

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

**CONTINUIDAD DE LA RELACIÓN LABORAL DE LOS EMPLEADOS POR  
CONTRATO RENGLÓN 021 DEL SUBSISTEMA EXTRAESCOLAR DE GUATEMALA  
Y EL MENOSCABO DE SUS DERECHOS LABORALES**

**ESVIN EDUARDO PULUC PÉREZ**

**GUATEMALA, OCTUBRE DE 2024**

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

**CONTINUIDAD DE LA RELACIÓN LABORAL DE LOS EMPLEADOS POR  
CONTRATO RENGLÓN 021 DEL SUBSISTEMA EXTRAESCOLAR DE GUATEMALA  
Y EL MENOSCABO DE SUS DERECHOS LABORALES**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por:

**ESVIN EDUARDO PULUC PÉREZ**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y los títulos profesionales de

**ABOGADO Y NOTARIO**

**Guatemala, octubre 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 García  
VOCAL V: Br. Gustavo Adolfo Oroxom Aguilar  
SECRETARIO: Lic. Wilfredo Eliú Ramos Leonor

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ EL EXAMEN  
TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

Presidente: Lcda. Maria Milagros Larios Valle  
Vocal: Lcda. Ana Judith Lopez Peralta  
Secretario: Lcda. Damaris Gemali Castellano Navas

**Segunda Fase:**

Presidente: Lcda. Aracely Amparo de la Cruz Garcia  
Vocal: Lic. Adan Josue Figueroa Chacon  
Secretario: Lcda. Betzy Elubia Azurdia Acuña

**RAZÓN:** "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la Tesis." (Art. 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de la 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,  
 17 de marzo de 2022.

Atentamente pase al (a) Profesional, NATALIO MIGUEL RIVERA MARCOS  
 \_\_\_\_\_, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante  
ESVIN EDUARDO PULUC PÉREZ, con carné 201313606,  
 intitulado CONTINUIDAD DE LA RELACIÓN LABORAL DE LOS EMPLEADOS POR CONTRATO RENGLÓN 021  
DEL SUBSISTEMA EXTRAESCOLAR DE GUATEMALA Y EL MENOSCABO DE SUS DERECHOS LABORALES.

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 RECIÑOS**  
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis

Fecha de recepción 31 / 01 / 2023 f)

Asesor(a)  
 (Firma y Sello)

Lic. Natalio Miguel Rivera Marcos  
 Abogado y Notario



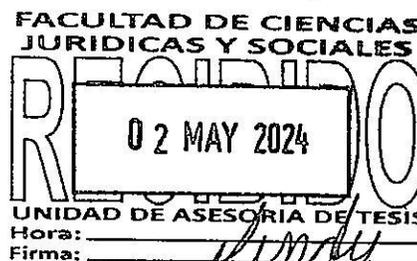


LIC. NATALIO MIGUEL RIVERA MARCOS  
ABOGADO Y NOTARIO



Guatemala, 1 de mayo 2023

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



Respetable Doctor Herrera:

Atentamente me dirijo a usted con el objeto de informarle que, conforme a resolución emitida el 17 de marzo de 2022 por la Unidad de Asesoría de Tesis, he asesorado el trabajo de tesis del estudiante: **Esvin Eduardo Puluc Pérez**, intitulado: **“Continuidad de la relación laboral de los empleados por contrato renglón 021 del subsistema extraescolar de Guatemala y el menoscabo de sus derechos laborales.”**

A este respecto y de conformidad con lo que establece el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, expresamente declaro que no soy pariente del estudiante dentro de los grados de ley y para el efecto, me permito rendir a usted el siguiente informe:

- I. El contenido científico y técnico de la presente investigación, describe lo relativo al Derecho Constitucional y de Trabajo, específicamente en lo relativo a la importancia de la educación como un Derecho Humano y a la contratación que se realiza en la actualidad por parte del Ministerio de Educación bajo el renglón 021 contratando a los docentes como Técnicos con la finalidad de no cumplir con sus obligaciones contractuales.
- II. La metodología utilizada en la presente investigación se manifestó en la aplicación práctica de los métodos, analítico y sintético, propios de la investigación realizada y para el efecto, las técnicas utilizadas fueron de carácter bibliográfico y de lectura, por la diversidad de información existente en materia de Derecho Constitucional y de Trabajo.
- III. Con respecto a la redacción, ortografía y puntuación contenida en la presente investigación jurídica en el campo de los testigos sociales en el ámbito del Derecho Constitucional y de Trabajo, presentada por el estudiante **Esvin Eduardo Puluc**



LIC. NATALIO MIGUEL RIVERA MARCOS  
ABOGADO Y NOTARIO

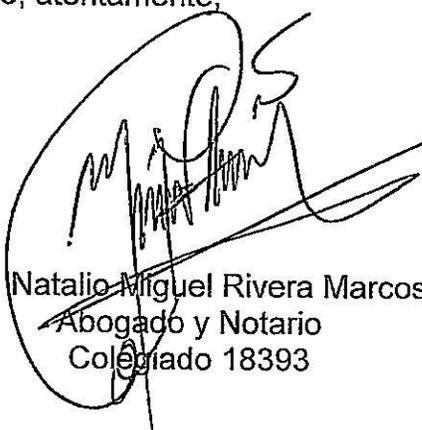


**Pérez**, son acordes con las reglas contenidas en el Diccionario de la Lengua Española.

- IV. Con respecto a la contribución científica, la investigación presentada contiene una descripción a la problemática que conlleva al análisis de la continuidad de la relación laboral de los empleados por contrato renglón 021 del subsistema extraescolar de Guatemala y el menoscabo de sus derechos laborales.
- V. Con relación a la conclusión discursiva contenida en la presente investigación jurídica, esta es congruente con el plan de investigación aprobado en su oportunidad.
- VI. En cuanto a la bibliografía utilizada para el desarrollo de la presente investigación, ésta es afín al tema investigado, por lo que considero que la misma es suficiente ante la diversidad de información existente en Guatemala en materia de Derecho Constitucional y de Trabajo.

Por los aspectos antes indicados, considero que la investigación presentada por el estudiante **Esvin Eduardo Puluc Pérez**, cumple con los requerimientos exigidos por esta casa de estudios superiores y en virtud de ello, emito **DICTAMEN FAVORABLE** con el objeto de continuar con el trámite académico respectivo.

Sin otro particular me suscribo, atentamente,

  
Lic. Natalio Miguel Rivera Marcos  
Abogado y Notario  
Colégiado 18393

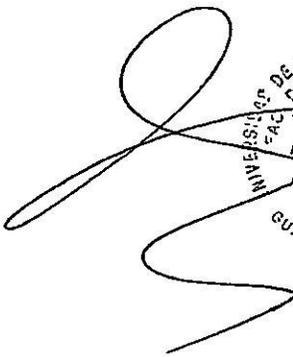


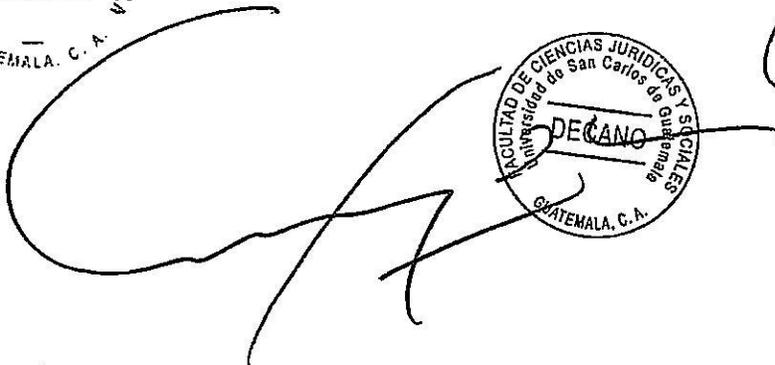
**D.ORD. 731-2024**

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

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante, **ESVIN EDUARDO PULUC PÉREZ**, titulado **CONTINUIDAD DE LA RELACIÓN LABORAL DE LOS EMPLEADOS POR CONTRATO RENGLÓN 021 DEL SUBSISTEMA EXTRAESCOLAR DE GUATEMALA Y EL MENOSCABO DE SUS DERECHOS LABORALES**. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

HMAC/JIMR

  
 FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES  
 DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
 DE C.C. J.J. y S.S.  
 UNIDAD DE  
 ASESORIA DE  
 TESIS  
 GUATEMALA, C. A.

  
 FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES  
 Universidad de San Carlos de Guatemala  
 DECANO  
 GUATEMALA, C. A.

  
 FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES  
 DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
 SECRETARIA  
 GUATEMALA, C. A.





## DEDICATORIA

### **A DIOS:**

Eterno y bueno, quien me sostiene cada día y me guía con su amor hacia el firme propósito que tiene para mí. Todo el poder, gloria, honra y alabanza sea solo para él.

### **A MI PADRE:**

Eduardo Puluc, por ser siempre el apoyo que necesité en todo momento y por compartir conmigo toda una vida llena de ejemplos de superación y de servicio a la sociedad.

### **A MI MADRE:**

María Beatriz Pérez, por todas sus enseñanzas y cuidados llenos de amor y ternura que le dieron a mi vida la fuerza y motivación que necesitaba para cumplir tan anhelada meta.

### **A MIS HERMANAS:**

Josefina, Romelia, Sonia y Elva, mis primeras maestras, gracias por acompañarme en este proceso y darme ejemplos de perseverancia.

### **A MIS HERMANOS:**

Isaías, Gonzalo, Israel, Marcos y Josué, mis primeros Maestros, por asistirme incondicionalmente. Muchas gracias.



**A MIS SOBRINOS:**

Gracias por ser como un regalo para mi vida.

**A MIS ABUELOS:**

Con su sabiduría y esfuerzo idearon el camino a seguir.

**A MIS DEMÁS FAMILIA:**

Por las atenciones, gracias.

**A MIS AMIGOS:**

Quienes siempre me mostraron su apoyo.

**A:**

La Tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, grande entre las del mundo.

**A:**

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por permitirme entrar a sus prestigiosas aulas y nutrirme de múltiples enseñanzas, muchas gracias.

## PRESENTACIÓN



La presente investigación es de carácter cualitativa, esta se desarrolló en el campo del derecho constitucional, por medio de esta se dieron a conocer los aspectos generales del derecho al trabajo, el contrato de trabajo, la legislación que protege al magisterio en Guatemala y la continuidad de la relación laboral de los empleados por el contrato renglón 021 del subsistema extraescolar de Guatemala y el menoscabo de sus derechos laborales. En el estudio jurídico fue necesario tomar como objeto, al Ministerio de Educación, para determinar el cumplimiento de sus funciones y el sujeto de estudio fueron los maestros que han sido contratados bajo el renglón 021.

La tesis se desarrolló en el municipio de Guatemala, departamento de Guatemala, durante el período del año 2022, la finalidad esencial fue realizar un análisis sobre la continuidad de la relación laboral de los empleados por el contrato renglón 021 del subsistema extraescolar de Guatemala y el menoscabo de sus derechos laborales.

El aporte académico está dirigido al Ministerio de Educación, tomando en cuenta que es el que tiene a su cargo la contratación del personal que fungirá como docente en los distintos centros escolares, pues son ellos que a pesar de ser contratados por una entidad estatal, no se cumplen a cabalidad los derechos de los maestros contratados, lo que cambiaría si las personas fueran contratadas a través del renglón 011, con ello se estaría protegiendo sus derechos laborales y cumpliendo lo establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala.

## HIPÓTESIS



En la hipótesis planteada, se enfatizó en que el Ministerio de Educación como entidad estatal, debe realizar una interpretación extensiva de los derechos laborales y determinar de esta manera la necesidad de no emplear el renglón 021 evitando de esta forma la vulneración de los derechos de los maestros del sistema extraescolar, y quienes se encuentran con ese tipo de contrato el poder cambiar el mismo al renglón 011, cumpliendo de esta manera la protección que el Estado de Guatemala debe brindar a los maestros como trabajadores.

## COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS



La hipótesis planteada se pudo comprobar, al considerarse necesario que el Ministerio de Educación en respeto de los derechos de trabajo de los maestros debe contratar a todos los docentes bajo el renglón 011, considerando que es de esta manera como se cumpliría con la igualdad de derechos laborales y por ende se estaría cumpliendo con lo establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala en lo relativo a que ningún trabajador puede renunciar a sus derechos pues estos son irrenunciables.

En la presente investigación se utilizaron los métodos, analítico, el cual manifestó una gran ventaja para el investigador, tomando en cuenta que sobre la temática existente se realizó un análisis intenso sobre todo de la bibliografía, debiendo seleccionar lo más importante sobre la inclusión del informe final ya que todo apartado requirió de un análisis extenso; el sintético, este sirvió para realizar un resumen y seleccionar la información importante, que permitió al investigador realizar una efectiva selección para incluir únicamente lo más importante en la redacción del informe final.

# ÍNDICE



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

## CAPÍTULO I

1. Derecho de trabajo .....	1
1.1. Historia del derecho de trabajo en Guatemala.....	1
1.2. Definición.....	5
1.3. Fuentes.....	7
1.3.1. Fuentes reales.....	7
1.3.2. Fuentes formales.....	8
1.3.4. Fuentes formales exclusivas del derecho de trabajo.....	9
1.4. Contenido.....	11
1.5. Principios .....	12
1.5.1. Principio de tutelaridad.....	12
1.5.2. Principio evolutivo.....	13
1.5.3. Principio de obligatoriedad .....	14
1.5.4. Principio de realismo .....	15
1.5.5. Principio de sencillez.....	16
1.5.6. Principio conciliatorio .....	16

## CAPÍTULO II

2. Contrato de trabajo .....	19
2.1. Aspectos generales.....	19
2.2. Elementos .....	21
2.2.1. Capacidad .....	21
2.2.2. Consentimiento.....	22
2.2.3. Objeto.....	23



2.2.4. Elementos especiales del contrato de trabajo .....	23
2.3. Características .....	25
2.3.1. Bilateral .....	25
2.3.2. Consensual .....	26
2.3.3. Oneroso.....	27
2.3.4. De tracto sucesivo.....	28
2.4. Formalidades.....	29
2.5. Aspectos generales del sistema extraescolar .....	32

### **CAPÍTULO III**

3. Legislación que protege al magisterio en Guatemala .....	37
3.1. Constitución Política de la República de Guatemala.....	37
3.2. Código de Trabajo.....	39
3.3. Ley del Servicio Civil .....	41
3.4. Ley de Educación Nacional.....	45
3.5. Ley de Dignificación y Catalogación del Magisterio Nacional.....	47
3.6. Manual de clasificaciones presupuestaria para el sector público de Guatemala.....	49

### **CAPÍTULO IV**

4. Continuidad de la relación laboral de los empleados por contrato Renglón 021 del subsistema extraescolar de Guatemala y el menoscabo de sus derechos laborales .....	51
4.1. El magisterio y sus derechos laborales.....	51
4.2. Presupuesto del Estado .....	55
4.3. Contratación de maestros en el Renglón 021 .....	57



4.4. Procedimiento de oposición para la contratación en el Renglón 021 .....	59
4.5. Menoscabo de los derechos laborales de los maestros .....	61
<b>CONCLUSIÓN DISCURSIVA</b> .....	<b>63</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	<b>65</b>



## INTRODUCCIÓN

La Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo de Guatemala, son parte del sistema jurídico de protección de los principios y derechos que inspiran el derecho laboral en Guatemala, lo cual permite un sistema democrático que brinda a las personas condiciones fundamentales de vida, igualdad y justicia social a fin de alcanzar un estado de bienestar común. El Estado en su actividad administrativa funciona como patrono al emplear trabajadores para el cumplimiento de la obligación de prestar servicios, en este caso educativo; esta función de patrono debe cumplirla dentro de un marco legal y justo para todos.

Como se ha hecho referencia, la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo, fueron creados en su momento para la protección de los derechos de los trabajadores, sin embargo, con las modificaciones contractuales que se han realizado a través de los distintos renglones se han menoscabado los derechos laborales incumpliendo de esta manera el Estado como patrono.

La hipótesis planteada en la tesis, se enfatizó en que Ministerio de Educación como entidad estatal, debe realizar una interpretación extensiva de los derechos laborales y determinar de esta manera la necesidad de no emplear el renglón 021 evitando de esta forma la vulneración de los derechos de los maestros del sistema extraescolar, y quienes se encuentran con ese tipo de contrato el poder cambiar el mismo al renglón 011, cumpliendo de esta manera la protección que el Estado de Guatemala debe brindar a los maestros como trabajadores.

Los objetivos planteados en la tesis fueron establecer la continuidad de la relación laboral de los empleados por contrato Renglón 021 del subsistema extraescolar de Guatemala y el menoscabo de sus derechos laborales; para estudiar los aspectos doctrinarios y legales del derecho de trabajo en Guatemala y determinar si los mismos se cumplen en el subsistema extraescolar del país; determinar si el contrato de trabajo empleado por el Ministerio de Educación cumple a cabalidad con los derechos laborales establecidos



tanto en la Constitución Política de la República de Guatemala como en el Código de Trabajo y analizar la legislación en protección al magisterio de Guatemala para así establecer el cumplimiento de la misma al emplear el renglón 021.

La tesis se divide en cuatro capítulos, en el primero se hace referencia al derecho de trabajo; en el segundo, se mencionan aspectos generales del contrato de trabajo; en el tercero, se da a conocer la legislación que protege al magisterio en Guatemala; y en el cuarto se presenta, la continuidad de la relación laboral de los empleados por el contrato renglón 021 del subsistema extraescolar de Guatemala y el menoscabo de sus derechos laborales.

En la investigación se emplearon los métodos, analítico, el cual manifestó una gran ventaja para el investigador, tomando en cuenta que sobre la temática existente realizó un análisis intenso sobre todo de la bibliografía, debiendo seleccionar lo más importante sobre la inclusión del informe final ya que todo apartado requirió de un análisis extenso; el sintético, este sirvió para realizar un resumen y seleccionar la información importante, que permitió al investigador realizar una efectiva selección para incluir únicamente lo más importante en la redacción del informe final.

Las técnicas que se emplearon fueron de lectura, la cual fue de suma importancia para la elaboración del presente tema de investigación, puesto que en base a dicha técnica se conocieron los aspectos generales de la continuidad de la relación laboral de los empleados por contrato Renglón 021 del subsistema extraescolar de Guatemala y el menoscabo de sus derechos laborales; la bibliográfica, la cual sirvió como punto de apoyo para la selección y ordenamiento de los diferentes libros, textos y documentos que se incluyeron en el informe final.



## CAPÍTULO I

### 1. Derecho de trabajo

El derecho de trabajo fue creado con la finalidad de establecer normas que regularan tanto derechos como obligaciones en ambas partes, sin embargo, se dice que es un derecho protector del trabajador ya que a través de la historia es quien ha estado en desventaja frente al patrono, por ello, en la actualidad los derechos protectores del trabajador se encuentran establecidos en la Constitución Política de la República, Código de Trabajo vigente y en la normativa internacional ratificada por el Estado.

#### 1.1. Historia del derecho de trabajo en Guatemala

A través de la historia, el trabajo era realizado por esclavos que eran producto de la guerra o dependía de cada cultura hasta que fue abolida, es decir, que el trabajo era forzoso y no como en la actualidad que se realiza de forma voluntaria a cambio de una remuneración económica.

Pero, debido a la evolución de la sociedad también la forma o prestación del trabajo cambió y en la edad media el trabajo era realizado por artesanos que se reunían en gremios de cada profesión y así inician indicios del nacimiento derecho de trabajo.

En el desarrollo del derecho de trabajo se reconocen tres etapas, la de represión, tolerancia y la etapa de legalización, las cuales se desarrollan a continuación:



Etapa de represión: en dicha etapa se desterró todo intento de los trabajadores de presionar en el mercado, se calificó de sedición, conspiración y otras figuras delictivas, los intentos de huelga y de organización, se persiguió a los líderes obreros y se trató de sofocar esos movimientos.”<sup>1</sup>

Es decir, que en la citada etapa se reprimió todo intento por parte de los trabajadores de exigir mejoras en sus condiciones de trabajo, intimidándolos para lograr que se conformaran con lo que ya existía, sin tomar en cuenta los derechos básicos o las necesidades que estos tuvieran.

Etapa de tolerancia: esta etapa “obedece a un cambio en la orientación del Estado, no se perseguía los movimientos obreros, pero tampoco se protegían, ni se crearon leyes que los regularan, simplemente se les ignoraba mientras no se afectara el orden público. Se empezaba a aceptar que el derecho de libre asociación también podría ser invocada por los trabajadores como por cuales quiera otros ciudadanos. Se imponía sí, el encuadramiento de sus actividades perjudicaba el orden público establecido.”<sup>2</sup> Dicha etapa, no era más que una forma que utilizaba el estado para fingir que los derechos que exigían los trabajadores importaban, pero en la realidad nacional únicamente era para calmarlos y que sintieran que si eran escuchados y tomadas en cuenta sus solicitudes.

Etapa de legalización: se dio a principios del siglo XX donde “emergió el concepto de derechos sociales y comienzan los gobiernos a reconocer el empuje del movimiento

---

<sup>1</sup> Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 49.

<sup>2</sup> **Ibid.** Pág. 49



colectivo laboral... ese movimiento legislativo tuvo a su vez dos fases: el reconocimiento a nivel ordinario: leyes ordinarias aisladas, reconocían los derechos de los trabajadores; y, una culminación que fue llamada constitucionalización de los derechos laborales, esto es que los derechos eran reconocidos a su más alta expresión, es decir, a nivel constitucional."<sup>3</sup>

Durante la etapa citada se empezaron a reconocer los derechos y obligaciones de los trabajadores, no está claro si fue que el Estado ya no pudo controlar el movimiento que se levantó para solicitarlos o si fue por satisfacer intereses políticos, lo importante es resaltar que se logró el reconocimiento legal, específicamente, que en el texto constitucional se reconocieran los derechos de los trabajadores.

En Guatemala, las primeras leyes que regulaban el trabajo se basaban en las leyes civiles, ya que el Código Civil de 1877 regulaba el contrato de trabajo dentro de los contratos como uno más, sin embargo, se incluía un artículo con el principio en caso de duda se estará a lo que diga el patrono bajo palabra, lo que significaba que la palabra del trabajador no tenía ningún respaldo ante la ley.

De conformidad con lo anterior, se inició la creación de legislación que regulaba el trabajo en Guatemala, como lo fue el Reglamento de Jornaleros, Decreto Número 177 promulgado por Justo Rufino Barrios. En el citado Reglamento únicamente se definía que era lo que se entendía como patrón y además, se indicaban las especies de jornaleros

---

<sup>3</sup> *Ibid.* Pág. 50



los cuales eran colonos, jornaleros, habilitados para trabajar por tarea, por día o por mes y jornaleros no habilitados, pero sobre derechos de los antes mencionados no se regulaba nada, únicamente beneficiaban a los patronos.

Asimismo, le siguió la Ley de Trabajadores, Decreto Número 253 de 1894, la cual era una especie de reglamento aplicable a los dueños de fincas y sus jornaleros, destacando únicamente en cuanto al trabajador no se debe reglamentar si no que debe dejarse a la espontaneidad individual, las condiciones de la oferta y demanda, la citada ley tampoco reconocía los derechos de la clase trabajadora.

A inicios del siglo XX fue decretada la Ley Protectora de Obreros sobre Accidentes de Trabajo, mediante Decreto Número 669, ley que regulaba un anticipo de lo que en la actualidad se conoce como seguridad social, fue en la Ley de Trabajo de 1926 en la cual se reconocieron una serie principios tutelares propios del derecho de trabajo e instituciones tales como, la protección del salario, jornada de 8 horas diarias y 48 horas a la semana, descanso semanal, protección al trabajo de mujeres y menores y la protección a la madre obrera.

A causa de la Revolución de 1944 y la caída de la dictadura de Jorge Ubico se abrió una brecha democrática que permitió la implementación del primer Código de Trabajo en Guatemala mediante el Decreto número 330 en el año de 1947 y que fue inspirado en el Código de Costa Rica, dicho Código constituye el precedente más importante en el derecho laboral guatemalteco, considerando que fue por medio de dicha normativa que se inició por el respeto de los derechos de los trabajadores en Guatemala.



El Decreto número 330 estuvo vigente hasta 1961 año en el cual sufrió una sutil reforma mediante el Decreto número 1441 del Congreso de la República y este también tuvo una reforma en el año de 1962 y fue publicado como Decreto número 64-92, en la actualidad es el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República el que se encuentra vigente y contiene la normativa laboral que protege los derechos de trabajadores y patronos, además, contiene disposiciones esenciales que garantizan las buenas relaciones laborales entre sí.

## 1.2. Definición

El derecho de trabajo ha sido definido como la rama del derecho público que estudia los principios, teorías, doctrinas y normas jurídicas que regulan las relaciones entre patrono y trabajador; así como, los derechos y obligaciones de las partes, crea, además, instituciones que resuelven los conflictos que puedan aparecer de dicha relación, aspectos que han dado a conocer autores tanto nacionales como internacionales y que tienen a bien la protección del derecho de trabajo.

Una definición sobre derecho de trabajo es:

"Nueva rama de las ciencias jurídicas que abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra entre empresarios y trabajadores, en los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la economía, donde el Estado, como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el



proceso general de la producción.”<sup>4</sup>

Para el tratadista antes citado, el derecho laboral o de trabajo es una nueva rama del derecho trabajo, mediante la cual el Estado crea normativas jurídicas que protegen específicamente a la clase trabajadora, debido a que son quienes se encuentran en desventaja con los patronos, además, es a quien le corresponde la protección de sus habitantes, esto con la finalidad de minimizar las violaciones a las cuales se ha sometido tanto hombres como mujeres en cuanto a la actividad que es tan esencial para el sustento de sus familias.

Asimismo, se define al derecho trabajo como: “El conjunto de principios y normas jurídicas destinadas a regir conducta humana dentro de un sector determinado de la sociedad, el que se limita al trabajo prestado por trabajadores dependientes, comprendiendo todas las consecuencias que en la realidad surgen de ese presupuesto básico y cuyo sentido intencional apunta a lo jurídico.”<sup>5</sup>

De conformidad con lo anterior, el derecho de trabajo se aplica a los trabajadores que realizan actividades en relación de dependencia o subordinación y que son en beneficio de otra persona a cambio de una remuneración, por lo tanto, la protección laboral va dirigida específicamente a la clase trabajadora, pues son quienes la necesitan, ya que se encuentran en desventaja frente al patrono.

---

<sup>4</sup> Cabanellas de Torres, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Pág. 99.

<sup>5</sup> Krotoschin Ernesto. **Tratado práctico de derecho del trabajo**. Pág. 235.

El derecho del trabajo es "Un conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social."<sup>6</sup> El citado autor, indica que el derecho de trabajo debe garantizar los derechos fundamentales de los trabajadores, sin importar que el trabajo sea subordinado y remunerada o de prestación libre. Sin embargo, la normativa jurídica laboral que el Estado legisle deberá asegurar no solo los derechos, sino también que se cumplan con las obligaciones que el patrono deba cumplir.

### **1.3. Fuentes**

Las fuentes del derecho de trabajo son las que dan el origen al nacimiento de las normas jurídicas que lo protegen, es decir, que son la razón de ser de cada norma jurídica que se crea, además, contienen ciertas características que los hacen diferentes de las otras áreas del derecho. Por ello el derecho de trabajo tiene fuentes comunes con el resto, pero también tiene fuentes exclusivas como: los pactos y convenios colectivos.

#### **1.3.1. Fuentes reales**

Son fuentes reales dentro del área del derecho de trabajo los distintos datos históricos, económicos, culturales o sociológicos relacionados con las actividades humanas y que serán las que determinan lo que deba contener una norma jurídica dentro de un país, por

---

<sup>6</sup> De Buen Lozano, Néstor. **Derecho del trabajo**. Pág. 131.



lo tanto, es "la razón primaria que motiva a su posterior formulación de una norma positiva"<sup>7</sup> sin embargo, para que concurra dicha situación la actividad realizada debe causar molestia o discordia en los habitantes de la República, pues de no ser así, el legislador no lo consideran como una protección, lamentablemente se debe esperar que se afecte a la población para así establecer la necesidad de crear una normativa por medio de la cual se proteja determinados derechos.

En el caso del derecho de trabajo se considera como fuente real la protección del trabajador, ya que a través de la historia la meta a alcanzar ha sido otorgar a las personas mejores condiciones de trabajo, con la finalidad de que la relación entre patronos y trabajadores sea de armonía y que les permita a ambas partes obtener cada cual su propio beneficio, aspecto que hasta la presente fecha no se ha alcanzado a cabalidad, debido a que los trabajadores continúan siendo vulnerados en sus derechos.

### **1.3.2. Fuentes formales**

Son fuentes formales las que se originan mediante el proceso de creación de ley utilizado en Guatemala a través del ámbito parlamentario desde el proceso de iniciativa, presentación, discusión, aprobación, sanción, promulgación y vigencia de conformidad con los Artículos del 174 al 181 de la Constitución Política de la República de Guatemala. Al respecto, el autor Luis Fernández Molina señala que en Guatemala son fuentes formales la ley, la costumbre, la jurisprudencia y la doctrina.

---

<sup>7</sup> Fernández Molina, Luis. Op. Cit. Pág. 80.



### 1.3.3. Fuentes formales exclusivas del derecho de trabajo

Las fuentes formales exclusivas del derecho de trabajo, la Constitución Política de la República de Guatemala, los Convenios y Tratados internacionales, el Código de Trabajo vigente en Guatemala, lo son también los pactos colectivos de condiciones de trabajo y convenios, así como, los reglamentos y demás leyes laborales, sin embargo, para el autor Luis Fernández Molina, las fuentes exclusivas del derecho de trabajo en Guatemala son los pactos y convenios de condiciones de trabajo, los cuales se detallan a continuación.

Pacto Colectivo de condiciones de trabajo: El pacto colectivo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo debe prestarse y las demás materias relativas a este, de conformidad con el Artículo 49 del Código de trabajo, estos tienen como finalidad esencial mejorar la actividad laboral de los trabajadores dentro de sus centros de trabajo, derecho que pueden ejercer los trabajadores sin discriminación o limitación alguna.

En lo que respecta al tema en mención se señala lo siguiente: "es el producto final del acuerdo tomado por un empleador y un grupo de trabajadores, para regular las condiciones generales del trabajo por un tiempo determinado, el que se fija dentro de la misma convención."<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> Fernández Molina. **Op. Cit.** Pág. 82.



Para lograr dicho producto final, debieron existir una serie de negociaciones entre trabajadores y patrono, todo con el objetivo principal de lograr mejores condiciones laborales, es decir, en cuanto a mejoras salariales y ambientes de trabajo armoniosos, que tiene como resultado aumento en la producción del trabajo.

Pacto colectivo de industria, de actividad económica o región determinada: Este tipo de pacto se diferencia del anterior, ya que no solo se refiere a un lugar específico de trabajo, sino que abarca a toda una serie de empresas, siempre y cuando se dediquen a una misma actividad y que estas se encuentren ubicadas en el mismo ámbito territorial.

Para que dichos pactos tengan fuerza de ley para todos los patronos y trabajadores, deben constar por escrito, con una duración no menor de un año ni mayor a cinco años.

El convenio colectivo de trabajo: Es un contrato que se realiza entre sindicatos y patronos con el objetivo principal de mejorar las condiciones de trabajo, tales como, salarios, descansos, licencias, entre otros, aunque de cierta forma es una modalidad del pacto colectivo de condiciones de trabajo, cuando el negociador de la parte laboral no es un sindicato es un grupo colegiado de trabajadores constituido ad.hoc; aspecto que demuestra la protección de los trabajadores.

Las fuentes de conformidad con lo antes expuesto son reales, formales y las específicas del derecho de trabajo, aunque la ley como fuente formal es la mayor, ya que es la que contiene la normativa jurídica que garantiza los derechos y obligaciones de trabajadores y patronos, es de aplicación general e imperativa, pero no es aplicable de forma igualitaria



debido a la tutela del Estado hacia la clase trabajadora.

#### 1.4. Contenido del Derecho de Trabajo

El derecho de trabajo se entiende como el derecho que tiene toda persona a trabajar de forma voluntaria ya sea de forma subordinada mediante contrato de trabajo que contenga las especificaciones del desarrollo de un oficio u ocupación, o personal y por cuenta propia; por otro lado, el derecho de trabajo es el que contiene la normativa jurídica que protege los derechos de la clase trabajadora, es decir, que es el encargado de que los derechos sean respetados y que las condiciones de trabajo se desarrollen en condiciones justas y equitativas para el patrono y el trabajador.

Son derechos fundamentales: el derecho al trabajo, a la libertad sindical, al salario, a percibir prestaciones laborales, a la seguridad social, a los descansos semanales, a vacaciones y a la estabilidad laboral entre otros derechos específicos que tiene la persona como trabajadora. Lo anterior, debe ser garantizado por el Estado mediante la creación de leyes que protejan los derechos antes descritos.

Al respecto se indica lo siguiente: "Derechos humanos que detenta el trabajador en cuanto persona y ciudadano, derechos civiles que no deberán quedar postergados por el hecho de ser parte de un contrato de trabajo."<sup>9</sup> De lo anterior, se concluye que el cumplimiento y respeto de los derechos humanos no deben interferir o afectar los

---

<sup>9</sup> Gamonal Contreras, Sergio. **Fundamentos de derecho laboral**. Pág. 54.



derechos fundamentales que tienen las personas trabajadoras, ya que los contratos de trabajo celebrados entre patrono y trabajador no debe menoscabar su dignidad y es allí cuando el Estado debe aplicar el principio de tutelaridad, compensando la desigualdad existente.

## **1.5. Principios**

Los principios en una ciencia son las bases en las que se fortalece y que sirven de fundamento al momento de la creación de una norma jurídica específica, tal es el caso del derecho de trabajo, ya que el Código de Trabajo de Guatemala regula principios básicos para la protección y defensa de los derechos de los trabajadores, tales como, el principio de tutelaridad, sencillez, conciliatorio y democrático, entre otros.

### **1.5.1. Principio de tutelaridad**

La legislación laboral nacional regula que la tutelaridad trata de compensar la desigualdad económica que existe entre patronos y trabajadores, para ello le otorga al trabajador protección jurídica preferente. Al respecto el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece lo siguiente: "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..."

De lo anterior, se destaca que las leyes vigentes del derecho de trabajo son protectoras de los derechos de los trabajadores, debido a que la clase trabajadora está subordinada



a un patrono, el Estado de Guatemala debe garantizar que se respeten y se garanticen tales derechos, ya que la subordinación los deja en desventaja debido a la dependencia económica que conlleva recibir un salario a cambio del trabajo realizado; sin embargo a pesar de la protección constitucional este derecho continua siendo vulnerado, especialmente cuando se trata del aspecto educativo del país.

El Código de Trabajo de Guatemala en el cuarto considerando inciso a) regula que “el derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de estos, otorgándoles una protección jurídica preferente.”

De conformidad con el Considerando del Código de Trabajo de Guatemala, el principio de tutelaridad se basa en la protección que el Estado les brinda a las personas trabajadoras, garantizando que la legislación relativa al trabajo siempre será a favor de la clase menos favorecida, siendo esta la trabajadora, para compensar la desigualdad que ha existido.

### **1.5.2. Principio evolutivo**

El derecho de trabajo se encuentra en constante cambio, ya que debe adaptarse a las diferentes circunstancias y necesidades de los seres humanos, es decir, que debido a dicha evolución también la norma jurídica debe ir ampliando su campo de protección a la clase trabajadora, ya que como se indicó con anterioridad al Estado le corresponde la protección de los derechos de los trabajadores.



El considerando primero del Código de Trabajo, regula que: "es necesario revisar la legislación laboral vigente, a efecto de introducirle modificaciones que la experiencia ha aconsejado;" de lo anterior, se deriva el principio evolutivo del derecho de trabajo, ya que la humanidad está cambiando constantemente también lo están las nuevas necesidades que van surgiendo con el paso del tiempo y que necesitan ser integradas a la legislación nacional para otorgarle la protección necesaria a la clase trabajadora.

El derecho de trabajo protege los derechos mínimos de los trabajadores, pero debido a la evolución constante de la sociedad con el paso del tiempo, las normas sociales y jurídicas deben de actualizarse, ya que las necesidades van cambiando con la constante evolución, lo que significa que las leyes que protegen a las personas trabajadoras también deben adecuarse a las nuevas necesidades de los trabajadores, para cumplir con la protección tutelar del Estado.

### **1.5.3. Principio de obligatoriedad**

Las normas jurídicas son de cumplimiento obligatorio, aunque en apariencia sean de cumplimiento voluntario, sin embargo, los trabajadores siempre están expuestos a límites que deben ser respetados, en relación al derecho de trabajo se indica que: "Para que el derecho de trabajo pueda cumplir con su cometido, debe ser aplicado en forma coercitiva, esto es, debe intervenir en forma coercitiva dentro de las relaciones de un empleador con un trabajador."<sup>10</sup> De conformidad con lo anterior, las leyes laborales en Guatemala son

---

<sup>10</sup> Fernández Molina. *Op. Cit.* Pág. 37.



elaboradas para que sean cumplidas y respetadas por todos los habitantes de la República, al respecto el Considerando cuarto, inciso c) “El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley...”

De conformidad con lo anterior, el principio de obligatoriedad en el derecho de trabajo es coercitivo para el patrono, ya que es a este al que le corresponde cumplir con los derechos mínimos como lo son las prestaciones básicas que tienen las personas trabajadoras según lo que establece el Estado a través de las normas jurídicas laborales impuestas dentro de la sociedad.

#### **1.5.4. Principio de realismo**

En relación al principio de realismo el Código de Trabajo en el considerando cuarto, inciso d) regula que: “El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo; lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar, ante todo, la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.”

La legislación nacional laboral tiene como objetivo proteger los derechos de las personas trabajadoras, sin embargo, de acuerdo con el principio de realismo debe procurar el bienestar tanto de trabajadores como de patronos, para que la relación de dichos sujetos



funcione en un adecuado equilibrio, es decir, la norma jurídica laboral debe ser adaptada a la realidad nacional.

#### **1.5.5. Principio de sencillez**

Con relación al principio de sencillez, este se encuentra regulado en el Código de Trabajo, en el considerando quinto, de la manera siguiente: "...estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida..." Dicho principio se refiere a que todo proceso tiene requisitos que deben llenarse, sin embargo, en el caso del derecho de trabajo se trata de reducirlos al mínimo, para que de esta manera los juzgados de trabajo y previsión social administren justicia de forma rápida, ahorrando tiempo y recursos para las partes participantes, otro aspecto a considerar es que los mismos trabajadores pueden iniciar los trámites, es de esta manera que también se hace referencia al principio de sencillez.

#### **1.5.6. Principio conciliatorio**

El derecho laboral es eminentemente conciliatorio, al respecto el último considerando del Código de Trabajo regula que: "Las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorios, entre el capital y el trabajo y atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes."

Dentro de las relaciones laborales en ciertos momentos habrá disputas entre trabajadores



y patronos, sin embargo, de conformidad con la ley pueden conciliar de manera voluntaria y establecer acuerdos que sean favorables para ambas partes, terminando se esa manera el conflicto planteado.

Finalmente, se indica que tanto la Constitución Política de la República de Guatemala como el Código de Trabajo, regulan la protección a la clase trabajadora con la finalidad de compensar la situación en desventaja en la que se encuentra en relación con el patrono, tratando de poner a los trabajadores en similares condiciones con los patronos, garantizando así que se cumplan con los derechos establecidos en la ley laboral nacional e internacional.





## CAPÍTULO II

### 2. Contrato de trabajo

El contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades, producto de la libertad que tienen todos los habitantes de la República con capacidad para adquirir derechos y obligaciones, que puede ser verbal en casos específicos que regula el Código de Trabajo y para todos los demás por escrito, de los cuales tanto el trabajador como el patrono tienen constancia, para respaldar la relación de trabajo que se inició, con pleno consentimiento de las partes.

#### 2.1. Aspectos generales

El contrato de trabajo es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona queda obligada a prestar a otra, sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última a cambio de una retribución de cualquier clase o forma, según el Artículo 18 del Código de Trabajo y este documento les sirve a las partes como medio para probar la existencia de la relación laboral.

De conformidad con lo antes expuesto, mediante el contrato de trabajo ya sea verbal o escrito las partes se comprometen a cumplir con lo establecido en ello, desde, la realización del trabajo bajo la subordinación del patrono, ya que es a este a quien le corresponde brindar las instrucciones de la actividad que debe desarrollar, a cambio de una remuneración económica que recibiría por el trabajo hecho.



Al respecto se indica que contrato de trabajo es: "El que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico; y por lo cual una de las partes da una remuneración o recompensa, a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra."<sup>11</sup>

Según el tratadista citado, existe contrato de trabajo cuando una persona presta sus servicios a otra de forma continuada a cambio de una remuneración económica, además, la persona realiza el trabajo bajo las órdenes directas del patrono, con estas características se está ante el contrato de trabajo, es decir, que cuando se inician las labores continuadas el contrato es implícito, aunque no exista un documento que lo pruebe.

Sin embargo, en la legislación laboral guatemalteca si se regula específicamente en qué ocasiones el contrato es verbal, pero el patrono siempre debe otorgarle una constancia del inicio de la relación de trabajo, en la que por lo menos se especifique la fecha en que se inicia y el salario que deberá percibir por el trabajo que realice, sin embargo, esto es demasiado informal ya que la ley no regula nada respecto al tiempo que la jornada de trabajo deba durar y tampoco indica las horas en que deba prestarse, menos cuáles serán sus días de descanso o vacaciones a las que tiene derecho.

Contrario al contrato verbal, la ley regula los requisitos que el contrato escrito debe llenar para la firma y presentación ante la Inspección General de Trabajo, incluso en la página

---

<sup>11</sup> Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 1007.



web de dicha institución existe una minuta para facilitar el trabajo del patrono y que no exista la posibilidad de incumplir con lo que impone la ley. Además, el Código de Trabajo regula que todo contrato de trabajo debe ser celebrado por tiempo indefinido, con el objeto de brindarle al trabajador estabilidad laboral.

## **2.2. Elementos**

El contrato de trabajo al igual que todo contrato, es una especie de negocio jurídico, por lo tanto, debe contar con los elementos del negocio civil, siendo estos la capacidad, el consentimiento y el objeto, los cuales se desarrollan a continuación:

### **2.2.1. Capacidad**

La capacidad es la aptitud que tiene una persona para adquirir derechos y contraer obligaciones, esta se divide en capacidad de goce que es la cualidad de un ente de ser sujeto de derechos y deberes jurídicos, siendo sinónimo de personalidad jurídica; y la capacidad de ejercicio que es la facultad de cumplir por sí mismo deberes y derechos jurídicos, siempre que hayan cumplido 18 años de edad, de conformidad con lo que regula el Código Civil sin embargo, el Código de Trabajo en el Artículo 31 regula que los menores de edad de 14 años o más tiene la capacidad para contratar su trabajo, para percibir y disponer de la retribución convenida.

En el derecho de trabajo, tienen capacidad para contratar su trabajo las personas con la facultad de adquirir derechos y contraer obligaciones, incluyendo a los menores de edad



a partir de los 14 años, ya que el trabajo es el único medio de vida de la mayor parte de la población guatemalteca, de allí la necesidad de ampliar la edad para la adquisición de un trabajo.

### **2.2.2. Consentimiento**

El consentimiento es la manifestación de voluntad de las partes, al momento de aceptar el contrato de trabajo, es decir, que el consentimiento se basa en la libertad que tiene la persona para aceptar un trabajo específico, en el sentido que esta no puede ser obligada a realizar una actividad; ante todo se deben establecer aspectos como el salario y jornada de trabajo las cuales deben ser coordinadas por los sujetos, al respecto el Código de Trabajo de Guatemala en el Artículo 6 regula que: "... Como consecuencia, ninguno podrá impedir a otro que se dedique a la profesión o actividad lícita que le plazca."

Asimismo, cuando se hace referencia a la libertad de la persona con capacidad para aceptar libremente un contrato de trabajo, sirve para distinguirlo de un trabajo forzoso, por lo tanto, no existe contrato sin consentimiento y esto aplica tanto para el derecho de obligaciones, como para los contratos de trabajo.

Sin embargo, dicho consentimiento se encuentra limitado a lo establecido en el Código de Trabajo, aunque la normativa jurídica laboral es protectora de los derechos de los trabajadores, lo que significa que todo perjuicio en contra del trabajador será nulo de pleno derecho, de conformidad con el Artículo 12 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala.



### 2.2.3. Objeto

El contrato de trabajo tiene como objetivo esencial la protección de los derechos del trabajador razón por la cual el Código de Trabajo de Guatemala determina cuales son los requisitos que se deben cumplir para así respetar los derechos del trabajo para el efecto se indica con respecto al tema en mención lo siguiente: “Una actividad idónea, un servicio que presta el trabajador en beneficio del patrono, quien en compensación del salario que paga tiene derecho a los frutos del trabajo.”<sup>12</sup>

De conformidad con lo antes expuesto, el objeto del contrato del trabajo es la prestación personal del servicio, es decir, que el trabajador realiza la actividad para la que fue contratado y el patrono a cambio le corresponde con el pago o retribución económica por los servicios prestados, así cada una de las partes obtiene beneficios, el trabajador el salario y el patrono las ganancias del trabajo.

### 2.2.4. Elementos especiales del contrato de trabajo

Como ya se hizo mención son varios los aspectos que se deben considerar en una actividad laboral una de ellas es el contrato de trabajo, sin embargo, se debe cumplir con tres elementos que son propios del contrato en mención que lo diferencian de otros, siendo estos: la prestación personal del servicio, la subordinación y la estabilidad, los cuales se detallan a continuación:

---

<sup>12</sup> Fernández Molina. Op. Cit. Pág. 94



- Prestación personal del servicio: se refiere a que “una parte de la ejecución de los trabajos o compromisos laborales, la lleva una persona individual; por la otra parte el beneficiario del servicio puede ser indistintamente una persona individual o jurídica.”<sup>13</sup>
- Subordinación: el trabajador debe estar a disposición del patrono y cumplir con las órdenes que le impartan, siempre y cuando se encuentren establecidos dentro del contrato de trabajo, es decir, que no se trata de que la persona trabajadora se someta al patrono y obedezca ciegamente órdenes que pudieran ser ilegales, sino únicamente lo que se haya establecido dentro del contrato y que dignifique al trabajador.
- Estabilidad: este elemento se refiere en esencia a “Un derecho fundamental que se adquiere desde el momento en que se inicia la relación del trabajo, a partir de ese instante el patrón queda legalmente impedido para separar al trabajador o terminar el vínculo laboral sin las formalidades de ley y sin causa justificada que pueda demostrar.”<sup>14</sup>

La estabilidad laboral es, por lo tanto, el derecho que tiene toda persona trabajadora a conservar su trabajo, mientras cumpla con las obligaciones que se establecieron dentro del contrato de trabajo, es decir, que pierda su empleo únicamente a causa de causal especificada, la estabilidad será un aliciente generando confianza y disposición para realizar el trabajo para el cual fue contratado, ya que no tendrá que preocuparse por que el empleo llegue a su final.

---

<sup>13</sup> Fernández Molina, Luis. **Op. Cit.** Pág. 94.

<sup>14</sup> Garrido Ramón, Alena. **Contrato individual de trabajo.** Pág. 61.



Los elementos específicos del derecho de trabajo se desglosan de lo regulado en el Código de Trabajo de Guatemala, desde la prestación personal del servicio, la subordinación y la estabilidad laboral, los cuales permiten que cada una de las partes cumpla con lo que se establece dentro de dicho contrato, tanto derechos como obligaciones.

El salario también es un elemento especial del contrato de trabajo, ya que es la retribución que el patrono debe pagar a la persona trabajadora a cambio de realizar el trabajo pactado dentro del contrato, dicho salario deberá ser percibido de manera periódica, ya sea, mensual, quincenal, semanal e incluso por hora, en moneda de curso legal, de conformidad con lo establecido en el Código de Trabajo.

### **2.3. Características**

El contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades que posee ciertas características específicas que lo hacen diferentes al resto de contratos, es decir, que con solo mencionar las características se puede saber si se está ante un contrato de trabajo o no, sin embargo, no puede por ninguna razón obviar determinados aspectos que son propios de este acuerdo de voluntades, lo que cambia es la actividad, pues en materia de trabajo esta es mucho más proteccionista.

#### **2.3.1. Bilateral**

Para que exista un contrato de trabajo deben comparecer dos personas con el propósito



de obtener beneficios, el trabajador un salario que le permita estabilidad económica y el patrono gozar los frutos del trabajo, por ello el contrato de trabajo es bilateral, ya que de “él se derivan obligaciones principales para las dos partes, siendo básicamente la prestación del servicio y el pago del salario.”<sup>15</sup>

Es decir, que tanto el patrono como el trabajador intervienen, y debido a que ambas partes tienen derechos y obligaciones se crea un vínculo que tiene como resultado beneficios económicos; para uno, la retribución por el trabajo realizado y que servirá para cubrir sus necesidades y las de su familia; y para el otro, las ganancias que le genere el trabajador, aumentando de esa manera su patrimonio, por lo tanto, las dos partes reciben beneficios de la relación laboral.

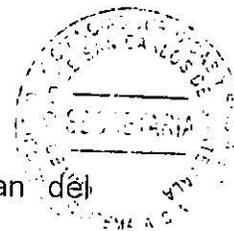
En el derecho de trabajo, las características conllevan a establecer la importancia de que existan dos partes, es decir, patrono y trabajador, pues no se puede llegar a una relación laboral si estas no existen; de allí, que el Código de Trabajo protege a ambos sujetos, estableciendo para el efecto, derechos y obligaciones, las cuales deben ser cumplidas a cabalidad.

### **2.3.2. Consensual**

En el derecho de trabajo, la característica consensual señala que las partes que participan en el contrato de trabajo únicamente necesitan del consentimiento, para

---

<sup>15</sup> Fernández Molina. Luis. **Op. Cit.** Pág. 96.



perfeccionar el contrato a diferencia de los contratos civiles, que necesitan del consentimiento y además la entrega de la cosa, por lo tanto, dentro del contrato de trabajo, únicamente es suficiente la aceptación voluntaria de lo que establezca el contrato, para que sea válido en el ámbito laboral.

Como se hizo mención con anterioridad ante todo se debe verificar que tanto patrono como trabajador estén de acuerdo en los requerimientos que exige la actividad laboral, en el sentido no solo de que se cumplan los derechos del patrono sino también los del trabajador, especialmente el verificar que se cumpla con lo establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala, que son lineamientos que en la mayoría de ocasiones no se cumple a cabalidad, especialmente por las mismas entidades estatales que deberían ser las que velen por el cumplimiento no solo de la normativa constitucional sino también de los instrumentos internacionales.

### **2.3.3. Oneroso**

Ante todo, se debe comprender que el trabajador, durante mucho tiempo a buscado la protección de la actividad que realiza a cambio de una remuneración y esto lo hace para darle una mayor protección a su núcleo familiar de allí que el contrato de trabajo es oneroso porque “implica una prestación mutua de contenido económico: en un caso el pago del salario y el otro la prestación de sus servicios.”<sup>16</sup>

---

<sup>16</sup> *Ibid.* Pág. 96.



Que el contrato sea oneroso implica que habrá tanto beneficios como obligaciones para ambas partes y que deberán cumplirse, lo que significa que el trabajador cumplirá con los requisitos que establezca el contrato de trabajo y recibirá a cambio una retribución económica; por lo tanto, el patrono recibiría las ganancias como beneficio y tendrá como obligación el pago del salario, prestaciones laborales y de proporcionar las herramientas para realizar el trabajo, especialmente que se cumpla con lo establecido en la ley en cuanto al plazo así como la cantidad mínima.

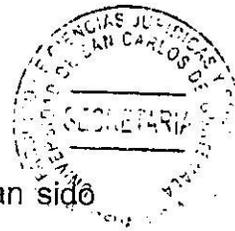
#### 2.3.4. De tracto sucesivo

Es de tracto sucesivo porque el contrato de trabajo se ejecuta de manera continuada, por tiempo indefinido, a plazo fijo o por obra terminada de conformidad con el Código de Trabajo de Guatemala, en el Artículo 25, al respecto, se indica lo siguiente: "El cumplimiento de las obligaciones se da en etapas o acciones sucesivas, es decir, que no se agota en una o determinadas prestaciones."<sup>17</sup>

Según esta característica, la obligación del trabajador no termina con la primera obligación cumplida, sino que el trabajo se va ejecutando de manera sucesiva, según lo requiera el patrono, de esa manera, el trabajador presta su fuerza de trabajo mientras dure la relación laboral recibiendo instrucciones del patrono sobre la forma en que deberá desarrollar el trabajo para el cual fue contratado a cambio del salario y prestaciones laborales establecidas en el contrato de trabajo.

---

<sup>17</sup> Ibid. Pág. 97.



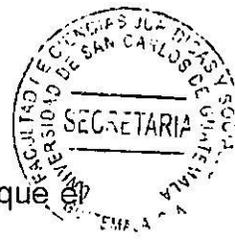
Para el caso de trabajadores del Estado, especialmente los maestros, estos han sido objeto de violaciones a sus derechos laborales, pues se les emplea de forma extra protocolar, conllevando esta actividad a obligar a los maestros a permanecer en sus puestos y cumplir con sus obligaciones, sin embargo, el Estado no lo hace de la misma forma, especialmente porque estos trabajadores están a la espera de que establezca una plaza fija, acción que no es correcta, pues los maestros cumplen con todos los requisitos del contrato celebrado no así en cuanto al tiempo estimado.

#### **2.4. Formalidades**

Para que el contrato de trabajo se perfeccione y tenga validez, únicamente es necesario que se inicie la relación laboral y de conformidad con el Código de Trabajo puede realizarse por escrito y verbal, ya que es poco formalista, los requisitos que deben llenarse son mínimos, pero precisos, para que las partes comprendan la magnitud de dicho contrato.

El Código de Trabajo en el Artículo 27 regula que el contrato de trabajo puede ser verbal únicamente cuando el trabajo se refiere a labores agrícolas o ganaderas, a trabajos accidentales o temporales que no excedan de 6 días, también puede ser verbal para las contrataciones del servicio doméstico y cuando la prestación de un trabajo para obra determinada no exceda de cien quetzales y que el plazo no exceda sesenta días.

Por lo tanto, la ley es específica al regular las únicas ocasiones en que se permite que el contrato sea verbal, ya que al ser de esa forma los derechos de los trabajadores quedan



a la deriva y pueden ser manipulados, ya que no queda constancia escrita de lo que el patrono ofreció en el inicio de las labores, aunque el Código de Trabajo también regula que el patrono está obligado a otorgarle una constancia al trabajador que contenga la fecha de inicio y el salario que deberá percibir, pero no regula ni derechos ni obligaciones de las partes.

En cuanto a los contratos escritos, el Código de Trabajo regula que deben extenderse tres ejemplares, uno para cada una de las partes y uno para que el patrono de manera obligatoria presente ante la Inspección General del Trabajo, dentro de los quince días después de la firma del contrato, para que quede constancia de este, esto se realiza con la finalidad que asegurar el cumplimiento de los requisitos establecidos en la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de trabajo.

Los requisitos que deben llenar los contratos de trabajo son:

- Los nombres y apellidos, edad, sexo, estado civil, nacionalidad y vecindad de los contratantes;
- La fecha de la iniciación de la relación de trabajo;
- La indicación de los servicios que el trabajador se obliga a prestar, o la naturaleza de la obra a ejecutar, especificando en lo posible las características y las condiciones de trabajo;
- El lugar o los lugares donde deben prestarse los servicios o ejecutarse la obra;



- La designación precisa del lugar donde viva el trabajador cuando se le contrata para prestar sus servicios o ejecutar una obra en lugar distinto de aquel donde viva habitualmente;
- La duración del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido o para la ejecución de obra determinada;
- El tiempo de la jornada de trabajo y las horas en que debe prestarse;
- El salario, beneficio, comisión o participación que debe recibir el trabajador;
- El lugar y fecha de celebración del contrato; y
- Las firmas de los contratantes o la impresión digital de los que no sepan o no puedan firmar, y el número de sus documentos de identificación personal.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe facilitarle al patrono un modelo del contrato de trabajo para cada una de las categorías respectivas, con la finalidad de que se cumpla con dichas disposiciones, en la actualidad la página web de dicho Ministerio contiene el modelo antes indicado, el cual se puede descargar y con ello facilitar la creación del contrato de trabajo, con la seguridad de llenar todos los requisitos que la ley requiere.

Según el modelo del contrato de trabajo que ha implementado el Ministerio de Trabajo



y Previsión Social se otorga con la finalidad de que el patrono cumpla con todos los requisitos que el Código de Trabajo regula, evitando que se violen derechos fundamentales de las personas trabajadoras ya que es al Estado a quien le corresponde ser tutelar de dichos derechos, por ello les otorga protección jurídica preferente.

## **2.5. Aspectos generales del sistema extraescolar**

La educación es un derecho humano, por lo tanto, el Estado debe brindarla gratuitamente a toda la población sin ningún tipo de discriminación, proporcionándole a los estudiantes conocimientos científicos, técnicos, culturales y morales, entre otros, todo con la finalidad de prepararlos para que tengan una buena calidad de vida y puedan desarrollarse civilizadamente en sociedad.

El sistema educativo en Guatemala se divide en niveles de subsistemas de educación escolar y estos están organizados a su vez en niveles, ciclos, grados y etapas en educación aceleradas para adultos, con programas estructurados en forma flexible, gradual y progresiva para hacer efectivos los fines de la educación nacional, de conformidad con el Artículo 28 de la Ley de Educación Nacional vigente.

En cuanto al subsistema de educación extraescolar en Guatemala es una forma de realización del proceso educativo que el Estado y las instituciones proporcionan a la población que ha estado excluida o no ha tenido acceso a la educación escolar y a la que habiéndola tenido desea ampliarla, según el Artículo 30 de la Ley de Educación Nacional, asimismo, el sistema extraescolar tiene sus propias características y según el Artículo 31



de la Ley de Educación Nacional, Decreto número 12-91 del Congreso de la República de Guatemala, son las siguientes: “Es una modalidad de entrega educacional enmarcada en principios didáctico– pedagógicos. No está sujeta a un orden rígido de grados, edades ni a un sistema inflexible de conocimientos. Capacita al educando en el desarrollo de habilidades sociales, culturales y académicas.”

Lo anterior, tiene como objetivo brindar a toda la población la oportunidad de recibir educación, específicamente a las personas que no la recibieron, por ello el Estado a través del Ministerio de Educación tiene la obligación de facilitarles los medios de aprendizaje educativo, para que puedan acceder a mejores empleos y con ello mejorar su calidad de vida y la de su familia; de allí la importancia de asegurar los derechos laborales para quienes tiene a su cargo brindar la educación respectiva.

Con el programa que ha implementado el Ministerio de Educación sobre la educación extraescolar o alternativa, la podrán recibir los menores a partir de los 13 años y se inicia con la educación primaria, asimismo, a partir de los 15 años se puede acceder a la educación media y para los estudios de diversificado pueden recibirlo quienes tengan cumplidos los 17 años, lo anterior aplica a la educación por madurez a distancia, semipresencial o virtuales; esto viene a establecer la importancia de la educación, especialmente para que el país tenga un mejor desarrollo.

La Educación Extraescolar “contribuye a la formación integral de niños en sobre edad, jóvenes y adultos en condiciones de exclusión con la finalidad de mejorar su calidad de vida, mediante servicios educativos diferenciados, flexibles y abiertos, con la participación



de la sociedad civil organizada del gobierno central y local. Esto con el fin de ampliar la cobertura de la educación no formal, por medio del fortalecimiento de sistemas educativos orientados hacia la educación para el trabajo.”<sup>18</sup>

Mediante la educación extraescolar el Estado intenta conseguir que las personas que por cualquier motivo no recibieron la educación básica, puedan obtenerla sin importar la edad en la que se encuentren, por ello se otorgan todas las facilidades necesarias, por ejemplo, pueden recibirla a distancia o fines de semana, es decir, que no se interpondrá con sus labores diarias y que les permite conseguir el sustento diario, mientras se preparan para mejorar sus condiciones de vida a futuro, con más oportunidades de empleos y salarios dignos.

Como parte del sistema extraescolar, el Programa Nacional de Educación Alternativa (PRONEA) es el encargado de brindar la educación primaria acelerada, ciclo básico y diversificado en modalidad flexible, además, imparte cursos libres, que le permitan a la persona facilitar las oportunidades educativas en la adultez e incluso para adolescentes y jóvenes que por alguna razón no lograron estudiar en el momento que debieron hacerlo, sin embargo, según este programa aún pueden lograr superarse mediante la educación, lo que les servirá para mejorar su calidad de vida.

Asimismo, el Acuerdo Ministerial 3852-2017 coordinado por la Dirección General de Educación Extraescolar (DIGEEX), señala que uno de los propósitos del Programa

---

<sup>18</sup> Consultado: <https://aprendoencasayenclase.mineduc.gob.gt/index.php/extraescolar/> (Consultado 18-mayo-2022)



Nacional de Educación Alternativa (PRONEA) es facilitar las oportunidades educativas, para ello señala que la educación se imparta haciendo uso de la tecnología, lo que le permitirá a los estudiantes recibir clases virtuales a distancia o pueden ser híbridas, es decir, semipresenciales.

Dicho sistema también permite realizar estudios educativos a distancia, ya que la finalidad es que todas las personas tengan acceso a la educación y se pueda erradicar la analfabetización y puedan acceder a mejores condiciones de vida. La educación por medio del sistema extraescolar le permite al adolescente, joven o adulto completar el aprendizaje que no terminó o iniciar desde la primaria.

Como se indicó con anterioridad, la educación es un derecho humano que el Estado debe proporcionarlo y facilitarlo de forma gratuita y sin ningún tipo de discriminación, según lo establece la Constitución Política de la República de Guatemala y la Ley de Educación Nacional, siendo a los maestros contratados por el Estado a quienes les corresponde impartir las clases extraescolares a las personas dispuestas a cambiar su situación de vida.

Finalmente se indica, que dentro de los contratos de trabajo se debe especificar claramente los derechos y obligaciones del patrono y del trabajador, con la finalidad de que cada uno se comprometa a cumplir con la parte que le corresponda, con ello cada cual recibirá lo estipulado en el contrato y la relación laboral será armoniosa.





## CAPÍTULO III

### 3. Legislación que protege al magisterio en Guatemala

Guatemala cuenta con una variedad de disposiciones legales, que tienen a bien, proteger a la población y que esta no sea objeto de violaciones en sus derechos, por tal razón de igual forma se han ratificado instrumentos internacionales para que estos sirvan de guía en cuanto a derechos humanos y por ende las autoridades estatales no hagan caso omiso a la normativa existente; sin embargo, es preciso hacer énfasis a normativas que tienen relación al derecho de trabajo, así como la persona.

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

En cuanto a derechos, estos se encuentran regulados en la Constitución Política de la República de Guatemala, sin embargo, también se hace mención a determinados aspectos como los establecidos en el Artículo uno el cual hace mención a lo siguiente: “El Estado de Guatemala se organiza para proteger a la persona y a la familia; su fin supremo es la realización del bien común.” Este debería ser un aspecto de importancia para las entidades estatales, sin embargo, son estas quienes no cumple o más bien, vulneran los derechos de los guatemaltecos.

En la Constitución Política de la República de Guatemala también se hace mención a los deberes propios del Estado, para el efecto el Artículo dos regula: “Es deber del Estado garantizarle a los habitantes de la República, la vida, la libertad, la justicia, la seguridad,



la paz y el desarrollo integral de la persona.” Al hacer énfasis a la vida, se debe tomar en cuenta que esta se logra a través del empleo y si este es digno de igual manera será la vida de los habitantes de la República de Guatemala.

Dentro de los derechos humanos que deben respetarse por el Estado de Guatemala se encuentra la educación, razón por la cual la Constitución Política de la República de Guatemala, establece en el Artículo 71 lo siguiente: “Se garantiza la libertad de enseñanza y de criterio docente. Es obligación del Estado proporcionar y facilitar educación a sus habitantes sin discriminación alguna. Se declara de utilidad y necesidad pública la fundación y mantenimiento de centros educativos culturales y museo.”

De igual forma en el Artículo 72 de la Constitución Política de la República de Guatemala, se determina que la educación es un fin primordial y que significa un desarrollo para el país, estos son puntos que cumplir por parte del Estado; para ello, debe cumplir de igual forma con aspectos regulados por la misma normativa constitucional, sin embargo, a pesar de ello, hasta la presente fecha, es el mismo legislador quien es testigo de la violación de lo señalado por la normativa en mención.

Es en el Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala, en donde se da a conocer la importancia del derecho de trabajo: “El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.” Para dar cumplimiento al Artículo en mención se determina que dentro de los derechos mínimos por cumplir se encuentran la igualdad del salario, se dan a conocer las jornadas de trabajo, entre otros.



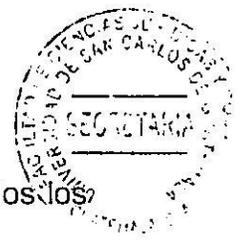
Es en el Artículo 103 en donde se hace mención la tutelaridad de las leyes de trabajo, esto significa la existencia de una protección laboral, sin embargo, con el contrato 021 lo que se hace, es vulnerar los derechos de los trabajadores del Ministerio de Educación, pues no se les está asegurando un contrato de trabajo digno, en el cual se cumpla con lo estipulado en el Artículo 102 de la normativa constitucional de Guatemala.

### 3.2. Código de Trabajo

Se ha hecho mención al derecho de trabajo, sin embargo, pareciera que hasta la presente fecha existe desconocimiento de las normas protectoras que existen hacia el trabajador, a pesar de contar en Guatemala con la suficiente normativa que tiene a bien la protección del trabajo, para el efecto, el Código de Trabajo de Guatemala, en el Artículo uno regula: “El presente código regula, los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo y crea instituciones para resolver sus conflictos.”

La normativa laboral de Guatemala no solo respeta los derechos establecidos en la Constitución Política de la República de Guatemala, sino más bien los amplía, razón por la cual se indica lo siguiente:

“El Código de Trabajo es claro al establecer que el objeto de sus prescripciones y la institucionalidad que crea, es la de regir derechos y obligaciones entre patronos y trabajadores, así como resolver los conflictos surgidos en el marco de esas relaciones laborales. De esa cuenta, todos los conflictos y sus mecanismos de conocimientos creados en el marco normativo del Código de Trabajo se ubican en el supuesto contenido



en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala... todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica...”<sup>19</sup>

De esta manera es como se establece lo relativo al objeto del Código de Trabajo, asimismo, se dan a conocer aspectos propios del patrono, así como del trabajador, sus representantes legales; en el título segundo, se hace énfasis a los contratos de trabajo, de los cuales como ya se hizo mención son esenciales para la protección de los derechos de los trabajadores, aspectos de los cuales se hizo mención en el capítulo dos de la presente tesis.

En el título tercero del Código de Trabajo, se regulan los salarios así como las medias que lo protegen, la forma en que se fija el salario mínimo y por ende las jornadas de trabajo, con sus respectivos descansos semanales, días de asueto y vacaciones anuales; en el título cuarto, se encuentran regulado el trabajo sujeto a regímenes especiales, dentro de estos se encuentra el agrícola y ganadero, de mujeres y menores de edad, a domicilio, domestico, de transporte, de aprendizaje, en el mar y en las vías navegables y el régimen de los servicios del Estado y sus instituciones.

El título quinto, se encuentra contenido en un único capítulo siendo este, la higiene y seguridad en el trabajo; en el título sexto, se hace mención de forma general a los

---

<sup>19</sup> Amézquita Garnica, Lesbia Guadalupe. **Código de Trabajo Comentado**. Pág. 7.



sindicatos; en el título séptimo, se regulan los conflictos colectivos de carácter económico, dentro de estos se encuentran las huelgas y los paros.

También se hace mención del Ministerio de Trabajo y Previsión Social así como la Inspección General de Trabajo, lo relativo a los tribunales de trabajo y previsión social, el procedimiento ordinario, los procedimientos en la resolución de los conflictos colectivos de carácter económico entre otros, que son esenciales que sean conocimiento de todo trabajador para hacer valer sus derechos laborales.

### **3.3. Ley de Servicio Civil**

En cuanto a la ley objeto de análisis es preciso determinar que, en tiempos pasados, era complicado establecer una sola normativa que estuviera dirigida a funcionarios y empleados públicos, razón por la cual se consideró la no existencia de una organización en cuanto los servicios que prestaban las distintas entidades estatales, fue por ello necesario que el legislador pensara en la creación de una ley, para el efecto, se indica lo siguiente:

“En Guatemala anteriormente a la Constitución Política de 1945; la relación laboral del Estado con los servidores públicos se encontraba regulada por disposiciones contenidas en distintas leyes, sin que las mismas fueren recopiladas en forma coherente y con la sistemática necesaria, lo que a la postre generaba confusión y dificultad en su aplicación, teniendo resultados negativos en virtud que los servidores públicos desempeñaban sus cargos en forma empírica y sin ninguna normación técnica ni marco de legalidad definido,



por aparte, la época postrevolucionaria, en muchos casos mandó regular las relaciones del Estado con los servidores públicos al amparo de leyes comunes.”<sup>20</sup>

Se determina que, los trabajadores públicos en tiempos anteriores no tenían una organización debido a la no existencia de una normativa que los guiara, por ende, diera a conocer cuales eran sus derechos y obligaciones, pues en la mayoría de las ocasiones es esencial establecer aspectos como estos para que se pueda brindar un buen servicio o en su caso dar a conocer cuales son las consecuencias de las malas actitudes laborales.

Como se hizo referencia fue evidente la mala organización que existía con respecto a los trabajadores del Estado, para el efecto se indica: “El antecedente inmediato de la institucionalización del servicio civil en Guatemala, lo encontramos en el Estatuto Provisional de los Trabajadores del Estado, Decreto presidencial número 584 de fecha 29 de febrero de 1956, que contenía un conjunto de normas sustantivas, pero que adolecía de insuficiencia para regular en su totalidad un sistema técnico de administración de personal en el sector público.”<sup>21</sup>

En el Artículo uno de la Ley del Servicio Civil, se determina que el carácter de la ley es público a la vez determina que los derechos y garantías que en ella se encuentran son irrenunciables, específicamente para los servidores públicos, a la vez, se hace énfasis a

---

<sup>20</sup> Orrego Lara, Carlos Iván. **La oficina nacional de servicio civil y su intervención para dictaminar el pago de prestaciones laborales a exservidores públicos.** Pág. 45.

<sup>21</sup> **Ibid.**



que son nulas ipso jure todo aquel acto o disposición que conlleva a la tergiversación de los derechos que se encuentran regulados en la Constitución Política de la República de Guatemala, dentro de estos se encuentran los laborales.

Por su parte, el Artículo dos de la Ley del Servicio Civil determina lo siguiente: "El propósito general de esta ley, es regular las relaciones entre la administración pública y sus servidores, con el fin de garantizar su eficiencia, asegurar a los mismos justicia y estímulo en su trabajo, y establecer las normas para la aplicación de un sistema de administración de personal."

Para cumplir con el contenido de Ley del Servicio Civil, se debe considerar los principios fundamentales que contiene la ley y los mismos deben ser puestos en práctica, dentro de estos se encuentran, que todos los ciudadanos tienen derecho a optar a los cargos públicos, para ello no se debe hacer ninguna discriminación, se debe fomentar la eficiencia de la administración pública así como brindar las garantías a los servidores, se debe tomar en cuenta que a igual trabajo prestado en igualdad de condiciones; los trabajadores de la administración pública deben estar garantizados contra despidos que no tengan como fundamento una causa legal.

En el Artículo cinco de la Ley del Servicio Civil, se regula que: "Los casos no previstos en esta ley, deben ser resueltos de acuerdo con los principios fundamentales de la misma, las doctrinas de la administración de personal en el servicio público, la equidad, las leyes comunes y los principios generales del derecho". Este es un aspecto de importancia, tomando en consideración que a pesar de que la Ley de la materia establece la protección



de los trabajadores del Estado, existe deficiencia en cuando al magisterio, pues claro está que los principios no se cumplen, y mucho menos se garantizan los derechos de forma igualitaria para los trabajadores del Estado.

En el título dos de la Ley del Servicio Civil, se hace mención a la organización, estableciendo para el efecto a los órganos directores, dentro de estos se encuentra la Junta Nacional de Servicio Civil y la Oficina Nacional del Servicio Civil; en el tres, se encuentra la clasificación del servicio público; en el cuatro, de igual forma se encuentra la clasificación de puestos.

En el título cinco de la Ley objeto de análisis, se encuentra la selección de personal, dentro de estos lo relativo al ingreso al servicio por oposición, para ello, se requieren exámenes, nombramientos, un periodo de prueba, ascensos, permutas y traslados; en el seis, se establecen los derechos, obligaciones y prohibiciones; en el título siete, las jornadas de descansos; en el ocho, el régimen de salarios; en el nueve, el régimen disciplinarios, de despido y las impugnaciones de resoluciones.

En el título diez de la Ley del Servicio Civil, específicamente en el Artículo 85, se regula al magisterio nacional de la manera siguiente: "Las relaciones de los miembros del magisterio nacional con el Estado en los puestos cubiertos por el decreto 1485, se seguirán rigiendo exclusivamente por el mencionado decreto, que se considera una ley complementaria a la Ley del Servicio Civil, y solamente en forma supletoria se aplicará la presente ley". Seguidamente en el título once se encuentran las disposiciones complementarias y en el doce, se regulan las disposiciones transitorias, cada uno de los



artículos de la ley en mención son esenciales para la protección de los trabajadores estatales, de igual forma se determina que el magisterio, además de la ley en mención, cuenta con una normativa específica y una supletoria que es la Ley de Dignificación y Catalogación del Magisterio Nacional, misma que se analizará más adelante.

### 3.4. Ley de Educación Nacional

Es de interés hacer mención a la finalidad que tiene la educación, para el efecto, se indica: “La finalidad educativa se considera como un orden o estado social que se quiere alcanzar, a través de la programación educativa de la colectividad de una nación determinada, es en sí mismo el más importante problema en la teoría de la educación; ya que la educación tiene por objeto crear en el hombre un nuevo ser: el ser social; elemento vital e importantísimo para el desarrollo de cualquier sistema social. Por finalidad entendemos una meta preconcebida que sugiere una actividad ordenada para alcanzarla.”<sup>22</sup>

La meta que tiene el Estado de Guatemala, se encuentra en el Artículo dos de la Ley de Educación Nacional en la cual se determina que se debe proporcionar una educación que se encuentre basada en principios tanto humanos, como científicos, técnicos, culturales y espirituales que tengan a bien una convivencia social; de igual forma se deben cultivar y fomentar cualidades en la población para que así se conozcan los aspectos históricos y valores de la persona humana; se debe fortalecer la educación en el sentido de dar a

---

<sup>22</sup> Lemus, Luis Arturo. **Pedagogía**. Pág. 162.



conocer la importancia de la familia; con ello se busca formar una conciencia crítica de la realidad guatemalteca, de esta manera se podrán desarrollar aptitudes y actitudes que sean favorables a la sociedad para el futuro.

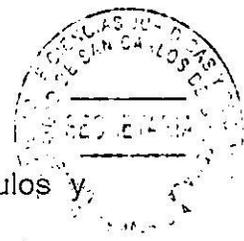
“Uno de los descubrimientos con mayor importancia de la humanidad, ha significado la identificación y construcción, por una parte, de los principios generales del derecho, y por la otra, de un lenguaje normativo que establece derechos y obligaciones de los seres humanos para el efecto de vivir en sociedad y en armonía, a través de reglas claras y precisas que permitan racionalmente el respeto de lo nuestro, lo mío y lo tuyo, y en especial de la dignidad humana.”<sup>23</sup>

Interesante hacer señalar que la Ley de Educación nacional en el Artículo uno, regula lo referente a los principios en los cuales se debe fundamentar la educación en Guatemala, dentro de estos principios se encuentra el derecho inherente a la persona humana, el respeto a la dignidad de la persona humana, el educando es visto como un sujeto del proceso educativo, se determina que el desarrollo y perfeccionamiento de la educación es un proceso permanente, gradual y progresivo, también da conocer que la educación es un proceso científico, humanístico, crítico, dinámico, participativo y transformador.

La Ley de Educación Nacional regula varios aspectos dentro de estos se encuentran el sistema educativo, las garantías personales de educación derechos y obligaciones, modalidades de la educación, la calidad que esta debe tener, para ello se determina un

---

<sup>23</sup> Romero Antolo, Mario. **Los principios del derecho como fuente del derecho.** Pág. 157.



planeamiento y evaluación, supervisión, así como la validez de estudios, títulos y diplomas, programas de apoyo, becas, y el establecimiento de un régimen económico y financiero.

### **3.5. Ley de Dignificación y Catalogación del Magisterio Nacional**

Anteriormente, se hizo mención que la Ley del Servicio Civil establece que en materia del magisterio nacional la Ley de Dignificación y Catalogación del Magisterio Nacional es una normativa complementaria, esto debido a que esta tiene como finalidad esencial la clasificación o catalogación, para el efecto, se debe comprender lo siguiente: "Clasificar, encasillar dentro de una clase o grupo a alguien o algo."<sup>24</sup>

En el Artículo dos de la Ley de Dignificación y Catalogación del Magisterio Nacional, se determina con claridad que esta normativa tiene como objetivo realizar una clasificación valorativa en cuanto las personas que se dedican a la enseñanza en el país, así como a otros cargos del Ministerio de Educación, de igual forma lo hace para trabajadores del Ministerio de Cultura y Deportes, se debe verificar que cumplan con los requisitos que en la ley se solicitan, además de ello, se tomaran en cuenta los estudios efectuados así como títulos, diplomas certificados y aptitudes para el ejercicio de su profesión.

En el Artículo tres de la ley objeto de análisis, se determina la existencia de un derecho tutelar el cual tiene a bien amparar así como proteger al docente que ha sido catalogado,

---

<sup>24</sup>. <https://dle.rae.es/catalogar>.(Consultado:10 de diciembre 2022).



para el efecto se cuenta con los siguientes fines: "a. Normar y mejorar la docencia nacional y b. Propiciar la superación del magisterio guatemalteco y fines especiales: a) El ordenamiento y estabilidad de sus miembros, b) Su responsabilidad y tecnificación profesional, y c) Su perfeccionamiento cultural y dignificación económico-social."

Cada uno de estos aspectos son esenciales para cumplir con los derechos de trabajo de los docentes del magisterio nacional y conforme el Artículo cuatro, la normativa en mención se cuenta con seis clase de catalogación, siendo el primero, el sueldo básico; al segundo se le da un aumento sobre el 25%; el tercero tiene un aumento del 50%; el cuarto el 75%; el quinto el 100%; el sexto el 125% todos sobre el sueldo básico; sin embargo, se debe tomar en cuenta que estos sueldos deben cumplirse dependiendo del renglón en que hayan sido contratados los docentes y es allí donde existe vulneración a sus derechos como trabajadores.

En la Ley de Dignificación y Catalogación del Magisterio Nacional también se regula lo relativo a la junta calificadora, la cual tiene a bien, el análisis de varios aspectos, dentro de los cuales se encuentra la responsabilidad que hayan tenido los docentes en su actividad diaria, la presentación de los títulos, diplomas entre otra documentación que les permita comprobar la capacidad profesional para transmitir educación, en cada uno de los artículos se mencionan requisitos.

En el Artículo 43 de la Ley de Dignificación y Catalogación del Magisterio Nacional se regula: "Cuando el despido sea probadamente injusto, serán restituidos los perjudicados a su puesto y solamente que fuere imposible se reinstalará a un puesto similar". Se debe



tomar en consideración que la normativa en mención protege solamente a los docentes que hayan sido contratados bajo esa ley, aspecto que no sucede cuando el Ministerio de Educación contrata personal bajo el renglón 021, lo que constituye una vulneración a sus derechos laborales.

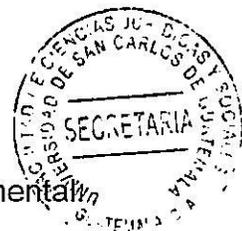
### **3.6. Manual de clasificaciones presupuestaria para el sector público de Guatemala**

En cuanto al manual en mención se hace referencia a lo siguiente: "Es el resultado de la revisión al contenido de las descripciones de las cuentas que integran los clasificadores que lo componen; de la readecuación del clasificador por tipo de gasto efecto de hacerlo coherente con la clasificación económica del gasto; así como la consolidación de los renglones de gastos que constituyen insumos y que desagregan su detalle dentro del catalogo de insumos. Dichos ajustes son producto de los cambios inherentes a la dinámica propia del sector gubernamental y de la modernización impulsada en el ámbito de la administración financiera del sector público."<sup>25</sup>

Interesante señalar que en el manual, objeto de análisis, se determina que los clasificadores que se deben considerar son de índole institucional, geográfica, por finalidad, función y división; por tipo de gasto, fuentes de financiamiento, recursos por rubros, económica de los recursos, objeto del gasto y la económica del gasto; dentro de la legislación que se aplica a estos aspectos se encuentra La Constitución Política de la República de Guatemala entre otras disposiciones legales en las cuales se encuentran

---

<sup>25</sup> Ministerio de Finanzas Públicas. **Manual de clasificaciones presupuestarias para el sector público de Guatemala**. Pág. 5.



Decretos, Reglamentos, Leyes, manuales, así como normas de control gubernamental.

De esta forma la contratación debe fundamentarse en el Sistema legal guatemalteco que permite y orienta al goce de todos los derechos laborales.

En el capítulo, se dieron a conocer aspectos sobre la normativa legal que protege al Magisterio en Guatemala, lo que ha permitido establecer la existencia de vulneración en los derechos de los trabajadores, especialmente en cuanto a la contratación, pues existe una variedad de normativas, en las cuales se permite verificar que su contenido es amplio, pero el mismo no es del conocimiento de los trabajadores, especialmente cuando estos son contratados, pues no se les permite establecer la diferencia entre un contrato con el otro, pues las obligaciones son las mismas pero en derechos son completamente distintos.



## CAPÍTULO IV

### **4. Continuidad de la relación laboral de los empleados por contrato Renglón 021 del subsistema extraescolar de Guatemala y el menoscabo de sus derechos laborales**

Con la elaboración de la tesis, se pretende dar a conocer la importancia del contrato de trabajo y que el mismo cumpla con el respeto de los derechos laborales de los guatemaltecos, especialmente a los que se dedican a que la sociedad se desarrolle de una mejor manera, sin embargo, es a ellos a quienes se les vulneran sus derechos en el sentido que son contratados bajo un renglón en el cual, no se toman en consideración aspectos que están regulados en el Código de Trabajo de Guatemala.

#### **4.1. El magisterio y sus derechos laborales**

Al hacer referencia a la actividad que realizan los maestros, se deben considerar una serie de aspectos que estos deben cumplir, esto debido a que no es fácil tal actividad, para el efecto se indica: "Requiere habilidades, destrezas físicas y cognitivas, así como aptitudes y actitudes determinadas por los rasgos de personalidad, por los intereses, expectativas y motivaciones que, para el logro de objetivos y metas, se plantean las futuras profesiones en cuanto a su realización personal y vocacional ya que éstas tendrán repercusión en su desempeño profesional."<sup>26</sup>

---

<sup>26</sup> López García, Blanca Alicia. Factores que motivan a la elección de magisterio de educación preprimaria en estudiantes de un colegio privado de la ciudad de Guatemala. Pág. 22.



La anterior cita, pareciera, ser exagerada, sin embargo, es preciso tomar en cuenta que para ser docente, se requiere una serie de requisitos tanto personales, físicos, morales como científicos, en el sentido que son ellos quienes, tienen a su cargo el desarrollo de niños, niñas y adolescentes y son estos quienes son el futuro del país; de allí la importancia de los docentes y que estos al igual que todo trabajador cuenten con vida digna, aspecto que solamente se logra con el cumplimiento de los derechos laborales establecidos no solo a nivel nacional sino también en los instrumentos internacionales ratificados por el Estado de Guatemala.

Los docentes desde hace varios años han buscado mejoras en su trato laboral, para el efecto se hace referencia a lo siguiente: "En 1944 el salario de los maestros era vergonzoso ya que oscilaba entre Q.9.00 y Q.33.00, lo cual venía a ser uno de los grandes problemas políticos y sociales que vulnera a la población en general, por lo que poco a poco el magisterio fue tomando conciencia de la situación en que se encontraba y así empezar a organizarse y protestar ante la negativa gubernamental de aumentos de salarios y cansados de los vejámenes físicos sufridos."<sup>27</sup>

Derivado de lo anterior, se observa que los derechos laborales del magisterio han sido vulnerados por el Estado de Guatemala, a pesar de tener conocimiento de la importancia de estos para la sociedad guatemalteca, de igual forma, tales derechos se encuentran regulados en la normativa vigente en el país, para el efecto, el Artículo 41 de la Ley de Educación Nacional regula.

---

<sup>27</sup> Paz Hernández, Rolando. **El movimiento magisterial guatemalteco.** <https://rebellion.org/docs/122997.pdf>. (Consultado: el 20 de diciembre 2022) Pág. 7.



“Son derechos de los educadores: 1. Ejercer la libertad de enseñanza y criterio docente. 2. Participar en las decisiones relacionadas con el proceso educativo dentro y fuera del establecimiento. 3. Organizarse libremente en asociaciones de educadores, sindicatos, cooperativas o en forma conveniente para el pleno ejercicio de sus derechos individuales y colectivos y para el estudio, mejoramiento y protección de sus intereses económicos y sociales. 4. Mantenerse en el goce y disfrute de los derechos establecidos en el Decreto Legislativo 1485, Ley de Dignificación y Catalogación del Magisterio Nacional, en las leyes laborales del país, Constitución Política de la República de Guatemala y convenios internacionales.”

Los anteriores, son parte de los derechos que de conformidad con la ley son irrenunciables y conforme la Constitución Política de la República de Guatemala se encuentran tutelados, situación que en la actualidad no se cumple, considerando que los docentes son contratados por diversidad de renglones, cuando, la misma ley determina el respeto de sus prestaciones laborales entre otros derechos.

Otros de los derechos regulados en el Artículo 41 de la Ley de Educación Nacional son los siguientes: “5. Optar a cargos dentro del sistema educativo que mejoren su posición profesional, social y económica de acuerdo a sus méritos. 6. Participar en actividades de recreación, culturales, sociales y deportivas. 7. Gozar de beneficios económicos y sociales, implementados por el Estado. 8. Optar a becas para su superación profesional. 9. Ser estimulados en sus investigaciones científicas y producción literaria. 10. Participar activamente por medio de organizaciones, en el estudio, discusión y aprobación de planes, programas y proyectos educativos.”

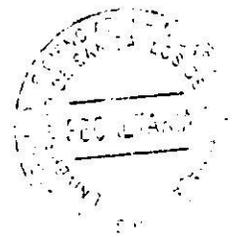


En los anteriores derechos, se dan a conocer conforme la Ley de Educación Nacional, lo relativo a las mejoras profesionales que se le deben ofrecer a todo docente, para ello, es el Estado el responsable de brindar tal apoyo, situación que no sucede cuando estos son contratados bajo el renglón número 021, este aspecto solamente se puede observar en centros educativos privados.

Continuando con los derechos de los docentes, el Artículo 41 de la Ley de Educación Nacional regula: "11. Participar en la planificación y desarrollo del proceso de alfabetización. 12. Ser implementados en materia didáctico. 13. Gozar de inamovilidad en su cargo de acuerdo a lo establecido en la Ley de Catalogación y Dignificación del Magisterio. 14. Ser ubicado oficialmente en el nivel que le corresponde. 15. Apelar ante las autoridades competentes en caso de inconformidad en su evaluación."

Se han dado a conocer derechos que se encuentran regulados en la Ley de Educación Nacional y a pesar de ello, estos no son cumplidos por parte del Magisterio Nacional, en el sentido que continúa contratando personal docente y estos no son considerados con una plaza digna en la cual se les permita hacer valer sus derechos laborales, aun así, se determina la importancia de respetar la Ley de Catalogación y Dignificación y esta pareciera no tener importancia para la entidad.

Se hace referencia al respeto de los derechos laborales, los cuales como ya se hizo mención, son derechos de los cuales se busca su cumplimiento desde hace varios años, en la actualidad en Guatemala se cuenta con una serie de renglones los cuales tienen como finalidad el no cumplir con los derechos regulados en el Código de Trabajo.



## 4.2. Presupuesto del Estado

Al hacer referencia al presupuesto, se debe tomar en consideración que se está haciendo énfasis al manejo de fondos económicos, esta es una acción que todo ser humano realiza en sus vidas, por ende, se tiene conocimiento que el Estado se encuentra organizado y esto, le sirve para mejorar la calidad de vida de sus habitantes, de allí la importancia de elaborar un presupuesto para que todos los ministerios trabajen a cabalidad y con las limitaciones necesarias.

Para el efecto, se indica: "Presupuesto es el límite de gastos que una entidad puede realizar durante un año, de acuerdo a los ingresos que espera recibir, y debe ser la expresión financiera de los programas y proyectos que ejecutará para alcanzar los objetivos del plan de gobierno."<sup>28</sup> conforme a la cita, los Ministerios deben no solo recibir el presupuesto sino deben utilizar el mismo y que este sea de beneficio no solo para unos cuantos sino para todos, pudiendo ser estos sociedad, así como trabajadores que prestan sus servicios para el Estado.

Una aclaración de interés con respecto al presupuesto es que este no es una copia de la variedad de gastos que hayan realizado las entidades estatales de años anteriores; pues cada año se recibe una cantidad invariable, es decir, la cantidad que reciben puede modificarse dependiendo de las urgencias que puedan ser requeridas por la entidad.

---

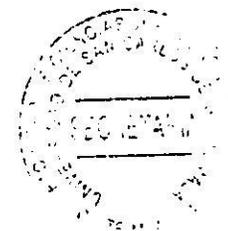
<sup>28</sup> Ministerio de Finanzas Públicas. **Aprendiendo aspectos básico sobre el presupuesto.** <http://www.minfin.gob.gt>. (Consultado: el 18 de diciembre 2022).



La Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 237 establece: "El presupuesto general de ingreso y egresos del Estado, aprobado para cada ejercicio fiscal, de conformidad con lo establecido en la Constitución, incluirá la estimación de todos los ingresos a obtener y el detalle de los gastos e inversiones por realizar... no podrán incluirse en el presupuesto general de ingreso y egresos del Estados gastos confidenciales o gasto alguno que no deba ser comprobado o que no esté sujeto a fiscalización..."

En Guatemala se cuenta con la Ley Orgánica del Presupuesto, la cual tiene como objetivo establecer normas para realizar la planificación, programación, organización, coordinación, ejecución, control de captación y uso de los recursos públicos, así como el sistematizar los procesos para la evaluación de resultados, se debe velar por el uso eficaz y eficiente del crédito público, para así, fortalecer la capacidad administrativo como los sistemas de control; en el Artículo dos de la Ley Orgánica del Presupuesto se da a conocer que el ámbito de aplicación son todas aquellas entidades del Estado, tanto descentralizadas como autónomas entre otros.

En cuanto a la rendición de cuentas, la Ley Orgánica del Presupuesto, en el Artículo 4, establece que todos los organismos que manejen, administren o ejecuten recursos del Estado deben dar a conocer sus metas, indicadores, productos y resultados, así como los beneficiarios, con ello se establecen medidas de transparencia y calidad del gasto público; en el Artículo 7, se da conocer la existencia de un sistema presupuestario, el cual se encuentra conformado por una serie de principios, órganos, normas y procedimientos que tienen como finalidad que los fondos públicos sean empleados para el beneficio de la población.



### 4.3. Contratación de maestros en el Renglón 021

El renglón 021 es un contrato que se distingue como supernumerario, esto debido a que contempla los egresos por concepto de sueldo base a trabajadores públicos, para realizar sus actividades de forma temporal, es decir, de corta duración y que aparentemente no pueden ser realizadas por el personal con el que ya se cuenta, esto es lo que conlleva a determinar que en materia de educación se vulneran los derechos de los docentes, en el sentido que, no se les contrata por servicios técnicos.

“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, la cual implica el goce de los beneficios del escalafón y de estabilidad laboral (renglón 011). 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.”<sup>29</sup>

De la cita en mención se observa que las personas que son contratadas a través del renglón 021 vulneran sus derechos, en especial porque son contratados como técnicos cuando la labor que realizan es todo lo contrario, pues su trabajo esencial es la docente

---

<sup>29</sup> Nebra, Itzel. **Los maestros del renglón 021 incierto destino**. <https://www.elsoca.org/index.php/américa-central/Guatemala/3631>. (Consultado: 18 de diciembre 2022).



o en su caso como directores de un centro educativo estatal; evidentemente es el Estado quien violenta lo establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala.

Al contratar a un maestro, se debe tener presente que este debe ser por continuidad, pues este tiene una labor esencial en la vida de sus alumnos, sin embargo, al ser contratado bajo el renglón 021 se le determina una fecha de inicio y una de finalización y en cada oportunidad, este debe completar nuevamente información y realizar una serie de papeleo con la finalidad de continuar como docente.

Son varias las diferencias que existen entre el renglón 011 con el 021 pues en uno se le ofrecen al trabajador público una serie de derechos de trabajo, caso contrario sucede en el otro renglón, en Guatemala, no solo los maestros son contratados bajo esta modalidad, pues son varias las personas que se contratan por parte del Estado a su personal, con la finalidad de evadir responsabilidades en salarios y prestaciones laborales, es el mismo Estado quien debe cambiar su forma de contratación para así brindar el respeto a los derechos de la población tal y como lo establece la Constitución Política de la República de Guatemala, en el sentido de ser tutelar de los derechos laborales de la población en su conjunto.

Los maestros en Guatemala necesitan ser tratados con respeto, especialmente, porque son ellos quienes tienen en sus manos la educación de los niños, niñas y adolescentes del país y por ende el futuro del país, de ellos depende que los padres puedan tener el apoyo en cuanto a la educación de sus hijos, la cual es esencial para que se cumpla con el mandato constitucional relativo al bien común.



#### 4.4. Procedimiento de oposición para la contratación en el Renglón 021

Interesante hacer referencia que, en aplicación a la Ley de Dignificación y Catalogación del Magisterio Nacional y a la Ley de Educación Nacional ambos del Congreso de la República de Guatemala, se consideró la creación del Acuerdo Gubernativo número 19696 por medio del cual se dio a conocer el procedimiento para el nombramiento del personal docente de los niveles preprimaria y primaria, estos, basándose en el concurso de oposición a cargo a través de jurados de oposición, los mismos debían ser integrados de forma participativa.

Fue a través del acuerdo en mención que se dio vida a otros acuerdos cada uno de ellos buscaban mejorar tales procedimientos fue de esta manera que se considero aprobar las Normas de aplicación en el proceso de oposición para el otorgamiento del nombramiento de personal docente del sector oficial de los niveles de educación preprimaria y primaria; el cual, en el Artículo uno regula "El presente Acuerdo Ministerial tiene como objetivo desarrollar las disposiciones que regulan el proceso de oposición para el otorgamiento del nombramiento del personal docente del sector oficial de los niveles de educación preprimaria y primaria tanto para maestros de grado, como maestros de las modalidades educativas, inclusive las asignadas por períodos y partidas presupuestarias."

En el acuerdo ministerial en mención se hace énfasis a las atribuciones que tienen los jurados, y la forma en que estos deben conformarse, la función de estos es, conformarse cuando sea necesarios y son ellos quienes tiene a su cargo el análisis de los expedientes para determinar la posibilidad de optar a ser contratados bajo renglón 011.



Para iniciar por el procedimiento de oposición, se debe tomar en consideración lo regulado en el Artículo 13 del Acuerdo Ministerial para Aprobar las Normas de Aplicación en el Proceso de Oposición para el Otorgamiento del Nombramiento de Personal Docente del Sector Oficial de los niveles de educación preprimaria y primaria, en el cual se dan a conocer los criterios a calificar al momento de realizar el trámite.

En el Artículo 13 en mención se regula el criterio de antigüedad en el servicio, este tiene una calificación de 0-16 puntos para quienes se encuentran en el renglón presupuestario 021 el tiempo inicia cuando ya se tienen diez meses de trabajo efecto, razón por la cual cada cierto tiempo los docentes deben actualizar el computo del tiempo, esto con la finalidad de establecer su permanencia como trabajadores docentes.

También se considera el criterio de residencia, como su nombre lo indica, en lo que se enfoca en el lugar donde vive el docente; el de actualización docente y capacitación, este de igual forma tiene un punteo de 0 a 14 en este se dan a conocer la clase de servicios así como la capacitación que este ha tenido para su formación como docente; se encuentran los méritos por el servicio esta tiene un mayor valor, en este se establece el tiempo que tiene bajo renglón 021 por ende el maestro debe dar a conocer las actividades que ha realizado en beneficio del Ministerio de Educación y de la comunidad.

Y es de esta forma como se establece que el docente para alcanzar mejoras en su profesión debe realizar una serie de trámites los cuales son esenciales para querer optar al cambio de renglón 021 al 011, lo que conlleva a determinar que son ellos quienes deben solicitar el reconocimiento de sus derechos laborales.



#### 4.5. Menoscabo de los derechos laborales de los maestros

En la tesis se han dado a conocer aspectos de importancia con respecto a la educación en Guatemala, por ende, se determinó que la contratación de docentes debería cumplir con los derechos laborales a los cuales puede optar toda persona, especialmente cuando estas son contratadas por alguna entidad estatal, pues es el mismo Estado quien, conforme la Constitución Política de la República de Guatemala protege tales derechos.

La Constitución Política de la República de Guatemala, establece en el Artículo 106 lo siguiente: “Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligara a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativa al trabajo.”

El anterior artículo, es el más vulnerado por el Ministerio de Educación especialmente cuando se contrata a personal técnico a través del renglón 021; uno de los derechos violentados son las jornadas de trabajo, estas no se establecen de forma clara, considerando que estas se especifican por los directores del establecimiento; además de ello cada vez que se quiera renovar el contrato, el docente deberá ser evaluado en cuanto



a su desempeño, debe emitir un finiquito, todo ello, se debe realizar en el mes de octubre de lo contrario no obtendrán los salarios respectivos.

Otro derecho vulnerado es el salario, en el sentido que estos son más bajos al de los Maestros que son contratados bajo el renglón 011, claro está, tienen a bien el recibir el aguinaldo así como el respectivo bono catorce, pero no tienen derecho a la indemnización por el tiempo trabajado, tomando en cuenta que su contrato vence cada año, por ende no pueden optar a la jubilación.

Otro de los derechos vulnerados es que, conforme el pacto colectivo su salario puede aumentar, pero su sueldo no aumenta con los años de servicio, pues ellos no son considerados como beneficiarios por el criterio de antigüedad, aspecto que conlleva a que el Ministerio de Educación ahorre dinero, pero con ello, vulnera los derechos de los docentes que realizan tal actividad al igual que los contratados bajo el renglón 011.

Para que el Ministerio de Educación no continúe con el menoscabo de los derechos de trabajo de Maestros es necesario que los nuevos sean contratados bajo el renglón 011 y los que ya fueron contratados bajo el renglón 021 sean ubicados en el 011 es decir, de forma permanente para así proteger sus derechos laborales y por ende darle cumplimiento a lo establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala.

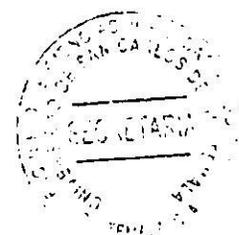


## CONCLUSIÓN DISCURSIVA

La Constitución Política de la República de Guatemala, establece la protección de los derechos del trabajo, de igual manera el Código de Trabajo amplía tales derechos, asimismo, el Estado de Guatemala ha ratificado una serie de instrumentos internacionales por medio de los cuales ha buscado respeto de los derechos laborales a los cuales todo trabajador puede optar. Sin embargo, hasta la presente fecha el Ministerio de Educación, está dando prioridad a la contratación de maestros en condiciones que están fuera del estatus de plaza fija, lo cual implica el goce de los beneficios del escalafón y de estabilidad laboral, es así como el Ministerio de Educación ofrece a los maestros trabajar a través de contratos temporales que año con año deben firmar, para así conformar el grupo de casi veinticinco mil docentes empleados bajo el renglón 021.

Los maestros no son contratados como tales sino más bien como técnico auxiliar uno o dos tomando una base legal en la que se fundamenta el presupuesto público, con el apoyo del Ministerio de Finanzas, dejando claro que el Ministerio de Educación contrata al docente por servicios personales de carácter temporal, especificando la fecha de inicio y terminación; por ello es necesario, realizar un análisis exhaustivo a las disposiciones legales en Guatemala, y establecer si los mismas cumplen con el mandato constitucional relativo a la protección de los derechos laborales, y así el Ministerio de Educación considere a través de las personas encargadas la utilización del renglón 011, buscando de esta manera no solo cumplir con la normativa nacional, sino también con los instrumentos internacionales que han sido ratificados por el Estado de Guatemala.





## BIBLIOGRAFÍA

AMÉZQUITA GARNICA, Lesbia Guadalupe. **Código de Trabajo Comentado**. Guatemala: Ed. SERFOWEB, 2018.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Buenos Aires: Editorial Heliasta, 1993.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Buenos Aires: Editorial Depalma, 1977.

DE BUEN LOZANO, Néstor. **Derecho del trabajo**. México: Editorial Porrúa, 2000.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Editorial Oscar De León Palacios, 2011.

GAMONAL CONTRERAS, Sergio. **Fundamentos de derecho laboral**. Santiago: Legal Publishing Chile, 2008.

GARRIDO RAMÓN, Alena. **Contrato individual de trabajo**. México: Editorial Oxford University Press, 2013.

<https://www.dle.rae.es/catalogar>. (Consultado: el 10 de diciembre 2022).

<https://www.elsoca.org/index.php/america-central/guatemala/3631>. (Consultado: el 18 de diciembre 2022).

<http://www.minfin.gob.gt>. (Consultado: el 18 de diciembre 2022).

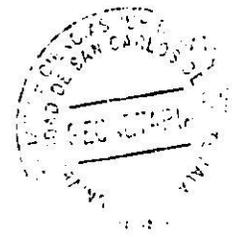
<https://aprendoencasayenclase.mineduc.gob.gt/index.php/extraescolar/> (Consultado: el 18 de mayo de 2022).

<https://rebelion.org/docs/122997.pdf>. (Consultado el 20 de diciembre 2022).

KROTOSCHIN, Ernesto. **Tratado práctico de derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Editorial Depalma, 1955.

LEMUS, Luis Arturo. **Pedagogía**. España: Ed. Labor, 1965.

LÓPEZ GARCÍA, Blanca Alicia. **Factores que motivan a la elección de magisterio de educación preprimaria en estudiantes de un colegio privado de la ciudad de**



**Guatemala.** Guatemala: Ed. Universidad Rafael Landívar, 2015.

Ministerio de Finanzas Públicas. **Manual de clasificaciones presupuestarias para el sector público de Guatemala.** Guatemala: Ed. Dirección técnica del Presupuesto, 2018.

ORREGO LARA, Carlos Iván. **La oficina nacional de servicio civil y su intervención para dictaminar el pago de prestaciones laborales a exservidores públicos.** Guatemala: Ed. Universidad de San Carlos de Guatemala, 2008.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Buenos Aires, Argentina: Editorial Depalma, 2000.

ROMERO ANTOLA, Mario. **Los principios del derecho como fuente del derecho.** Bolivia: Ed. LUMEN, 2013.

## **Legislación**

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

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

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

**Ley del Servicio Civil.** Congreso de la República de Guatemala, número de Decreto 1748, 1968.

**Ley de Dignificación y Catalogación del Magisterio Nacional.** Congreso de la República de Guatemala, número de Decreto 1485, 1961.

**Ley Orgánica del Presupuesto.** Congreso de la República de Guatemala, número de Decreto 10-97, 1997.

**Acuerdo Ministerial.** Ministerio de Educación, número 3852-2017, 2017.

**Aprobar las Normas de Aplicación en el Proceso de Oposición para el Otorgamiento del Nombramiento de Personal Docente del Sector Oficial de los**

niveles de educación preprimaria y primaria. Ministerio de Educación, Acuerdo Ministerial número 704, 2005.

