

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

**VULNERACIÓN AL DERECHO HUMANO DEL TRABAJO A LOS MAESTROS
CONTRATADOS MEDIANTE EL RENGLON 021 CUANDO NO SON RENOVADOS
POR EL MINISTERIO DE EDUCACIÓN**

JOSUÉ VALENTÍN MALDONADO CASTILLO

GUATEMALA, AGOSTO DE 2024

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

**VULNERACIÓN AL DERECHO HUMANO DEL TRABAJO A LOS MAESTROS
CONTRATADOS MEDIANTE EL RENGLON 021 CUANDO NO SON RENOVADOS
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

JOSUÉ VALENTÍN MALDONADO CASTILLO

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, agosto de 2024

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

DECANO: M.Sc. Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL I: Vacante
VOCAL II: Lic. Rodolfo Barahona Jácome
VOCAL III: Lic. Helmer Rolando Reyes García
VOCAL IV: Lic. Javier Eduardo Sarmiento Cabrera
VOCAL V: Br. Gustavo Adolfo Oroxom Aguilar
SECRETARIO: Lic. Wilfredo Eliú Ramos Leonor

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Licda. Candi Claudy Gramajo Izeppi
Vocal: Lic. Guillermo David Villatoro Illescas
Secretario: Lic. Juan Pablo Pérez Solórzano

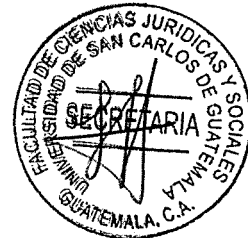
Segunda Fase:

Presidente: Lic. Carlos Enrique López Chávez
Vocal: Licda. Iris Raquel Mejía Carranza
Secretaria: Licda. Nydia Graciela Ajú Tezaguic

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).



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
05 de junio de 2023.**

Atentamente pase al (a) Profesional, **LUIS ALBERTO PATZAN MARROQUIN**, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante **JOSUÉ VALENTÍN MALDONADO CASTILLO**, con carné 200132107 intitulado: **VULNERACIÓN AL DERECHO HUMANO DEL TRABAJO A LOS MAESTROS CONTRATADOS MEDIANTE EL RENGLÓN 021 CUANDO NO SON RENOVADOS 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.

CARLOS EBERTITO HERRERA RECINOS

Jefe (a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



SAQO

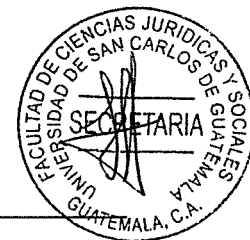
Fecha de recepción 08 / 06 / 2023 (f)

Asesor(a)
(Firma y sello)

LIC. LUIS ALBERTO PATZAN MARROQUIN
ABOGADO Y NOTARIO



LIC. LUIS ALBERTO PATZAN MARROQUIN
ABOGADO Y NOTARIO
COLEGIADO 14,377



Guatemala 09 de octubre del año 2023

Doctor

Carlos Ebertito Herrera Recinos

Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Universidad de San Carlos de Guatemala

Su Despacho.



Respetable Doctor:

Respetuosamente me dirijo a usted con el fin de dar cumplimiento al nombramiento en el cual se me designa asesor de tesis de fecha cinco de junio del año dos mil veintitrés del alumno **JOSUÉ VALENTÍN MALDONADO CASTILLO**, intitulado: **"VULNERACIÓN AL DERECHO HUMANO DEL TRABAJO A LOS MAESTROS CONTRATADOS MEDIANTE EL RENGLÓN 021 CUANDO NO SON RENOVADOS POR EL MINISTERIO DE EDUCACIÓN"**, procediendo a emitir el correspondiente dictamen.

- a) El alumno realizó un análisis documental y jurídico. Durante la asesoría, así como en el desarrollo del trabajo de tesis, el mismo manifestó sus capacidades de investigación, utilizando las técnicas bibliográfica y documental y los métodos deductivo, inductivo, analítico y sintético, habiéndose realizado la recolección de la bibliografía acorde al tema.
- b) El tema es una contribución científica y se recolectó la información que se presenta de distintas leyes comparadas, lo cual constituyó un gran apoyo para promulgar iniciativas de ley. Además, se abarcaron las instituciones jurídicas relacionadas con el tema desarrollado, diversas definiciones y doctrinas, así como también el marco legal relacionado con la materia, el cual puede ser de gran utilidad y fundamento para otros trabajos de investigación, habiéndose alcanzado los objetivos propuestos y comprobado la hipótesis formulada.
- c) El estudiante estuvo de acuerdo con las modificaciones indicadas durante la elaboración de la tesis y aportó al trabajo sus propias opiniones y criterios, los cuales enriquecen el trabajo de investigación, siendo los mismos planteamientos serios y ordenados que demuestran un buen manejo de un propio criterio jurídico.
- d) Con relación a la conclusión discursiva, mi opinión es que son acordes al tema investigado, así como también se utilizó una redacción adecuada y se desarrollaron cuatro capítulos. También, las citas bibliográficas están concatenadas con la bibliografía. Se hace la aclaración que entre el asesor y el estudiante no existe parentesco alguno dentro de los grados de ley.

LIC. LUIS ALBERTO PATZAN MARROQUIN
ABOGADO Y NOTARIO
COLEGIADO 14,377



La tesis que se desarrolló por el sustentante efectivamente cumple con los requisitos que establece el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo que emito **DICTAMEN FAVORABLE**, para que pueda continuar con el trámite correspondiente, para evaluarse posteriormente por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Atentamente

LIC. LUIS ALBERTO PATZAN MARROQUIN
ASESOR DE TESIS
COLEGIADO 14,377

LIC. LUIS ALBERTO PATZAN MARROQUIN
ABOGADO Y NOTARIO



USAC
TRICENTENARIA

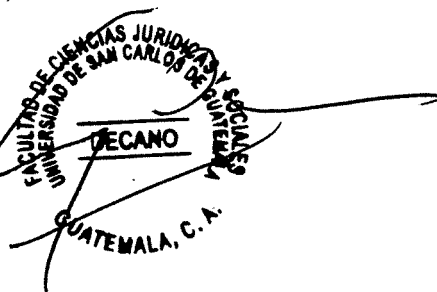
Universidad de San Carlos de Guatemala



Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Ciudad de Guatemala, dos de julio de dos mil veinticuatro.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante JOSUÉ VALENTÍN MALDONADO CASTILLO, titulado VULNERACIÓN AL DERECHO HUMANO DEL TRABAJO A LOS MAESTROS CONTRATADOS MEDIANTE EL RENGLÓN 021 CUANDO NO SON RENOVADOS 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.

CEHR/AFCV





DEDICATORIA

A DIOS:

Por su fidelidad, amor y misericordia, porque Él abrió las puertas, escuchó mis oraciones y cumplió sus promesas en mi vida, gracias Señor te doy la honra y gloria para siempre.

A MIS PADRES:

Magda Macaria Castillo Velásquez (+) y Valentín Maldonado Mazariegos por su ejemplo, su valor, convicción, por creer en mi muchísimo más de lo que yo he creído en mis capacidades.

A MIS HERMANOS (AS):

William David Maldonado Castillo, Magda Lorena Maldonado Castillo y Luis Enrique Maldonado Castillo (+) por ser parte de mis logros y metas alcanzadas.

A MIS ABUELOS:

Filemón Castillo (+) y Elena Velásquez (+) por ser una guía en el camino de mi vida y ejemplo de esfuerzo para seguir luchando y alcanzando metas.

A MIS AMIGOS Y FAMILIA:

Gracias por creer en mí y sobre todo haberlos conocido a cada uno de ellos; por cada momento compartido; por estar en todo disfrutando al máximo cada minuto, por sus consejos, por su cariño, por su apoyo; los llevo siempre en mi corazón y en mis oraciones.



A:

La Universidad de San Carlos de Guatemala
por ser mi alma mater y haberme dado el
conocimiento que ahora poseo.

A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales,
gracias.



PRESENTACIÓN

Hoy en día el Ministerio de Educación, está dando prioridad a la contratación de maestros en condiciones que están fuera del status de plaza fija o renglón 011. De esa cuenta, el Mineduc ofrece a los maestros la posibilidad de trabajar a través de contratos temporales que año con año deben de firmar por medio de los contratos supernumerarios o renglón 021. Sin embargo el problema radica en que dichos contratos son una simulación de una relación permanente, ya que el Mineduc una vez finalizado el tiempo del contrato tienen la potestad de renovarlo o no, lo cual genera una vulneración a los principios de estabilidad y continuidad laboral de los maestros, ya que al no ser renovados se les está despidiendo sin una causa justificada.

En ese orden de ideas es importante indicar que el Código de Trabajo en el párrafo segundo del Artículo 26 establece: "Deben tenerse siempre como contratos a plazo indefinido, aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada, los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen." En el presente caso los maestros brindan un servicio que es permanente, como lo es la educación, por lo tanto es fundamental que el Mineduc se aparte del criterio de contratar maestros de forma temporal y busque la alternativa para crear plazas con status fijo o renglón 011.

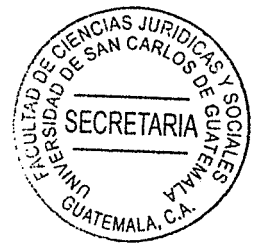


HIPÓTESIS

La contratación de maestros bajo el renglón presupuestario 021 por parte del Ministerio de Educación, se está convirtiendo en una práctica muy común, esto debido a que se ha politizado el acceso a plazas fijas o renglón 011. Esta situación ha generado que la educación en Guatemala no se preste con calidad, en virtud de que, los maestros contratados bajo el renglón presupuestario 021 son contratados por una necesidad temporal, lo cual no es lo correcto, dado que la educación es un servicio que se debe prestar de forma permanente.

Otra situación que surge de la contratación temporal de los maestros, radica en que no tienen la seguridad de que al final de año los recontractaran, esto evidentemente provoca incertidumbre en ellos, debido a que el riesgo latente de quedarse sin trabajo es probable.

En ese orden de ideas es de vital importancia que el Ministerio de Educación se aparte del criterio de contratar maestros para una necesidad temporal, y busque la forma adecuada de una contratación para plazas de planta estable o renglón 011, dado que la función sustantiva del Ministerio de Educación no puede considerarse de carácter temporal.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

La hipótesis en la investigación fue comprobada fehacientemente, dado que el Ministerio de Educación a implementado la política de realizar contrataciones bajo el renglón presupuestario 021 a todos aquellos maestros que opten a las plazas que dicho Ministerio ofrece. En ese orden de ideas, cabe mencionar, que el renglón presupuestario 021 posee todas las prestaciones y prerrogativas del renglón presupuestario 011, con la salvedad de que este primero es renovado año con año, lo cual abre la posibilidad de que las plazas creadas mediante este renglón sean politizadas por las autoridades del Ministerio de Educación lo cual pasa en la actualidad. Es importante mencionar, que el servicio a la educación debe ser brindado de forma permante por los maestros, dado que al ser contratados por el renglón 021 no se les esta otorgando la estabilidad laboral necesaria, dado que la función sustantiva del Ministerio de Educación es eminentemente permanente.

ÍNDICE

Introducción.....	i
-------------------	---

CAPÍTULO I

1. Derechos humanos.....	1
1.1. Generalidades.....	1
1.2. Antecedentes sobre los derechos humanos.....	3
1.3. Antecedentes históricos de los derechos humanos en Guatemala.....	10
1.4. Definición y características de los derechos humanos.....	12
1.5. Clasificación de los derechos humanos.....	13

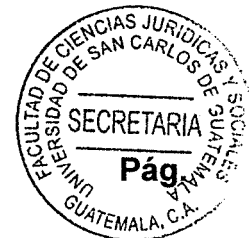
CAPÍTULO II

2. El derecho del trabajo.....	19
2.1. El trabajo como actividad humana.....	19
2.2. El trabajo autónomo y en relación de dependencia.....	20
2.2.1. La dependencia.....	20
2.3. Antecedentes del derecho del trabajo.....	21
2.3.1. El trabajo en la antigüedad.....	22
2.3.2. La edad media y el feudalismo.....	22
2.3.3. El corporativismo.....	23
2.3.4. La Revolución Industrial.....	24
2.3.5. La etapa de la prohibición.....	24
2.3.6. Etapa de la tolerancia.....	25
2.3.7. La etapa de reconocimiento o de oro.....	25
2.3.8. Antecedentes del derecho de trabajo en Guatemala.....	26
2.4. El concepto del derecho del trabajo.....	27

2.5.	Fuentes del derecho del trabajo.....	29
2.6.	Los principios del derecho del trabajo.....	30
2.6.1.	El principio protectorio.....	31
2.6.2.	Principio de irrenunciabilidad.....	31
2.6.3.	Principio de mínimo irrenunciable.....	32
2.6.4.	Principio de continuidad.....	32
2.6.5.	Principio de la primacía de la realidad.....	32
2.6.6.	Principio de imperatividad.....	33
2.7.	Contenido del derecho del trabajo.....	33
2.7.1.	El derecho individual del trabajo.....	33
2.7.2.	El derecho colectivo del trabajo.....	33
2.7.3.	El derecho administrativo del trabajo.....	34
2.7.4.	El derecho procesal del trabajo.....	34
2.7.5.	La previsión social.....	34

CAPÍTULO III

3.	Proceso de oposición para el nombramiento del personal de Ministerio de Educación en Guatemala.....	35
3.1.	Antecedentes.....	35
3.2.	Definición.....	38
3.3.	Características.....	39
3.4.	Principios.....	39
3.4.1.	Objetividad.....	39
3.4.2.	Transparencia.....	40
3.4.3.	Probidad.....	40
3.4.4.	Publicidad.....	40
3.5.	Dependencias que intervienen en el proceso de oposición.....	41
3.5.1.	Despacho ministerial.....	41
3.5.2.	Jurados de oposición.....	42



3.5.3.	Direcciones Departamentales de Educación.....	42
3.5.4.	Dirección de Recursos Humanos.....	44
3.6.	Requisitos para participar en el proceso de oposición.....	45
3.7.	Procedimiento del proceso de oposición.....	46

CAPÍTULO IV

4.	Vulneración al derecho humano del trabajo a los maestros contratados mediante el renglón 021 cuando no son renovados por el Ministerio de Educación.....	49
4.1.	Tutelaridad en el derecho del trabajo.....	51
4.2.	Irrenunciabilidad en el derecho del trabajo.....	56
4.3.	Garantías mínimas en el derecho del trabajo.....	58
4.4.	Principio evolutivo en el derecho del trabajo.....	61

CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	63
BIBLIOGRAFÍA.....	65

INTRODUCCIÓN

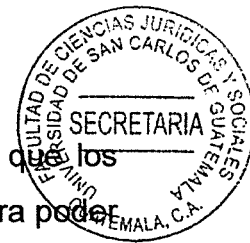
El tema que se estudiará es de suma importancia, tanto para el ámbito laboral como para el ámbito educativo, esto debido a que la esfera de afectación en para ambas esferas. La contratación de maestros por medio del contrato 021, se está convirtiendo en una costumbre para el Ministerio de Educación, esto ocurre porque dicha institución no ha encontrado la forma para poder contratar a personal con plazas fijas o de renglón 011, por lo cual optan esta salida, la cual no es la más idónea.

Si bien es cierto el contrato 021 tiene la característica de poseer todas las prestaciones laborales que norma la ley, sin embargo, dicho contrato es susceptible de ser renovado o prorrogado año con año, esta situación condiciona a los maestros que por obvias razones se ven en la preocupación pero sobre todo incertidumbre de ser contratados o no.

Lo que genera dicha situación de inestabilidad, radica en que los maestros muchas veces no prestan un servicio de calidad sabiendo que pueden o no ser contratados, y segundo, existe una afectación directa a las personas que son beneficiaras del servicio educativo, ya que no se les presta con la calidad requerida por la situación antes mencionada.

En el caso de los maestros contratados mediante el renglón 021, llevan a cabo una función eminentemente permanente, dado que no se puede considerar que el servicio a la educación es de naturaleza temporal. Aunado a ello, es menester mencionar que la Corte de Constitucionalidad mediante sus fallos ha declarado la indefinidad de las relaciones de trabajo, cuando advierten que la autoridad empleadora utiliza otras figuras legales de contratación, con la finalidad de encubrir aquella relación, es decir utilizan otras figuras como las del 021 para encubrir una relación de trabajo de naturalza permanente.

Ante la problemática, se propondrá que el Ministerio de Educación, gestione ante la Oficina Nacional de Servicio Civil, que se puedan crear plazas bajo el renglón presupuestario 011, con el objetivo de otorgarles a los maestros una estabilidad laboral, que les permita desempeñar su cargo con dedicación y calidad, brindando un servicio educativo de calidad



al pueblo. Aunado a lo anterior, otro aspecto positivo que se logra, radica en que los maestros al ser parte del renglón 011, tienen el incentivo de profesionalizarse para poder ser ascendidos, por medio del escalafón, que les permite el acceso a mejoras salariales.

La tesis se desarrolló en cuatro capítulos: el primero, dio a conocer los derechos humanos, generalidades, antecedentes, definición, características y clasificación; el segundo, indicó el derecho del trabajo, el trabajo como actividad humana, el trabajo autónomo y en relación de dependencia, antecedentes del derecho del trabajo: el trabajo en la antigüedad, la edad media y el feudalismo, el corporativismo, la Revolución Industrial, la etapa de la prohibición, etapa de la tolerancia, la etapa de reconocimiento o de oro, antecedentes del derecho del trabajo en Guatemala, el concepto del derecho del trabajo, fuentes, principios: protectorio, irrenunciabilidad, minimum irrenunciable, continuidad, primacía de la realidad, imperatividad, contenido del derecho del trabajo, derecho individual de trabajo, derecho colectivo del trabajo, derecho administrativo del trabajo, derecho procesal del trabajo y la previsión social; el tercero, analizó el proceso de oposición para el nombramiento del personal del Ministerio de Educación en Guatemala; y el cuarto, estudió la vulneración al derecho humano del trabajo a los maestros contratados mediante el renglón 021 cuando no son renovados por el Ministerio de Educación.



CAPÍTULO I

1. Derechos humanos

Son aquellos que son categorizados como universales, inherentes, indivisibles, inalienables pero sobre progresivos para toda la población en el mundo, su función es que las personas puedan gozar de forma plena sus garantías fundamentales.

1.1. Generalidades

Los derechos humanos consisten en aquellas normas, prerrogativas, facultades y derechos en las que se reconocen libertades y condiciones que protegen a la persona humana desde su concepción y durante su desarrollo y en las relaciones de convivencia dentro de la sociedad y que son inherentes a ella por su condición de serlo, siendo un deber de todos los habitantes de respetar los derechos de cada persona. Asimismo los derechos humanos dan las directrices sobre las que se basan las relaciones de la población con el Estado y las obligaciones del Estado con ellos. Los derechos humanos deben ser protegidos y garantizados por el ordenamiento jurídico de un Estado.

“Los derechos humanos son reivindicaciones de unos bienes primarios considerados de vital importancia para todo ser humano, que concretan en cada época histórica las demandas de libertad y de dignidad”¹. Siendo los Derechos Humanos el reconocimiento

¹Papacchini, Angelo. **Filosofía y derechos humanos**. Pág. 44.



a la vida, igualdad, libertad, respeto, justicia, seguridad y participación ciudadana, sin distinción alguna de sexo, lugar de residencia, nacionalidad, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición. Todos tenemos derecho a los derechos humanos sin discriminación alguna.

La finalidad de los derechos humanos es otorgarle a todo hombre y mujer el respeto a su dignidad, con el objeto de garantizar su libertad, desarrollo y desenvolvimiento social. Velando por su total aplicación, ya que estos no pueden ser restringidos ni mucho menos vedados, pues representan los presupuestos básicos para la existencia humana y desarrollo en una sociedad en cumplimiento de sus derechos y obligaciones como ciudadano.

Al omitir su aplicación u omisión el Estado incurre en una violación a los derechos humanos de la población lo que produce una desestabilización dentro de la convivencia social entre el Estado y la población en general.

Los derechos humanos abarcan todos los valores y bienes que hacen posible su actuar en todas y cada una de las ramas del derecho, civil, penal, laboral, constitucional, etc. Como consecuencia, los derechos humanos son la parte inicial y fundamental de los derechos que queremos hacer valer en cada una de las ramas jurídicas existentes en cuanto a su aplicación en la resolución de conflictos e intereses.

Atendiendo una definición sobre los Derechos Humanos "Son el conjunto de facultades y atribuciones de la persona humana, que son connaturales a su ser como persona y



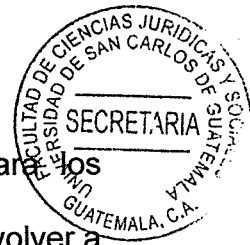
anteriores a toda norma creada por el Estado o cualquier otra estructura social.² Actualmente no solo se puede dar una violación a los derechos humanos por parte del Estado, sino también se le reconoce como violador a los derechos inherentes a las personas a los agentes de poder, de una asociación, empresa, organización o estructura criminal o por individuos en particular, lo que no significa que el Estado deje de tener actuación cuando la violación sea cometida por alguna de estas personas, por lo que se debe tomar en cuenta la protección que se debe otorgar a los derechos humanos en cualquier ámbito de relación que exista entre dichas personas, siendo este el ente encargado de velar por el respeto y restitución del imperio de los mismos cuando hayan sido violados.

1.2. Antecedentes históricos sobre los derechos humanos

A lo largo de la historia el ser humano ha evolucionado en sus necesidades y relaciones con la sociedad y con el mismo.

Buscando desde sus inicios vivir en un mundo más libre, más justo y solidario, buscando la forma en el reconocimiento a sus derechos, teniendo una serie de evoluciones para llegar a lo que en la época moderna se conocen como Derechos Humanos. En Egipto, 3000 años antes de Cristo se dice que existía el “libro de los muertos” en donde se estipulaban determinadas notas que conllevaban a la existencia de ciertas normas de conducta que motivaban al bien común. En el año 539 antes de Cristo, Ciro el grande,

² López, Rony. **Curso de derechos humanos**. Pág 14.



tras conquistar la ciudad de Babilonia, hizo algo totalmente inesperado para los habitantes de esa región: ordeno la liberación a todos los esclavos y les permitió volver a casa, declarando también que la gente tenía derecho a escoger su propia religión.

Quedando ese acontecimiento plasmado en una tablilla de arcilla encontrándose todas las proclamaciones realizadas, la que es considerada como la primera de declaración de derechos humanos de la historia.

En la edad media se puede hacer una división de tres periodos. En el primer periodo conocido como Alta Edad Media, el sistema feudal era el que imperaba y el ojo por ojo, diente por diente constituía un lujo punitivo, ante el abundante mercado de trabajo y una escasa mano de obra las penas impuestas se convirtieron en penas dinerarias.

Como consecuencia la perturbación de la paz constituía la preocupación central del derecho, que era aplicado exclusivamente mediante la imposición de penas pecuniarias.

Con esto se concluye que la pena dineraria impedía que las fuerzas de trabajo fueran disminuidas y eliminadas por las penas de muerte o por la ley del talión, por ello los señores feudales promulgaron esta clase de sanciones por su propia conveniencia.

Los siervos no gozaban lo que hoy denominamos derechos civiles y políticos. Estaban siempre sujetos a toda suerte de contratación que sobre ellos hagan los dueños, como venta, donación, cambio, transacción., etc. Los siervos no pueden testar ni casarse sin previo acuerdo de su señor. Estaban sometidos a la justicia de su amo sin posibilidad



de recurso alguno ante otro tribunal. Si la ley establece penas contra los dueños que dan muerte o mutilan a sus esclavos, no es porque se reconozca la personalidad jurídica de éstos, sino porque la finalidad de la ley está en evitar que la sociedad quede privada de un instrumento productivo.

En el segundo período de esta época, denominada como baja edad media se caracterizó por la desaparición de la alta economía que se poseía, por lo que la mano de obra aumento dando como consecuencia que los campesinos huyeran de la explotación a que eran sometidos por lo señores feudales y se dedicaban a recorrer caminos como ladrones, asaltantes y vagabundos, por lo que se dio un periodo de intranquilidad lo que represento un peligro para la autoridad, por lo que la justicia penal se vio debilitada por la exclusiva aplicación de las penas pecuniarias y corporales.

A raíz de estos sucesos se vio la obligación de la aplicación de la pena de muerte y las torturas que fueron propias de la época, dando lugar a la venganza, aniquilamiento de los delincuentes y vagabundos e intimidación; el proceso penal se aplicaba de oficio y el procesado no contaba con derecho a ninguna protección o seguridad jurídica y solo estaba destinado a presentar pruebas contra sí mismo, y en caso de resistirse o intentar defenderse lo que le esperaba era la tortura; en esta etapa única medida humana que existió para las personas que cometían algún hecho delictivo fue el exilio a otras ciudades, lo que anulaba la aplicación de la pena de muerte.

Durante el tercer período de la edad media surgió el denominado Mercantilismo, dado que en esta época se produjo una expansión al comercio debido a la colonización del

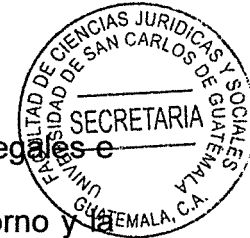


continente americano por lo que las relaciones entre los países europeos y americanos aumentaron, por lo que surgió la necesidad de contar con mayor mano de obra, por lo que los delincuentes fueron dejados de ser eliminados por la pena de muerte y tortura.

Dando paso al surgimiento de las penas privativas de libertad, donde el procesado debía cumplir con la pena impuesta en una penitenciaría en la que debía cumplir como esclavo y realizar el trabajo forzado. En este periodo se consideraba como protección a la vida del procesado y su permanencia en una penitenciaría que la eliminación física del sujeto.

Durante el desarrollo de los derechos humanos a lo largo de la historia se han reconocido hitos que dieron auge a la formulación legal para su aplicación y goce. En el año 1215 se dio el desarrollo el primero, “después de que el rey Juan de Inglaterra violara un número de leyes y tradiciones antiguas con que se había gobernado Inglaterra, sus súbditos lo forzaron a firmar la Carta Magna, la cual enumera lo que después vino a ser considerado como los derechos humanos.

La Carta Magna estableció por primera vez: 1) Proceso por jurados. 2) Derecho a un abogado. 3) El poder del Rey puede ser limitado por una concesión escrita. 4) La base de las libertades constitucionales. 5) Provee los medios para que las quejas fuesen ampliamente escuchadas. 6) Quien gobierna debe acatar la ley. 7) El poder del Estado no es absoluto”. Entre otros reconocimientos están la libertad de elegir la iglesia sin intervención del gobierno, la disminución del abusivo de cobros excesivos en los impuestos en el derecho de todos los ciudadanos de poseer y heredar propiedades, también se estableció el derecho que gozaban las viudas que poseían propiedades de



no volver a casarse. Se logró el establecimiento de los principios de garantías legales e igualdad ante la ley; y el contenido de las disposiciones que prohibían el soborno y la mala conducta de los funcionarios.

Considerada ampliamente como uno de los documentos legales más importantes en el desarrollo de la democracia moderna, la Carta Magna fue un punto de cambio crucial en la lucha para establecer la libertad. Logrando un avance en los derechos humanos que les eran otorgados a las personas, disminuyendo los abusos que durante décadas habían sido sometidos por la no existencia de documentos legales que los amparara como sujetos de derecho y no solo como objetos que eran las formas en que eran utilizados por los gobernantes.

Durante el año 1628 el del Rey Carlos I realizo la solicitud al Parlamento Inglés de realizar la denominada Petición del Derecho, la que surgió como consecuencia de varios años en desacuerdo entre el Rey y el Parlamento sobre las finanzas, los asuntos religiosos y el apoyo del Rey Carlos I a ciertas figuras políticas; fue un documento en el que se declararon libertades civiles para los ciudadanos.

La petición del derecho, iniciada por Sir Edward Coke, se basó en estatutos y documentos oficiales anteriores y hace valer cuatro principios: No se podrá recaudar ningún impuesto sin el consentimiento del Parlamento, no se puede encarcelar a ningún súbdito sin una causa probada (reafirmación del derecho de habeas corpus, del latín, que tengas el cuerpo”, derecho que determinaba un plazo límite para resolver si se arresta a un detenido), a ningún soldado se le puede acuartelar con los ciudadanos, y no puede usarse



la ley marcial en tiempos de paz. Dichos principios fueron influyentes en la creación de los distintos cuerpos normativos de los distintos Estados en los cuales los derechos humanos fueron tomando relevancia a su aplicación.

Durante el verano de 1787 en el Estado de Filadelfia fue escrita la primera Declaración de Independencia de los Estados Unidos de América siendo la ley fundamental del sistema federal estadounidense. Es la constitución escrita más antigua en uso del país y define los organismos principales del gobierno y sus jurisdicciones, y los derechos básicos de los ciudadanos. Dentro de esta declaración se dieron diez enmiendas las cuales entraron en vigor el 15 de diciembre de 1791 denominándose Carta a los Derechos en la cual se limitaba el poder del gobierno federal de los Estados Unidos de América y se otorgaba protección a los ciudadanos, residentes y visitantes que se encontraran dentro del territorio estadounidense.

La Carta de Derechos protege la libertad de expresión, la libertad religiosa acordado por el Congreso no hará ley alguna por la que adopte una religión como oficial del Estado o se prohíba practicarla libremente, o que coarte la libertad de palabra o de imprenta, siendo necesaria una milicia bien ordenada para la seguridad de un Estado libre, no se violará el derecho del pueblo de poseer y portar armas, el derecho de reunirse y la libertad de petición. También prohíbe la búsqueda e incautación irrazonable, el castigo cruel inusual y la autoincriminación obligada.

También se estableció la prohibición al gobierno federal de privar a cualquier persona de la vida, libertad o propiedad sin el debido proceso legal. En casos criminales federales se



requiere de una acusación por un gran jurado, por cualquier delito capital, o crimen reprochable, garantiza un juicio público rápido con un jurado imparcial en el distrito en el cual ocurrió el crimen y prohíbe el doble enjuiciamiento.

Durante lo primero años del siglo veinte, un número elevado de Declaraciones fueron ampliando su campo de en relación con la protección de los derechos humanos. La evolución de los derechos humanos después de la segunda guerra mundial se caracteriza por su incorporación de los derechos humanos en el ámbito internacional, dando surgimiento a distintos instrumentos internacionales entre los que destacan:

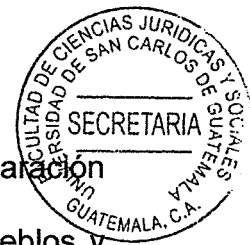
A. Declaración Americana de derechos y deberes del hombre de la organización, OEA, en abril de 1948

B. Declaración Universal de derechos humanos, la cual fue adoptada en el marco de la ONU, el diez de diciembre de 1948

C. Pactos de derechos civiles y políticos, de derechos sociales y culturales y de derechos económicos de la ONU, del año 1966

La Declaración Universal de los Derechos Humanos “es un documento que marca un hito en la historia de los derechos humanos.

Elaborada por representantes de todas las regiones del mundo con diferentes antecedentes jurídicos y culturales, la Declaración fue proclamada por la Asamblea



General de las Naciones Unidas en París, el 10 de diciembre de 1948”.³ La Declaración Universal de los Derechos Humanos marco un ideal común para todos los pueblos y naciones, que estableció por primera vez los derechos humanos fundamentales que deben protegerse en el mundo entero, la que ha sido traducida para su mayor entendimiento y aplicación en más de 500 idiomas.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos es particularmente reconocida por haber inspirado y trazado el camino para la adopción de más de setenta tratados en materia de derechos humanos, que son aplicados de manera permanente hoy en día a nivel mundial.

Por primera vez el mundo tenía un documento acordado globalmente que todos los seres humanos son libres e iguales independientemente del color, razas, religión, creencias, religión entre otras características.

1.3. Antecedentes históricos de los derechos humanos en Guatemala

En Guatemala los primeros derechos humanos fueron formulados en el año 1809 en los apuntamientos de agricultura y comercio del reino de Guatemala. Pero fue el 13 de septiembre de 1937 por el jefe del Estado Mariano Gálvez que autorizó la Declaración de Derechos y Garantías que le pertenecen a todos los ciudadanos y habitantes del Estado

³<https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>. (Consultado 18 de noviembre de 2023).



de Guatemala. Esta Declaración fue escrita en el espíritu de superar los elementos de contienda y desorden a consecuencia de la independencia con el objeto de mantener la paz entre los hombres, protegiéndolos en el tranquilo goce de sus derechos naturales.

El 14 de diciembre de 1839 Mariano Rivera Paz autorizó y publicó la declaración de los derechos del Estado y los habitantes, dentro de las normas de esa declaración se reconoció el carácter del Estado de Guatemala como libre, independiente y soberano para garantizar a sus habitantes el goce de sus derechos y libertades señalando como principales el derecho a la vida, la libertad, la expresión, la igualdad ante la ley, la libertad de locomoción y se expresaba contra la servidumbre; también reconoció a los funcionarios públicos como meros depositarios de la autoridad no dueños de ella y jamás superiores a las leyes establecidas en el ordenamiento jurídico de la época.

Para lograr y mantener un equilibrio social entre la declaración y las leyes del país se destacó la protección preferente al débil contra el más fuerte, por lo que la protección de las personas indígenas en su derecho a la educación, evitar la defraudación de lo que les pertenece en común o en particular y que no fueran abusados en el uso de sus costumbres fue una prioridad con lo que se logró el estableciendo por primera vez en la historia de Guatemala en el ámbito legislativo la protección hacia los derechos de los pueblos indígenas.

En el año 1871 se agregaron la libertad religiosa, el derecho a la propiedad y la inviolabilidad de la vivienda, pero fue durante la revolución de 1944 que se incluyeron en la declaración ciertos derechos sociales como el derecho a la seguridad social, se declaró

el derecho a la libre asociación y sindicalización, el derecho al voto, a la cultura, al medio ambiente, el desarrollo y la paz. Siendo solo la constitución de 1985 la única que reconoció la declaración a nivel constitucional.

1.4. Definición y características de los derechos humanos

Los derechos humanos son garantías jurídicas universales que protegen a los individuos y a los grupos frente a las acciones que menoscaban las libertades fundamentales y la dignidad humana.

Son inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, etnia, color, religión, lengua, o cualquier otra condición. A los Estados les corresponde respetar, promover y proteger efectivamente los derechos humanos.

Las características de los derechos humanos plasmados dentro de la Declaración Universal de derechos humanos son los siguientes:

A. Universales: es una característica fundamental y significa que todas las personas tienen los mismos derechos sin discriminación alguna y que se aplican a todas las personas del mundo. Por tanto, se extienden a todo genero humano en todo tiempo y lugar.

B. Irrenunciables: nadie puede renunciar a sus derechos o negociar los por voluntad propia, es decir es imposible renunciar a los derechos inherentes como ser humano.

C. Inviolabilidad: Ninguna persona o autoridad puede actuar legítimamente en contra de ellos, salvo las justas limitaciones que se puedan imponer, todo en busca del bien común.

D. Imprescriptibles: su vigencia no queda determinada o sujeta al tiempo, no se pierden por el transcurso de este, independientemente si se usan o no.

E. Inalienables: Por pertenecer en forma indivisa a la esencia misma del hombre; no puede ni debe separarse de la persona.

C. Inherentes: Estas atribuciones son innatas a todos los seres humanos sin distinción alguna, pues se asume que nacen con ellos; por lo que no dependen del reconocimiento de parte del Estado para su vigencia.

1.5. Clasificación de los derechos humanos

La clasificación de los derechos humanos surgió por la propuesta del jurista checo Karel Vasak en el año 1979, clasificándolos en 3 generaciones las que fueron formuladas basándose en el desarrollo y reconocimiento a nivel internacional de los derechos humanos. Quedando como, “La primera generación referente a los derechos 23 individuales civiles y políticos, la segunda generación enfocada a los derechos económicos, sociales y culturales, y una tercera generación relacionada a los derechos de solidaridad o de incidencia colectiva”.⁴

⁴Pereira, Alberto y Richter Macelo. **Derecho constitucional**. Pág. 200.



Los derechos enumerados dentro de la primera generación o denominados, derechos civiles y políticos fueron producto de la revolución francesa en el año de 1789, siendo estos los siguientes:

A. Toda persona tiene los derechos y libertades fundamentales sin distinción de raza, sexo, color, idioma, posición social o económica.

B. Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad ya la seguridad jurídica

C. Nadie estará sometido a esclavitud o servidumbre.

D. Nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes, ni se le podrá ocasionar daño físico, psíquico o moral.

E. Nadie puede ser molestado arbitrariamente en su vida privada, familiar, domicilio o correspondencia, ni sufrir ataques a su honra o reputación.

F. Toda persona tiene derecho a circular libremente y a elegir su residencia

G. Toda persona tiene derecho a una nacionalidad.

H. En caso de persecución política, toda persona tiene derecho a buscar asilo y a disfrutar de el, en cualquier país. Esto garantiza que no importa en que territorio del mundo se encuentre la persona, sus derechos siguen siendo protegidos.



I. Los hombres y las mujeres tienen derecho a casarse y a decidir el número de hijos que desean.

J. Todo individuo tiene derecho a la libertad de pensamiento y de religión.

K. Todo individuo tiene derecho a la libertad de opinión y expresión de ideas.

L. Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacífica.

Derechos humanos de segunda generación: surgen como resultado de la Revolución Industrial, en México, la Constitución de 1917 incluyó los derechos sociales por primera vez en el mundo; estos derechos se refieren a como las personas viven y trabajan juntas, así como sus necesidades básicas.

Se centran en los ideales de igualdad y la garantía de acceso a los bienes de uso social y económico, a lo servicios y oportunidades. Convirtiéndose cada vez en tema de transcendencia y reconocimiento internacional por los efectos de la industrialización y el aumento de la clase obrera. Estos derechos implican al Estado como el medio para satisfacer las necesidades materiales de los ciudadanos.

Los derechos de segunda generación son los económicos, sociales y culturales y se encuentran regulados dentro del Pacto Internacional de Derechos Económico, Sociales y Culturales dicho Pacto obliga a los Estados ratificantes o adherentes a presentar informes periódicos acerca de las medidas tomadas para la progresiva efectividad de los



derechos reconocidos y que son examinados por el Consejo económico y social o por la Comisión de derechos humanos de la ONU.

De acuerdo con la clasificación de los derechos que forman parte de esta generación están incluidos el derecho a trabajar, a una remuneración digna, a la seguridad social, a la salud, a la educación, a un nivel de vida digno y el derecho a una vivienda digna.

Los derechos de segunda generación han pasado por un periodo difícil, por razones políticas e ideológicas, hasta ser aceptados en igualdad de condiciones que los derechos civiles y políticos, Aunque parece evidente que para el ciudadano medio cosas como el nivel mínimo de vida, la vivienda y las condiciones razonables de empleo son esenciales para la dignidad humana, los políticos no siempre han estado tan dispuestos a reconocer esto debido a que el interés de ellos es eminentemente político dejando por un lado la razón principal de esta clasificación de derechos que es velar por el respeto de los derechos sociales y económicos de todos los habitantes del mundo.

Los derechos de segunda generación o derechos económicos, sociales y culturales los constituyen:

A. Toda persona tiene derecho a la seguridad social y a obtener la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales.

B. Toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones equitativas y satisfactorias en la busca de igualdad de condiciones entre el capital y el trabajo humano.

C. Toda persona tiene derecho a formar sindicatos para la defensa de sus intereses.

D. Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure a ella ya su familia, la salud, alimentación, vestido, vivienda, asistencia médica y los servicios sociales necesarios.

E. Toda persona tiene derecho a la salud física y mental.

F. Durante la maternidad y la infancia toda persona tiene derecho a cuidados y asistencia especiales.

G. Toda persona tiene derecho a la educación en sus diversas modalidades.

H. La educación primaria y secundaria es obligatoria y gratuita.

Derechos humanos de tercera generación: surgen a partir de la mitad del siglo XX y comienzos del siglo XXI, debido a la necesidad que existe de colaboración entre las naciones. La base sobre la que se centra la tercera generación es la solidaridad y la idea de que estos derechos abarcan otros colectivos de la sociedad y de los pueblos, tales como el derecho al desarrollo sostenible, a la paz o a un medio ambiente sano.

En gran parte del mundo, las condiciones de extrema pobreza, la guerra, los desastres ecológicos y naturales han hecho que solo se hayan producido avances muy limitados en el respeto de los derechos humanos. Por esa razón, muchas personas han

considerado que el reconocimiento de una nueva categoría es necesario debido a que estos derechos velan porque se den las condiciones adecuadas para que las sociedades, en especial en el mundo en desarrollo, puedan proporcionar los ya reconocidos de primera y segunda generación. Los derechos de tercera generación son conocidos también como los derechos de solidaridad o de los Pueblos y contemplan cuestiones de carácter supranacional como el derecho un medio ambiente sano.

Y aunque el contenido de estos derechos aun no está totalmente determinado, los derechos de los pueblos se encuentran en proceso de definición y están consagrados en diversas disposiciones de algunas convenciones internacionales, entre los que se incluyen derechos como:

1. A la autodeterminación.
2. A la independencia económica y política.
3. A la identidad nacional y cultural.
4. A la paz.
5. A la coexistencia pacífica.

CAPÍTULO II

2. El derecho del trabajo

El derecho del trabajo es la rama del derecho que regula y estudia las relaciones jurídicas entre trabajadores y patronos. Se considera que es, comparándolo con las demás ramas del derecho, un derecho relativamente nuevo, pues, si bien es cierto, el trabajo siempre ha existido en la civilización humana, su regulación científica únicamente llega después de haberse luchado por las mejoras de las condiciones laborales.

De esa cuenta, la doctrina reconoce tres etapas principales de desarrollo del mismo, que son: la etapa de la represión, la tolerancia y la legalización. Siendo esta última la que introduce el derecho del trabajo en el ordenamiento jurídico.

2.1. El trabajo como actividad humana

El trabajo es la actividad primigenia del ser humano, es decir, en todas las etapas de la civilización humana siempre existió el trabajo. Juan Arturo de Diego define el trabajo como: “La actividad creadora y productiva del hombre desarrollada a través de su esfuerzo físico e intelectual y tiene por fin transformar la realidad”.⁵ En efecto, el trabajo es toda actividad que desempeñe el hombre, pudiendo utilizar sus manos o bien sus ideas, con el objeto de cambiar el mundo en el que vive. En un principio el trabajo era

⁵De Diego, Juan. **Manual de derecho del trabajo y de la seguridad social**. Pág. 27.

manual y rudimentario; es a medida que las civilizaciones se desarrollan que también lo hace el trabajo, dando lugar al trabajo intelectual.

2.2. El trabajo autónomo y en relación de dependencia

El trabajo se puede desempeñar de varias formas, de esa cuenta, existe el trabajo autónomo, en el que una persona trabaja por cuenta propia, es decir, sin encontrarse bajo la dependencia de otra persona. Así, los profesionales universitarios, quienes en su mayoría desarrollan una profesión liberal. Por otro lado, existe el trabajo en relación de dependencia, en el que la persona se encuentra sujeta a las condiciones de otro individuo. De esa cuenta, “se denomina trabajo en relación de dependencia al realizado por el trabajador por cuenta ajena, y consiste en haber puesto a disposición del empleador su fuerza de trabajo, en la que presta servicios, realiza actos o ejecuta obras, a cambio de una remuneración.”⁶ Este tipo de trabajo, se caracteriza por ser *intuitio personae*, es decir, personalísimo, solo aquel que haya sido contratado puede realizar el trabajo.

2.2.1. La dependencia

El trabajo en relación de dependencia subjetivamente posee dos elementos: el empleador y el trabajador. El empleador posee la facultad de autoridad, otorgada debido a las

⁶Ibíd. Pág. 30.



ventajas económicas y técnicas de la empresa; mediante esta se configura la dependencia o subordinación que se divide en cuatro enfoques distintos:

- a. Dependencia económica: El trabajador no posee capital; se sujeta económicamente a la empresa. El empresario posee los medios para producir, el trabajador utiliza esos medios en beneficio del empleador, por esa razón, el trabajo en relación de dependencia es a cuenta y riesgo ajeno; estelo asume el empleador.
- b. Dependencia técnica: El empleador tiene la obligación de instruir al trabajador la forma en que se desempeñaran sus actividades para lograr la mayor eficacia posible.
- c. Dependencia jerárquica: El trabajador debe cumplir todas las ordenes que emita el empleador, siempre que se encuentren determinadas dentro de las funciones asignadas de acuerdo a su contrato de trabajo y el reglamento interior de trabajo.
- d. Dependencia jurídica: Debido a la superioridad económica que posee el empleador, el trabajador se encuentra jurídicamente sometido al empleador

2.3. Antecedentes del derecho del trabajo

El trabajo es la actividad humana por excelencia, desde que el humano aparece en la tierra el trabajo asegura su sobrevivencia. Sin embargo, a medida que la civilización humana se desarrolla, así también lo hace su estructura interna, produciéndose una organización básica en la que se le asignan tareas específicas a ciertas personas; nace

así la división del trabajo, en la que una persona solo se dedica a una actividad. El producto del trabajo de los integrantes de la sociedad no le pertenece a una persona en específico, sino al grupo, es decir, no existe aún la idea de una figura que es dueña de lo producido, por ello, no podemos considerar al trabajo primigenio como antecedente del derecho del trabajo; carece de la característica de la dependencia.

2.3.1. El trabajo en la antigüedad

El trabajo en la antigüedad se fundó principalmente en el trabajo esclavo; el esclavo era considerado un objeto, el ser humano, no podía dedicarse a trabajar pues esto era indigno. En un principio, el trato al esclavo era inhumano, sin embargo, en la mayoría de civilizaciones, llegado determinado momento, se le impone a los amos ciertas restricciones relacionadas con el trato a sus esclavos, es decir, se le reconocen a los esclavos una especie de derechos. Así por ejemplo, el derecho romano reconoció que el esclavo pudiera convertirse en un hombre libre.

2.3.2. La edad media y el feudalismo

En la edad media, prevaleció el sistema económico político del feudalismo, en el, una persona, denominada señor feudal, regía sobre las personas que habitaban la porción de territorio que este dominaba, estas personas eran denominadas siervos de la gleba. Estos no eran libres, debían trabajar únicamente en la tierra del señor feudal, además, debían pagar un tributo elevado al señor feudal, quien a cambio ofrecía protección militar. “Resulta complicado establecer diferencias sustanciales entre las condiciones bajo las

que los siervos prestaban sus servicios y las que caracterizaban al trabajo esclavo. La distinción entre los siervos de la gleba y los esclavos es casi nula.

2.3.3. El corporativismo

A medida que el feudalismo empieza a decaer, el comercio gana auge y se expande rápidamente, lo que llevó a la creación de las primeras grandes ciudades, la población rural europea empieza a emigrar a estas ciudades, a quienes se les empezó a aglutinar en los llamados talleres de artesanos, los que estaban liderados por los maestros, quienes dirigían el proceso productivo.

En segundo lugar, se encontraban los oficiales, quienes desarrollaban las actividades de producción.

En último lugar, se encontraban los aprendices, que eran los jóvenes que se instruían para ejercer una profesión, teniendo como instructores a los oficiales. Estos talleres eran de naturaleza monopolista; los maestros no permitían la creación de nuevos talleres, únicamente existía un taller de determinada actividad en la ciudad, así, existía un taller de zapateros, panaderos, herreros, etcétera. A los oficiales habilidosos les era vedado el crear su propio taller. Esto provocó que los mismos se agruparan con el objetivo de mejorar las condiciones de trabajo y ejercer presión ante los maestros, creando así el primer antecedente del sindicato.

⁷Pró, Guillermo. **Surgimiento, evolución y consolidación del derecho del trabajo**. Pág. 15.



2.3.4. La Revolución Industrial

La aparición del mercader y la creciente influencia que empezaban a tener las corporaciones mercantiles devinieron en el ocaso del corporativismo, el que termina de desaparecer al emerger la revolución industrial, siendo esta el punto de partida para la creación de lo que es el actual derecho del trabajo. En esta etapa James Watt inventa la máquina de vapor y la iluminación a gas de carbón permitió trabajar en la noche. Estos sucesos trajeron consigo el trato inhumano al trabajador quien por una paga excesivamente baja trabajaba más de 12 horas diarias en condiciones infrahumanas.

2.3.5. La etapa de la prohibición

Como anteriormente se indicó las primeras etapas de la Revolución Industrial constituyeron una etapa caracterizada por el sufrimiento de vejámenes por los trabajadores. Esto era permitido porque en esa época dominaba el postulado de la regulación del mercado por las leyes naturales. El patrono, poseedor del capital, se le daba un poder absoluto de las condiciones de contratación, el trabajador solamente se limitaba a aceptar las mismas.

Es en este contexto que comienzan los movimientos obreros colectivos, como las huelgas y la organización en grupos de presión. Estos movimientos fueron reprimidos por el Estado, puesto que en razón del postulado de la no intervención de las leyes del mercado se consideraba que cualquier movimiento obrero trataba de modificar estas, por ello, se consideraba delito la sindicalización y la huelga.

2.3.6. Etapa de la tolerancia

Luego de tanta lucha de los trabajadores, finalmente, los gobiernos dejan la excesiva represión y empiezan a tener un poco de tolerancia con los movimientos laborales. De esa cuenta, se empieza a eliminar de los códigos penales los delitos de huelga y sindicalización.

Principalmente, la etapa de la tolerancia nace a raíz de la observación que se hace de los trabajadores, quienes al no sentirse oprimidos llegaban, inclusive a producir más.

A pesar de que ya no se castigan a los trabajadores, aún no se les reconocen sus derechos, pero, se reconocían acuerdos a los que llegaba el patrono con sus trabajadores, en los que generalmente mejoraban las condiciones laborales.

2.3.7. La etapa del reconocimiento o de oro

La etapa de la tolerancia preparó el camino para que se legislara a favor de los trabajadores derechos mínimos; así, se empiezan a regular una jornada de trabajo de ocho horas, el salario mínimo, las normas de higiene y seguridad en el trabajo, entre otras. Inclusive se reconoce legalmente a la huelga y la sindicalización

Esta etapa culmina con la constitucionalización del derecho del trabajo, siendo las primeras constituciones que reconocen los derechos de los trabajadores la de Queretaro en México de 1917 y la de la república de Weimar de 1919. Inclusive se crea un

organismo internacional que busca proteger al trabajador, esta es la Organización Internacional del Trabajo, que nace a través del Tratado de Versalles en 1919.

Posteriormente los países europeos siguieron este ejemplo, siguiéndoles los países latinoamericanos. De esta forma los derechos de los trabajadores pasan de ser normas legislativas a normas constitucionales; reafirmando la alta consideración que la sociedad les tiene.

2.3.8. Antecedentes del derecho de trabajo en Guatemala

Los antecedentes del trabajo en la época precolombina no son del todo claros, si bien hay jeroglíficos, estos no detallan información que nos pueda servir para determinar la situación laboral en esa época.

Por otro lado, en la época colonial, se sabe que los conquistadores utilizaron a los nativos como esclavos. De esa cuenta existieron las figuras abusivas como la encomienda y el repartimiento.

Para evitar dichos abusos se legislaron las leyes de indias, cuyo propósito era limitar el abuso al que se encontraban sometidos los nativos. Incluso, en estas leyes se dispuso de una jornada de ocho horas de trabajo. Esta legislación positiva casi no era aplicable; los abusos continuaron. El trabajo forzado, continuaría, aún después de declarada la independencia; por ejemplo, en la Asamblea Legislativa del 17 de abril de 1830 se legislaba el trabajo obligatorio de caminos. Sería hasta la revolución liberal de 1871 que

se legislaría específicamente cuestiones relativas al trabajo en el Código Civil. Dicho código estaría inspirado por los ideales liberales de la época, por lo que el patrono poseedor del capital podía imponer sus condiciones de contratación a placer.

El Código Civil de 1877 también tiene este carácter liberal, por lo tanto, en el mismo se regula el contrato de trabajo como un contrato más, dándole una condición netamente civil. Esta condición civilista se replicó en la Ley de Trabajo de 1926 indicando que el contrato de trabajo se regía por disposiciones del derecho común. Es hasta el año 1947, con la Revolución de Octubre, que se emite el Código de Trabajo, siendo este el Decreto 330 del Congreso de la República. Este Código continúa vigente, sin embargo, ha recibido modificaciones estructurales como la hecha en el año 1961 a través del Decreto número 1441. Y una reforma escueta en el año de 1992.

2.4. El concepto de derecho del trabajo

A medida que los congresos o parlamentos de los países empezaban a legislar a favor de los trabajadores se empezaban a perfilar instituciones nunca antes vistas en los ordenamientos jurídicos, como lo son los trabajadores, el patrono, los sindicatos, la huelga, el pacto colectivo de condiciones de trabajo; por sus características estas no eran comparables con ninguna institución existente.

Por esa razón, se consideró que el derecho del trabajo debía ser una ciencia autónoma regulada por sus propios principios y normas jurídicas separándose definitivamente de su antecedente regulatorio que descansaba en el derecho civil. Los ilustres maestros del

derecho del trabajo otorgan distintas definiciones que enfatizan la especialidad de esta rama del derecho, algunos enfatizan el sentido social del derecho del trabajo, que consideran es el fin principal de esta rama del derecho.

Juan de Diego lo define como: “El derecho del trabajo es la rama del derecho privado que se ocupa de las relaciones individuales y colectivas entre los trabajadores dependientes y los empleadores, con el fin de reglar sus derechos y deberes.”⁸ Para Trueba Urbina este es: “el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana”⁹

Mario de la Cueva por su parte indica: “El nuevo derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital”.¹⁰

Pérez Botija lo define como: “El conjunto de principios y de normas que regulan las relaciones de empresarios y trabajadores y de ambos con el Estado, a los efectos de la protección y tutela del trabajo”.¹¹

Tomando en cuenta las definiciones anteriores, considero que una definición suficiente de derecho del trabajo es la siguiente: Es el conjunto de principios, doctrinas y normas jurídicas que estudian y regulan las relaciones jurídicas entre patronos y trabajadores,

⁸De Diego. **Op. Cit.** Pág. 63.

⁹Urbina, Alberto. **Nuevo derecho del trabajo.** Pág. 135.

¹⁰De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo.** Pág. 85.

¹¹Botija, Eugenio. **Curso de derecho del trabajo.** Pág. 20.

otorgándoles derechos y obligaciones a los mismos, considerando siempre el interés social sobre el capital.

2.5. Fuentes del derecho del trabajo

Fuente del derecho: “Es una expresión metafórica que relaciona el sentido figurado de la palabra fuente, con el estricto sentido de la palabra derecho, para aludir a la causa del derecho o al origen y principio de donde proviene.”¹² Doctrinariamente se clasifican en fuentes reales y formales. Las fuentes reales son todos aquellos fenómenos socio-políticos que impulsan al Estado a legislar sobre determinado asunto. Por ejemplo, los movimientos obreros obligaron a los Estados a reconocer el derecho a la huelga.

Por otro lado, las fuentes formales son aquellas que se encuentran plasmadas de tal forma que tienen efectos jurídicos directos, por esa razón, la fuente formal por excelencia es el derecho positivo, es decir, todas las normas jurídicas escritas de un ordenamiento jurídico.

Por esa razón, las fuentes formales del derecho del trabajo son: -La Constitución Política de la República de Guatemala; los Convenios Internacionales en materia laboral; el Código de Trabajo; el pacto colectivo de condiciones de trabajo; la sentencia colectiva; - el contrato de trabajo; las normas reglamentarias; la doctrina legal emitida por la Corte de Constitucionalidad.

¹²<http://diccionariojuridico.mx/definicion/fuentes-del-derecho/> (Consultado 12 de julio de 2021)

2.6. Los principios del derecho del trabajo

Américo Plá Rodríguez, define a los principios del derecho del trabajo de la siguiente manera: “Son las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones, por lo que puedan servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos.”¹³

Los principios del derecho del trabajo sirven de guía fundamental para la ciencia del derecho del trabajo; manifestándose por medio de su triple función: orientadora, integradora e interpretadora. En su carácter orientador los principios sirven como pauta para los legisladores al momento de cumplir con su mandato constitucional de crear leyes.

La función integradora sirve para aquellos casos en que no existe solución para un caso determinado, pues, recordemos, las normas jurídicas no pueden contemplar todas las posibilidades que se puedan producir en el ordenamiento jurídico, sirviendo los principios como el medio para resolver los casos no previstos.

Por último, la función interpretadora le permite a los estudiosos del derecho determinar cuál es el sentido de determinada norma jurídica dentro del ordenamiento jurídico. Como toda ciencia jurídica, el derecho del trabajo posee sus propios principios, en el

¹³ Plá Rodríguez, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. Pág. 9.

ordenamiento jurídico guatemalteco se considera que los mismos se encuentran determinados en los considerados del Código de Trabajo, sin embargo, esto es una falacia, puesto que los principios no tienen forma positiva; estos provienen del derecho natural, que, recordemos, es derecho no escrito, no es necesario positivarlos.

2.6.1. El principio protectorio

Este principio tiene la función de proteger al trabajador frente al patrono, debido a la diferencia económica que pone en un estado de desventaja al primero. Su objetivo no es que se considere al trabajador superior al patrono, sino que lo eleva hasta llegar a un estado de igualdad a él. Se expresa en tres máximas: *in dubio pro operatio*, la regla de la norma más favorable y la regla de la condición más beneficiosa.

La regla *in dubio pro operatio* significa que en caso de duda al interpretar una norma jurídica se aplicará el sentido que más beneficie al trabajador. En segundo lugar, la regla de la norma más favorable implica que cuando dos o más normas tratan un asunto de forma distinta se aplicará la norma que beneficie más al trabajador. Por último, la norma de la condición más beneficiosa se refiere a que no se pueden modificar a peor las condiciones de trabajo existentes.

2.6.2. Principio de irrenunciabilidad

Los derechos que se le han otorgado a los trabajadores ya sea mediante la constitución, la ley, el pacto colectivo, etcétera, no pueden ser renunciados por los trabajadores, es

decir, que aunque su voluntad sea disminuirse estos o bien no considerarse titular de los mismos, el derecho del trabajo lo impide.

2.6.3. Principio del minimum irrenunciable

El principio del minimum irrenunciable, implica que todas aquellas normas que no se hayan aplicado en un contrato o relación de trabajo, se aplicarán obligatoriamente, pues estas se consideran como mínimas por la ley, es decir, que estas son las condiciones mínimas en las que se puede prestar el servicio. Entre ellas se encuentra el salario mínimo, la jornada de trabajo, los descansos semanales, las vacaciones, etcétera.

2.6.4. Principio de continuidad

Se refiere a que ante la duda de si un trabajo debe prestarse en forma continua o no, se debe considerar como continuo. Es decir, el trabajo, generalmente es una actividad de tracto continuo; muchos empleadores pretenden engañar al ordenamiento jurídico al contratar por medio de un contrato de plazo fijo violando el principio de continuidad.

2.6.5. Principio de la primacía de la realidad

Este principio actúa cuando se pretende esconder la realidad por medio de la formalidad, es decir, se pretende poner como cierto lo que indican los documentos, cuando la realidad es distinta. De esa cuenta, el juez siempre debe priorizar los hechos concretos cuando aplica el derecho del trabajo.

2.6.6. Principio de imperatividad

El derecho del trabajo es un conjunto de normas de cumplimiento obligatorio, las partes no pueden apartarse de su cumplimiento alegando el principio de la autonomía de la voluntad, como si se puede hacer en los negocios del derecho civil.

2.7. Contenido del derecho del trabajo

El derecho del trabajo se divide en varias sub ramas que pretenden regular las relaciones jurídicas que devienen de la prestación del trabajo, así pues, se considera que este se divide en cinco sub categorías: - El derecho individual del trabajo; - El derecho colectivo del trabajo; - El derecho procesal del trabajo; - El derecho administrativo del trabajo; y - La previsión social.

2.7.1. El derecho individual del trabajo

Este se encarga de regular y estudiar las relaciones jurídicas que nacen de la prestación del trabajo entre un patrono y un trabajador. Este toma como base el contrato de trabajo y la relación de trabajo para aplicar su normativa.

2.7.2. El derecho colectivo del trabajo

El derecho colectivo del trabajo regula y estudia las relaciones jurídicas entre el patrono y los entes colectivos del trabajo, es decir, se encarga de estudiar las formas de



asociación que poseen los trabajadores y los medios de presión que las asociaciones de trabajadores pueden utilizar para alcanzar sus fines.

2.7.3. El derecho administrativo del trabajo

Se refiere a las normas y principios que regulan la intervención estatal al aplicar el derecho del trabajo. De esa cuenta, su aplicación se puede dividir en dos, regulando al Estado como administrador y como policía del trabajo. Por ejemplo, la regulación relativa a la intervención de la Inspección General del Trabajo.

2.7.4. El derecho procesal del trabajo

De esa cuenta el derecho procesal del trabajo es aquella rama del derecho del trabajo que estudia y regula la solución de conflictos que se suscitan en razón de la prestación del trabajo. Es decir, es la parte adjetiva del derecho del trabajo.

2.7.5. La previsión social

Se conoce a la previsión social como el conjunto de prestaciones estatales que buscan “compensar la pérdida de rentas de trabajo”¹⁴. El trabajo es el medio de subsistencia de la población, en ese sentido, a todos aquellos trabajadores que coticen al régimen de previsión social serán beneficiados por las prebendas que el régimen otorga.

¹⁴ Girón, Jesús y otros. **Derecho de la seguridad social**. Pág. 3.



CAPÍTULO III

3. Proceso de oposición para el nombramiento del personal del Ministerio de Educación en Guatemala

El proceso de oposición para el nombramiento y selección del personal docente del sector oficial es aquel que se lleva a cabo con la participación de las comunidades educativas que procuran transparencia en el reclutamiento, selección y nombramiento de los docentes para puestos del sector oficial. La ejecución de dicho proceso corresponde a los Jurados de Oposición, los cuales son órganos colegiados que se conforman a nivel nacional, departamental y municipal, mismos que se encuentran integrados por representantes del Ministerio de educación, las organizaciones magisteriales con más representación de acuerdo a los niveles de representación indicados.

3.1. Antecedentes

La Constitución Política de la República de Guatemala y la Ley de Educación Nacional, establecen que el sistema educativo nacional debe ser regionalizado, participativo, descentralizado y desconcentrado.

El Decreto 1485 del Congreso de la República, Estatuto Provisional de los Trabajadores del Estado, Capítulo de la Dignificación y Catalogación del Magisterio Nacional, establece que para el otorgamiento de plazas del personal docente del Ministerio de Educación deben aplicarse los procedimientos y normas establecidas en el mismo. Previó llevarse

a cabo el actual procedimiento, el Ministerio de Educación otorgaba plazas a . maestros del nivel primario preprimario y medio de forma diferente a la que establece el Decreto 12-91 Ley de Educación Nacional del Congreso de la República de Guatemala, en el capítulo de la oposición, ya que los primeros maestros que laboraron en el Ministerio de Educación, según testimonio de gente de la tercera edad que oscila entre 70, 80 y 90 años, las plazas de maestros eran otorgadas a personas que tenían voluntad de laborar en el campo docente que sabían muy bien leer, escribir y tenían conocimientos básicos, estos maestros eran buscados, seleccionados como maestros empíricos.

Posteriormente, fueron egresando las primeras promociones de maestros graduados y hasta la fecha egresan grandes números de maestros de diferentes centros educativos oficiales y privados. Asimismo, con un alto grado de dificultad para ingresar a laborar en el Ministerio de Educación como docentes presupuestados. De forma gradual en el transcurrir del tiempo y con los constantes cambios de gobierno, la forma de contratación de los docentes ha cambiado, llegándose a otorgar plazas en cumplimiento de favores políticos o por relaciones de compadrazgo, manipulando constantemente, la forma de contratación.

En la actualidad y tomando como base los Acuerdos de Paz, los cuales consideraron dentro de sus pilares de fortalecimiento aquellos mecanismos y condiciones que garantizaran la participación efectiva de la población y que la ampliación de tal participación contrarrestaría la corrupción, los privilegios y el abuso de poder, proporcionando así la transparencia de la ejecución de las políticas públicas y la eficiencia en la prestación de servicios, principalmente en las acciones del Sistema Educativo



Nacional, el 6 de junio de 1996, se instituye legalmente el Sistema Nacional de Oposición y la integración de Jurados de Oposición a nivel Municipal, Departamental, y Nacional.

Como consecuencia de ello, se emite el Acuerdo Gubernativo 193-96 de fecha 6 de junio de 1996, durante el gobierno del Presidente Álvaro Arzú y la gestión como Ministra de Educación Arabella Castro Quiñones.

Dicho Acuerdo regula a partir de esa fecha el proceso de oposición para el nombramiento de personal docente en el sector oficial de los niveles de educación preprimaria y primaria, convirtiéndose en el único proceso de su naturaleza en Latinoamérica.

Sin embargo, el sistema oposición previo a su implementación, conllevó 6 años de diálogo y negociación, entre el sector magisterial y las autoridades del Ministerio de Educación.

Sucesivamente, el Jurado Nacional de Oposición enfrenta una tarea difícil, pues a raíz de las prácticas inadecuadas por medio de las cuales se concedían los puestos docentes con anterioridad, existió la necesidad de realizar un arduo trabajo para implementar el sistema y la cultura y forma de seleccionar a los maestros para la obtención de plazas, así como lograr que el magisterio nacional, e incluso, que los integrantes de los Jurados Departamentales y Municipales de oposición, se convencieran sobre la transparencia y legalidad que caracterizan el desarrollo de dicho sistema.

No obstante, a raíz del desarrollo de las primeras convocatorias se logró el reconocimiento de la comunidad educativa en cuanto a los beneficios y ventajas del proceso.



3.2. Definición

Proceso Según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, proceso se define como: "Conjunto de las fases sucesivas de un fenómeno natural o de una operación artificial".¹⁵

Entre las definiciones más importantes del proceso de oposición se menciona que es el procedimiento técnico establecido con fundamento legal que permite la selección y nombramiento de personal docente de los niveles de preprimaria, primaria y medio, previo a la calificación de expedientes con la intervención de los jurados de oposición.

El proceso de oposición es el conjunto de actividades de reclutamiento, selección y nombramiento de personal docente, que realiza el Ministerio de Educación cuando existe una vacante o varias vacantes en los centros educativos públicos del país en los niveles de educación preprimaria, primaria y media.

Con base a las definiciones antes mencionadas, se define al proceso de oposición como aquel proceso de participación de las comunidades educativas que procuran la transparencia en el reclutamiento, selección y nombramiento de los docentes para puestos del nivel preprimario, primario y medio en establecimientos educativos oficiales del país.

¹⁵ Real Academia Española, **Diccionario de la Lengua Española**. Pág. 143.

3.3. Características

El proceso de oposición se caracteriza por ser ergo omnes, es decir que todo docente interesado en la obtención de una plaza en el sector oficial, puede participar en el mismo, una vez cumpla con los requisitos que establezca el Acuerdo Ministerial correspondiente.

Otra característica es que las comunidades interesadas en la educación de sus hijos, puede si así lo desea, participar en la observación de la calificación de los expedientes y presentar cualquier denuncia al momento de verificar anomalías en el procedimiento de este sistema de oposición.

3.4. Principios

El Acuerdo Ministerial 2575-2013 de fecha 22 de noviembre de 2013, en el Artículo 2 establece los siguientes principios:

3.4.1. Objetividad

En el proceso de oposición de personal docente, para la calificación de expedientes de los concursantes los jurados de oposición deben observar criterios, requisitos y condiciones concretas, por lo tanto no deben tomarse decisiones con base en juicios discrecionales. Es importante que los criterios sean objetivos en su totalidad y no raye en la subjetividad o en la preferencia de ciertos perfiles para la asignación de los puestos vacantes.



3.4.2. Transparencia

Todas las actuaciones que realicen los integrantes de los jurado de oposición y personal de las dependencias del Ministerio de Educación que intervienen en el proceso de oposición, deben ser desarrolladas de manera transparente, velando por el estricto cumplimiento de la normativa legal aplicable y demás leyes generales. Todo funcionario o empleado el Ministerio de Educación, se encuentra obligado a denunciar ante las instancias correspondientes, cualquier anomalía que observe en el desarrollo del proceso de oposición.

3.4.3. Probidad

Los integrantes de los Jurados de Oposición, deberán demostrar una conducta integra y evidenciar siempre rectitud en el desempeño de las funciones que les corresponden dentro del proceso de oposición. Queda prohibido a los integrantes de los Jurados de Oposición y cualquier empleado o funcionario que intervenga en el proceso de oposición, solicitar o recibir dádivas, regalos o recompensas de los concursantes o de cualquier intermediario, con el objeto de favorecer o perjudicar a cualquier participante en el proceso de oposición.

3.4.4. Publicidad

Los actos que se realicen en cada concurso de oposición son públicos, la nómina oficial de puestos sujetos a oposición debe ser publicada en las sedes de las Direcciones



Departamentales de Educación, Jurados Auxiliares Departamentales de Oposición, Jurados Municipales de Oposición, Municipalidades, Supervisiones Educativas y cualquier otro lugar público del departamento o municipio. Asimismo, los Jurados Municipales de Oposición deben publicar el listado de docentes participantes y ganadores en cada concurso de oposición.

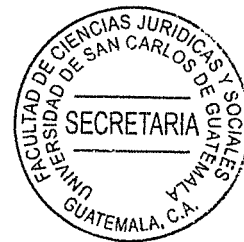
3.5. Dependencias que intervienen en el proceso de oposición

Son aquellos que de una u otra forma tienen injerencia dentro del proceso de oposición ya sea de forma directa o indirecta. Por lo que se desarrollaran cada uno de ellas a continuación.

3.5.1. Despacho ministerial

Es la dependencia del Ministerio de Educación encargada de desarrollar funciones sustantivas, de gestión administrativa, apoyo técnico y control interno y que se encuentra integrada por el Ministro de Educación y los Viceministros de Educación respectivos.

Entre sus funciones se indica que son las personas encargadas de representar al Ministerio de Educación, así como aprobar o improbar los proyectos y contrataciones que se lleven a cabo dentro de la institución, en relación al proceso de oposición los Ministros y Viceministros tienen la potestad de crear o reformar Acuerdos Ministeriales en relación a cada convocatoria para contratación de docentes que surja dentro del Ministerio de Educación.



3.5.2. Jurados de oposición

Jurado se define según el diccionario de la Lengua Española indica que es un: "Tribunal no profesional ni permanente."¹⁶

Son órganos colegiados que no pueden conformarse en directiva, por lo que no existe subordinación entre sus integrantes, los cuales solamente pueden conformar uno de los Jurados existentes durante el período para el que fueron electos.

Con base a lo establecido en el Acuerdo Gubernativo 188-2013 de fecha 18 de abril de 2013, en el Artículo 3 establece: que los Jurados de Oposición son órganos colegiados encargados de ejecutar el proceso de Oposición. Clasificándolos de la siguiente forma:

- Jurado Nacional de Oposición.
- Jurados Auxiliares Departamentales de Oposición.
- Jurados Municipales de Oposición.

3.5.3. Direcciones Departamentales de Educación

Según el Acuerdo Gubernativo 165-96 de fecha 21 de mayo de 1996, del Presidente de la República en el Artículo 1 establece: "Es el órgano encargado de planificar, dirigir, coordinar y ejecutar acciones educativas de cada departamento de la República". Cada

¹⁶ Real Academia Española. **Diccionario de la Lengua Española**. Pág. 345.

Dirección Departamental de Educación estará a cargo de un Director, dependiente directamente del Despacho Ministerial el que, para efectos de integración, coordinación y supervisión de las actividades de la Direcciones Departamentales, se apoyará en las respectivas Direcciones Técnicas Regionales y en las Direcciones Generales del ramo que corresponda.

Funciones:

- a) Coordinar la ejecución de la política y estrategias educativas nacionales en el ámbito departamental correspondiente adaptándolas a las características y necesidades de su jurisdicción.
- b) Planificar las acciones educativas en el ámbito de su jurisdicción, en función de la identificación de las necesidades locales.
- c) Programar los recursos funcionarios, materiales y humanos necesarios para el cumplimiento de los planes y programas educativos departamentales.
- d) Evaluar la calidad de educación y rendimiento escolar en el departamento correspondiente y apoyar las acciones en esta materia dirigidas por el nivel central del Ministerio.
- e) Programar y ejecutar acciones de capacitación del personal docente y de otro bajo su jurisdicción. Así mismo, la capacitación es la base para la creación de perfiles idóneos para los puestos vacantes.

f) Apoyar el proceso de reclutamiento, selección y propuesta de nombramiento de personal, de conformidad con el marco legal vigente las normas y lineamientos dictados por el nivel central del Ministerio. Entre otras.

3.5.4. Dirección de Recursos Humanos

Es la dependencia del Ministerio de Educación responsable de formular e implementar políticas y estrategias para desarrollar y administrar el recurso humano que labora en la institución.

Funciones:

- a) Proponer e implementar políticas, normativas, estrategias, procesos y procedimientos en materia de recursos humanos.
- b) Coordinar, evaluar y proponer los procesos y procedimientos de dotación y clasificación de puestos, así como la asignación de compensaciones, reclutamiento, selección, nombramiento y contratación del personal docente y administrativo.
- c) Coordinar la administración del sistema de nóminas y el sistema de información de recursos humanos.
- d) Conocer y tramitar el procedimiento de sanciones y despido del personal docente y administrativo, de conformidad con lo establecido en la Ley de Servicio Civil y su reglamento.



e) Coordinar la relación interinstitucional de las dependencias del Ministerio, en todo lo referente a la capacitación del personal administrativo.

f) Diseñar e implementar los mecanismos de evaluación del desempeño del personal administrativo.

3.6. Requisitos para participar en el proceso de oposición

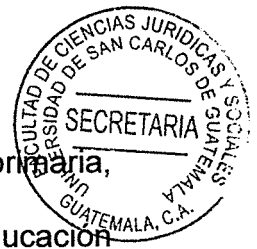
Los requisitos son aquellos que el docente debe cumplir para optar a un puesto docente dentro del sector oficial, con el fin que la persona más apta para impartir educación en Guatemala sea elegida, y logrando una mejora en la calidad educativa.

Los documentos que debe presentar la persona que quiera optar a un puesto dentro del Ministerio de Educación como maestro son los siguientes:

a) Solicitud de puesto debidamente firmada, dirigida a la autoridad nominadora, debiendo consignar con letra legible los datos requeridos, de conformidad con el formato oficial correspondiente.

En dicha solicitud, el concursante debe señalar una dirección electrónica para recibir notificaciones, considerándose legalmente válidas las que ahí se realicen.

b) Fotocopia legible en anverso y reverso del Documento Personal de Identificación - DPI-.



c) Fotocopia legible en anverso y reverso del título de Maestro de Educación Preprimaria, Maestro de Educación Primaria, Maestro de Educación Física o Maestro de Educación Musical, según corresponda, debidamente confrontada.

d) Fotocopia de Cédula Docente.

e) Constancia original del resultado de la última prueba diagnóstica, aplicable para las acciones de primer ingreso, reingreso y puesto docente adicional.

f) Fotocopia legible en anverso y reverso de la Hoja de Evaluación de Personal Docente que se presenta ante la Junta Calificadora de Personal, del último año laborado, debidamente confrontada, aplicable para las acciones de traslado y completación de partidas.

g) Fotocopia del carné del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social -IGSS-, en caso de estar inscrito.

3.7. Procedimiento del proceso de oposición

a) Recepción de expedientes en las sedes de los Jurados Municipales de Oposición.

b) Calificación de expedientes.

c) Notificación de resultados a participantes.

d) Resolución de revisiones de expedientes presentadas y notificación de las mismas a maestros interesados.

e) Audiencias de designación de centros educativos y conformación de nóminas de elegibles.

f) Traslado de expedientes de docentes que ocuparán puestos vacantes y de los que conforman nóminas de elegibles a los JADOs, con su respectiva certificación o fotocopia certificada del acta de designación y conformación de nómina de elegibles.

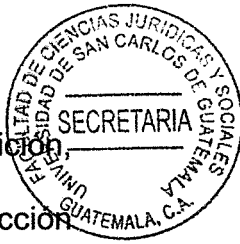
g) Ingreso al Sistema informático de expedientes de docentes que ocuparán puestos vacantes y de quienes conformarán nóminas de elegibles.

h) Traslado de expedientes de docentes que ocuparán puestos vacantes a las Unidades de Recursos Humanos de las DIDEDUCs.

i) Elaboración de propuestas de nombramiento de docentes.

Dentro de los documentos específicos que debe presentar la persona que quiera optar a un cargo dentro del Ministerio de Educación, en modalidad como maestro bilingüe son lo siguientes:

a) Puestos docentes de la Modalidad Bilingüe: Certificación vigente, en original, del dominio oral y escrito del idioma maya, garífuna o Xinca de la comunidad que se trate y



de acuerdo al idioma que corresponda al puesto docente bilingüe sujeto a oposición extendida por la Dirección General de Educación Bilingüe Intercultural, Dirección Departamental de Educación correspondiente o la Academia de Lenguas Mayas de Guatemala. Se tomará en cuenta la vigencia indicada en la certificación, y en los casos que la constancia no cuente con dicha información, el documento tendrá validez por el período de dos años contados a partir de la fecha de su emisión.

b) Puestos docentes de la Modalidad de Educación Especial: Fotocopia confrontada de documento que acredite estudios en el grado de Licenciatura, Profesorado o carrera técnica relacionados con el tema de Educación Especial, o en su defecto, acreditar experiencia en el área, certificada por el Ministerio de Educación. Los maestros que ya ocupan puestos docentes de la modalidad de Educación Especial y solicitan traslado a otro puesto de dicha modalidad, no necesitan presentar la constancia indicada.

c) Puestos docentes de la Modalidad de Educación Estética: Los aspirantes a puestos docentes de la modalidad de Educación Estética en las áreas de Danza, Artes Plásticas y Teatro, deberán presentar fotocopia de diploma o constancia que acredite estudios afines al área.

CAPÍTULO IV

4. Vulneración al derecho humano del trabajo a los maestros contratados mediante el renglón 021 cuando no son renovados por el Ministerio de Educación

El Ministerio de Educación, está dando prioridad a la contratación de maestros en condiciones que están fuera del status de plaza fija, la cual implica el goce de los beneficios del escalafón y de estabilidad laboral. Así, el Mineduc ofrece a los maestros la posibilidad de trabajar a través de contratos temporales que año con año deben de firmar. Para estar dentro de los casi 25 mil docentes empleados bajo estos criterios, se debe consignar datos personales y títulos con los que se cuenta. Al final, el Estado contrata al docente no como maestro, sino como Técnico Auxiliar I y II, tomando una base legal en la que se fundamenta el presupuesto público, con el apoyo del Ministerio de Finanzas.

El contrato deja claro que el Ministerio de Educación contrata al docente por servicios personales de carácter temporal, especificando su fecha de inicio y de finalización. Las jornadas de trabajo no se establecen claramente, ya que serán especificadas por cada director de establecimiento.

Además, para un próximo recontrato debe ser evaluado en el desempeño de su función, y deberá extender y recibir un finiquito; todos los 021 son obligados a firmarlo en el mes de octubre ya que si no, no contarán con los salarios respectivos y esta es otra violación a sus derechos. El sueldo que reciben los maestros por contrato es inferior al del primer nivel del escalafón de los maestros con plaza fija; si bien gozan de aguinaldo y bono 14,

no tienen derecho a indemnización por el tiempo trabajado, pues su contrato vence cada año, ni derecho a la jubilación. Los maestros gozan de los aumentos salariales contemplados en el pacto colectivo, pero su sueldo no aumenta con los años de servicio, pues no se benefician del escalafón. Con esto el ministerio se ahorra una buena cantidad de dinero.

Con lo anterior queda claro que cada trabajador del Mineduc, desde el inicio es coaccionado para que acepte, ya que en los colegios privados los salarios son inferiores, sin prestaciones y con horarios superiores a las ocho horas.

En los colegios de élite los sueldos son superiores, pero deben mover influencias para obtener esos puestos, y si el docente es egresado de la USAC no puede transmitir ningún tipo de lineamiento de izquierda, debido a los estereotipos que se emplean.

Para agravar la situación, cada año el Mineduc retrasa el pago de las maestras y maestros, obligándolos a pasar penurias en los primeros meses del año.

Este año 2023 el atraso fue en la cancelación de los meses de enero y febrero. Ante esta realidad, los docentes que se aglutinan en la Coordinadora Nacional del Magisterio en Resistencia, han impulsado una serie de acciones para exigir mejoras a la estabilidad laboral para los docentes 021 y 022, y el pago de salarios vencidos. Es por esta razón que se hace indispensable la creación de puestos de carácter permanente en el Ministerio de Educación, dado que la razón de ser de dicha institución de naturaleza permanente y no temporal.

4.1. Tutelaridad en el derecho del trabajo

Varios autores consideran que la razón de ser del derecho laboral es la protección del trabajador, siendo precisamente esta razón la esencia del principio de tutelaridad; el cuarto considerando inciso a del código de trabajo indica “El Derecho de Trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente;” mientras que el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala cuyo epígrafe es tutelaridad de las leyes de trabajo, estipula que “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...”

El autor Guillermo Cabanellas de Torres, expresa en cuanto a la tutelaridad: “Tutelar: que protege, ampara o defiende. Que guía, dirige u orienta.” Desde que el trabajador presente su demanda en forma verbal o escrita ante el Juez ya se recibe una tutela, ya que la legislación lo faculta para poder realizar enmiendas a la propia demanda, la protección mencionada se otorga según el Artículo 333 del Decreto 1441, Código de Trabajo: “Si la demanda se interpone oralmente, el juez debe levantar acta ajustándose a las exigencias del artículo anterior.”

Se considera al Principio de Tutelaridad protector del trabajador por situaciones que tienen su respaldo en la legislación laboral guatemalteca, un ejemplo lo encontramos en el Artículo 78 del Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, que establece: “... pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono

ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador...”

El Artículo en mención muestra la tutelaridad inmersa en la legislación laboral ya que el patrono deberá de presentar prueba de las causas del despido, pruebas que el trabajador propuso en su demanda, cuando debiera ser que quien propone la prueba es quien la aporta al proceso. Tanto en el considerando del código de trabajo como en el artículo constitucional mencionados anteriormente se concibe una protección al trabajador recompensándole de esa forma la situación desventajosa en la que se encuentra con relación a la del patrono; el tratadista Mario de la Cueva sostiene que la tutelaridad tiene como objeto servir de instrumento de reivindicación y lucha frente al empleador.

De la misma forma el Artículo 17 del código de trabajo refleja una posición tutelar a favor del trabajador cuando indica “Para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la convivencia social.” Este es un ejemplo más en el que se contempla la tutelaridad al derecho del trabajador. Este principio se ve reflejado dentro de la legislación guatemalteca al regular, por ejemplo, un salario mínimo, jornadas máximas de trabajo, asuetos, vacaciones remuneradas, protección a la maternidad, aguinaldo, entre otras.

Refiriéndose a la aplicabilidad del principio de tutelaridad, el autor Raúl Antonio Chicas Hernández expresa: “Podría argumentarse que el principio protector o tutelar solamente



es aplicable en el derecho laboral sustantivo, no así en el procesal que está informado por el principio de bilateralidad de la audiencia, en cuya virtud las partes se encuentran en un plano de igualdad. Sin embargo, yo sostengo que precisamente el prerequisite o presupuesto para que pueda funcionar la igualdad de las partes en el proceso laboral, estriba en que el juez merced al principio tutelar, pueda equiparar la situación desigual de los litigantes.”¹⁷

La protección que otorga el principio de tutelaridad en el derecho de trabajo puede enmarcarse dentro del derecho público tal y como lo establece el Código de Trabajo, Decreto número 1441, en su cuarto considerando, inciso e “El derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo;” situación que muchas veces ocurre ya que se interpreta por el legislador que el interés privado es el del patrono y el interés social o colectivo es el del Trabajador, lo que trae respaldo legal al momento de dictar justicia a favor del trabajador.

El autor Luis Fernández Molina indica: “En otras palabras la tutelaridad es solo un medio para lograr un fin prioritario que es la paz y concordia social. Visto desde un enfoque negativo el fin último consiste en evitar fricciones y luchas entre los propietarios de los medios de producción y los asalariados.” Al respecto de la tutelaridad indica el autor Manuel Osorio sobre la tutela: “Se dice de lo que ampara o protege.” El principio de tutelaridad tiene el propósito de conseguir una nivelación de las desigualdades existentes

¹⁷Raúl, Chicas Hernandez. **Derecho procesal individual del trabajo**. Pág. 23.



debido a que es protector o sinónimo de amparar al trabajador, aunque la legislación laboral ya es tutelar desde sus orígenes, y el legislador al ir formando el compendio laboral, su finalidad era de darle una protección preferente al trabajador.

En Guatemala el Decreto número 1441, Código de Trabajo, ha sufrido pocas reformas desde el año mil novecientos sesenta y uno, en que fue promulgado, bajo el gobierno de Miguel Idígoras Fuentes, quien pretendía que la rama del Derecho velara por el bien del trabajador, era importante que protegiera al trabajador sobre la opresión recibida de parte del patrono, hecho que lo motivo a apresurar la vigencia del Código y lograr un consenso, que lo primordial era evitar toda clase de reformas para no disminuir los efectos del principio de tutelaridad del Derecho de Trabajo.

Las reformas al Código de Trabajo relevantes han sido las del Decreto 64-92 y el Decreto 18-2001; el primero en relación a algunas prohibiciones a los patronos y reformas en cuanto a los movimientos sindicales, el segundo en relación a los contratos de trabajo, atribuciones a la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y modificación de algunas cuantías.

Para el autor Giovanni Orellana Donis, el principio de tutelaridad significa: “Este principio no viene a frustrar al principio de igualdad, sino por el contrario, hace posible su efectiva y real aplicación. Este principio funciona a favor del obrero y es el presupuesto indispensable para la actuación del principio de igualdad: ya que una vez equiparadas las partes con una tutela brindada al litigante débil, si es posible hablar de igualdad en derechos, oportunidades y ejercicio de defensas en juicio. El autor Landelino Franco

López indica, en cuanto a la finalidad del principio de tutelaridad: “Por ello la finalidad del principio de tutelaridad es equilibrar el principio de igualdad que dentro de la relación procesal de trabajo se encuentra debilitado, por la desigualdad natural que existe entre los sujetos procesales.”

“El principio protector es considerado como esencial o imprescindible para el Derecho del Trabajo, ya que se origina en la “desigualdad inherente a la relación de trabajo, que determina que haya una parte fuerte el empleador, plétórica de poderes, y otra parte débil el trabajador, cargada de deberes”.

Haciendo suyo el pensamiento de Plá Rodríguez, Pasco Cosmópolis afirma que sin este principio el Derecho del Trabajo perdería su alma y su razón de ser ya que: “Constituye el núcleo central y básico del sistema”.¹⁸

Si bien el principio obedece al deber de respeto erga omnes que nace de la igual dignidad humana, en este caso se ordena directamente a proteger los derechos de una persona que, mediante la celebración del contrato de trabajo, voluntariamente se pone en una posición de subordinación y dependencia económica, jurídica y fáctica frente a otra.

El derecho, ante esta realidad genera una desigualdad de signo inverso, un derecho deliberadamente desigualador que atribuya privilegios al débil al tiempo de limitar las atribuciones del fuerte, poniendo.

¹⁸ Plá Rodríguez, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. Pág. 34.

4.2. Irrenunciabilidad en el derecho del trabajo

El principio de irrenunciabilidad se encuentra estrechamente relacionado con el principio de tutelaridad y con el de obligatoriedad; con el primero porque este principio tutela que el trabajador no renuncie a sus derechos ya sea porque sufra de presión, engaños o cualquier tipo de coacción que pretenda hacer el patrono y con el segundo porque la imperatividad de las leyes de trabajo se entienden aun frente o en contra de las disposiciones que tome el trabajador en el momento en que renuncia, por ejemplo.

Este principio se encuentra en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala el que indica, “los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva...Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores...” En el cuarto considerando inciso b del código de trabajo se resalta también el principio de irrenunciabilidad cuando indica “El Derecho de Trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectores del trabajador, irrenunciables únicamente para éste...”.

La posibilidad de renunciar a los derechos subjetivos es reconocida por los Ordenamientos jurídicos occidentales pero con una premisa inderogable: que existen derechos inalienables, inherentes a la dignidad humana y anteriores al reconocimiento del Estado, que no pueden ser materia de negociación jurídica . Estos son los derechos

netamente indisponibles. Superado este umbral, se reconoce la capacidad negociadora de todas las personas, salvo que existan situaciones que justifiquen imponer límites, como serían las de preservar el orden público o proteger de sus propios actos a quienes por alguna discapacidad o circunstancia, podrían lesionar sus intereses por ignorancia o debilidad.

“En el ámbito civil, la renunciabilidad de derechos es la regla general, aun cuando existan algunos que sean irrenunciables, sea por su naturaleza o por prohibición legal, ya que, trascienden los intereses individuales. En cambio, en el Derecho del Trabajo se impone como regla general la contraria porque se busca proteger al trabajador, inclusive de sus propios actos, ya que por la situación de subordinación es posible que realice renunciaciones en su propio perjuicio, presumiblemente forzado a ello por la situación preeminente que ocupa el empleador en la vida social.”¹⁹

Por esta razón, desde un primer momento, la irrenunciabilidad ha sido reconocida a favor del trabajador y no del empresario, aunque es factible que éste renuncie a ciertos derechos, pero no podrá abdicar de las potestades que definen al empresario como figura jurídica contractual. La evolución de este principio ha sido similar en los países occidentales y su vigencia se mantiene incólume. Actualmente se le considera el instrumento de garantía efectiva del disfrute de los derechos de contenido laboral por parte de quien ostenta en la relación de trabajo una posición de subordinación jurídica, que es la que corresponde al trabajador.

¹⁹ Montoya Melgar, Alfredo. **Derecho del trabajo**. Pág. 225.

4.3. Garantías mínimas en el derecho del trabajo

Los principios Informativos de nuestra legislación laboral se encuentran contenidos en el considerando cuarto del código de trabajo Decreto 1441 del congreso de la república, a los cuales denomina características ideológicas que deben inspirar la legislación laboral, entre ellos encontramos el principio de garantías mínimas que analizaremos a continuación.

El derecho del trabajo constituye un conjunto de garantías sociales, las cuales poseen las siguientes características:

- Tienen el carácter de mínimas;
- Son protectoras del trabajador; y
- Son irrenunciables únicamente para el trabajador.

Estas garantías sociales se consideran de carácter mínimo ya que son realmente lo menos que el estado considera debe garantizarse a los trabajadores para el desarrollo de sus actividades. Se considera que estas normas son protectoras del trabajador, en virtud de que éste es la parte más débil de la relación laboral y por ello estas normas tienden a protegerlo en contra del capital.

La tercera característica de estas normas sociales es que son irrenunciables, únicamente para el trabajador es decir que el patrono sí puede renunciar a las mismas, puesto que la renuncia que haga constituye nuevos derechos para el trabajador, en tanto que los trabajadores no pueden renunciar a estas garantías por tratarse de normas imperativas,



es decir de forzoso cumplimiento aún en contra de estipulación que indique renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución Política de la República de Guatemala, el código de trabajo, sus reglamentos y demás leyes y disposiciones de trabajo o previsión social otorguen a los trabajadores aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera, según lo establecido en los Artículos 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala y al Artículo 121 del Código de Trabajo, son nulas de pleno derecho.

Estas garantías por su misma naturaleza de ser mínimas, el mismo principio establece que son susceptibles de ser superadas a través de tres formas o medios. Estas formas o medios son las siguientes:

- Contratación individual;
- Contratación colectiva; y
- De manera muy especial a través de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

Lo anterior significa que a través de los contratos individuales y colectivos por acuerdo entre patronos y trabajadores se pueden superar las garantías mínimas, como por ejemplo aumentando el salario por encima del mínimo que la ley establece -salario mínima- para el trabajo o actividad de que se trate, o reduciendo en algunos minutos la duración de la jornada de trabajo o aumentando los días de vacaciones, etc.

Sin embargo en el mismo principio se señala que de manera muy especial es el pacto colectivo de condiciones de trabajo la institución por excelencia que sirve para superar las garantías mínimas y ello es así en virtud que es una institución, que cuando se dan

determinados requisitos es obligatorio para el patrono negociarlo con los trabajadores, situación en la cual estos logran realmente la superación de las garantías mínimas.

Entiéndase como mínimas porque es lo menor que el Estado considera debe garantizarse a los trabajadores; y que están llamadas a poder ser superadas mediante la contratación laboral específicamente en los contratos de trabajo, los reglamentos interiores de trabajo, o los pactos de condiciones de trabajo.

Irrenunciables para los trabajadores porque es lo mínimo que un trabajador puede gozar en un su lugar de trabajo. Todo contrato, pacto o reglamento que limite, tergiverse, disminuya o en donde exista renuncia de las garantías mínimas que la legislación guatemalteca regula es nulo de pleno derecho; por ejemplo, el salario mínimo, no es que compense totalmente el esfuerzo realizado por el trabajador, sino únicamente representa la menor cantidad de dinero que le va a servir para cumplir con sus obligaciones, y que el patrono está en la obligación de respetar o pactar un salario mayor de acuerdo a las posibilidades económicas de la empresa.

Son protectoras del trabajador, relación y por esa razón estas normas tienden a protegerlo en contra del capital. Se consideran irrenunciables únicamente para el trabajador porque el patrono si puede renunciar a las mismas puesto que la renuncia que haga constituye nuevos derechos para el trabajador.

Estas garantías son normas imperativas para el trabajador, es decir de cumplimiento forzoso aún en contra de su voluntad. Dichas garantías mínimas se encuentran reguladas



tanto en la Constitución Política de la República de Guatemala, en el Código de Trabajo, así como en convenios internacionales ratificados por Guatemala.

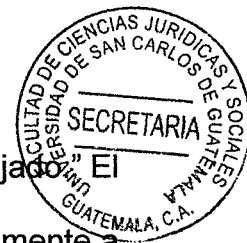
Los conflictos que puedan presentarse entre patronos y trabajadores en virtud de la relación de trabajo pueden conciliarse ya que según los principios del derecho de trabajo esta rama del derecho es eminentemente conciliatoria, siempre que esta no disminuya los derechos para los trabajadores ya que de lo contrario es violatoria de la legislación y por ende de los derechos que se otorga a estos; y por lo tanto son nulos de pleno derecho.

Los procesos laborales durante la primera audiencia que es el momento procesal para poder ejercerse esta se da un sin número de violaciones de los derechos para la clase trabajadora, lo cual debería controlarse por parte de los jueces ya que se concilia aparentemente pero lo que realmente sucede es que los trabajadores se ven presionados para renunciar a sus derechos por temor ante los patronos.

4.4. Principio evolutivo en el derecho del trabajo

El derecho de trabajo se encuentra en constante evolución debido a que debe adaptarse a las diferentes circunstancias del ser humano las cuales cambian rápidamente.

Dicha evolución procura el beneficio de los trabajadores, regulando de una mejor forma las relaciones laborales; es este cambio precisamente el que define el principio evolutivo del derecho de trabajo. Dentro del Código de Trabajo se deduce el principio evolutivo en el primer considerando que indica: "Que se hace necesario revisar la legislación laboral



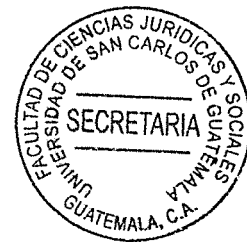
vigente, a efecto de introducirle las modificaciones que la experiencia ha aconsejado. El hecho de introducirle modificaciones a la legislación laboral se relaciona directamente a la evolución que aconseja el principio evolutivo.

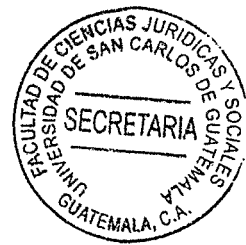
CONCLUSIÓN DISCURSIVA

La investigación desarrollada evidenció que existe una limitación al derecho humano del trabajo a todos aquellos maestros que fueron contratados por el Ministerio de Educación mediante el renglon presupuestario supernumerario 021 y que a final de cada año no se les renueva o prorroga dicho contrato, esto en virtud de que, el Ministerio de Educacion argumenta que dicha contratación es de naturalza temporal, sin embargo, es importante mencionar que en el caso de los maestros al prestar un servicio de naturaleza permanente no se les puede vedar su derecho al trabajo.

En ese orden de ideas es importante mencionar lo que norma el Artículo 26 del Código de Trabajo el cual establece: “Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario. Deben tenerse siempre como contratos a plazo indefinido, aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada, los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen.”

Es por ello que se hace importante que el Ministerio de Educación realice las gestiones pertinentes ante la Oficina Nacional de Servicio Civil, con el objetivo de crear puestos permanentes o de planta estable, dado que la función sustantiva o la razón de ser del Ministerio de Educación consiste coordinar y ejecutar las políticas educativas, determinadas por el Sistema Educativo del país, lo cual es una función irrefutablemente permanente.





BIBLIOGRAFÍA

BOTIJA, Eujenio. **Curso de derecho del trabajo**. España: 14ª. ed. Editorial Tecnos, 1955

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Buenos Aires, Argentina: Ed Heliasta, 1998.

COUTURE, Eduardo. **Fundamentos del derecho procesal civil**. Argentina: 1ª ed. Editorial De palma, 1951

DE DIEGO, Juan. **Manual de derecho del trabajo y de la seguridad social**. Argentina: 5ª ed. Abeledo Perrot. 2002.

DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. México: 2ª ed. Editorial Porrúa, 1974.

ECHANDI, Devis. **Nociones generales de derecho procesal civil**. Colombia: Editorial Temis, 2009

FOLCH, Alejandro. **Derecho español del trabajo**. España: 1ª ed. Editorial Labor S.A. 1936

GÁLVEZ, Juan. **Introducción al proceso civil. Tomo I**. Colombia: 1ª ed. Editorial Temis 1996

GIRÓN, Jesús y otros. **Derecho de la seguridad social**. España: 2ª ed. Editorial Netbiblo S.L. 2008.

<http://diccionariojuridico.mx/definicion/fuentes-del-derecho/> (Consultado 12 de julio de 2023)



<http://diccionariojuridico.mx/definicion/competencia/> (Consultado 13 de julio de 2023)

<https://dpej.rae.es/lema/acuerdo> (Consultado el 9 de julio de 2023)

<https://dpej.rae.es/lema/capital> (Consultado 29 de julio de 2023)

HERRERA, Augusto. **La oralidad en el actual proceso laboral, sus vicisitudes y las nuevas tendencias procesales de américa latina**. Organismo Judicial de Guatemala. 2017

LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo**. Guatemala: 1ª ed. Editorial Universitaria, 2003

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. 10ª ed. Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1976.

PALLARES, Eduardo. **Diccionario de derecho procesal civil**. España: Editorial Porrúa, 2008.

PLÁ, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. España: 2ª ed. Editorial De palma, 1978

PRÓ, Guillermo. **Surgimiento, evolución y consolidación del derecho del trabajo**. Themis, Revista de Derecho No. 65, 2014

REYNAUD, Adolfo. **La justicia laboral en américa central, panamá y república dominicana**. Organización Internacional del Trabajo. 2011

URBINA, Alberto. **Derecho procesal del trabajo, tomo I**. México: 1ª ed. Editorial Laguna, 1941.

URBINA, Alberto. **Nuevo derecho del trabajo**. México: 5ª ed. Editorial Porrúa, 1980



Legislación:

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

Código Civil. Decreto Ley 106, Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de Guatemala, 1963.

Código Procesal Civil y Mercantil. Decreto Ley 107, Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de Guatemala, 1963.

Código de Trabajo. Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, 1961.

Ley de Amparo, exhibición personal y constitucionalidad. Decreto 1-86 de la Asamblea Nacional Constituyente, 1986.

Ley del Organismo Judicial. Decreto número 2-89 del Congreso de la República de Guatemala, 1989.

Ley de la Carrera Judicial. Decreto número 41-99 del Congreso de la República de Guatemala, 1999.