2.3.2. Procedimiento de oposición para optar a un cargo de maestro bajo el renglón 021 .....	35

## CAPÍTULO III

3. Legislación en materia de protección al magisterio nacional.....	37
3.1. Constitución Política de la República de Guatemala .....	37
3.2. Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala .....	39
3.3. Ley de Servicio Civil, Decreto número 1748 del Congreso de la República de Guatemala .....	41



3.4. Ley de Educación Nacional Decreto número 12-91 del Congreso de la República de Guatemala.....	43
3.5. Ley de Dignificación y Catalogación del Magisterio Nacional, Decreto número 1485 del Congreso de la República de Guatemala .....	46
3.6. Manual de clasificaciones presupuestarias para el sector público de Guatemala, Acuerdo Ministerial número 35-2006 .....	49
3.7. Pacto colectivo de condiciones de trabajo .....	52

#### CAPÍTULO IV

4. Determinar la necesidad de incluir en la contratación de maestros en el renglón 021, todos los derechos laborales incluidos en el renglón 011 para los maestros contratados por el Ministerio de Educación .....	55
4.1. Historia de la lucha magisterial por sus derechos laborales .....	55
4.2. La contratación de maestros en el renglón 021, constituye un medio del Ministerio de Educación para no cumplir con ciertos derechos laborales.....	56
4.3. Derechos laborales individuales garantizados para el magisterio nacional en la legislación guatemalteca .....	59
4.3.1. El salario .....	59
4.3.2. La jornada de trabajo .....	64
4.3.3. Descanso semanal y días de asueto o feriado .....	66
4.3.4. Vacaciones .....	67
4.3.5. Catalogación (escalafón).....	68
4.3.6. Indemnización.....	70
4.3.7. Jubilación.....	72
<b>CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....</b>	<b>77</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>79</b>



## INTRODUCCIÓN

La presente investigación busca analizar la situación laboral de los trabajadores docentes del Magisterio Nacional, contratados como técnicos auxiliares bajo el renglón presupuestario 021, para determinar la necesidad de incluir en su contratación todos los derechos laborales garantizados por La Constitución Política de la República de Guatemala que tienen el carácter de mínimos e irrenunciables; derechos que actualmente en su totalidad gozan solo los maestros contratados bajo el renglón presupuestario 011.

El presente trabajo tiene como objetivo general contribuir a una mejor comprensión sobre el proceso de contratación laboral de maestros bajo el renglón presupuestario 021, y la necesidad de incluir todos los derechos laborales a dicha contratación; y los objetivos específicos siguientes: a. Establecer el marco legal de las distintas formas de contratación que tiene la legislación guatemalteca para determinar si los trabajadores docentes contratados por el Estado a través del Ministerio de Educación asignados al renglón presupuestario 021 como técnicos auxiliares, tienen los mismos derechos que los trabajadores docentes contratados bajo el renglón presupuestario 011; b. Establecer la necesidad de dignificación y catalogación de los maestros, su estabilidad en el puesto y el respeto al marco constitucional.

En Guatemala existe una modalidad que a través de los años se ha consentido como un medio rápido para el Ministerio de Educación de contratar personal docente; celebrando contratos temporales bajo el renglón presupuestario 021; contrato que al nacer a la vida jurídica no contempla la obligación del pago de todas las prestaciones laborales. El problema con esta práctica es que se cataloga al maestro como técnico auxiliar; para realizar funciones educativas o docentes que se realizan en centros



educativos, con las mismas obligaciones y responsabilidades a las del personal asignado al renglón 011.

La metodología empleada en la investigación es de carácter monográfico, descriptivo y analítico. Para estructurar el marco teórico de esta investigación, se recurrió a las distintas teorías que plantean los juriconsultos en el tema de legislación laboral, con relación a derechos laborales. En cuanto a las técnicas utilizadas para obtener un mejor resultado fue necesario consultar libros, diccionarios físicos y electrónicos, legislación vigente aplicable específicamente para el gremio magisterial.

La presente investigación consta de cuatro capítulos: En el primero, se hace referencia a los antecedentes del derecho del trabajo y la contratación laboral; en el segundo, se exponen los aspectos generales de los trabajadores de la educación; el presupuesto del Estado y los renglones presupuestarios 011 y 021; en el tercero se hace un análisis de la legislación en materia de protección al magisterio nacional; y en el cuarto, se busca determinar la necesidad de incluir en la contratación de maestros en el renglón 021, todos los derechos laborales incluidos en el renglón 011 para los maestros contratados por el Ministerio de Educación.

Para concluir la investigación desde el punto de vista jurídico los resultados fueron analizados y dieron conclusiones, las cuales establecen que el trabajador educativo contratado por el Ministerio de Educación bajo este renglón presupuestario carece de las garantías que la ley constitucional y ordinaria laboral otorga a los docentes contratados bajo el renglón presupuestario 011, finalizando con una serie de recomendaciones que permiten fortalecer la dignificación económica, social y cultural del magisterio nacional. Los docentes son fundamentales para garantizar que el Estado cumpla con la obligación de hacer valer el derecho a la educación del que gozan los habitantes del país.



## CAPÍTULO I

### 1. Derecho del trabajo

El derecho del trabajo también llamado derecho laboral o derecho social, es una rama importante dentro del derecho para la sociedad.

“El que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente. Derecho al trabajo (garantías contra el paro, escuelas de aprendizaje, determinación de las causas de despido e indemnización por despido injustificado), derecho del trabajo (salario, contrato de trabajo, limitación de la libertad contractual, relación de trabajo) derecho después del trabajo (previsión social, jubilación y pensiones, vacaciones pagadas, descanso semanal)”.<sup>1</sup>

“El derecho al trabajo es el derecho fundamental humano por el que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección del mismo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, a la protección contra el desempleo, sin discriminación, con igualdad salarial, remuneración digna, protección social y derecho de sindicación”.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Ossorio, Manuel. *Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales*. Pág. 304.

<sup>2</sup> [http://es.wikipedia.org/wiki/Derecho\\_al\\_trabajo](http://es.wikipedia.org/wiki/Derecho_al_trabajo). (Guatemala, 3 de agosto de 2014).



## 1.1. Antecedentes del derecho de trabajo

“La Revolución Francesa de 1789 es una insurrección popular que tuvo lugar en París del 23 al 25 de febrero de 1789. Obligó al rey Luis Felipe I de Francia a abdicar huyendo con su familia a Inglaterra y dio paso a la Segunda República Francesa, decretando la jornada laboral en diez y once horas y reconoció el derecho al trabajo para todos los ciudadanos. Las leyes más importantes fueron la ley Le Chapelier de 1791, el Código Penal Francés y Código Civil de Francia o Código Civil de Napoleón de 1804, donde se recoge la primera reglamentación de las relaciones laborales, con algunos principios básicos: libertad de trabajo, autonomía de la voluntad e igualdad de las partes en la celebración de los contratos.

El surgimiento de las primeras leyes laborales data desde la segunda mitad del siglo XIX. La Constitución de Weimar junto a la Constitución de México sancionada dos años antes, dieron origen al constitucionalismo social, que estableció el estado de bienestar y reconoció los derechos de los trabajadores. La cuestión social fue una novedad tratada en la Constitución de Weimar, se rompe la idea de la igualdad social absoluta entre empresario y trabajador, tomando en consideración que, para efectos prácticos, los trabajadores vivían en una situación económica inferior y deprimida; este reconocimiento supone que el derecho social se redefina y establezca que la justicia se realiza únicamente en el caso que se establezca un tratamiento igual para situaciones iguales, pero desigual para casos desiguales.



La Organización Internacional del Trabajo OIT 1919 con el Tratado de Versalles puso fin a la primera guerra mundial, el derecho del trabajo adquiere respaldo internacional plasmado en la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales; fue fundada el 11 de abril de 1919, en virtud del Tratado de Versalles. Su constitución, sancionada en 1919, se complementa con la declaración de Filadelfia de 1944”.<sup>3</sup>

“En 1999 se creó la noción de trabajo decente. La Organización Internacional del Trabajo, lo definió como: el trabajo decente resume las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres”.<sup>4</sup>

## **1.2. Fuentes del derecho de trabajo**

El término fuente es una metáfora generalmente aceptada por los estudiosos del derecho, desde que inicialmente fue formulada, cuestionar las fuentes del derecho, es procurar localizar el lugar exacto de donde emergieron las normas de las profundidades

<sup>3</sup> [http://es.wikipedia.org/wiki/Derecho\\_al\\_trabajo](http://es.wikipedia.org/wiki/Derecho_al_trabajo). (Guatemala, 3 de agosto de 2014).

<sup>4</sup> <http://ilo.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm>. (Guatemala, 3 de agosto de 2014).



de la vida social, para aparecer en la superficie del derecho. Las fuentes del derecho son los orígenes de donde nacen las normas que constituyen su razón de ser.

Son fuentes del derecho de trabajo, según el jurista mexicano Miguel Bermúdez Cisneros, "La constitución política, la ley, la costumbre, los principios generales del derecho, el derecho internacional, el contrato colectivo, el reglamento de trabajo, la jurisprudencia, la doctrina y la equidad".<sup>5</sup>

De lo anterior se puede concluir que las mismas fuentes son aplicables a la legislación laboral guatemalteca; sin embargo, es de reiterar que el pacto colectivo de condiciones de trabajo, en este caso, también es considerado fuente del derecho de trabajo. El estudio de las fuentes del derecho de trabajo adquiere gran importancia, debido a que es un derecho en constante evolución y que por sus especiales características de aplicación, puede dar motivo a muy diversas interpretaciones específicas y generales.

### **1.2.1. Clasificación de las fuentes del derecho**

Fuentes reales: también llamadas substanciales, son los distintos elementos o datos sociológicos, económicos, históricos, ideales y otros que puedan otorgar las actividades humanas, que determinan la sustancia de la norma jurídica. En el derecho laboral podrá considerarse como fuente real, en términos generales, la protección del trabajador, la necesidad de crear un sistema de armonía entre los dos factores de la producción, el temor de que se produzcan enfrentamientos obrero patronales, entre otros.

---

<sup>5</sup> Bermúdez Cisneros, Miguel. *Derecho del trabajo*. Pág.45.



Fuentes formales: son las formas o maneras de ser que deben de adoptar los preceptos sociales para convertirse en elementos integrantes del orden jurídico positivo. Son las normas a través de las cuales se manifiesta el derecho; las formas como se da a conocer. Las fuentes formales sólo pueden concebirse y existir en el derecho de trabajo y son, por lo mismo, desconocidas como fuentes formales en todas las demás ramas jurídicas. Entre estas se puede citar:

- a) Pacto colectivo de condiciones de trabajo.
- b) Pacto colectivo de industria, de actividad económica o región determinada.
- c) El contrato colectivo de trabajo.
- d) La sentencia colectiva o laudo arbitral.
- e) Reglamento interior de trabajo.
- f) El tratado internacional que es aceptado por otras ramas, previa ratificación del Congreso de la República de Guatemala.

Fuentes generales: la ley es la mayor fuente formal del derecho de trabajo. Por ello algunos autores consideran que la legislación laboral frena el desarrollo de esta rama jurídica, ya que lo liga a reglas fijas en perjuicio de su movilidad y dinamismo.

En materia laboral la ley tiene las mismas características que tiene la ley en otras ramas jurídicas, aunque con algunas connotaciones propias. Las características de toda ley, son generalidad, igualdad e imperatividad, no aplican con el mismo sentido en lo laboral, debido básicamente a la tutela del trabajador y a las características disímiles de los destinatarios de las normas.



### 1.2.2. Jerarquización de las fuentes del derecho de trabajo

En derecho, la jerarquía es el orden de importancia que deben guardar las normas en su relación las unas con las otras. La escala jerárquica forma una pirámide, siendo las que están en la parte más elevada las que tienen mayor jerarquía o importancia cuando se trata de su aplicación. La escala jerárquica se presenta así en la legislación laboral guatemalteca:

- La Constitución Política de la República de Guatemala.
  
- Leyes ordinarias: Código de Trabajo y demás leyes de trabajo y previsión social.
  
- Las leyes especiales: son todas aquellas que tienen que ver con empresas en particular, sindicatos, convenios colectivos, pactos colectivos de condiciones de trabajo, reglamentos interiores de trabajo y otros.

En el derecho laboral, es importante tomar en cuenta la jerarquía de las normas, por la naturaleza de esta rama del derecho que es eminentemente dinámico; además de que, la norma constitucional, las leyes ordinarias y reglamentarias solamente contemplan un mínimo de garantías en favor del trabajador, las que pueden ser mejoradas por la contratación individual o colectiva.



### 1.3. Principios del derecho de trabajo

Los principios del derecho de trabajo de conformidad con el Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, se encuentran establecidos, principalmente en su parte considerativa al disponer que el derecho de trabajo es un derecho tutelar a los trabajadores, constituye un mínimo de garantías del trabajador, irrenunciables únicamente para éste, es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, es un derecho realista y objetivo, es una rama del derecho público y es un derecho hondamente democrático.

Para el tratadista Mario L. Deveali al referirse al tema de interpretación y aplicación del derecho de trabajo, realiza un análisis a la interpretación de los principios de esta rama del derecho, haciéndose énfasis en la parte débil de la relación laboral, la parte trabajadora y concluye en lo siguiente: "Debe tomarse en cuenta los principios fundamentales de esta rama del derecho, haciendo énfasis en el principio "Indubio pro operario", la "ratio legis" y las facultades del intérprete, la pluralidad de las fuentes y el principio del régimen más favorable al trabajador, entre otros".<sup>6</sup>

#### 1.3.1 Tutelar

Trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores, otorgándoles una protección jurídica preferente, según el cuarto considerando del Código de Trabajo

---

<sup>6</sup> Deveali, Mario L. *El derecho del trabajo en su aplicación y sus tendencias*. Pág. 114.



guatemalteco. Este principio, según la doctrina, lo encontramos inmerso dentro del principio protector, se refiere al criterio fundamental que orienta el derecho del trabajo, ya que éste en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes: el trabajador.

El carácter tutelar es uno de los aspectos centrales del derecho del trabajo, evidenciado tanto en las normas jurídicas como en la jurisprudencia laboral. En el caso del ordenamiento guatemalteco esto se refleja en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, que norma: “Tutelaridad de las leyes de trabajo. Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes”. Son tutelares en el sentido de otorgar protección jurídica preferente a los trabajadores para el efecto de compensar la desigualdad económica de los trabajadores en relación con los empleadores, y además tendrán presente factores económicos y sociales pertinentes en el conflicto administrativo o en el litigio laboral.

### **1.3.2. Indubio pro operario**

Este principio se ubica en el plano de la aplicación de las normas laborales y consiste en que el intérprete, en caso de duda sobre la interpretación del contenido o alcance de la norma, debe seleccionar aquella que sea más favorable al trabajador.

Se encuentra preceptuado normativamente el principio dentro del ordenamiento laboral guatemalteco en el segundo párrafo del Artículo 106 de la Constitución Política de la



República de Guatemala: “Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo. En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretaran en el sentido más favorable para los trabajadores”.

### **1.3.3. De irrenunciabilidad**

Este principio consiste en que el trabajador no puede disponer libremente, por medio de la renuncia, de los derechos otorgados por normas laborales imperativas, pues dicha renuncia es nula. El fundamento del principio de irrenunciabilidad reside en dos puntos. En primer lugar, en el carácter imperativo de la norma donde se recoge el derecho laboral, que no es más que una de las creaciones de la tutelaridad que transmite el derecho del trabajo. En segundo lugar, la situación de debilidad del trabajador frente al empleador, que lo puede conducir a renunciar a un derecho por conservar su relación de trabajo.

El principio de irrenunciabilidad significa entonces que no se puede renunciar a los derechos laborales, y que la Constitución Política de la República de Guatemala los mantendrá vigentes.



### 1.3.4. Conciliatorio

El principio conciliatorio por mandato constitucional dentro de la legislación laboral guatemalteca debe inspirarse en ser esencialmente conciliatoria entre el capital y el trabajo, atendiendo a todos los factores económicos y sociales pertinentes, conforme a principios de justicia social, tratándose de una rama del derecho público, hondamente democrático, tutelar, realista y objetivo, necesario e imperativo. (Considerandos cuarto y sexto, Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala).

“La Constitución Política de la República de Guatemala, establece que las leyes laborales son conciliatorias en el sentido que se conciben para reconciliar a las partes (empleadores y trabajadores) por diferencias causadas por la relación laboral, generadas por conflictos laborales en que deben procurarse consensos, convenios, arreglos o entendimientos, con y sin intervención de los dirigentes laborales y de las autoridades laborales administrativas en primera instancia, y judiciales en una instancia definitiva...”<sup>7</sup>

Este principio lo observamos en el Artículo 340 del Código de Trabajo de Guatemala que en su segundo párrafo preceptúa: “Contestada la demanda y la reconvencción si la hubiere, el juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles fórmulas ecuanímes de conciliación y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo que convinieren, siempre que no se contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables...”

<sup>7</sup> Castillo González, Jorge Mario. Constitución Política de la República de Guatemala comentada. Pág. 186



### **1.3.5. De estabilidad en el trabajo**

Respecto a este principio, el tratadista Mario de la Cueva expresa: “La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente la del patrono, por el incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación.”<sup>8</sup>

La estabilidad puede ser absoluta y relativa siendo el primer caso cuando se niega de manera total al patrono la facultad de disolver una relación de trabajo y sólo puede llevarse a cabo esa disolución después de una autorización judicial; ejemplo de ello es la inamovilidad de la que gozan las trabajadoras en estado de gestación y el segundo caso cuando el patrono disuelve unilateralmente la relación de trabajo, pero corre el riesgo que se le imponga por sanción el pago de una indemnización a favor del trabajador.

### **1.4. Naturaleza jurídica del derecho de trabajo**

“En sus inicios el derecho del trabajo trato de basarse en algunas regulaciones que ya existían entre patronos y trabajadores, las cuales estaban comprendidas dentro del campo del derecho civil. En ese momento no se le dificultaba a la doctrina precisar que

---

<sup>8</sup> De La Cueva, Mario. *Derecho mexicano del trabajo*. Pág. 178.



el derecho del trabajo correspondía al derecho privado. Más tarde desarrollados principios y normas de orden público, ya no sujetas a la voluntariedad de las partes, dictadas con sentido tutelar por el Estado a fin de proteger a los trabajadores. El derecho del trabajo se convirtió en un instrumento de política social que buscaba proteger ya no sólo al trabajador en forma individual, sino a todo un sector de la población, a la clase trabajadora. A este derecho se le denominó derecho social.”<sup>9</sup>

### **1.5. Los sujetos del derecho individual del trabajo**

#### **- Trabajador**

La condición de trabajador desde el punto de vista de la relación contractual no es una realidad antecedente, sino que sigue a la celebración del contrato. Para Mario de la Cueva, para determinar si una persona tiene o no el carácter de trabajador, puede recurrirse a dos soluciones. Conforme a la primera será trabajador: “El que pertenezca a la clase trabajadora y de acuerdo con la segunda, la condición de trabajador resultará del dato objetivo de ser sujeto de una relación de trabajo”.<sup>10</sup>

Conforme a la legislación laboral guatemalteca el Código de Trabajo Artículo 3 reglamenta: “Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo”.

---

<sup>9</sup> Bermúdez Cisneros, Miguel. *Ob Cit.* Pág. 25

<sup>10</sup> Plá Rodríguez, Américo. *Los principios del derecho del trabajo.* Pág. 54.



- El patrono y la empresa

Hay diferentes acepciones y definiciones para el término patrono, sin embargo todos coinciden con elementos comunes, entre los cuales sobresale Manuel Alonzo García: “Patrono es toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por cuenta del trabajador, haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación”.<sup>11</sup>

Conforme a la legislación laboral guatemalteca el Código de Trabajo Artículo 2 preceptúa: “Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores en virtud de un contrato o relación de trabajo”.

### **1.6. El contrato individual de trabajo**

El tratadista guatemalteco López Larrave, da una importante definición de esta institución definiéndola así: “El contrato individual de trabajo constituye indiscutiblemente la institución matriz en torno a la cual se ha venido construyendo el edificio del derecho laboral”.<sup>12</sup>

El contrato, como anteriormente se indicó, es una institución típicamente contractual y por lo mismo de derecho privado. La admisión de la figura del contrato en el punto mismo de partida de la relación obrero-patronal, realza su aspecto voluntario.

---

<sup>11</sup> Alonzo García, Manuel. *Curso del derecho del trabajo*. Pág. 94

<sup>12</sup> López Larrave, Mario. *Contrato por tiempo indefinido, a plazo, para obra determinada y de servicios profesionales*. Pág. 78



El Artículo 18 del Código de Trabajo guatemalteco, contiene la definición de contrato individual de trabajo, y establece: “Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata...La circunstancias de que el contrato de trabajo se ajustare en un mismo documento con otro contrato de índole diferente o en concurrencia con otro u otros, no le hace perder su naturaleza y por lo tanto a la respectiva relación le son aplicables las disposiciones de este Código”.

El Código de Trabajo de Guatemala en el Artículo 19 establece: “Para que el contrato individual del trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios...” Resalta por tanto, la importancia de la relación sobre el contrato.

#### **1.6.1. Elementos generales del contrato de trabajo**

Como ya se ha establecido que el contrato de trabajo es un contrato con características propias, debe en consecuencia regirse por las normas generales aplicables a todo contrato. En ese sentido como todo contrato es una especie de negocio jurídico, se debe tener en cuenta tres elementos del negocio civil: capacidad, consentimiento y objeto.



- a) Capacidad: en términos generales se reconocen dos clases de capacidad: de goce y de ejercicio. 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 derechos y deberes jurídicos.
  
- b) Consentimiento: se basa en la libertad de trabajo, claramente plasmada en la Constitución Política de la República de Guatemala, así como en el Código de Trabajo guatemalteco, Artículo 6, establece: “Ninguno podrá impedir a otro que se dedique a la profesión o actividad lícita que le plazca”. La declaración de voluntad se clasifica en: receptiva y no receptiva. Una declaración es receptiva cuando tiene un destinatario destinado. No es receptiva cuando no tiene un destinatario determinado, es decir que lo tiene indeterminado, como por ejemplo, una oferta al público.
  
- c) Objeto: el objeto, en el contrato de trabajo, es una actividad idónea, u servicio que presta el trabajador en beneficio del patrono, quien en compensación del salario que paga tiene derecho a los frutos del trabajo.

**1.6.2. Elementos especiales del contrato de trabajo**

- Prestación personal del servicio: implica que una parte de la ejecución de los trabajos 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 una empresa para ejecutar una labor, no estaríamos frente a un contrato laboral sino a uno de tipo mercantil. La tendencia de



muchas entidades es de contratar con empresas y no directamente con los trabajadores, evitando de esa forma las responsabilidades y problemas del marco laboral.

- Subordinación: es el elemento que más destaca en el contrato laboral y que lo distingue de cualquier otro 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 en cualquier momento de la jornada, de órdenes relacionadas con la ejecución del trabajo, así como de imponerle condiciones y reglamentos.

En doctrina se divide la subordinación en las siguientes clases:

- a. Subordinación técnica, se refiere a la supeditación que el trabajador debe saber a cerca de la forma en que se debe ejecutar el trabajo; presupone, aunque no necesariamente aplicable a todos los casos, la superioridad de conocimientos técnicos por parte del empleador.
- b. Subordinación económica, hace referencia a un aspecto de contenido sociológico, concepto que cobra mayor relieve en la medida en que la gran mayoría de la población depende del salario para su sobrevivencia.



- c. Subordinación legal, es la que más interesa para un estudio jurídico como el presente y que conlleva ese compromiso del trabajador de brindar sus servicios y en beneficio de un empleador, quien a su vez adquiere el compromiso de pagarle puntualmente el salario o precio convenido.
- Salario: es el tercer elemento necesario para configurar un contrato de trabajo, los servicios personales pueden darse de muchas formas, pero no en todos es a cambio de una retribución directa; pueden ser obras caritativas, servicios a la comunidad, favores familiares o amistosos. De ahí deriva que si lo que se paga es un honorario y no un salario, no estamos ante una vinculación jurídico laboral si no de otro tipo.

### **1.6.3. Características del contrato de trabajo**

- a) Bilateral: de él se derivan obligaciones principales para las dos partes, siendo básicamente la prestación del servicio y el pago del salario. También se llaman a este tipo de contrato de obligaciones recíprocas o sinalagmáticas.
- b) 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.
- c) Oneroso: implica una prestación mutua de contenido económico, en un caso el pago del salario y el otro la prestación de sus servicios.



- d) Principal: no depende para su validez de ningún otro tipo de contrato.
  
- e) De tracto sucesivo: el cumplimiento de las obligaciones se dan en etapas o acciones sucesivas, es decir, que no se agota en una o determinadas prestaciones.
  
- f) Vicios del consentimiento: el error (falsa noción que tenemos de alguna cosa), produce la nulidad del contrato cuando recae sobre algún elemento principal o determinante del consentimiento. El equivoco en cuanto a la habilidad del empleado no puede considerarse error en la persona; el consentimiento viciado por dolo puede ser propiciado por el trabajador o por el patrón.

#### **1.6.4. Formalidades del contrato de trabajo**

Tomando en cuenta las formalidades propias de toda organización o centro de trabajo es difícil aceptar que una persona o entidad seria y establecida pueda permitir que una persona ingrese a su servicio sin que previamente haya suscrito el correspondiente contrato laboral, esto es difícil de concebir que no se haya redactado y firmado el respectivo documento, por simple que fuera pero llenándose las pocas formalidades que la ley establece para el efecto. Esto es parte de una sana política laboral que inicia precisamente con la suscripción o actualización de todos los contratos.

La ley permite el contrato verbal (Artículo 27 del Código de Trabajo guatemalteco), sin embargo es aconsejable que se redacte por escrito. El contrato de trabajo, por ser poco formalista, está reducido al mínimo de formalismos, puede redactarse en forma



incompleta, ya que en forma automática se incorporan los derechos mínimos y que puedan probarse sus alcances con cualquier medio de prueba.

#### **1.6.5. Derechos y obligaciones que se derivan de la relación laboral**

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

Los Artículos 61 y 63 del Código de Trabajo guatemalteco, contienen una exposición de las respectivas obligaciones, pero son muy generales y detallistas, poco prácticas y omiten abordar otros aspectos obligacionales. Entre el trabajador y el empleador existe un vínculo de carácter jurídico; en virtud del mismo, las partes adquieren derechos y se imponen obligaciones. Los derechos derivados de la relación laboral pueden exigirse, pero también deben observarse las obligaciones que impone.

El empleador tiene derecho a que el trabajador preste sus servicios; a su vez, al trabajador le asiste un derecho a trabajar. El patrono tiene el deber de ocuparlo efectivamente. Se paga un salario a cambio de un servicio, actividad u obra. No puede desvirtuarse la esencia misma de esta contratación. La bilateralidad de las prestaciones debe manifestarse a lo largo de toda su vigencia. El hecho de que el empleador pague



el salario, no es motivo suficiente para mantenerlo desocupado, el trabajador debe perfeccionar su arte u oficio mediante la ejecución del mismo.

Además el empleador debe cumplir las formalidades que la ley prescribe, por lo general, en beneficio del trabajador. Entre ellas, la suscripción y registro del contrato de trabajo, enviar informes estadísticos dentro de los primeros meses de cada año, a efecto de que las oficinas administrativas de trabajo tengan una panorámica más clara de la situación laboral del entorno.

Por lo tanto se deben de cumplir los derechos garantizados en el Artículo 78 de la Constitución Política de la República de Guatemala que establece: “El Estado promoverá la superación económica, social y cultural del magisterio, incluyendo el derecho a la jubilación que haga posible su dignificación efectiva. Los derechos adquiridos por el magisterio nacional tienen carácter de mínimos e irrenunciables...”

El análisis de las respectivas obligaciones y deberes, tiene importancia para definir las trascendencias de la relación laboral y en cuanto a determinar si el incumplimiento de las respectivas obligaciones afecta o no el vínculo contractual entre las partes.



## CAPÍTULO II

### 2. Aspectos generales de los trabajadores de la educación

#### 2.1. Generalidades

Durante la antigüedad y la época medieval no existía ningún tipo de instrucción específica especializada en la pedagogía propiamente dicha, es decir, que formara en los principios y en la práctica de la enseñanza.

“Quienes deseaban ser profesores debían demostrar el conocimiento que poseían en la disciplina que sería objeto de enseñanza algunos profesores, tuvieron gran fama como pedagogos y se les reconoció su habilidad para enseñar, pero a la formación del profesorado aún se le dedicaba poca atención podrían ser alcanzadas a través de la educación de los ciudadanos para que se promovieran las instituciones adecuadas y así fomentar la formación de los profesores.

En la actualidad aumenta el planteamiento de la formación del profesorado a partir de la propia experiencia en el aula y del intercambio de opiniones y experiencias con otros compañeros de profesión mediante repasos, conferencias o seminarios. Y es que las nuevas tecnologías, los cambios culturales y científicos que se dan en este momento en el mundo exigen una renovación de la escuela constante y por lo tanto precisa la actualización constante de los educadores.



El perfil que se pide hoy al profesor es el de ser un organizador de la interacción entre el alumno y el objeto de conocimiento; debe de transmitir la tradición cultural y a la vez suscitar interrogantes sobre la actualización de los conocimientos históricos con el fin de que el alumnado llegue a establecer las conexiones entre pasado, presente e, incluso, futuro; debe analizar y saber en qué contexto geográfico, social y cultural se mueve con el fin de responder a la sociedad cambiante actual.

Los maestros tienen dos grandes misiones históricas una misión como gestor o promotor del cambio social, ante la evidencia palpable de la desigualdad de las condiciones de vida de la población, de la que él es testigo directo e incluso víctima, entre ambas misiones importantes que afectan tanto la formación del nuevo profesional de la educación como el desempeño cotidiano de los maestros”.<sup>13</sup>

### **2.1.1. En el contexto guatemalteco**

“El aprendizaje docente, entendido como el objetivo de la formación docente, es un aprendizaje situado o referido a su contexto de trabajo. Tanto en su fase inicial, como en la formación continua, el profesor debe ser visto en relación al mundo de personas y relaciones que conforman el trabajo docente. Para ello es importante considerarlo como sujeto de desarrollo personal (afirmación de su identidad profesional y su autoestima),

---

<sup>13</sup> <http://html.rincondelvago.com/formacion-docente.html>. (Guatemala, 10 de agosto de 2014).



de desarrollo social en cuanto a ser miembro de un cuerpo docente y de desempeño profesional”.<sup>14</sup>

El Ministerio de Educación contrató para el ciclo escolar 2015, maestros bajo los renglones presupuestarios 011 y 021. “Después de aprobar el proceso de evaluación y selección por jurado de oposición en el año 2013, unos siete mil maestros de todo el país calificaron para ser contratados por el Ministerio de Educación, en el renglón 011, lo cual les otorga una plaza presupuestada como docentes en el sector público, a partir de 2015. Evelyn de Segura, viceministra técnica de educación del Ministerio de Educación, explica que para optar a alguno de los puestos, los docentes tuvieron que someterse a un proceso por jurado de oposición (municipales, departamentales y nacionales), además de pasar las pruebas de matemáticas y lectura.

Fue un proceso de ley que debieron seguir, es un gran acontecimiento porque siete mil maestros salieron beneficiados, afirma la funcionaria, quien explica que se hizo una convocatoria para optar a las plazas y se quedaron con el puesto quienes cumplieron con los requerimientos. Jorge Navas, del sindicato unidad magisterial por el cambio, explica que algunos de los maestros ya fueron notificados de su nombramiento y otros están en procesos.

El sindicalista Jorge Navas expone que los beneficiados calificaron en el año 2013 y que hasta en este momento hubo oportunidad de plazas en preprimaria, primaria y

---

<sup>14</sup> [http://www.estandaresdeguatemala.org/images/noticias/Formación\\_continua\\_docentes-LR.pdf](http://www.estandaresdeguatemala.org/images/noticias/Formación_continua_docentes-LR.pdf). (Guatemala, 14 de agosto de 2014).



otras áreas. La viceministra Evelyn de Segura indicó que el próximo ciclo escolar empezará sin problemas, porque el proceso de firma de convenios con más de veinticinco mil maestros por contrato bajo el renglón presupuestario 021; ya empezó y estas plazas ya fueron asignadas para que los docentes tomen posesión el 2 de enero de 2015. Jorge Navas agrega que esa medida fue parte de lo solicitado por la asamblea nacional del magisterio, al solicitar que quien tuviera contrato en el año 2014, también dispusiera de este durante el año 2015”.<sup>15</sup>

### **2.1.2. La relación laboral del maestro y su regulación legal**

La Constitución Política de la República de Guatemala, garantiza la libertad de enseñanza y de criterio docente. Es obligación del Estado proporcionar y facilitar educación a sus habitantes sin discriminación alguna. Se declara de utilidad y necesidad públicas la fundación y mantenimiento de centros educativos culturales y museos.

La educación tiene como fin primordial el desarrollo integral de la persona humana, el conocimiento de la realidad cultural nacional y universal. La familia es fuente de la educación y los padres tienen derecho a escoger la que ha de impartirse a sus hijos menores. El Estado podrá subvencionar a los centros educativos privados, los centros educativos privados funcionarán bajo la inspección del Estado. Están obligados a llenar,

---

<sup>15</sup> <http://m.s21.com.gt/nacionales/2014/12/18/mineduc-contrata-7-mil-maestros-renglon-011>. (Guatemala, 18 de diciembre de 2014).



por lo menos, los planes y programas oficiales de estudio. Como centros de cultura gozarán de la exención de toda clase de impuestos y arbitrios.

El Estado promoverá la superación económica, social y cultural del magisterio, incluyendo el derecho a la jubilación que haga posible su dignificación efectiva. Los derechos adquiridos por el magisterio nacional tienen carácter de mínimos e irrenunciables.

En Guatemala, el servicio civil es el servicio que los ciudadanos prestan en alguna institución estatal. El Artículo 108 de la Constitución Política de la República de Guatemala estipula: "Régimen de los trabajadores del Estado. Las relaciones del Estado y sus entidades descentralizadas o autónomas con sus trabajadores se rigen por la Ley de Servicio Civil, con excepción de aquellas que se rijan por leyes o disposiciones propias de dichas entidades..." en el caso del Ministerio de Educación se rige por la Ley de de Servicio Civil y como ley complementaria la Ley de Dignificación y Catalogación del Magisterio Nacional Decreto número 1485.

Todos los ciudadanos guatemaltecos tienen derecho a optar a los cargos públicos, y a ninguno puede impedírsele el ejercicio de este derecho, si reúne los requisitos y calidades que las leyes exigen. Dichos cargos deben otorgarse atendiendo únicamente a méritos de capacidad, preparación, eficiencia y honradez.

El sistema nacional de servicio civil debe fomentar la eficiencia de la administración pública y dar garantías a sus servidores para el ejercicio y defensa de sus derechos.



Los puestos de la administración pública deben adjudicarse con base en la capacidad, preparación y honradez de los aspirantes.

Por tanto, es necesario establecer un procedimiento de oposición para el otorgamiento de los mismos, instituyendo la carrera administrativa. Los puestos que por su naturaleza y fines deban quedar fuera del proceso de oposición, deben ser señalados por la ley.

A igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad, corresponderá igual salario; en consecuencia, los cargos de la administración pública deben ordenarse en un plan de clasificación y evaluación que tome en cuenta los deberes, responsabilidad y requisitos de cada puesto, asignándoles una escala de salarios equitativa y uniforme. Los trabajadores de la administración pública deben estar garantizados contra despidos que no tengan como fundamento una causa legal. También deben estar sujetos a normas adecuadas de disciplina y recibir justas prestaciones económicas y sociales.

La oficina nacional de servicio civil cuenta con un plan de clasificación de puestos, determinando los deberes y responsabilidades de todos los puestos comprendidos en los servicios por oposición y sin oposición y agrupará dichos puestos en clases. Para este propósito, el director de la oficina nacional de servicio civil debe mantener al día:

- Una lista de las clases de puestos y de las series o grados ocupacionales que se determinen.



- Un manual de especificaciones de clases, definiendo los deberes, responsabilidades y requisitos mínimos de calificación de cada clase de puestos.
- Un manual que fije las normas para la clasificación de puestos.

Cada una de las clases debe comprender a todos los puestos que requieren el desempeño de deberes semejantes en cuanto a autoridad, responsabilidad e índole del trabajo a ejecutar, de tal manera que sean necesarios análogos requisitos de instrucción, experiencia, capacidad, conocimientos, habilidades, destrezas y aptitudes para desempeñarlos con eficiencia; que las mismas pruebas de aptitud puedan utilizarse al seleccionar a los candidatos; y que la misma escala de salarios pueda aplicarse en circunstancias de trabajo desempeñado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad.

## **2.2. El presupuesto del Estado y los renglones presupuestarios 011 y 021**

### **2.2.1. Definición del presupuesto**

“Computo anticipado del costo de una obra o de los gastos e ingresos de una institución. El concepto tiene especial importancia aplicado al Estado, a los municipios o a otros organismos públicos”.<sup>16</sup>

---

<sup>16</sup> Ossorio Manuel. Ob. Cit. Pág. 766



De conformidad con lo señalado por la dirección técnica del presupuesto: El presupuesto constituye la determinación de las fuentes de recursos, así como la proyección de los mismos, que permitirán financiar las autorizaciones máximas de gastos o egresos, para un periodo anual, con el propósito de ejecutar los distintos programas de gobierno y alcanzar sus objetivos y metas, todo ello orientado a satisfacer las necesidades básicas de la población. El presupuesto es el instrumento que limita la acción del Estado, a través de la ejecución de planes, programas y proyectos, la asignación de recursos y la coordinación de actividades del sector público”.<sup>17</sup>

### **2.2.2. Antecedentes del presupuesto**

Nacen los primeros vestigios de la administración en la imposición de voluntad de un solo individuo, al absorber todas las actividades necesarias para manejar su propio negocio; con los inconvenientes que ello trae consigo, pues este tipo de administración implica el establecimiento de normas basadas en sus perjuicios y peculiaridades, así como en la empresa personal o familiar en tal diligencia.

“El presupuesto en el sector público ha sido definido de diversas maneras, para Albi Ibáñez: “Es un plan económico del gobierno, cuantificación económica de las políticas económicas del gobierno y la expresión contable del plan económico del sector público”. Para Aranera: “Es el cálculo previo de ingresos y un programa de acción en un tiempo generalmente de un año”. Ambos autores sostiene que el presupuesto público

<sup>17</sup> Dirección Técnica del Presupuesto. **Formulación presupuestaria**. Pág. 4



es un plan expresado en términos económicos que refleja la política económica del Estado.

Por otra parte, Bastidas señala: "Es un instrumento de la planificación expresado en términos financieros, en el cual se reflejan los gastos y aplicaciones así como los ingresos y fuentes de recursos, que un organismo, sector, municipio, estado o nación, tendrá durante un período determinado con base en políticas específicas que derivan en objetivos definidos para las diversas áreas que interactúan en la acción de gobierno". En definitiva, el presupuesto público es una herramienta que permite planificar las actividades de los entes gubernamentales, incorporando aspectos cualitativos y cuantitativos, para trazar el curso a seguir durante un año fiscal con base en los proyectos, programas y metas realizados previamente".<sup>18</sup>

La aprobación de los presupuestos constituye una de las atribuciones básicas del congreso o parlamento de un país, mediante la correspondiente ley de presupuestos; que es una norma legal, contemplada en diversos ordenamientos jurídicos dictada por este órgano a finales de año (generalmente los últimos días de diciembre) que regula todo lo concerniente a los presupuestos para el año siguiente. Esta ley incluye la relación de gastos que puede ejercer el Estado y los ingresos que éste debe alcanzar en el próximo año. Además, es una ley de naturaleza mixta puesto que su función es legislativa pero también de control. Por sus especiales características, la ley de presupuestos puede tener una tramitación especial o distinta de las otras leyes.

---

<sup>18</sup> <http://www.monografias.com/trabajos87/el-presupuesto-publico/.shtml> (Guatemala, 27 de agosto de 2014).



### 2.2.3. El presupuesto del Estado y su regulación legal

Presupuesto nacional, presupuestos del Estado o presupuestos generales de los poderes públicos es el documento financiero del Estado u otro poder de la administración pública, que equilibra ingresos públicos y gasto público en el año fiscal.

El presupuesto constituye la expresión cifrada, conjunta y sistemática de las obligaciones (gastos) que, como máximo, pueden reconocer y los derechos (ingresos) que prevean liquidar durante el correspondiente ejercicio (anual).

Se entienden por gastos al conjunto de erogaciones, generalmente dinerarias que realiza el Estado para cumplir con sus fines, es decir, satisfacer las necesidades de la sociedad. Por el contrario, los recursos son el grupo de ingresos que tiene el Estado, preferentemente dinero para la atención de las erogaciones determinadas por las exigencias administrativas o de índole económico social.

Presupuesto general de ingresos y egresos del Estado es el título del Artículo 237 de la Constitución Política de la República Guatemala, que establece que: “El presupuesto general de ingresos y egresos del Estado, aprobado para cada ejercicio fiscal, incluirá la estimación de todos los ingresos a obtener y el detalle de los gastos e inversiones por realizar.”

La unidad del presupuesto es obligatoria, significa que todos los ingresos se deben acumular en un fondo general denominado fondo común, para financiar todos los



gastos (es lo que se consume sin incremento patrimonial) e inversiones (es el empleo del dinero en obras y servicios públicos productivos) por lo tanto, los ingresos no obstante que son asignados a un fondo común se destinan a fines específicos relacionados con gastos e inversiones.

El presupuesto se estructura con base a programas y subprogramas, actividades y proyectos tomando como base, la estructura administrativa de cada organización pública. Los ingresos se depositan en el Banco de Guatemala y los administra el Ministerio de Finanzas Públicas por medio de la tesorería nacional, la dirección de contabilidad del Estado y la dirección técnica del presupuesto.

El presupuesto público lo regula la Ley Orgánica del Presupuesto Decreto número 101-97 del Congreso de la República de Guatemala, y su Reglamento, Acuerdo Gubernativo número 240-98; el manual de clasificaciones presupuestarias para el sector público de Guatemala; las normas presupuestarias establecidas anualmente en el decreto dictado por el Congreso de la República de Guatemala, aprobando el presupuesto; y el manual general del sistema integrado y uniforme de contabilidad gubernamental, Acuerdo Gubernativo del 7 de noviembre de 1980. Normalmente el Ministerio de Finanzas Públicas dicta acuerdos y resoluciones que regulan las ejecuciones presupuestarias.

Proyecto de presupuesto: el Congreso de la República de Guatemala tiene facultades para aprobar, modificar o improbar el presupuesto público, facultades que se ejercitan con cada ejercicio fiscal, que inicia el 1 de enero y termina el 31 de diciembre de cada año. El año fiscal está identificado con el ejercicio fiscal anual. El 1 de diciembre de



cada año, es el último día para aprobar, modificar o improbar el presupuesto público.

2 de septiembre de cada año, es el último día para presentar el proyecto de presupuesto público en la secretaría del congreso. El incumplimiento de presentar el proyecto puede configurar el delito de incumplimiento de deberes de parte del ejecutivo; según lo estipula la Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 171, literal b).

Con la aplicación de la Ley Orgánica del Presupuesto Decreto número 101-97 del Congreso de la República de Guatemala, se busca velar por el uso eficaz y eficiente del crédito público; como lo estipula el segundo considerando que el presupuesto público, como instrumento de planificación y de política económica, así como de la gestión de la administración fiscal del Estado, requiere de una legislación adecuada que armonice en forma integrada con los sistemas de contabilidad gubernamental, tesorería y crédito público, los procesos de producción de bienes y servicios del sector público.

Ámbito de aplicación de la Ley Orgánica del Presupuesto guatemalteco, el Artículo 2 estipula: “Están sujetos a las disposiciones de la presente ley:

Los organismos del Estado;

- a. Las entidades descentralizadas y autónomas;
- b. Las empresas cualquiera sea su forma de organización, cuyo capital esté conformado mayoritariamente con aportaciones del Estado; y
- c. Las demás instituciones que conforman el sector público”.



### **2.3. Procedimiento de oposición para la contratación de personal bajo el renglón 011 y 021**

#### **2.3.1. Procedimiento de oposición para optar a un cargo de maestro bajo el renglón 011**

Para poder optar a un cargo como empleado público, es importante cumplir con los requisitos de oposición y en este caso para optar a un cargo bajo el renglón presupuestario 011 en los niveles de educación de preprimaria y primaria, según lo regula el Acuerdo Gubernativo número 193-96 emitido por el presidente de la República de Guatemala. Procedimiento para el nombramiento de personal docente para los casos y supuestos a que se refiere el Artículo 16 del Decreto número 1485 del Congreso de la República de Guatemala. Y el Acuerdo Ministerial número 704 del Ministerio de Educación.

Aprobación de las normas de aplicación en el proceso de oposición para el otorgamiento del nombramiento de personal docente del sector oficial de los niveles de educación preprimaria y primaria. El fin primordial de estos acuerdos, es que regulan todos los requisitos, calidades y aspectos a tomar en cuenta para la asignación de los puestos, lo cual llama la atención al hacer un comparativo con los requisitos para la oposición a un cargo de docente bajo el renglón presupuestario 021.

Los jurados de oposición se encuentran integrados por representantes del Ministerio de Educación, maestros y padres de familia y son los encargados de ejecutar el proceso



transparente en la asignación de los puestos, desde que se hace pública la convocatoria hasta la evaluación de los expedientes y publicación de los ganadores de los puestos.

Por su parte el Acuerdo Ministerial número 704 del Ministerio de Educación, establece los documentos objeto de calificación para poder optar a un puesto de maestro bajo el renglón presupuestario 011, dentro de los cuales se puede mencionar:

- a) antigüedad en el servicio;
- b) residencia;
- c) meritos académicos, actualización docente y capacitación;
- d) meritos de servicio y;
- e) prueba diagnóstica.

La ponderación de cada uno de los aspectos, ha sido diferente en cada convocatoria se regula mediante un acuerdo ministerial en particular el Ministerio de Educación actualiza estas ponderaciones de conformidad de cómo se van presentado las necesidades. Un ejemplo de estas actualizaciones es en relación a la prueba diagnóstica, inicialmente valía 20 puntos, posteriormente 40 y actualmente es ponderado en un máximo de 30 puntos.



### **2.3.2. Procedimiento de oposición para optar a un cargo de maestro bajo el renglón 021**

Durante el análisis realizado, fue posible comprobar que en la mayoría de periodos de gobierno, los contratos de técnicos auxiliares se han asignado a los docentes bajo el renglón presupuestario 021, previo a un proceso de selección o de oposición. Se les ha exigido las mismas calidades y requisitos que se le exige a los que optan a un cargo de maestro presupuestado bajo el renglón 011.

Lo anterior demuestra una gran similitud en el procedimiento de contratación lo que los diferencia es el renglón presupuestario asignado, se contrata a maestros bajo el renglón presupuestario 021, para labores docentes, mismas que realizan los maestros presupuestados; laboran en centros educativos de preprimaria, primaria o media.

Teniendo a su cargo uno o más grados, como lo hacen sus colegas; sin embargo con el fin de evadir el pago de prestaciones laborales, El Ministerio de Educación los contrata bajo la denominación de técnicos auxiliares, celebran contratos anuales, lo que les da carácter de continuidad, no hay incertidumbre de que las funciones que realizan son meramente docentes por lo que deben gozar de todos los derechos laborales que reciben los docentes bajo el renglón presupuestario 011 personal permanente.

A pesar de que han existido acuerdos donde el Ministerio de Educación se compromete a hacer un cambio y presupuestar a los maestros contratados bajo el renglón presupuestario 021, no se ha hecho efectivo; ya que en la actualidad existe una



cantidad significativa de trabajadores docentes laborando como personal temporal con la misma modalidad de contratación clasificados como técnicos auxiliares; modalidad a la que se le debe incluir todos los derechos laborales de los que gozan los maestros bajo el renglón presupuestario 011. Alcanzando equidad, dignificación económica y social del magisterio nacional, a igual trabajo igual remuneración y prestaciones laborales.



## CAPÍTULO III

### 3. Legislación en materia de protección al magisterio nacional

#### 3.1. Constitución Política de la República de Guatemala

En la Constitución Política de la República de Guatemala se establece que los trabajadores del Estado están al servicio de la administración pública y nunca de partido político, grupo u organización y que las entidades descentralizadas regirán sus relaciones de trabajo con el personal a su servicio por las leyes laborales comunes. Regula lo relacionado con la jubilación, régimen de seguridad social e indemnización. Se reconoce el derecho a huelga de los trabajadores del estado y la opción al régimen de clases pasivas.

La Constitución Política de la República de Guatemala como norma de carácter supremo, en su sección octava, capítulo II y título II establece los principios generales de la legislación laboral y para efecto de estudio haré énfasis en el Artículo 102 literales a), y c) que preceptúa: “Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna; igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad”.

Los derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo son susceptibles de ser mejorados. Mínimos significa que los derechos y prestaciones establecidos en la



legislación constitucional guatemalteca, por ningún medio y motivo, serán objeto de disminución, negociación, tergiversación o desconocimiento.

El Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, en el inciso a) establece: “El derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias para garantizar al trabajador y a su familia una existencia digna, en tal sentido, no debe afectar pecuniariamente el producto (salario y prestaciones) del trabajo, en tanto signifique desmedro de su persona y su familia... el inciso c) preceptúa la igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad”. Basándose en el principio de que todo trabajo debe ser remunerado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad evitando la discriminación.

Estos principios constitucionales infringe el Ministerio de Educación al asignar maestros como técnicos auxiliares, situación que los deja en desventaja, por excluírseles del derecho de escalafón, jubilación y de gozar de todos los derechos laborales que la Constitución Política de la República de Guatemala garantiza.

Derechos adquiridos por el magisterio nacional que tienen carácter de mínimos e irrenunciables por lo que el Estado debe promover la superación económica, social y cultural del trabajador docente; para que puedan ejercer sus derechos laborales, como lo son ejercer libremente su criterio docente; derecho a la catalogación (escalafón); derechos derivados de la catalogación, entre estos, el más importante, la estabilidad en el puesto; el derecho a no ser permutado o trasladado sin su consentimiento expreso (por escrito); el derecho a la jubilación y el derecho a la libre organización gremial.



El Artículo 78 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece garantías que el Estado debe otorgar exclusivamente al magisterio, con el fin de dignificar al trabajador docente; aseverando en el mismo artículo que los derechos adquiridos por el magisterio nacional tienen carácter de mínimos e irrenunciables. Cuando se dice que los derechos laborales son irrenunciables significa que los trabajadores del magisterio nacional, no renuncian a sus derechos, en cualquier forma y cualquier documento; y que la Constitución Política de la República de Guatemala los mantendrá vigentes, y si lo hiciere; la renuncia se considera nula y sin efecto.

La contratación temporal, es contraria al mandato constitucional que reconoce la y garantiza la estabilidad laboral del maestro. Al contrario, si la contratación ratifica el derecho constitucional de jubilación y todos los derechos magisteriales, se podrá tener como un medio rápido de adquirir personal calificado y permanente.

### **3.2. Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala**

Las relaciones laborales están reguladas por el Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, y los Tribunales de Trabajo. El Código de Trabajo regula las relaciones laborales en los sectores públicos y privados. Los magistrados de los Tribunales de Trabajo son nombrados por la Corte Suprema de Justicia y son contratados por un plazo indefinido para atender disputas laborales. Los laudos o decisiones de arbitraje pueden apelarse a los tribunales y en último caso a la



Corte Suprema de Justicia, o para en asuntos de procedimiento a la Corte Constitucionalidad.

El Código de Trabajo guatemalteco, regula los derechos de patronos y trabajadores. En esta ley se establecen las normas legales referentes a la contratación de personal incluyendo: contratos, salarios, jornadas de trabajo, contratación de personal extranjero, prestaciones y beneficios, obligaciones del patrono y lo relativo a los sindicatos.

La principal obligación del patrono es retribuir al empleado un sueldo en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación laboral vigente. El patrono también debe asegurarse de establecer condiciones de trabajo adecuadas en la empresa y ser equitativo en la remuneración de los empleados. El patrono debe llevar libros y controles de planillas del personal separando los salarios ordinarios y extraordinarios.

De acuerdo a la legislación, el trabajador tiene derecho a la libre elección del trabajo; también tiene derecho de libre sindicalización. Los principales beneficios laborales incluyen:

- a) Un día de descanso remunerado por cada semana de trabajo
- b) Quince días de vacaciones anuales pagadas por cada año trabajado
- c) Aguinaldo equivalente a un salario mensual por cada año laborado.

Según la Constitución Política de la República de Guatemala, las entidades descentralizadas del Estado se regirán bajo esta ley.



### **3.3. Ley de Servicio Civil, Decreto número 1748 del Congreso de la República de Guatemala**

Ley de Servicio Civil Decreto número 1748 del Congreso de la República de Guatemala, regula lo referente a la organización y las funciones de los órganos directores del servicio civil guatemalteco. Hace una clasificación del servicio público, establece las bases de la selección del personal, los exámenes, nombramientos, períodos de prueba, ascensos, permutas y traslados. También establece los derechos, obligaciones y prohibiciones de los servidores públicos. Regula lo referente al régimen de salarios, disciplinario y de despido para los servidores públicos.

El carácter de este decreto es de orden público y los derechos que establece son garantías mínimas irrenunciables para los servidores públicos, susceptibles de ser mejoradas conforme las necesidades y posibilidades del Estado. Por lo tanto, son nulos ipso jure todos los actos y disposiciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución Política de la República de Guatemala establece.

El propósito general de la creación de la Ley de Servicio Civil es regular las relaciones entre la administración pública y sus servidores con el fin de garantizar su eficiencia, asegurar a los mismos justicia y estímulo en su trabajo, y establecer las normas para la aplicación de un sistema de administración de personal.



La Ley de Servicio Civil en el Artículo 85 preceptúa: “Que las relaciones de los miembros del magisterio nacional con el Estado, refiriéndose específicamente los docentes catalogados en los puestos amparados por la Ley de Dignificación y Catalogación del Magisterio Nacional Decreto número 1485, se seguirán rigiendo exclusivamente por el mencionado decreto, que se considera una ley complementaria a la Ley de Servicio Civil, y solamente en forma suplementaria, se aplicará la presente ley”.

Es entendido que la Ley de Servicio Civil es aplicable al magisterio nacional, principalmente en cuanto a las licencias, derechos y obligaciones, procedimiento disciplinario y recursos procesales en materia laboral. Aunque en lo que sea aplicable, también se dispone como norma reglamentaria, el Acuerdo Gubernativo número 196-87. Modificado por el Acuerdo Gubernativo número 1-72 Reglamento de licencias para funcionarios y empleados del ramo de educación.

Los trabajadores asignados al renglón presupuestario 011, gozan de los derechos establecidos en la Ley de Servicio Civil, referente a las promociones laborales o ascensos por estar clasificado como personal permanente, con estabilidad laboral; a excepción de los maestros contratados como técnicos auxiliares, asignados al renglón presupuestario 021, a quienes se les excluye de estos derechos.

La consecuencia es significativa cuando se evalúa la desigualdad en el salario, que es otro derecho afectado que perjudica a todo trabajador docente que labora bajo el renglón 021, por lo tanto se debe aplicar lo establecido en el segundo párrafo del



Artículo 70 de la Ley de Servicio Civil, regula: “Que los servidores públicos comprendidos en los servicios por oposición, y servicio exento o sin oposición, deben ser remunerados con base en un sistema que garantice el principio de igual salario por igual trabajo, prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad”.

### **3.4. Ley de Educación Nacional Decreto número 12-91 del Congreso de la República de Guatemala**

La Ley de Educación Nacional es el cuerpo legal de carácter ordinario que regula lo relativo a los principios, fines, estructura y características del sistema educativo nacional, pero a su vez establece los derechos y las obligaciones que deben observar quienes integran un centro educativo, entiéndase los directores, maestros, padres de familia y alumnos.

El octavo considerando de la Ley de Educación Nacional guatemalteca, hace su enfoque en la necesidad de que el Estado garantice la superación económica, social y cultural del magisterio y que proteja los derechos laborales, los cuales no podrán ser tergiversados, disminuidos o limitados, por lo tanto debe garantizar el proceso democrático de la educación y siendo el maestro un protagonista esencial del proceso de enseñanza aprendizaje; es necesario que se haga efectiva su dignificación. Y en el Artículo 33 establece: “Obligaciones del Estado. Son obligaciones del Estado las siguientes:

- a) Garantizar la libertad de enseñanza y criterio docente.



- b) Otorgar a la educación prioridad en la asignación de recursos del presupuesto nacional.
- c) Promover la dignificación y superación efectiva del magisterio nacional....
- d) Otorgar anualmente, a las escuelas normales oficiales, por medio del Ministerio de Educación, un mínimo de plazas a maestros recién graduados con alto rendimiento, buena conducta y aptitudes vocacionales en sus estudios, quien los nombrará sin más trámite...
- e) Reconocer y acreditar la labor del maestro y personas individuales y jurídicas que signifiquen por su contribución al mejoramiento del sistema educativo del país...”

En la presente investigación es importante lo que corresponde a los derechos laborales que tienen los maestros y cómo está regulado en la Ley de Educación Nacional de Guatemala. El Artículo 41 establece: “Que son derechos de los educadores los siguientes:

- a) Ejercer la libertad de enseñanza y criterio docente.
- b) Organizarse libremente en asociaciones de educadores, sindicatos, cooperativas o en forma conveniente para el pleno ejercicio de sus derechos individuales y colectivos y para el estudio, mejoramiento y protección de sus intereses económicos y sociales.



- c) Mantenerse en el goce y disfrute de los derechos establecidos en la Ley de Dignificación y Catalogación del Magisterio Nacional Decreto Legislativo número 1485, en las leyes laborales del país, en la Constitución Política de la República de Guatemala y Convenios Internacionales.
- d) Optar a cargos dentro del sistema educativo que mejoren su posición profesional, social y económica de acuerdo a sus méritos.
- e) Gozar de beneficios económicos y sociales, implementados por el Estado.
- f) Gozar de inmovilidad en su cargo
- g) Ser ubicado oficialmente en el nivel que le corresponde.
- h) Apelar ante las autoridades competentes en caso de inconformidad en su evaluación”.

Lo regulado en la presente ley se refiere a la labor del maestro en general, con base al proceso de enseñanza en las aulas, en los niveles de educación preprimaria, primaria y media, y no solo a los trabajadores docentes asignados al renglón presupuestario 011, como sucede en la actualidad.

Es común observar que los maestros con estabilidad laboral (presupuestados), se organizan en sindicatos, asociaciones, gozan de inamovilidad y del derecho de



escalafón; a diferencia, los maestros asignados como técnicos auxiliares en el renglón 021, laboran en escuelas donde la autoridad administrativa decide en cada ciclo escolar su continuidad laboral y al detectar el más mínimo interés de asociarse, se le condiciona a no hacerlo, porque en caso contrario se le rescinde el contrato. Todo lo contrario a lo establecido en la ley.

### **3.5. Ley de Dignificación y Catalogación del Magisterio Nacional, Decreto número 1485 del Congreso de la República de Guatemala**

Crea un derecho tutelar que ampara y protege a todo trabajador docente catalogado, con los privilegios de ascenso cada cuatro años en las clases escalafonarias establecidas. La catalogación del magisterio nacional es la clasificación valorativa que el Estado instituye para las personas que se dedican a la enseñanza y las que, con título docente, presten servicios en cargos dependientes del Ministerio de Educación y del Ministerio de Cultura y Deportes.

El segundo considerando de la Ley de Dignificación y Catalogación del Magisterio Nacional preceptúa: “Que la falta de normas que regulen las relaciones laborales entre los maestros y el Estado origina múltiples vicios que es necesario evitar y que, además, por la naturaleza de la profesión magisterial, se hace necesario y urgente dictar disposiciones específicas”.

La ley de Dignificación y Catalogación del Magisterio Nacional en el Artículo 3, establece “Los fines generales de la catalogación:



- a) Normar y mejorar la docencia nacional,
- b) Propiciar la superación del magisterio guatemalteco; fines especiales;
- a) El ordenamiento y estabilidad de sus miembros;
- b) Su responsabilidad y tecnificación profesional;
- c) Su perfeccionamiento cultural y dignificación económico- social”.

Normativa que también establece seis clases de catalogación según el Artículo 4, las clasifica de la manera siguiente:

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

Todos los trabajadores docentes que profesionalmente se dedican al magisterio están protegidos por la Ley de Dignificación y Catalogación del Magisterio Nacional, así lo preceptúa para el efecto el Artículo 5, en el capítulo de dignificación y catalogación del magisterio nacional, quienes desempeñen funciones en los siguientes niveles o áreas de trabajo:

- a) Educación preprimaria;
- b) Educación primaria;



- c) Educación secundaria y normal;
- d) Educación vocacional y técnica;
- e) Educación especial; y
- f) Técnico o técnico administrativo”.

Para cada ascenso de una clase a otra en la catalogación, será indispensable acumular un mínimo de 60 puntos, de los evaluados por la junta calificadora de personal; que es el órgano encargado de la clasificación de los docentes, tiene su sede en la capital de la República, la cual esta integrada de la siguiente forma:

- a) Por un presidente, un vicepresidente, dos vocales y un secretario;
- b) Por un miembro del consejo técnico de educación;
- c) Por un director del nivel educativo correspondiente;
- d) Por un representante en cada nivel educativo que acreditarán las organizaciones magisteriales con personería jurídica.

Compete a la junta calificadora de personal la evaluación de los servicios de los docentes que gozan del escalafón, la que funcionará durante los doce meses del año, estando obligada a realizar las actividades siguientes:

- a) Clasificar los casos de ascenso en la primera quincena del mes de noviembre;
- b) Hacer constar en acta la nómina de los docentes que ascienden y remitir inmediatamente copia certificada de la misma al Ministerio de Educación, a la



dirección de estadística escolar y escalafón y a las dependencias encargadas de la autorización y pago de salarios para los efectos consiguientes, a más tardar el 30 de noviembre;

- c) Notificar a todas las dependencias del ramo de la Educación y publicar los ascensos de los docentes en el Diario Oficial y otro periódico de mayor circulación.

### **3.6. Manual de clasificaciones presupuestarias para el sector público de Guatemala; Acuerdo Ministerial número 215-2004; modificado por Acuerdo Ministerial 35-2006**

Establece el primer considerando del manual de clasificaciones presupuestarias para el sector público de Guatemala, que para cumplir con el desarrollo del proceso presupuestario, es necesario contar con un instrumento que permita su clasificación en los siguientes niveles: Institucional, geográfico, finalidades y funciones, tipo de gasto, fuentes de financiamiento, recursos por rubros, económica de los recursos, objeto de gasto, y económica del gasto, circunstancia por la cual en las etapas de formulación, ejecución y evaluación del presupuesto, es de vital importancia el manual de clasificaciones presupuestarias para el sector público de Guatemala.

Y el segundo considerando, que continuamente es necesario revisar y actualizar los instrumentos técnicos en los cuales se sustenta el sistema de presupuesto público, por cuanto los mismos son de observancia general por las entidades de la administración central, entidades descentralizadas y entidades autónomas, a fin de aplicar en forma



homogénea el marco conceptual y metodológico del presupuesto por programas, por lo que el Ministerio de Finanzas Públicas en su calidad de ente rector de la administración financiera, ha realizado las actualizaciones necesarias para poner a disposición de las referidas entidades la tercera edición del manual de clasificaciones presupuestarias para el sector público de Guatemala.

El manual de clasificaciones presupuestarias para el sector público de Guatemala establece la diferencia entre los dos renglones presupuestarios objeto del presente análisis; actualmente los maestros laboran en los diferentes centros educativos del país clasificados de la manera siguiente:

- Personal en cargos fijos

Erogaciones que se hagan al personal que ocupa puestos fijos o permanentes en el sector público, en concepto de retribución al cargo, así como complementos y derechos escalafonarios. Se subdivide en los siguientes renglones presupuestarios:

011 personal permanente, comprende las remuneraciones en forma de sueldo a los funcionarios, empleados y trabajadores estatales, cuyos cargos aparecen detallados en los diferentes presupuestos analíticos de sueldos.

- Personal temporal

Este subgrupo comprende las erogaciones, que por concepto de retribuciones se haga al personal que ocupa puestos temporales en el sector público, para trabajos especiales y transitorios. Se subdivide en los siguientes renglones presupuestarios:



021 personal supernumerario: contempla los egresos por concepto de sueldo base a trabajadores públicos, contratados para labores temporales de corta duración, que no pueden realizarse con el personal permanente o de planta.

Su propia naturaleza implica que con cargo a este renglón no puede contratarse personal adicional para labores permanentes. Se citan como ejemplo: personal adicional para los servicios de correos en épocas de pascua; personal de enfermería o paramédico que suple vacaciones de los de planta en diferentes departamentos o secciones, y el personal contable que refuerza las acciones de cierre de los ejercicios fiscales.

Con base a la clasificación asignada, puede establecerse que este renglón presupuestario es aplicable para labores temporales de corta duración; el Ministerio de Educación en la actualidad, asigna personal docente como técnicos auxiliares para impartir educación en los centros educativos bajo el renglón presupuestario 021 personal supernumerario, de acuerdo a la clasificación que le da el manual de clasificaciones presupuestarias, personal que debe ser contratado para labores temporales de corta duración, no cumpliendo con esta finalidad cuando la mayoría de los maestros asignados a este renglón presupuestario llevan laborado en el mismo más de cuatro años.



### 3.6. Pacto colectivo de condiciones de trabajo

“El pacto colectivo de condiciones de trabajo, es también una figura contractual, su objetivo principal es regular las condiciones en que el trabajo debe prestarse, así como otros aspectos relacionados al trabajo. Éste surge históricamente con la finalidad de superar las desigualdades de poder negociar que existen entre las partes de la relación individual de trabajo, y para evitar que por ello el contenido del contrato quede al único arbitrio de quien posee el poder económico”.<sup>19</sup>

La ley le confiere condición de ley profesional, e impone que a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivos de trabajo existentes. El pacto colectivo de condiciones de trabajo, es aprobado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en un procedimiento que se denomina homologación del pacto colectivo de condiciones de trabajo.

Manuel Ossorio define: “Homologación. Acción y efecto de homologar, de dar firmeza las partes al fallo de los árbitros. También, la confirmación por el juez de ciertos actos y convenios de las partes. En derecho laboral los convenios colectivos deberán ser homologados por la autoridad de aplicación, y, una vez homologados, empezarán a regir y serán de cumplimiento obligatorio erga omnes. (V. contrato colectivo de condiciones de trabajo.)”<sup>20</sup>

<sup>19</sup> López Mayorga, Leonel Armando. *Introducción al estudio del derecho I*. Pág. 108

<sup>20</sup> Ossorio Manuel. *Ob. Cit.* Pág. 462



Pacto colectivo de condiciones de trabajo suscrito entre el Ministerio de Educación y los sindicatos firmantes y adherentes de trabajadoras y trabajadores del Ministerio de Educación. El cual fue firmado en el año dos mil ocho y por no haberse denunciado en el plazo legal, sigue vigente a la fecha; y en su Artículo 7 regula que: “El propósito general del presente pacto es regular, armonizar y desarrollar las relaciones y los intereses mutuos entre el Ministerio de Educación y sus trabajadores con el objeto de lograr el bienestar de éstos”.





## CAPÍTULO IV

### **4. Determinar la necesidad de incluir en la contratación de maestros en el renglón 021, todos los derechos laborales incluidos en el renglón 011 para los maestros contratados por el Ministerio de Educación**

#### **4.1. Historia de la lucha magisterial por sus derechos laborales**

El movimiento magisterial ha tenido una destacada participación en los últimos periodos, como parte del movimiento popular guatemalteco, ya que el magisterio se convierte en un poderoso grupo de presión cuando va en busca de aumentos de salarios. Por esta razón es necesario conocer parte de su historia.

“En 1944 el salario de los maestros era vergonzoso ya que oscilaba entre Q.9.00 y Q 33.00 mensuales, lo cual venía a ser uno de los grandes problemas políticos y sociales que vulnera a la población en general, por lo que poco a poco el magisterio fue tomando conciencia de la situación en que se encontraba y así empezar a organizarse y protestar ante la negativa gubernamental de aumentos de salarios y cansados de los vejámenes físicos sufridos”.<sup>21</sup>

---

<sup>21</sup> Paz Hernández, Rolando. *El movimiento magisterial guatemalteco*. Pág. 7



“El sindicato de trabajadores de la educación de Guatemala. Protagoniza la lucha por la innovación de los programas educativos, la extensión de la infraestructura magisterial, la creación de la carrera del magisterio rural y la dignificación salarial.”<sup>22</sup>

Un elemento imprescindible para hacer efectivo el combatir todo tipo de discriminación, es el conocimiento que cada persona pueda tener de sus derechos laborales y los mecanismos para hacerlos justiciables.

Conociendo sus derechos, las personas pueden hacerlos valer y pueden luchar por su observancia en sus lugares de trabajo y en las políticas gubernamentales. Asimismo, al conocer los mecanismos que permitan la exigibilidad y eficacia de sus derechos, la justicia laboral no les resulta inaccesible. Lo que se necesita en la actualidad, es construir conjuntamente una sociedad más justa y equitativa.

#### **4.2. La contratación de maestros en el renglón 021, constituye un medio del Ministerio de Educación para no cumplir con todos los derechos laborales**

Con esta investigación se determinó que los trabajadores del magisterio nacional están protegidos en sus derechos laborales previstos en la Constitución Política de la República de Guatemala y en la Ley de Dignificación y Catalogación del Magisterio Nacional y demás legislación laboral guatemalteca.

---

<sup>22</sup> Ibid. Pág. 5



Ante esto el incumplimiento de los derechos mínimos e irrenunciables del trabajador docente, se puede hacer más evidente en cuanto las prestaciones laborales que reciben los maestros contratados bajo el renglón presupuestario 021 no son las mismas a los contratados en el renglón presupuestario 011, habiendo igualdad de responsabilidades y funciones laborales; los maestros contratados bajo el renglón 021 no gozan del derecho a la catalogación (escalafón); derechos derivados de la catalogación, entre estos, el más importante, la estabilidad en el puesto, el derecho a no ser permutado sin su consentimiento expreso, el derecho al ascenso; el derecho a la jubilación (constitucional), y el derecho a la libre organización gremial.

Estos derechos son negados deliberadamente por el Ministerio de Educación, por medio de la contratación temporal aparentemente; ya que la mayoría de docentes contratados llevan más de cuatros años laborando bajo el mismo renglón presupuestario; en el fondo de este asunto hay corrupción administrativa.

Al contrario, si la contratación incluye todos los derechos magisteriales y el derecho constitucional de jubilación, se podrá tener como un medio rápido de adquirir personal docente calificado y permanente.

Derechos laborales y condiciones de trabajo que gozan los maestros contratados bajo los renglones presupuestarios 011 y 021 del Ministerio de Educación:

- a) Maestros presupuestados bajo el renglón presupuestario 011
  - Optan por un proceso de oposición.
  - Atienden escuelas de preprimaria, primaria o media.



- Atienden uno o más grados, una o dos etapas o 30 períodos en el nivel medio.
- Gozan de estabilidad inamovilidad en sus puestos.
- Reciben todas las prestaciones laborales.
- Tienen ascenso automático cada cuatro años

b) Maestros contratados como técnicos auxiliares bajo el renglón presupuestario 021

- Optan por un proceso de oposición.
- Atienden escuelas de preprimaria, primaria o media.
- Atienden uno o más grados, una o dos etapas o, 30 períodos en el nivel medio.
- Celebran contratos anuales, temporales y son removidos, cuando conviene a los intereses del Estado.
- Reciben algunas prestaciones laborales.
- No tienen el derecho a ascenso que establece el escalafón del magisterio.

Las autoridades educativas departamentales y municipales ratifican que en efecto los técnicos auxiliares bajo el renglón 021, realizan las mismas funciones que los docentes presupuestados bajo el renglón 011, son contratados a través de un proceso de oposición o banco de elegibles, se encuentran en diferentes clases escalafonarias; sin embargo no reciben el mismo salario ya que el técnico auxiliar siempre es inferior al maestro presupuestado. Reconocen que no se hacen efectivos todos los derechos laborales a los maestros contratados bajo el renglón 021, sin embargo por no ser de su competencia ante los actos administrativos, estos respaldan que el tipo de contratación se debe básicamente al bajo presupuesto que tiene el Ministerio de Educación.



El Ministerio de Educación administrativamente considera que es más fácil cubrir la necesidad del servicio educativo con un maestro bajo el renglón presupuestario 021, debido a que únicamente se verifica el banco de elegibles y al docente que corresponde se le asigna un contrato, contrario a la asignación de un puesto de maestro presupuestado, puesto que el trámite burocrático impide que los servicios sean cubiertos inmediatamente.

### **4.3. Derechos laborales individuales garantizados para el magisterio nacional en la legislación guatemalteca**

#### **4.3.1. El salario**

El salario es el pago que recibe en dinero o en especie el trabajador, como contraprestación de la venta de su fuerza de trabajo al empleador. De ahí que el concepto de salario lleve implícita una relación de trabajo subordinado entre quien lo paga y quien lo recibe.

Establece el Artículo 1 del Convenio 91 de la Organización Internacional del Trabajo ratificado por Guatemala: “Se entiende por salario la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por un acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar, o por servicios que haya prestado o deba prestar”.



La Constitución Política de la República de Guatemala, se refiere a los siguientes aspectos del salario en su Artículo 102 estableciendo:

- “Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley (inciso b).
  
- Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad (inciso c).
  
- Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo. No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, si podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda (inciso e).
  
- Fijación periódica del salario de conformidad con la ley (inciso f).
  
- Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del 100% del salario mensual, o la cantidad que ya estuviese establecida aunque fuera mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido, y anterior a la fecha de otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A los trabajadores que tuvieren menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado (inciso j)”.

Bajo este marco constitucional, el Código de Trabajo guatemalteco prescribe el salario en su Artículo 88 como: “La retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud



del cumplimiento del contrato de trabajo, o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono debe ser remunerado por éste.

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

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

Conforme la legislación guatemalteca, el salario estaría compuesto por seis rubros:

- I. El salario ordinario es el monto regular que percibe el trabajador como pago por las labores que cumple para su empleador, conforme al criterio acordado para calcularlo.
- II. El aguinaldo es el pago obligatorio que debe recibir todo trabajador del sector público anualmente. Está regulado en el Decreto número 1633 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de Aguinaldo para Empleados Públicos; equivale a un salario ordinario mensual que los trabajadores devengan por un año de servicios continuos, o la parte proporcional correspondiente; de la prestación de aguinaldo debe dejarse constancia escrita y se pagará total o proporcionalmente a las



asignaciones presupuestarias percibidas, computadas del primero de enero al treinta de noviembre.

El aguinaldo se pagará en el mes de diciembre, cuando exista o haya existido relación laboral al treinta de noviembre; en la misma forma se procederá en los casos de las personas bajo el régimen de clases pasivas. Si el servidor público activo, dejare de prestar servicios antes del treinta de noviembre, el aguinaldo le será pagado proporcionalmente al tiempo laborado. Para el cómputo del aguinaldo, no se tomarán en cuenta los gastos de representación, sueldos extraordinarios, sobre sueldos o cualquier otra remuneración adicional al sueldo.

Como consecuencia a los miembros del magisterio nacional se les calculará el aguinaldo anual incluyendo para el efecto el sueldo base correspondiente, más los complementos por nivelación y escalafón magisterial a que tuvieren derecho conforme a la ley”.

- III. La bonificación anual (bono 14) es el pago obligatorio que debe recibir el trabajador anualmente por disposición del Decreto número 42-92 del Congreso de la República de Guatemala. Ley de Bonificación Anual Para Trabajadores del Sector Privado y Público; en el Artículo 1 estatuye: “Se establece con carácter de prestación laboral obligatoria para todo patrono, tanto del sector privado como del sector público, el pago a sus trabajadores de una bonificación anual equivalente a un salario o sueldo ordinario que devengue el trabajador.”

IV. Las ventajas económicas son las que se otorgan a los trabajadores en general por la prestación de servicios; salvo pacto en contrario, debe entenderse que constituyen el 30% del importe total del salario devengado (Artículo 90, quinto párrafo Código de Trabajo guatemalteco). Se trata de cualquier suma dineraria, bien o servicio que recibe el trabajador como contraprestación complementaria, y que el empleador da con motivo o razón de la prestación de servicios con periodicidad, acrecentando así su haber económico.

En el sector público bono vacacional es el derecho a percibir una bonificación anual de doscientos quetzales cuando el servidor público ha prestado sus servicios durante un año; o a la cantidad proporcional que corresponda si no hubiere laborado el año completo. El bono vacacional se pagara al magisterio nacional y al personal administrativo del Ministerio de Educación en el mes de noviembre de cada año. El bono vacacional está regulado en el Acuerdo Gubernativo 742-92 de fecha 2 de septiembre de 1992.

V. Las prestaciones en utilidades podrían formar parte del salario si de esta manera lo acuerdan el empleador y el trabajador, siendo una suma quincenal o mensual a señalar, y que ha de recibir el trabajador proporcional a sus necesidades, y el monto probable de la participación que llegue a corresponder. La liquidación definitiva se debe hacer, por lo menos cada año.

VI. La bonificación incentivo mensual, que reciben los trabajadores del sector privado, con independencia de la actividad que desempeñen, conforme lo establece el



Decreto número 37-2001. En el sector público la bonificación profesional, para los servidores públicos con título universitario y con la calidad de colegiados activos, que ocupen puestos en el Organismo Ejecutivo y sus entidades descentralizadas que tengan como requisito mínimo indispensable, ser desempeñados por profesionales con grado universitario a nivel de licenciatura o post-grado.

En Guatemala todos los trabajadores, con independencia de la cantidad de horas que laboren, tienen el derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural, y que les permita satisfacer sus deberes con la familia.

#### **4.3.2. La jornada de trabajo**

La jornada de trabajo es el tiempo que dedica el trabajador a la ejecución del contrato de trabajo. El tiempo de trabajo puede ser diario, semanal o anual.

Conforme al Artículo 102 literal g) de la Constitución Política de la República de Guatemala, la jornada de trabajo contiene los siguientes elementos:

- La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de 8 horas diarias o 48 horas semanales (entre 6:00 am – 18:00 pm).
- La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de 6 horas diarias o 36 horas semanales (entre 18:00 pm – 6:00 am).



- La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de 7 horas diarias y 42 horas semanales.
- La jornada extraordinaria tiene un pago extra.
- Por ley, costumbre, pacto colectivo o contrato de trabajo, los trabajadores tendrán derecho a percibir el íntegro del salario mensual, trabajen menos de 44 horas semanales en jornada ordinaria, 36 horas semanales en jornada nocturna o 42 horas semanales en jornada mixta. Véase el Artículo 116 del Código de Trabajo guatemalteco.

El trabajo efectivo es el tiempo en que el trabajador se encuentra en su puesto de trabajo, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria. La jornada diaria continuada es aquella que sólo permite un breve descanso. La jornada diaria partida es aquella que puede ser interrumpida durante una o más horas (mayormente para el refrigerio). Véase el Artículo 119 del Código de Trabajo.

En las tres jornadas la Constitución Política de la República de Guatemala, se refiere al trabajo efectivo y lo define como todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleador dentro de cada jornada.



#### **4.3.3. Descanso semanal y días de asueto o feriado**

Todo trabajador tiene derecho a un día de descanso remunerado, después de cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de trabajo.

Los días de asueto para que sean remunerados deben estar reconocidos por la ley. En el campo laboral el término ley comprende pactos, decretos del Congreso de la República de Guatemala, acuerdos y reglamentos laborales.

Los días de asueto y feriado con goce de salario para los trabajadores preceptuados en ley son los siguientes:

El 1 de enero; jueves, viernes y sábado santos; el 1 de mayo; el 10 de mayo para las madres trabajadoras; el 30 de junio; el 15 de septiembre; el 20 de octubre; el 1 de noviembre; el 24 de diciembre, medio día a partir de las 12 horas; 25 de diciembre; el 31 de de diciembre, medio día a partir de las 12 horas; y el día de festividad de la localidad. (Artículos 127 Código de Trabajo, 69 Ley de Servicio Civil y Decreto número 1794 del Congreso de la República de Guatemala). Sólo mediante ley podrán aumentarse, modificarse o suprimirse los días de asueto.

El monto del pago del descanso remunerado o del feriado, se tomara como base el promedio diario de salarios ordinarios y extraordinarios realizado por el trabajador durante la semana anterior a su disfrute.



#### 4.3.4. Vacaciones

Todo trabajador sin excepción tiene derecho a vacaciones remuneradas, después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince días hábiles.

“Se define vacaciones como la cesación de actividades por varios días consecutivos, semanas o lapso mayor con fines de descanso. Constituyen el derecho y la obligación que la ley reconoce e impone a todos los servidores públicos, de no trabajar durante un número determinado de días cada año, sin dejar de percibir su salario íntegro durante el descanso.

Es un período de descanso que implica la liberación temporaria del trabajador respecto a su obligación de estar a disposición de la administración pública, quien debe de pagarle ese tiempo como si lo hubiera laborado. Las unidades de recursos humanos deben llevar un estricto control del disfrute de vacaciones de todos los trabajadores de la dependencia. En el expediente personal del servidor, debe constar la autorización con indicación del número de días autorizados, las fechas que comprenden, el año o período al que corresponden y los días que le quedaron pendientes de disfrutar, si es el caso.”<sup>23</sup>

La Ley de Servicio Civil regula que todo trabajador del sector público tiene derecho a gozar de un periodo anual de vacaciones remuneradas de veinte días hábiles después

<sup>23</sup> [www.onsec.gob.gt](http://www.onsec.gob.gt). Guía normativa para el pago de prestaciones laborales. Pág. 11



de cada año de servicios continuos; mismas que no serán acumulables, deben gozarse en periodos continuos y no son compensables, en dinero, salvo que cese la relación laboral por cualquier motivo, antes de cumplir un año de servicios continuos, o antes de adquirir el derecho a un nuevo periodo, el patrono debe de compensarle al trabajador en dinero la parte proporcional de sus vacaciones con base en el tiempo de servicio.

#### **4.3.5. Catalogación (escalafón)**

Una definición de escalafón la encontramos en el diccionario: “En lo administrativo, nómina jerárquica y por antigüedad de los funcionarios públicos,...Posee gran importancia, sobre todo en materia de ascensos y para resolver sobre la autoridad entre los de igual grado”.<sup>24</sup>

Por mandato constitucional el Estado es el encargado de promover la superación económica, social y cultural del magisterio nacional, que haga posible su dignificación efectiva. Los derechos adquiridos por el magisterio tienen el carácter de mínimos e irrenunciables. Las relaciones laborales del magisterio nacional con el Estado, se rigen por el estatuto provisional de los trabajadores del Estado, capítulo de la Ley de Dignificación y Catalogación del Magisterio Nacional, Decreto número 1485. En esta ley, el magisterio basa su estabilidad laboral.

La catalogación del magisterio nacional es la clasificación valorativa que el Estado instituye para las personas que laboran como docentes, con título docente, presten

---

<sup>24</sup> Ossorio, Manuel. *Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales*. Pág. 377.



servicios en cargos dependientes del Ministerio de Educación y llenen los requisitos establecidos en la Ley de Dignificación y Catalogación del Magisterio Nacional. Para tal efecto se tomarán en cuenta los estudios efectuados, títulos, diplomas, certificados de aptitud, méritos obtenidos en el ejercicio de la profesión, tiempo, calidad de servicios y licencias o incorporaciones otorgadas conforme a la ley.

La dignificación y catalogación del magisterio nacional crea un derecho tutelar que ampara y protege a todo docente catalogado otorgándole protección jurídica, teniendo los siguientes fines generales:

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

Por lo antes expuesto la catalogación o escalafón es un derecho tutelar que protege a las personas que profesionalmente se dedican al magisterio y que prestan sus servicios al Ministerio de Educación. Existen derechos derivados de la catalogación, entre éstos, la estabilidad en el puesto; y el derecho a no ser permutado sin su consentimiento expreso. Así los establece el Artículo 40 de la Ley de Dignificación y Catalogación del Magisterio Nacional. Por lo tanto el trabajador docente tiene derecho al ascenso a puesto de mayor jerarquía o a percibir un mejor salario, un salario justo que le permita



una existencia decorosa, de acuerdo a las funciones que desempeñe y a los méritos de su actividad personal.

#### 4.3.6. Indemnización

Manuel Ossorio señala que indemnización en lo laboral son: “Todos los prejuicios derivados de la relación de trabajo que sufran las partes, de modo principal la trabajadora, se tienen que reparar mediante el pago de las indemnizaciones, unas veces determinadas concretamente por la ley y otras estimadas judicialmente, así en los casos de accidente o enfermedad de trabajo, y de despido injustificado.”<sup>25</sup>

Es el derecho que tiene todo trabajador del Estado, que consiste en el pago equivalente a un mes de salario por cada año laborado, siempre que haya sido despedido sin causa justificada. En ningún caso excederá del equivalente a diez meses de sueldo, salvo lo establecido en pactos colectivos de condiciones de trabajo.

Para el cálculo de la indemnización también se deben de tomar en cuenta los montos de la bonificación anual y del aguinaldo que corresponden al trabajador, en la proporción correspondiente a seis meses de servicios, o por el tiempo trabajado si los servicios no llegaren a seis meses. Corresponde a la junta nacional de servicio civil, el resolver la procedencia o improcedencia al derecho del pago de indemnización. Por lo tanto, toda reclamación deberá ser trasladada a dicho órgano colegiado para que emita la resolución que en derecho corresponda.

---

<sup>25</sup> Ossorio Manuel. Ob. Cit. Pág. 487



Cuando el despido no sea el resultado de un procedimiento disciplinario en contra del servidor, es decir que no existe causa justificada imputable al trabajador, la autoridad nominadora está obligada a pagar la indemnización que corresponda, sin necesidad de intervención de ningún órgano administrativo o judicial; para ello bastará reconocerle este derecho, en el acuerdo o resolución que pone fin a su relación laboral.

En caso que el servidor sea despedido con causa justificada e impugne el acuerdo que dispone el despido y solicite el pago de indemnización, deberá conocer y resolver la junta nacional de servicio civil; la autoridad nominadora está obligada a presentar toda la información que le requiera dicho órgano colegiado y a evacuar las audiencias que en razón del proceso se le concedan.

Con respecto al pago de indemnización, en los casos que a continuación se describen, la junta nacional de servicio civil, ha sostenido los siguientes criterios:

Para el caso de los servidores públicos contratados con cargo a los renglones presupuestarios 021 (personal supernumerario) y 022 (personal por contrato).

- Procede el pago de indemnización, cuando el contrato es rescindido sin que exista causa justa imputable al servidor y siempre que la relación laboral se haya mantenido de forma continua, es decir, que el contrato de trabajo se haya prorrogado mediante acuerdo o resolución o por la suscripción de un nuevo contrato.



- No procede el pago de indemnización, cuando se ha suscrito un único contrato de trabajo y el mismo es rescindido por la autoridad nominadora, por alguna de las causales estipuladas para su finalización o por el advenimiento del plazo pactado.

Disposiciones legales aplicables: es un derecho constitucional, el cual se encuentra contemplado en los Artículos 102, inciso o) y 110 de la Constitución Política de la República de Guatemala; Artículo 82 del Código de Trabajo; y Artículo 61 numeral 7 Ley de Servicio Civil).

#### **4.3.7. Jubilación**

“Régimen establecido en muchas legislaciones a efectos de que todos los trabajadores, o todos los ciudadanos (según el sistema adoptado), al llegar a una edad determinada y variable según los países, en que se supone que no pueden trabajar o que han cumplido su deber social en la materia, o cuando sin llegar a esa edad se invalidan para el trabajo, disfruten de una renta vitalicia (también variable según los diversos regímenes) que les permita atender a sus necesidades vitales.

Es muy corriente que la cuantía de la jubilación represente un porcentaje, más o menos elevado, de la retribución de actividad. El derecho de jubilación se convierte en derecho de pensión a favor de algunos familiares del jubilado o de quien haya tenido derecho a la jubilación. Es frecuente que en los regímenes que limitan el derecho a los trabajadores, cuando éstos trabajan por cuenta ajena, el fondo para constituir las jubilaciones y las pensiones esté formado por contribuciones de los beneficiarios y de



sus patronos y, en algunos países, por las del Estado, o sólo por las del afiliado cuando se trata de trabajadores independientes.”<sup>26</sup>

El Estado, como empleador, tiene un programa de jubilación, que está establecido en la Ley de Clases Pasivas y Civiles del Estado, contenida en el Decreto número 63-88, del Congreso de la República de Guatemala.

El derecho a la jubilación es un derecho constitucional estipulado en el Artículo 78 de la Constitución Política de la República de Guatemala, su fin primordial es hacer posible la dignificación efectiva del magisterio. La jubilación debe entenderse en el sentido de no imponer otras limitaciones que las justamente derivadas de la naturaleza y régimen de los derechos personales; tales como la edad del trabajador o bien los años de servicio como parámetros para optar a una jubilación.

Puede gozar del derecho de jubilación todo trabajador civil del Estado; que comprende a todo funcionario o empleado que labore en los organismos Legislativo, Ejecutivo y Judicial, Corte de Constitucionalidad, Tribunal Supremo Electoral, o en las entidades descentralizadas o autónomas del Estado; en virtud de elección, nombramiento, contrato, planilla o cualquier otro vínculo legal por medio del cual se obliga prestar sus servicios a cambio de un salario previamente establecido, que sea pagado con cargo a las asignaciones del presupuesto general de ingresos y egresos del Estado o de los presupuestos propios de los organismos y entidades antes mencionadas y se encuentre contribuyendo al financiamiento del régimen de clases pasivas civiles del Estado.

---

<sup>26</sup> Ossorio, Manuel. Ob. Cit. Pág. 521



Pensiones por jubilaciones. Se adquiere el derecho a pensión por jubilación en los casos establecidos en el Artículo 5 de la Ley de Clases Pasivas y Civiles del Estado que son los siguientes:

1. Por retiro voluntario:

- a) El trabajador que tenga veinte (20) años de servicios, como mínimo, cualquiera que sea su edad;
- b) El que haya cumplido cincuenta (50) años de edad y acredite, como mínimo, diez años de servicios.

2. Por retiro obligatorio:

Los trabajadores que hayan cumplido sesenta y cinco (65) años de edad y acrediten un mínimo de diez años de servicios, siempre que durante esos diez años hayan contribuido al financiamiento del régimen.

Para el cálculo de las pensiones por jubilación, se tomará como base el promedio de los últimos sesenta (60) meses de servicios de las remuneraciones siguientes:

- a) Sueldo o salario base ordinario;
- b) Paso salarial o complemento del salario inicial;
- c) El derecho escalafonario.



Para el cálculo del monto de la jubilación no se interrumpe la continuidad de la relación laboral por vacaciones, licencias, huelga legal u otras causas análogas, siempre que durante esos períodos se contribuya al régimen. En el caso de las licencias de pre y post natal, aún cuando no contribuya al régimen, también debe computarse como tiempo laborado, en ampliación a la protección de la maternidad en función social; el tiempo de servicios es acumulativo no importa que estos se presenten en forma continua o discontinua.

En todo caso, para tener derecho a la jubilación establece la ley, que el requisito principal es que el trabajador respectivo haya contribuido al régimen de clases pasivas civiles del Estado, durante la totalidad de los períodos previstos para cada caso.

Corresponde a la oficina nacional de servicio civil la administración, registro, trámite, autorización y demás operaciones de las pensiones; a la Contraloría General de Cuentas le compete fiscalizar la liquidación de las pensiones exclusivamente en cuanto a las operaciones y cálculos matemáticos. La contabilidad y pago de las pensiones corresponde al Ministerio de Finanzas Públicas.

La solicitud de jubilación puede hacerse efectiva en los siguientes casos:

- I. La solicitud de jubilación o revisión de la misma, deberán ser recibidas aún cuando el interesado esté al servicio de uno de los organismos del Estado o de sus entidades descentralizadas o autónomas. La jubilación que se otorgue en este caso empezará a devengarse desde la fecha en que el beneficiario efectivamente cese en



el desempeño de su puesto, siempre que la solicitud correspondiente y demás documentos los hubiere presentado de conformidad con la ley, antes de su retiro del servicio.

- II. Si el beneficiario presenta su solicitud de pensión por jubilación después de haberse retirado del servicio, la misma empezará a devengarse desde el momento en que cese su relación laboral y llene los requisitos requeridos, siempre que la solicitud sea presentada dentro del plazo máximo de seis meses en que cese su relación laboral, de lo contrario empezará a devengarse desde la fecha en que la solicitud haya sido admitida.

Se puede concluir afirmando que la jubilación es una garantía creada en interés de protección económica, para que la persona jubilada pueda seguir subsistiendo decorosamente durante su vejez o invalidez física que le imposibilita para el trabajo; siendo una compensación a los trabajadores por los esfuerzos y sacrificios desarrollados durante largos años de trabajo lo que constituye un aseguramiento de satisfacer las necesidades económicas de las personas jubiladas, que garantiza que estas no constituirán una carga para su familia ni para la sociedad.



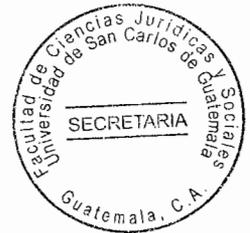
## CONCLUSIÓN DISCURSIVA

La Constitución Política de la República de Guatemala en materia de derechos humanos y derecho laboral, así como las leyes ordinarias del país referentes a los principios y garantías de los trabajadores en general y del Estado en particular como lo es el magisterio nacional, propugnan por una remuneración a sus trabajadores igual y justa, ya que se trata de un derecho tutelar, que busca otorgarle una protección jurídica preferente.

Con base a la investigación se estableció que las atribuciones asignadas a los maestros contratados bajo el renglón 021, la existencia de un puesto de trabajo permanente y continuo, la remuneración económica mensual, la dependencia y subordinación a la que estuvo sujeto y las atribuciones asignadas, son similares a las de los docentes contratados bajo el renglón 011; sin que exista diferencia alguna, lo que permite afirmar que se dan los elementos indispensables de un contrato de trabajo por tiempo indefinido y no de un contrato temporal como lo pretende hacer suponer el Estado, para evitar el pago del escalafón y prestaciones laborales.

Los trabajadores con cargo a la partida correspondiente al renglón presupuestario 021; no solo se les excluye del beneficio económico escalafonario, cada año pasan por la inestabilidad que provoca el ignorar si serán o no contratados; además de la irregularidad del efectuar la paga cada cuatro meses, situación que viene a perjudicar no solo al trabajador docente, sino a la familia en general.





## BIBLIOGRAFÍA

ALONSO GARCÍA, Manuel. **Curso de derecho de trabajo**. 2da ed. Barcelona, España: Ed. Ediciones Ariel, 1989.

BERMUDES CISNEROS, Miguel. **Derecho del trabajo**. 1t.; 2a. ed.; México, Distrito Federal: Ed. Reproflo S.A. de C.V., 2000. 246 Págs.

CASTILLO GONZÁLEZ, Jorge Mario. **Constitución Política de la República de Guatemala comentada**. Séptima edición actualizada al año 2011, Centro de Impresiones Graficas, Guatemala. 760 págs.

DEVEALI, Mario L. **El derecho de trabajo en su aplicación y sus tendencias**. 2T. 1 Vol. Montevideo, Uruguay: Ed. ACALI 1978.

DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. 1t.; 3a. ed.; México, Distrito Federal: Ed. Porrúa S.A., 1993. 603 Págs.

[http://es.wikipedia.org/wiki/Derecho\\_al\\_trabajo](http://es.wikipedia.org/wiki/Derecho_al_trabajo). (Guatemala, 3 de agosto de 2014).

<http://ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>. (Guatemala, 3 de agosto de 2014).

<http://html.rincondelvago.com/antecedentes-del-presupuesto.html>. (Guatemala, 27 de agosto de 2014).

<http://www.monografias.com/trabajos87/el-presupuesto-publico/.shtml> (Guatemala, 27 de agosto de 2014).



LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Contrato por tiempo indefinido, a plazo y para obra determinada y de servicios profesionales.** 2da ed. Ciudad de Guatemala, Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 1992.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** 1t.; 16. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L., 2004. 797 págs.

PAZ HERNÁNDEZ, Rolando. **El movimiento magisterial guatemalteco.** <http://lahistoriadeldia.wordpress.com/descargar-texto-pdf/> (Guatemala, 22 de agosto de 2014).

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Los principios del derecho del trabajo.** Buenos Aires: Ed. Depalma. Segunda Edición. 1978.

[www.onsec.gob.gt](http://www.onsec.gob.gt). **Guía normativa para el pago de prestaciones laborales.** (Guatemala 14 de septiembre de 2014).

### **Legislación:**

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

**Código de Trabajo.** Congreso de la República de Guatemala. Decreto número 1441, 1771.

**Ley de Educación Nacional.** Congreso de la República de Guatemala. Decreto número 12-91, 1991.

**Ley de Servicio Civil.** Congreso de la República de Guatemala. Decreto número 1748, 1979.



**Ley de Dignificación y Catalogación del Magisterio Nacional.** Congreso de la República de Guatemala. Decreto número 1485, 1971. Modificado por Decreto número 87-2000.

**Ley Orgánica del Presupuesto.** Congreso de la República de Guatemala. Decreto número 101-97, 1998.

**Ley de Clases Pasivas Civiles del Estado.** Congreso de la República de Guatemala. Decreto número 63-88, 1989.

**Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público.** Congreso de la República de Guatemala. Decreto número 42-92, 1992.

**Ley de Aguinaldo para Empleados Públicos.** Congreso de la República de Guatemala. Decreto número 1633, 1966.

**Acuerdo Gubernativo número 742-92.** Presidente de la República de Guatemala. 1992. Bono vacacional para trabajadores del sector público.

**Acuerdo Ministerial número 215-2004 modificado por Acuerdo Ministerial número 35-2006. Manual de clasificaciones presupuestarias para el sector público de Guatemala.** Ministerio de Finanzas Públicas. 2006.