

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

**VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES EN EL ÁMBITO EDUCACIONAL
PRIVADO EN GUATEMALA**

DANIA LOURDES ORDOÑEZ SOSA

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2024

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

**VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES EN EL ÁMBITO EDUCACIONAL
PRIVADO EN GUATEMALA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva
de la
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
de la
Universidad de San Carlos de Guatemala
Por

DANIA LOURDES ORDOÑEZ SOSA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, noviembre de 2024

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

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

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Licda.	Brenda Lisseth Ortiz Rodas
Vocal:	Licda.	Candi Claudy Vaneza Gramajo Izeppi
Secretario:	Licda.	Zindy Elizabeth Díaz Ruiz

Segunda Fase:

Presidente:	Lic.	Ronny Elias López Jerez
Vocal:	Lic.	Manuel Roberto García Del Cid
Secretaria:	Licda.	Marta Alicia Ramírez Cifuentes

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



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
08 de octubre de 2021.

Atentamente pase al (a) Profesional, EFRAIN PAREDES GERONIMO
_____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
DANIA LOURDES ORDOÑEZ SOSA, con carné 201702478,
intitulado VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES EN EL ÁMBITO EDUCACIONAL PRIVADO EN
GUATEMALA.

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

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

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

CARLOS EBERTITO HERRERA RECINOS
Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



Lic. Efraín Paredes Gerónimo
ABOGADO Y NOTARIO

Fecha de recepción 02 / 05 / 2024.

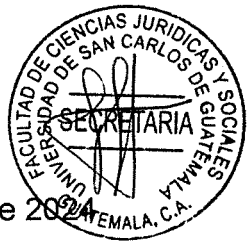
f)

Asesor(a)
(Firma y Sello)



Bufete Jurídico "Paredes & Asociados Sac."

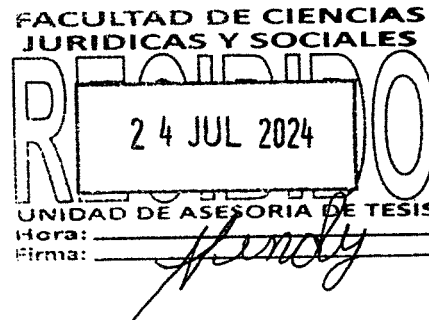
Lic. Efraín Paredes Gerónimo - Abogado y Notario
2^a. Avenida 2-43 Zona 3, Sumpango, Sacatepéquez
- Tel. 59233272; email. licparedes01@gmail.com



Guatemala, 29 de mayo de 2024

Licenciado

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



Señor Jefe de la Unidad de Tesis:

En atención a providencia de esa Jefatura, en la que se me notifica nombramiento como asesor de tesis de la bachiller **DANIA LOURDES ORDOÑEZ SOSA**, del trabajo titulado: **"VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES EN EL ÁMBITO EDUCACIONAL PRIVADO EN GUATEMALA"** a partir de lo cual considero que el informe final es un adecuado trabajo científico, lo cual fundamento a partir de los siguientes aspectos:

- a) **Respecto del contenido científico y técnico de la tesis.** De la revisión practicada al trabajo de tesis relacionado, se puede establecer que el mismo cumple con los requisitos establecidos en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, relativos al contenido científico y técnico de la tesis en virtud, asimismo, que el presente trabajo llena las expectativas por dicho normativo, al haberse empleado dichos lineamientos al desarrollarse la investigación del caso.
- b) **Respecto de la metodología y técnica de investigación utilizada.** Para el desarrollo del presente trabajo se utilizaron métodos y técnicas adecuadas para este tipo de investigación, siendo los métodos deductivo, analítico y descriptivo, así como técnicas bibliográficas y documentales, para la indagación respectiva. Por ello, se puede establecer que es necesario fortalecer la fiscalización por parte de la inspección general de trabajo, para crear el mecanismo que reprima la vulneración de los derechos laborales en el ámbito educacional privado en Guatemala.
- c) **De la redacción utilizada.** Se observó que en toda la tesis se emplearon técnicas de redacción, ortografía y gramática adecuadas para este tipo de trabajos, así como de fondo y forma según lo establecido por la Real Academia de la Lengua Española.
- d) **Respecto de la contribución científica.** Se puede observar que el trabajo desarrollado refleja el contenido científico que para este tipo de actividad se requiere,

Bufete Jurídico "Paredes & Asociados Sac."

Lic. Efraín Paredes Gerónimo - Abogado y Notario

2ª. Avenida 2-43 Zona 3, Sumpango, Sacatepéquez

- Tel. 59233272; email. licparedes01@gmail.com



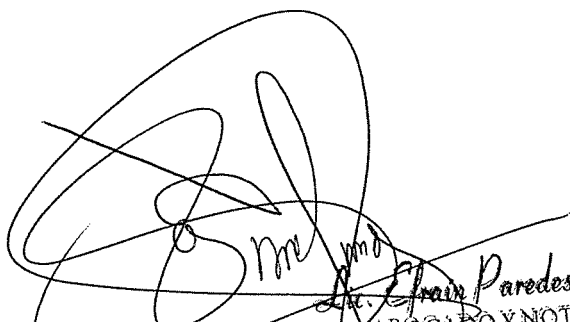
pues en el estudio de todo el contexto se puede apreciar la importancia y necesidad existente en nuestro país para que se logren individualizar los obstáculos que condicionan o limitan la correcta aplicación del derecho laboral en el ámbito educacional privado en Guatemala.

- e) **De la conclusión discursiva.** Se puede establecer que la bachiller realizó hallazgos dentro de la investigación, mismos que a mi consideración y criterio son adecuados y oportunos para el contexto en el que se desarrolló la misma, y del mismo modo, las conclusiones de dicho trabajo son congruentes con el trabajo final realizado.
- f) **Respecto a la bibliografía utilizada.** Finalmente se constató que, en el desarrollo y culminación del informe final de la tesis, se utilizó doctrina de distintos autores, así como también se realizó análisis de la legislación interna, lo cual, a mi criterio, es totalmente adecuado.
- g) En conclusión, informo a usted, que asesoré el trabajo encomendado y me es grato:

OPINAR:

- I. Que la tesis reúne los requisitos legales del Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, motivo por el cual emito **DICTAMEN FAVORABLE**, para que pueda continuar con el trámite respectivo, para evaluarse posteriormente por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales y los títulos profesionales de Abogada y Notaria.
- II. Expresamente declaro que no soy pariente de la estudiante dentro de los grados de ley.

Muy atentamente,


Lic. Efraín Paredes Gerónimo
ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado 14462



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

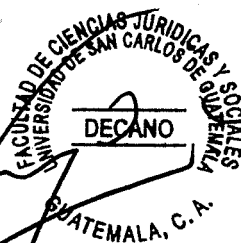
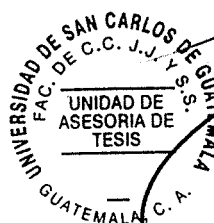


D.ORD.SEPT. 25-2024

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

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante DANIA LOURDES ORDOÑEZ SOSA, titulado VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES EN EL ÁMBITO EDUCACIONAL PRIVADO EN GUATEMALA. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

CEHR/AFCV





DEDICATORIA

A DIOS:

Por ser mi fuente principal de vida, acompañarme en este trayecto, especialmente en los momentos difíciles donde me manifestó su inmenso amor y misericordia, por darme la sabiduría y fuerza necesaria para culminar esta meta, la cual ha sido uno de mis más grandes sueños.

A MI PADRE:

Juan Carlos Ordoñez, por su inigualable e inmenso amor, arduo esfuerzo e incondicional apoyo, por ser mi ejemplo de lucha, trabajo, inteligencia, honradez y mi inspiración, sin duda alguna la vida me ha premiado tanto con tenerlo como padre.

A MI MADRE:

Siomara Carolina Sosa de Ordoñez, por su amor tan grande, por ser mi motivación para lograr cada uno de mis objetivos, por estar siempre para mí en los buenos y malos momentos, por guiarme hacia el camino correcto, indudablemente sin su paciencia y apoyo esto no sería posible.

A MIS HERMANAS:

Astrid y Nidia Ordoñez Sosa, por ser además de mis hermanas, mis mejores amigas, por



brindarme su apoyo y aliento en todo el proceso de mi formación profesional, por creer siempre en mí, motivarme y por brindarme su amor y comprensión.

A:

La Universidad de San Carlos de Guatemala, mi alma mater y casa de estudios, por abrirme las puertas durante estos años de mi formación académica y por permitirme ser parte de esta incomparable universidad a quien representaré siempre con orgullo.

A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y sociales, por formarme como profesional en sus aulas durante mi carrera universitaria, por haberme abierto las puertas al conocimiento, por haberme recibido como estudiante y hoy convertirme en profesional.



PRESENTACIÓN

El desarrollo de la investigación pertenece al área del derecho laboral. El informe llevado a cabo fue de tipo analítico, por lo que se realizó una reflexión doctrinaria y jurídica sobre la legislación de derecho laboral, estableciendo los derechos y garantías mínimas que le asisten a los trabajadores del área educacional privada en Guatemala y la importancia que tiene lograr la correcta observancia y aplicación de la normativa de derecho laboral a este sector de trabajadores. El informe se realizó, desde la perspectiva jurídico social en cuanto a su injerencia dentro del territorio de Guatemala, en el periodo comprendido del mes de enero del año dos mil veintitrés al mes de marzo del año dos mil veinticuatro.

El objeto de la investigación es establecer la inobservancia de la normativa de derecho laboral aplicable a los trabajadores del sector educacional privado en Guatemala, además de establecer mecanismos de verificación de cumplimiento de la normativa de derecho laboral. El sujeto de estudio es el sector educacional privado de Guatemala, El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en especial, la Inspección General de Trabajo.

Como aporte académico se establece la vulneración de los derechos y garantías mínimas que le asisten a los trabajadores, asimismo, dentro del aporte se fundamenta que el Estado debe promover la educación de calidad a través de profesionales capacitados para desempeñar sus funciones con eficacia, gozando la remuneración que les corresponde y los derechos y garantías mínimas que la ley les otorga, reforzando el cumplimiento de la normativa de derecho laboral con la correcta inspección por parte de la Inspección General de Trabajo.



HIPÓTESIS

En los centros educativos privados de Guatemala, existe vulneración de la normativa de derecho laboral, ya que los trabajadores de esta área educacional no gozan de los derechos y garantías mínimas que la ley les otorga, los patronos del área educacional privada, evitan realizar contratos de trabajo, con el fin de evadir la aplicación de la legislación laboral y de previsión social.

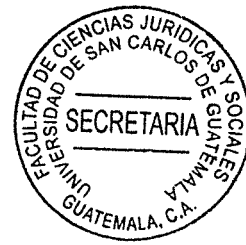
Por otra parte, la inspección general de trabajo juega un papel importante en la verificación del cumplimiento de las normas laborales, debiendo inspeccionar empresas e instituciones privadas, sin embargo, con la falta de supervisión se ha ocasionado una vulneración de los derechos laborales en el sector educacional privado, que necesita una pronta solución.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Luego de haber realizado el trabajo de tesis, donde se sometió a prueba la hipótesis, la misma fue comprobada a través del uso del método deductivo, puesto que se tuvo en cuenta doctrina y legislación del derecho laboral, encontrando que los obstáculos para la aplicación de la normativa laboral, son de carácter interno, tales como la falta de realización de contratos de trabajo en los centros educativos privados de Guatemala, así como también la falta de fiscalización por parte de la Inspección General de Trabajo.

Se plantea la necesidad de que el Estado proteja los derechos y garantías mínimas que le asisten al trabajador, delegando al ministerio de trabajo y previsión social a través de la inspección general de trabajo, el personal en número suficiente para realizar la debida fiscalización, y lograr la correcta aplicación de la normativa laboral en el sector educacional privado en Guatemala.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. La educación en Guatemala.....	1
1.1. Historia de la educación.....	1
1.1.1. Civilización maya.....	2
1.1.2. Época colonial.....	3
1.1.3. Época independiente y reforma liberal.....	5
1.1.4. De la época contemporánea a la tecnología y globalización.....	8
1.2. Derecho a la educación.....	10
1.2.1. Constitución Política de la República de Guatemala.....	12
1.2.2. Declaración Universal de los Derechos Humanos.....	13
1.2.3. Características del derecho a la educación.....	14
1.3. Calidad educativa.....	16
1.3.1. Definición.....	16
1.3.2. Finalidad y objetivo.....	17
1.4. Formación académica de los docentes.....	18
1.4.1. Definición.....	19
1.4.2. Proceso académico del docente.....	20
1.4.3. Capacitación pedagógica y didáctica.....	21

CAPÍTULO II

2. Derecho laboral.....	23
2.1. Definición.....	23

2.2. Denominaciones.....	24
2.3. División del derecho laboral.....	25
2.4. Fuentes.....	26
2.4.1. Clasificación.....	26
2.4.2. La jerarquización de las fuentes del derecho laboral.....	28
2.5. Naturaleza jurídica.....	29
2.5.1. Concepción privativa del derecho laboral.....	30
2.5.2. Concepción publicista del derecho laboral.....	31
2.5.3. El derecho laboral como derecho social.....	31
2.6. Principios del derecho de trabajo en la legislación guatemalteca.....	32
2.6.1. Principios ideológicos.....	33
2.6.2. Principios técnicos o dogmáticos.....	34
2.6.3. Principios de justicia social.....	36
2.7. Derecho individual de trabajo.....	36
2.7.1. Definición.....	36
2.7.2. Sujetos principales.....	37
2.7.3. Sujetos secundarios.....	37

CAPÍTULO III

3. El contrato individual de trabajo.....	39
3.1. Definición.....	39
3.2. Clasificación.....	40
3.2.1. Por el plazo.....	40
3.2.2. Por la forma.....	40
3.3. Características.....	41
3.4. Elementos materiales del contrato individual de trabajo.....	42
3.5. La relación de trabajo.....	42
3.6. Derechos derivados del contrato individual de trabajo.....	43
3.6.1. Trabajadores.....	44

3.6.2. Patronos.....	44
3.7. Obligaciones y prohibiciones.....	44
3.7.1. Trabajadores.....	45
3.7.2. Patronos.....	45
3.8. Reglas generales para la existencia y terminación de la relación laboral....	46
3.8.1. Salario, jornadas y descansos.....	46
3.8.2. Suspensión del contrato.....	48
3.8.3. Terminación del contrato.....	49

CAPÍTULO IV

4. Los derechos humanos laborales y su regulación internacional.....	51
4.1. Definición.....	51
4.2. Elementos fundamentales.....	52
4.2.1. Libertad.....	52
4.2.2. Derecho humano al trabajo.....	53
4.2.3. Dignidad y derechos sociales mínimos.....	53
4.3. Derecho internacional del trabajo.....	54
4.3.1. Fundamento constitucional.....	55
4.3.2. Declaración Universal de los Derechos Humanos.....	56
4.3.3. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.....	56
4.3.4. Carta de las Naciones Unidas.....	58
4.4. Organización Internacional del Trabajo.....	59
4.4.1. Estructura.....	59
4.4.2. Instrumentos normativos.....	60



CAPÍTULO V

	Pág.
5. La vulneración de los derechos laborales en el ámbito educacional privado en Guatemala.....	61
5.1. Funcionamiento de las instituciones educativas privadas.....	61
5.2. Similitudes y diferencias entre el contrato de servicios profesionales y el contrato individual de trabajo.....	63
5.3. Instituciones fiscalizadoras de trabajo.....	64
5.3.1. Dirección General de Trabajo.....	64
5.3.2. Inspección General de Trabajo.....	65
5.4. Incertidumbre de la relación laboral docente en el sector privado.....	65
5.4.1. Injusticia social y simulación contractual.....	66
5.4.2. Inestabilidad laboral.....	67
5.5. Consecuencias para el docente que labora en el sector privado.....	68
5.5.1. Desigualdad salarial e incumplimiento patronal.....	68
5.5.2. Falta de acceso a seguro social	69
5.6. Sugerencia de fiscalización a instituciones educativas privadas en Guatemala.....	70
5.6.1. Órgano competente.....	70
5.6.2. Aplicación e implementación.....	71
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	73
BIBLIOGRAFÍA.....	75



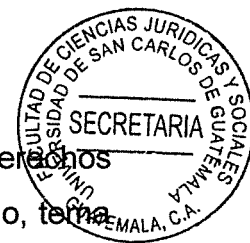
INTRODUCCIÓN

Uno de los problemas que existe en la actualidad es que los trabajadores guatemaltecos no cuentan con seguridad jurídica en la contratación de su trabajo, en especial la labor docente que es una de las más importantes del País, debiendo ser profesionales capacitados, que posean un título facultativo que acredite su capacidad de impartir conocimientos de calidad a los estudiantes, sin embargo, no perciben un salario mínimo y justo, ni cada uno de los derechos y garantías mínimas a las que por ley, tienen derecho.

Como objetivo general se establece la necesidad de desarrollar la problemática ubicada en las instituciones de educación privada en Guatemala, es por ello que es imperante la necesidad de revelar la vulneración de derechos laborales que perjudica a gran cantidad de trabajadores al servicio de la educación, buscando por medio de esta revelación que se realice el efectivo cumplimiento de las normas de trabajo hacia cada uno de los trabajadores del sector educativo, se ha comprobado que mediante una adecuada y persistente fiscalización por parte de las entidades encargadas de esta función puede hacerse efectiva la seguridad jurídica y certeza que los trabajadores del área educacional privada en Guatemala necesitan en virtud del contrato de trabajo a que se obliguen.

La investigación está desarrollada en cinco capítulos, los cuales comprenden: el primero, trata la educación en Guatemala, su historia, la educación como un derecho, la calidad educativa, así como la finalidad y objetivos de la misma, la formación académica de los docentes, en virtud de que es necesario establecer que los guatemaltecos tienen derecho a una educación de calidad, la cual debe ser accesible, equitativa, protectora, participativa e integradora de todos los estudiantes.

El segundo, desarrolla doctrina y principios e instituciones del derecho laboral, así como también define el derecho individual de trabajo y los sujetos del mismo, porque es necesario definir el área del derecho al que pertenece el sector de trabajadores que se analiza en la investigación.



El tercero, establece la definición del contrato individual de trabajo, así como los derechos y obligaciones que del mismo se derivan para cada sujeto del contrato de trabajo, tema de gran importancia ya que en virtud de un contrato se crean, modifican o extinguen obligaciones para los sujetos del mismo, por lo que es importante conocer cuáles son esos acuerdos que obligan a los sujetos del contrato individual de trabajo.

El cuarto, desarrolla los derechos humanos y de índole laboral que son inherentes a las personas, establecidos en legislación interna e internacional, haciendo énfasis también en los instrumentos normativos que dicta la Organización Internacional de Trabajo.

El quinto, se desarrolla la vulneración de los derechos laborales en el ámbito educacional privado en Guatemala, haciendo un análisis del funcionamiento de las instituciones educativas privadas, el deber de fiscalización que le asiste a determinadas instituciones, así como también la incertidumbre que existe en la relación laboral entre patronos y trabajadores del sector educacional privado.

En el trabajo de investigación se utilizaron los métodos analítico y deductivo y técnicas de investigación documental que en el transcurso fueron necesarias para la comprobación de la hipótesis. Mediante la investigación se ha comprobado que, no existe seguridad jurídica para los trabajadores del área educacional privada en Guatemala, en virtud de que hay existencia de incertidumbre en la relación laboral además de vulneración de derechos y garantías que le asisten a los trabajadores, que por medio de una fiscalización constante y adecuada por las instituciones encargadas de tal función podría mejorarse, con el fin de que los trabajadores del ámbito educacional privado puedan tener ese respaldo, seguridad, certeza jurídica así como goce de derechos y garantías que todo trabajador merece.

CAPÍTULO I

1. La educación en Guatemala

La educación guatemalteca es producto de una serie de acontecimientos históricos que contribuyeron a consolidar el sistema educativo nacional, cuyo objeto se inclina a formar ciudadanos con valores morales, cívicos y éticos capaces de llevar una vida digna, adoptando conductas acordes a las normas establecidas.

1.1. Historia de la educación

“Históricamente los seres humanos hemos acogido a la educación, como uno de los valores más significativos que nos da razón de ser e identidad social. Los pueblos que han cultivado la inteligencia y la imaginación, son aquellos que han sobresalido y nos han legado el vasto conocimiento que atesora la humanidad”.¹

En Guatemala históricamente la educación se origina en los albores de la civilización prehispánica de los antiguos pueblos originarios, dejando un legado arquitectónico, cultural y arqueológico único en el mundo. La enseñanza y aprendizaje se enfocaban a la cosmovisión maya y al rol diferenciado de actividades realizadas por hombres y mujeres dentro de las comunidades del territorio denominado Mesoamérica, geográficamente abarcando parte de México y Centro América.

¹ España Calderón, Olmedo y Villareal, Beatriz. **Educación y sociedad en Guatemala**. Pág. 7

1.1.1. Civilización maya

Como indica el libro de sociología de Guatemala “Aproximadamente entre los años 300 al 900 de nuestra era, se desarrolla lo que los antropólogos han llamado el “Período Maya Clásico”, cuyo centro político y religioso estuvo situado en Tikal, en lo que hoy es del departamento (provincia) de El Petén, al norte de Guatemala...”.²

El legado cultural de los pueblos originarios para la educación destaca en arquitectura, agricultura, matemática, astronomía, la medición cronológica del tiempo a través de la invención del calendario y uno de los más importantes, la escritura. En ese sentido gracias a los textos jeroglíficos que se conservan en la actualidad, puede apreciarse el legado cultural de la civilización maya-quiché. “El pueblo maya, pues, nada tenía de salvaje, inculto o incivilizado. A tenor de los vestigios que de él han llegado a nosotros, hemos de pensar en un pueblo trabajador, organizado, poseedor de una gran técnica, ciencia y arte, un pueblo con un gran desarrollo social e intelectual”.³

Ciertamente fue un pueblo organizado, estructurado socialmente en nobles, sacerdotes, plebeyos y esclavos. Su economía se basó en la agricultura, en especial el cultivo de maíz, frijol y cacao. La educación surgió junto a las artes, ciencias, agricultura y religión, evidenciándose en obras escritas tales como el Chilam Balam, Rabinal Achí y el Popol Vuh, demostrando que, a pesar de las limitadas herramientas, el conocimiento y la enseñanza fueron esenciales para alcanzar el esplendor de la civilización maya.

² Gil Pérez, Rosario y Orantes Lemus, Estuardo. **Sociología de Guatemala**. Pág. 5

³ **Ibíd.** Pág. 8

1.1.2. Época colonial

La época colonial es el período histórico que inicia con la conquista de Guatemala en el año 1524, caracterizado por la colonización, explotación y dominio de la cultura española sobre los pueblos mayas. En concreto, se divide en dos etapas, la etapa esclavista desde el año 1524 hasta el 1542 y la etapa feudal, que se extiende hasta el año 1821. En igual sentido, la conquista es resultado de las expediciones de control, ocupación y colonización de vastos territorios bajo el control de los reyes de España.

“Las gentes que componían la expedición conquistadora que llegó a Guatemala comandada por Pedro de Alvarado, eran de costumbres rudas, de pocas letras y de un acentuado fanatismo religioso. Siendo así, es fácil explicarse los métodos de crueldad que emplearon para llevar a cabo la conquista. Por otra parte, la España del siglo XVI todavía no se sacudía del espíritu medieval, y por ello las formas de explotación que imponía en sus colonias se enmarcaba dentro del modo de producción propio del feudalismo, cuando no regresaba a la esclavitud absoluta”.⁴

Los pueblos indígenas, fueron despojados de su cultura, propiedad y bienes del mismo modo vendidos, sometidos a trabajos forzados y a esclavitud en figuras como la encomienda y el repartimiento, que aseguraban a los colonizadores disponer inmediatamente de mano de obra, apropiándose de la vida humana como si de un objeto se tratase.

⁴ González Orellana, Carlos. **Historia de la educación en Guatemala**. Pág. 25



Este choque cultural violento dio lugar a que la colonización, además de justificarse con fin económico, tuviera un trasfondo educativo a través de la evangelización, para educar al pueblo indígena bajo los cánones dictados por la religión. Sin embargo, los primeros establecimientos para enseñanza de las letras, fueron exclusivos para los hijos de colonizadores españoles, quienes habían procreado con mujeres indígenas.

Consecuentemente “los indígenas recibían algunas veces educación en los conventos, la cual se reducía al aprendizaje de la doctrina y los dogmas religiosos. Por esta razón los frailes aprendieron con tesón las principales lenguas que se hablaban en lo que entonces era la Capitanía General de Guatemala. La educación media fue suministrada en los colegios conventuales y colegios mayores. Sobresalieron en esta obra las órdenes de los dominicos, franciscanos y jesuitas”.⁵

Durante la época colonial, la educación tuvo un fin evangelizador para desaparecer la cosmovisión maya y adoptar la fe católica, asimismo aprender el idioma castellano. En principio, correspondía a frailes y sacerdotes la tarea de educar y enseñar, hasta el año 1676 por real cédula de fecha 31 de enero, surge la educación universitaria con la creación de la Universidad de San Carlos de Guatemala. En síntesis, la época colonial “corresponde al apogeo de la Universidad colonial, al desarrollo de la educación media y al nacimiento de la escuela pública elemental. La contribución de Cayetano Francos y Monroy en la planificación educativa de Guatemala, fue decisiva como se testimonia en los estatutos de las escuelas primarias de San Casiano y San José de Calasanz”.⁶

⁵ *Ibíd.* Pág. 26

⁶ *Ibíd.* Pág. 27

El modelo educativo proveniente de España, permitió establecer la educación primaria, media y universitaria eminentemente religiosa. Un acontecimiento particular durante este período, fue la primera imprenta traída a Guatemala en 1660 por José de Pineda Ibarra, para acceder a libros impresos, hecho que fomentó la escritura y lectura.

1.1.3. Época independiente y reforma liberal

La época independiente inicia a partir del 15 de septiembre de 1821 cuando las entonces Provincias Unidas de Centroamérica, se desligaron del control político y económico que ejerció la Corona Española, desde la conquista hasta la colonización.

“La oportunidad para declarar la independencia era muy favorable para los criollos, los oligarcas guatemaltecos que también fueron aconsejados por agentes de negocios ingleses y franceses, en cuyas manos se entregarían bien pronto el comercio internacional de Guatemala... Precisamente por ello los llamados próceres de la independencia pertenecían a distintos sectores sociales y lucharon entre ellos con ideales distintos y hasta contrapuestos...”⁷

Si bien, no persistía el control de España, los criollos terratenientes mantuvieron el poder como clase social dominante. El ámbito educativo cobró importancia al instaurar las bases constitucionales de la educación, pues la Constitución del Estado de Guatemala de 1825 determinó “... un plan general regirá la enseñanza; que el Cuerpo Legislativo determinará el número de las escuelas y su ubicación, y que ninguna

⁷ Gil y Orantes. **Op. Cit.** Pág. 59



persona podrá establecer reglamentos particulares que se aparten del método común que establece la ley”.⁸

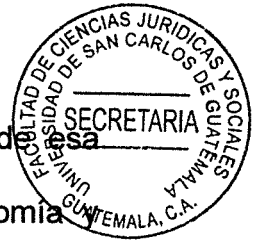
A partir de la llegada de Mariano Gálvez a la presidencia de Guatemala en 1831, se readecuó el sistema educativo reconociendo la educación laica y promulgando la primera ley de educación, denominada Bases para la Instrucción Pública, fijando a la Academia de Estudios, como el órgano encargado de dirigir la educación estatal. “La Academia de Estudios comprendía tres secciones: a) de Ciencias Físicas, Matemáticas y Médicas; b) de Ciencias Eclesiásticas, Morales y Políticas, y c) de Literatura y Artes. Bajo la jurisdicción de la Dirección se encontraban: la primera instrucción o sea la actual educación primaria; la segunda instrucción o secundaria y la tercera instrucción o educación superior”.⁹

Estos cambios motivaron la creación de escuelas públicas en los departamentos, como también la primera escuela normal para profesores, fomentando el uso del método lancasteriano. Por lo tanto, la reforma educativa en el gobierno de Mariano Gálvez fue trascendental.

Por otra parte, la época de la reforma liberal inicia a partir de 1871, a causa del enfrentamiento político que existió entre conservadores, quienes optaban por no separar al Estado de la iglesia, como de liberales, que consideraban al Estado como un ente sin nexo de poder con el clero religioso. Con el derrocamiento del régimen

⁸ González. **Op. Cit.** Pág. 162

⁹ **Ibid.** Pág. 30



conservador fueron abolidos los privilegios contrarios al pensamiento liberal de esa época. La iglesia poseía bienes y latifundios que no aportaban a la economía resultaba más útil, a juicio del movimiento liberal, la expropiación, explotación cafetalera y el incremento de la producción nacional.

“La obligatoriedad de la educación se estableció en la Ley Orgánica de Instrucción Primaria, fijando sanciones a los padres de familia que no enviasen a sus hijos a la escuela; sin embargo, se tomó en consideración el trabajo prematuro de los niños en el sector rural y urbano, disponiéndose por lo tanto que se establecieran turnos especiales para que los niños pudieran realizar los trabajos a que los obligaba su limitada condición económica”.¹⁰

El apogeo económico e industrial, despertó interés en la capacitación de los trabajadores, creando escuelas de artes y oficios con programas nocturnos y dominicales. También se ocuparon edificios que pertenecieron a la iglesia para el funcionamiento de escuelas, en el año 1876 se funda el Instituto Nacional de Varones y se publica un informe sobre el estado de la educación pública, que recogió datos sobre el número de escuelas a nivel nacional y estudiantes inscritos, lo cual evidenció el progreso pedagógico con la llegada del régimen liberal.

“En la Ley Orgánica de Instrucción Primaria de 1875, y en la Constitución liberal promulgada en 1879, se declara la libertad de enseñanza, estableciendo la uniformidad

¹⁰ *Ibíd.* Pág. 234

en las escuelas sostenidas por el Estado, y en los estudios llevados a cabo en centros particulares, cuando deseaban que tuvieran valor legal”.¹¹

En resumen, durante este período y antes del siglo XX, se incrementaron las escuelas públicas, escuelas normales departamentales, surge la escuela politécnica y centros de educación técnica, además de la Biblioteca Nacional Luis Cardoza y Aragón, ubicada en la ciudad de Guatemala durante el gobierno de Justo Rufino Barrios.

1.1.4. De la época contemporánea a la tecnología y globalización

Entre el siglo XX al XXI, la humanidad se transformó sustancialmente desde el uso de los primeros medios de comunicación, la revolución industrial, guerras que impactaron las naciones del mundo, hasta la expansión económica comercial fuera del territorio nacional, la consolidación de los sistemas democráticos de gobierno y las tecnologías de la información y comunicación. En el campo educativo bajo el contexto guatemalteco, destaca que en 1901 se crearon los primeros centros de educación parvulario, dando inicio oficialmente a la formación de maestros de párvulos en escuelas normales para impartir educación preprimaria.

Por otro lado, la revolución del 20 de octubre de 1944, desembocó en una reforma política y social única en la historia. El gobierno del entonces presidente, Jorge Ubico, no era aprobado por la población, lo cual se constató con las manifestaciones organizadas por maestros, trabajadores, campesinos y estudiantes universitarios. Un

¹¹ **Ibíd.** Pág. 226



hito importante fue el asesinato de la maestra María Chinchilla el 25 de junio de 1944 hecho por el cual se conmemora el día del maestro en la fecha de su fallecimiento.

Al renunciar el presidente Jorge Ubico Castañeda, se nombró como presidente provisional a Federico Ponce Vaides, pero fue derrocado. Le sucedió en el poder la Junta Revolucionaria de Gobierno, liderada por Jacobo Árbenz Guzmán, Jorge Toriello y Francisco Javier Arana. Este órgano apoyó a la Universidad de San Carlos de Guatemala a través del decreto número 12, vigente el 1 de diciembre de 1944, que reconoció su autonomía legal, para que el Estado no pudiera intervenir en su administración interna. Posteriormente asumió la presidencia en 1945 Juan José Arévalo Bermejo y más adelante en 1951 Jacobo Árbenz Guzmán, cuyos gobiernos marcaron un desarrollo notable a nivel nacional.

La educación tomó importancia en el gobierno de Juan José Arévalo Bermejo, mejorando el sueldo del magisterio nacional y aprobando la Ley de Escalafón Magisterial decreto legislativo 469. Las campañas de alfabetización permitieron elevar el nivel educativo de la población, por lo que su gobierno se caracterizó por una profunda reforma educativa.

Más adelante, se aprobaría otra norma vinculante a favor de los maestros del sector público, "... contenido en el Decreto 1485, Ley de Catalogación y Dignificación del Magisterio Nacional, aprobada en 1956 por el entonces presidente transitorio Guillermo Flores Avendaño e irónicamente ratificada por Ydígoras Fuentes en 1961. Dicha ley,

que ampara desde entonces a maestros en servicio, contiene aspectos de selección, catalogación, mantenimiento y dignificación salarial”.¹²

En 1963 se aprobó el Decreto Ley 153 conteniendo los planes de estudio en general y estableciendo los niveles preprimario, primario, ciclo de educación básica y el ciclo diversificado. Posteriormente a causa del conflicto armado interno de 1960 a 1996, la sociedad guatemalteca padeció vejámenes y graves violaciones a derechos humanos que afectaron el desarrollo educacional. Con la firma de los Acuerdos de Paz el 29 de diciembre de 1996, se puso fin a la guerra civil en Guatemala y con la transición al nuevo siglo en el año 2000, la educación volvió a experimentar un cambio significativo.

En la actualidad la educación es versátil y proliferan centros educativos, tanto en el sector público como en el sector privado. La era tecnológica modificó el proceso de enseñanza y aprendizaje, con las clases virtuales en línea, adaptándose padres de familia, estudiantes, docentes y profesionales. La pedagogía se centra en desarrollar competencias prácticas con ayuda de herramientas tecnológicas.

1.2. Derecho a la educación

La educación se ha convertido en la herramienta para alcanzar el desarrollo pleno en sociedad, en virtud que un pueblo que conoce su historia y se instruye en distintas áreas del saber, tendrá mayores posibilidades de prosperar en el aspecto económico,

¹² <https://www.prensalibre.com/hemeroteca/1960-maestros-retan-al-presidente-ydigoras/> (Consultado: 15 de marzo de 2024)

cultural, científico y laboral. “Significa que la sociedad guatemalteca percibe como tendencias orientadoras de la educación: la formación de ciudadanos para la democracia, la formación de una fuerza laboral capacitada para jugar un rol competitivo en la producción y la participación de la sociedad en su conjunto, pero fundamentalmente la educación de valores que sustenten la identidad cultural y la construcción de la paz que potencien el desarrollo integral de la persona y la familia en una relación armónica y solidaria con la naturaleza”.¹³

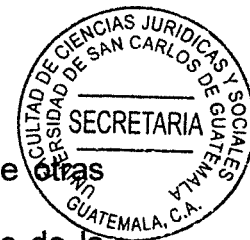
A efecto de garantizar que el Estado incentive la enseñanza y brinde recursos al sistema educativo para formar ciudadanos, las normas jurídicas categorizan la educación como un derecho.

Respectivamente el derecho a la educación es un concepto integrado por dos términos: derecho y educación. Polanco citado por López considera que el derecho “es un sistema coactivo de normas generadoras de autorizaciones y deberes que tiene por objeto, ordenar de cierto modo la conducta de los hombres, dentro de las relaciones sociales que establecen, tendientes a la satisfacción de sus necesidades en una organización estatal determinada, con el fin de mantener dicha organización y lograr la realización de los intereses a ella inherentes”.¹⁴

En esencia el derecho integra un sistema normativo para la convivencia social, mientras la educación es “la facilitación del aprendizaje o de la obtención de conocimientos,

¹³ Gil y Orantes. **Op. Cit.** Pág. 28

¹⁴ López Mayorga, Leonel Armando. **Introducción al estudio del derecho.** Tomo I. Pág. 134



habilidades, valores y hábitos en un grupo humano determinado, por parte de otras personas más versadas en el asunto enseñado y empleando diversas técnicas de la pedagogía...”.¹⁵

En base a las definiciones presentadas, se afirma que el derecho a la educación es la facultad inherente a toda persona, reconocida en la legislación nacional e internacional que garantiza obtener conocimientos, habilidades y valores, por medio de un proceso didáctico y pedagógico de aprendizaje, sin distinción alguna. El derecho a la educación posibilita el progreso económico y el bienestar social. Interactúan en la educación alumnos, padres de familia, docentes e instituciones estatales.

1.2.1. Constitución Política de la República de Guatemala

La Constitución Política de la República de Guatemala conforma “la ley más importante a cuyo alrededor giran todas las demás leyes de la República. Es la ley fundamental que sirve para establecer los principios y los derechos de los guatemaltecos y para establecer la organización jurídica y política del Estado de Guatemala”.¹⁶

Esta norma constitucional consagra los derechos individuales y sociales que el Estado de Guatemala garantiza a todo ciudadano. En la Constitución Política de la República de Guatemala, se regula el derecho a la educación, dentro del título segundo relativo a derechos humanos, del capítulo número dos de los derechos sociales, en el Artículo 71

¹⁵ <https://concepto.de/educacion-4/> (Consultado: 16 de marzo de 2023)

¹⁶ De León Carpio, Ramiro. **Catecismo Constitucional**. Pág. 25



que preceptúa: “Se garantiza la libertad de enseñanza y de criterio docente obligación del Estado proporcionar y facilitar educación a sus habitantes sin discriminación alguna. Se declara de utilidad y necesidad públicas la fundación y mantenimiento de centros educativos culturales y museos”.

En el mismo sentido, el Artículo 74 de la norma constitucional citada, ve en la educación un derecho y una obligación de todo ciudadano, determinando que la educación brindada por el Estado es gratuita. Del mismo modo, la Corte de Constitucionalidad ha sido enfática al señalar que el derecho a la educación “... implica la responsabilidad del Estado de garantizar a todos los niños el acceso a las escuelas públicas en forma gratuita para que todos tengan las mismas oportunidades...”.¹⁷

El sistema educativo nacional se erige sobre los preceptos constitucionales contenidos en los artículos 71 y 74, por el principio de libertad de enseñanza y criterio docente, los centros educativos públicos y privados pueden válidamente desarrollar sus actividades, mientras el Estado también está obligado a brindar educación gratuita.

1.2.2. Declaración Universal de los Derechos Humanos

Es un instrumento internacional en materia de derechos humanos, adoptado por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas el 10 de diciembre del año 1948, como un esfuerzo entre países para garantizar el respeto a los derechos intrínsecos a toda persona, luego de la crueldad vivida durante la segunda guerra

¹⁷ De León Lossi, Pedro José. **Diccionario legal y jurisprudencial de términos jurídicos**. Pág. 53

mundial que culminó en 1945. Contiene preceptos relacionados a los derechos civiles, políticos, derechos económicos y sociales. En Guatemala sus normas prevalecen sobre el derecho interno de conformidad con el Artículo 46 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

En específico, el derecho a la educación, aparece regulado en el Artículo 26 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos destacando que “la educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana y el fortalecimiento del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales; favorecerá la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y todos los grupos étnicos o religiosos, y promoverá el desarrollo de las actividades de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz”.

Este precepto legal, determina el objeto del derecho a la educación en dos sentidos, el primero es, el desarrollo de la personalidad, el segundo se centra en el respeto a los derechos de los pueblos a nivel internacional, para asegurar la paz.

1.2.3. Características del derecho a la educación

Una característica corresponde a todo elemento que distingue y evidencia las cualidades pertenecientes a una cosa, institución o derecho. Definen la naturaleza, fines y principios generales de algo en particular. En el caso del derecho a la educación, sus características parten del derecho como norma jurídica y la educación como



proceso pedagógico de enseñanza y aprendizaje. Por lo tanto, entre las características del derecho a la educación se encuentran las siguientes:

- a) La educación es un derecho humano, se reconoce en instrumentos internacionales que garantizan su pleno ejercicio sin discriminación alguna, los derechos son inherentes a todas las personas, por lo que la educación lo es también.
- b) Es un derecho social que posibilita a todo ciudadano el desarrollo de su personalidad, a través de la instrucción y el conocimiento, para fomentar la convivencia con otros individuos. Asimismo, es una vía para alcanzar condiciones de vida dignas por medio de la superación personal y profesional.
- c) Produce conocimientos y el dominio de habilidades resultantes de la disciplina que el estudiante se forja en su centro educativo, al mismo tiempo que pone en práctica herramientas útiles para la vida cotidiana y laboral.
- d) Es un proceso pedagógico y didáctico que requiere de un docente, instructor o facilitador capacitado en el uso de herramientas didácticas. La creatividad del docente en el proceso de enseñanza motiva al estudiante en su aprendizaje.
- e) Es adaptable y actual, pues el uso de la tecnología favorece la comunicación, cuando físicamente desplazarse a las aulas o centros educativos no es posible o necesario.

- f) Se encuentra organizado y regulado, en virtud que el Ministerio de Educación es el órgano encargado de administrar, aprobar planes y programas de estudio, como de vigilar la actividad de los centros educativos públicos y privados en los niveles parvulario, primario, básico y diversificado. Mientras el nivel de educación superior, cuenta con sus propias autoridades y normativa específica.

1.3. Calidad educativa

La calidad educativa es un término utilizado para evaluar si el sistema escolar y los docentes, posibilitan el aprendizaje de los alumnos en concordancia a los programas utilizados por los establecimientos públicos y privados.

1.3.1. Definición

De acuerdo con Hernández "educativamente, los diferentes miembros de comunidades escolares la interpretan como el requisito o situación que potencia y permite la concreción efectiva y eficaz de procesos y programas que fortalecen el aprendizaje de los estudiantes".¹⁸

Lo anterior significa que la calidad educativa es la cualidad que denota la eficacia del proceso de enseñanza porque es útil a sus fines y objetivos. Suele atribuirse al docente la función de garantizar la calidad educativa, sin embargo "los docentes no son responsables únicos de los resultados y de la calidad del sistema educativo. Tampoco

¹⁸ Hernández Ayala, Ana María. **Calidad educativa**. Pág. 1



pueden asumir el desafío del cambio en forma aislada e individual, pero tienen un rol protagónico en la configuración de las experiencias de aprendizaje de los alumnos”.¹⁹

Garantizar la calidad educativa es responsabilidad del docente, del alumno, los padres de familia, las autoridades de los centros educativos y del Ministerio de Educación. Para ello se requiere infraestructura, docentes competentes, asistencia regular del educando al centro de estudios, reforzamiento fuera del establecimiento, programas de apoyo, supervisión, involucramiento de los padres y capacitación pedagógica docente.

1.3.2. Finalidad y objetivo

La Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 72 preceptúa que: “La educación tiene como fin primordial el desarrollo integral de la persona humana, el conocimiento de la realidad y cultura nacional y universal. Se declaran de interés nacional la educación, la instrucción, formación social y la enseñanza sistemática de la Constitución de la República y de los derechos humanos”.

La calidad educativa parte de los fines de la educación, por lo tanto, la finalidad que persigue una educación de calidad es garantizar el desarrollo integral de la persona humana y la adquisición de conocimientos. El desarrollo integral es el estado de bienestar en todos los ámbitos de la vida de un individuo que se encuentra pleno, cumpliendo responsablemente su rol en la sociedad. Ahora bien, conocimiento es el

¹⁹ Vezub, Lea Fernanda. **La formación y el desarrollo profesional docente frente a los nuevos desafíos de la escolaridad.** Pág. 5



conjunto de información, experiencias y habilidades adquiridas para entender la realidad y desarrollar criterios que orienten en la toma de decisiones.

Desde luego es oportuno mencionar la Ley de Educación Nacional Decreto 12-91, pues el objetivo de la calidad educativa, está contenido en los artículos 1 y 66 de la norma citada al señalar: “Tiene al educando como centro y sujeto del proceso educativo... La calidad de la educación radica en que la misma es científica, crítica, participativa, democrática y dinámica. Para ello será necesario viabilizar y regular el desarrollo de procesos esenciales tales como la planificación, la evaluación, el seguimiento y supervisión de los programas educativos”.

Lo anterior es coherente con la norma constitucional porque el proceso de enseñanza y aprendizaje se dirige al educando, con la finalidad de que se convierta en una persona responsable, crítica y conocedora de su propia realidad. El estudiante es parte esencial del proceso educativo, siendo necesaria una correcta organización y planificación didáctica por parte del docente, encargado de capacitar en su totalidad al estudiante.

1.4. Formación académica de los docentes

Erróneamente se piensa que el ejercicio docente es una labor sencilla, sin dimensionar la importancia que representa el acto de formar e instruir a personas, a quienes les serán transmitidos conocimientos a través de técnicas, métodos y pruebas cognoscitivas. Por consiguiente, la labor docente implica el deber de capacitación y profesionalización para impartir una educación de calidad.

1.4.1. Definición

Distintos son los términos empleados al referirse a un docente, por ejemplo: facilitador, orientador, maestro, guía, tutor y profesor. “Un docente es aquel individuo que se dedica a enseñar o que realiza acciones referentes a la enseñanza”.²⁰

Sin duda alguna, la carrera docente requiere vocación y formación profesional. El docente no puede actuar empíricamente sino en base a técnicas pedagógicas y métodos didácticos que lo conviertan en facilitador del aprendizaje. Los cursos, temas y conocimientos a transmitir por parte del profesor son resultado de la propia experiencia que éste ha adquirido a lo largo de su trayectoria académica. “La formación docente engloba todas las políticas y procedimientos enfocados en preparar a los profesores para que puedan adquirir los conocimientos, actitudes y habilidades necesarios para desarrollar de manera eficaz su labor en el aula y la comunidad escolar”.²¹

Lógicamente el profesional docente encargado de impartir educación, ha de reunir las calidades que lo acrediten para planificar una serie de programas educativos relativos al área que imparte y que la educación sea de calidad. En esta perspectiva, la formación docente es la preparación académica de quien transmite conocimientos a otros individuos. En todo caso, la formación profesional del docente impacta en la calidad del sistema educativo.

²⁰ <https://definicion.de/docente/> (Consultado: 21 de marzo de 2024)

²¹ <https://universidadeuropea.com/blog/formacion-docente/> (Consultado: 21 de marzo de 2024)

1.4.2. Proceso académico del docente

“Durante el periodo 2004-2007, el Mineduc realizó la Propuesta del Sistema Nacional de Desarrollo Docente por medio de la cual se impulsarían dos programas de formación continua: uno para docentes que únicamente contaban con título de nivel medio y otra de actualización permanente para docentes en servicio”.²²

En Guatemala la carrera docente se transformó, pues hasta el año 2012 era válido obtener un título para laborar como maestro en el sector público y en el sector privado, tras aprobar y concluir satisfactoriamente la malla curricular de tres años, que comprendía la carrera de magisterio en educación primaria urbana o rural a nivel diversificado.

“Se estableció la transformación de la Carrera de Magisterio de Educación Primaria a partir del año 2013, en dos etapas: una preparatoria, por medio de la nueva carrera de Bachillerato en Ciencias y Letras con orientación en Educación con dos años de duración, a cargo del Mineduc y la etapa de especialización, con una duración de tres años a cargo de la Universidad de San Carlos de Guatemala (USAC). Los profesorados que se establecieron en la universidad fueron los siguientes: Primaria Bilingüe Intercultural, Primaria Intercultural, Expresión Artística con Énfasis en Educación Musical, Productividad y Desarrollo, y Educación Física”.²³

²² Mesa Interinstitucional de Innovación Educativa. **Perspectivas de la educación en Guatemala.** Pág. 26

²³ **Ibíd.** Pág. 25

Tal reforma fue instaurada para mejorar la calidad educativa y elevar a nivel universitario la preparación académica de los aspirantes a docentes del nivel primario, conforme al Acuerdo Gubernativo 246-2017 del Ministerio de Educación. Se eliminó la carrera magisterial a nivel diversificado, reemplazándola por el bachillerato en ciencias y letras con orientación en educación, con una duración de dos años, a fin de que las personas con vocación docente, cursaran profesorados a nivel universitario. Actualmente solo los docentes que desean laborar impartiendo clases a nivel parvulario, pueden cursar la carrera magisterial en diversificado.

Los docentes que imparten cursos a nivel medio y diversificado, están sujetos a una formación universitaria en la modalidad de profesorados de enseñanza media. En este sentido, la formación académica del docente es amplia y los estudios superiores en grado técnico, profesorado y licenciatura son necesarios para laborar en la docencia.

1.4.3. Capacitación pedagógica y didáctica

La preparación académica del docente implica adquirir aptitudes que faciliten la transmisión de conocimientos, como también el uso de métodos y técnicas innovadoras que motiven a continuar y culminar los estudios. Esto es a lo que se denomina pedagogía y didáctica. Respecto a la pedagogía "algunos autores la definen como ciencia, arte, saber o disciplina, pero todos están de acuerdo en que se encarga de la educación, es decir, tiene por objeto el planteo, estudio y solución del problema

educativo; o también puede decirse que la pedagogía es un conjunto de normas, leyes o principios que se encargan de regular el proceso educativo”.²⁴

Pedagogía es la ciencia aplicada a la educación y los procesos de enseñanza, comprende el estudio de las teorías y técnicas que explican el aprendizaje del ser humano desde la infancia, para crear programas educativos. Pertenece a las ciencias sociales en el campo de humanidades. El objeto principal de su estudio es la educación como un fenómeno socio-cultural. Por lo que existen ciencias que ayudan a comprender el concepto de la educación, por ejemplo: la historia, la psicología, la sociología, la política.

“La didáctica es una rama de la pedagogía, inscrita en las ciencias de la educación, que se encarga del estudio y la intervención en el proceso enseñanza-aprendizaje. Su finalidad es optimizar los métodos, técnicas y herramientas que están involucrados en él. La didáctica tiene dos expresiones: una teórica y otra práctica”.²⁵

La didáctica desarrolla técnicas para gestionar el aprendizaje dentro y fuera del aula, utiliza métodos, herramientas, recursos visuales, actividades presenciales o interactivas, plataformas tecnológicas, textos escritos, elaboración y planificación cronológica de contenidos. Al sistema educativo corresponde fomentar capacitaciones constantes porque pedagogía y didáctica integran el desarrollo profesional del docente, que a su vez permiten garantizar la calidad educativa.

²⁴ Picardo Joao, Oscar y coautores. **Diccionario enciclopédico de ciencias de la educación**. Pág. 287

²⁵ <https://www.significados.com/didactica/> (Consultado: 21 de marzo de 2024)

CAPÍTULO II

2. Derecho laboral

El trabajo es toda actividad ya sea física, manual o intelectual, ejecutada a favor de otra persona a cambio de una contraprestación denominada salario. Al mismo tiempo que se crea la relación de trabajo, surgen derechos y obligaciones tutelados por el Estado. Por consiguiente, el conjunto de normas jurídicas que describen los principios, instituciones, fuentes, sujetos, derechos, obligaciones y la resolución de conflictos en materia de trabajo y previsión social, es lo que constituye al derecho laboral.

2.1. Definición

Lozano citado por Méndez, define al derecho laboral como “el 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”:²⁶

Tal definición incluye en el derecho laboral, elementos como la subordinación, los servicios personales, la remuneración y justicia social. Por otro lado, el Artículo 1 del Código de Trabajo Decreto 1441, define esta disciplina al expresar: “... regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo, y crea instituciones para resolver sus conflictos”.

²⁶ Méndez Cruz, José Ricardo. **Derecho laboral un enfoque práctico**. Pág. 5

Concierne al derecho laboral fijar los derechos y obligaciones presentes en la relación de trabajo, así mismo la institucionalidad pública para dirimir controversias jurídicas. Además “constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante contratación individual o colectiva y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo...”.²⁷

En definitiva, el derecho laboral es un área de las ciencias jurídicas que se ocupa de regular los derechos, obligaciones, garantías, principios, efectos y consecuencias que surgen del nexo jurídico establecido entre patrono y trabajador. Lo constituyen preceptos de orden público y legal, que se basan en la premisa de asegurarle a el trabajador un pleno desarrollo como persona y una integración real a la sociedad.

2.2. Denominaciones

La diversidad terminológica es causa del desarrollo histórico del trabajo como un derecho humano al cual se aplican límites, para que el empresario no sobrepase la capacidad mental y física del trabajador, convirtiendo la relación de trabajo en explotación laboral. Históricamente la esclavitud fue una forma de explotación humana bajo violencia, tortura e intimidación, circunstancia que propició revoluciones y movimientos políticos, económicos, ideológicos y sindicales, que posibilitaron abolir el trabajo forzado y fijar razonablemente la duración de la jornada laboral.

²⁷ De León Lossi. **Op. Cit.** Pág. 58

Se ha denominado como derecho obrero, derecho industrial, derecho económico, derecho social y derecho nuevo, al conjunto de normas tendientes a equilibrar la relación jurídica entre patrono y trabajador. El término derecho laboral es el más idóneo, para describir la legislación que dignifica y humaniza el trabajo remunerado.

2.3. División del derecho laboral

El derecho laboral tiene una parte sustantiva y adjetiva. La parte sustantiva se materializa en los principios, derechos y obligaciones taxativamente regulados en el Código de Trabajo Decreto 1441 y la Constitución Política de la República de Guatemala. La parte adjetiva, se asocia al ámbito procesal y aplicación de las garantías laborales con intervención de la jurisdicción privativa de trabajo para la resolución de conflictos. Dada la especialidad de sus normas la parte sustantiva y adjetiva se concentran en dos áreas: derecho individual de trabajo y derecho colectivo de trabajo.

El derecho individual de trabajo “es el conjunto de normas jurídicas que fijan las bases generales que deben regular las prestaciones individuales de servicios a efectos de asegurar al trabajador la vida, la salud y un nivel decoroso de vida”.²⁸

En esencia, el derecho individual de trabajo enmarca el vínculo legal existente entre un patrono y una persona física llamada trabajador, así como la resolución de conflictos que se susciten entre ambas partes. Por el contrario, el derecho colectivo de trabajo “es la parte del derecho del trabajo, que estudia los principios, doctrinas, instituciones y

²⁸ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo**. Pág. 33

normas que estudian, regulan o reglamentan la formación y funciones de la coalición de la asociación profesional de empleadores y trabajadores, sus relaciones, su posición frente al Estado, los conflictos colectivos y los sistemas de solución de los mismos”.²⁹

A diferencia del derecho individual, el derecho colectivo aplica a relaciones laborales entre el patrono y varios trabajadores. Se manifiesta cuando la parte patronal, la parte trabajadora o ambas, se encuentran organizadas en sindicatos y la resolución de conflictos se decide a través del arreglo directo, conciliación y arbitraje.

2.4. Fuentes

Se refiere a todo lo que constituye la base o fundamento para crear, modificar o derogar las normas jurídicas en base a hechos históricos, cambios sociales, económicos, políticos o culturales que influyen en el comportamiento humano.

2.4.1. Clasificación

Tradicionalmente se reconocen las fuentes históricas, reales y formales. Las fuentes históricas “se refieren a los acontecimientos históricos que de alguna forma han modelado la creación de leyes de trabajo. Es repetida la referencia a la Revolución Industrial como el punto de inflexión y arranque del ordenamiento laboral que tenemos en los formatos actuales en prácticamente todos los países del mundo”.³⁰

²⁹ **Ibíd.** Pág. 35

³⁰ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco.** Pág. 140

Las fuentes históricas son acontecimientos pasados que incidieron en la ideología, todos los documentos, testimonios, u objetos que nos transmiten información significativa, criterios y políticas decisivas para configurar un sistema legal, en respuesta a las consecuencias de tales eventos.

En contraste, las fuentes reales “son los distintos elementos o datos sociológicos, económicos, históricos, culturales, ideales, necesidades, aspiraciones, temores, deseos y otros que puedan entregar las actividades humanas”.³¹

Es decir, corresponden a elementos existentes en las sociedades humanas que generan problemas de orden legal, lo cual es necesario estructurar, por ejemplo, la jornada laboral y la protección a la mujer trabajadora.

Por otra parte las fuentes formales: “Son la cara visible del derecho, las formas o maneras de ser que deben adoptar los mandamientos sociales para convertirse en elementos integrantes del orden jurídico positivo”.³²

Las fuentes formales son producto de la doctrina, la ley, la jurisprudencia y la costumbre pues, el Artículo 2 de la Ley del Organismo Judicial Decreto 2-89 establece: “La ley es la fuente del ordenamiento jurídico. La jurisprudencia, la complementará. La costumbre regirá solo en defecto de ley aplicable o por delegación de la ley, siempre que no sea contraria a la moral o al orden público y que resulte probada”.

³¹ **Ibíd.** Pág. 136

³² **Ibíd.** Pág. 138

Las fuentes formales tienen sustento legal, en consecuencia, las fuentes específicas del derecho laboral son la Constitución Política de la República de Guatemala, los Convenios y Tratados Internacionales, el Código de Trabajo Decreto 1441, leyes reglamentarias, el pacto colectivo de condiciones de trabajo, el reglamento interior de trabajo y el contrato de trabajo.

2.4.2. La jerarquización de las fuentes del derecho laboral

La jerarquía normativa alude a la prevalencia de una ley sobre otra, "... impone la coherencia del ordenamiento jurídico, de manera que la norma superior determina la validez de la inferior... la norma superior impone la validez y el contenido de la inferior y ésta carece de validez si contradice una norma de jerarquía superior".³³

Por jerarquía se agrupa a nivel constitucional la Constitución Política de la República de Guatemala y los Tratados Internacionales de Derechos Humanos, le sigue la legislación ordinaria como el Código de Trabajo Decreto 1441, continúan normas reglamentarias, por ejemplo: el Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional Acuerdo Gubernativo 229-2014 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Finalmente, las normas individualizadas, como el pacto colectivo de condiciones de trabajo, el reglamento interior de trabajo y el contrato individual de trabajo. A juicio de López: "tienen prioridad las normas que otorguen mejores prestaciones al trabajador, sin importar la fuente de origen, con base en el principio citado de aplicación de la norma más favorable".³⁴

³³ De León Lossi. **Op. Cit.** Pág. 91

³⁴ López Larrave, Mario. **Síntesis del derecho de trabajo guatemalteco.** Pág. 27



Los artículos 15 del Código de Trabajo Decreto 1441 y 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala preceptúan: “Artículo 15. Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo con los principios del Derecho de Trabajo; en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios; y por último, de acuerdo con los principios y leyes de Derecho Común”.

“Artículo 106. Irrenunciabilidad de los derechos laborales... En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores”.

Esto significa que el derecho laboral aplica además de las normas constitucionales, ordinarias, reglamentarias e individualizadas, la norma que otorgue mayor protección al trabajador, precepto denominado *indubio pro operario*.

2.5. Naturaleza jurídica

En el derecho todo tiene origen o fundamento a fin de precisar las características y esencia de las normas en particular, a esto se le denomina naturaleza jurídica. Se define como una: “Calificación que corresponde a las relaciones o instituciones jurídicas conforme a los conceptos utilizados por determinado sistema normativo”.³⁵

³⁵ Ossorio, Manuel. *Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales*. Pág. 615

La naturaleza jurídica del derecho laboral: "... es aplicable en el derecho y en el derecho social en innumerables relaciones, como la naturaleza de la actividad, o de las tareas o servicios, del trabajo o, en fin, del contrato, tema cardinal, por lo cual es motivo de una precisa regulación mediante dispositivos normativos tendientes a impedir el fraude contractual con fines protectorios".³⁶

El derecho laboral precisa su naturaleza a partir de las consideraciones doctrinales que lo ubican en el derecho público, el derecho privado o bien, como derecho social.

2.5.1. Concepción privativa del derecho laboral

"Los seguidores de esta postura proclaman que la relación laboral solo puede dar inicio mediante un contrato que, como todos los contratos, se origina de un acto facultativo entre las partes. Pertenece pues al ámbito privado".³⁷

Esta concepción doctrinaria, considera que el derecho laboral surge en el derecho privado puesto que el contrato es un vínculo legal existente entre patrono y trabajador.

2.5.2. Concepción publicista del derecho laboral

"Esta corriente posee un marcado énfasis, en la obligatoriedad de las normas y se justifica por el interés que persigue... Sostiene la necesidad constante de tutela estatal

³⁶ Capón Fílas, Rodolfo Ernesto y Giorlandini, Eduardo. **Diccionario de derecho social: derecho del trabajo y la seguridad social**. Pág. 362

³⁷ Fernández. **Op. Cit.** Pág. 106

y proponga un control creciente, tanto en el ámbito laboral como en otras áreas del quehacer humano. Es claro que esta postura recela por los desbalances que podrían derivarse de una libre contratación lo que llevaría a la prestación de servicios en formas extenuantes o abusivas”.³⁸

De acuerdo con esta corriente ideológica, el derecho laboral pertenece al derecho público puesto que limita al derecho privado en razón de garantizar el trabajo dentro de los parámetros aceptables. En todo caso, la contratación no debe ser arbitraria ni en condiciones ilegales desfavorables a una de las partes. Se dice que estamos frente al derecho público cuando se tutela un derecho no patrimonial.

2.5.3. El derecho laboral como derecho social

“Esta corriente promovió una variación en el enfoque del Derecho: ya no visualizaba al individuo como un ser aislado, sino que como parte integrante de una comunidad... Si el derecho público regulaba los intereses de las entidades estatales y comunales; si el derecho privado ordenaba el interés de los particulares, habría de aparecer un nuevo orden que debía regular los intereses del grupo social”.³⁹

Para esta teoría los trabajadores son mayoría considerable en todo estrato social. Por lo tanto, el trabajo debe ser accesible a toda persona, para fomentar el crecimiento económico y el bienestar de la sociedad en su conjunto.

³⁸ *Ibíd.* Pág. 104

³⁹ *Ibíd.* Pág. 110

Se concluye indicando que el derecho laboral es público pues la intervención estatal asegura que sus normas garanticen el mínimo de protección al trabajador. El Código de Trabajo Decreto 1441 en el cuarto considerando señala: “e) El Derecho de Trabajo es una rama del Derecho Público, por lo que, al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo”.

Tal intervención no supone restringir la libertad de industria y comercio del empresario, más bien responde a la vulnerabilidad del trabajador que a través de su labor subsiste económicamente, actividad que no puede ejercerse fuera de los límites legales. A pesar que el derecho laboral sea catalogado parte del derecho público, es único en su configuración, pues limita las relaciones privadas para garantizar derechos mínimos, promueve la justicia social y goza de autonomía legal, administrativa y judicial.

2.6. Principios del derecho de trabajo en la legislación guatemalteca

“Los principios no son formulaciones axiológicas carentes de contenido aplicativo dentro del ordenamiento, por el contrario, tienen una relevancia normativa significativa que los hace vinculantes para el operador jurídico”.⁴⁰

Fundamentalmente son valores aplicables a las normas jurídicas o directrices que delimitan sus alcances. Son relevantes al derecho laboral al constituir la base para crear, modificar e interpretar la legislación vigente.

⁴⁰ Canessa Montejo, Miguel. **Manual de justicia laboral y derechos humanos en Guatemala**. Pág. 32

Son tres las vertientes que nutren las normas del derecho laboral: los principios ideológicos, principios técnicos o dogmáticos y los principios de justicia social.

2.6.1. Principios ideológicos

Estos principios cimentaron la corriente tutelar y protectora del derecho laboral. Se fundamentan en los considerandos del Código de Trabajo Decreto 1441.

- a) Principio de tutelaridad: establece que al ser el trabajador la parte más vulnerable, la ley le concede protección jurídica preferente contra excesos y abusos patronales. Aparece regulado en el cuarto considerando literal a del Código de Trabajo y en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala.
- b) Principio de garantías mínimas: determina que las condiciones de trabajo no deben ser inferiores a la ley y los derechos laborales son susceptibles de mejorarse. Se regula en el cuarto considerando literal b y Artículo 22 del Código de Trabajo, además del Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala.
- c) Principio evolutivo: reconoce que el derecho de trabajo es cambiante y no estático. Se fundamenta en el cuarto considerando literal b del Código de Trabajo.
- d) Principio de imperatividad: señala que el derecho de trabajo es de aplicación forzosa y limita la libertad contractual para evitar la desigualdad económica, conforme al cuarto considerando literal c del Código de Trabajo.

- e) Principio realista y objetivo: considera equitativamente la posición económica de ambas partes al resolver un conflicto en base a hechos concretos y tangibles, tal como señala el cuarto considerando literal d del Código de Trabajo.
- f) Principio hondamente democrático: el derecho de trabajo es hondamente democrático porque la mayoría de la población está conformada por trabajadores a quienes se debe garantizar su dignificación económica y moral, lo cual aparece regulado en el cuarto considerando literal f del Código de Trabajo.
- g) Principio de sencillez y poco formalismo: el derecho laboral es una disciplina desprovista de mayor formalismo y sus normas han de ser claras. El sustento legal es el quinto considerando del Código de Trabajo.
- h) Principio conciliador: ante toda diferencia entre patrono y trabajador debe prevalecer la conciliación para resolver conflictos que surjan de la relación laboral, precepto contenido en el sexto considerando del Código de Trabajo.

2.6.2. Principios técnicos o dogmáticos

Esta clasificación se caracteriza por estar contenidos los principios, en la parte nominativa del Código de Trabajo Decreto 1441, es decir en su articulado general y, por lo tanto, son de observancia obligatoria en la contratación y relación laboral.



- a) Irrenunciabilidad: fija la pauta general de que los derechos y garantías mínimas son de carácter obligatorio e irrenunciable, según los artículos 12 y 22 del Código de Trabajo, y el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala.
- b) Principio de estabilidad: garantiza la continuidad de la relación laboral y un salario fijo, lo cual impacta en la previsión social en la figura de la pensión por jubilación. Se fundamenta, en los artículos 25 y 26 del Código de Trabajo.
- c) Remuneración: legalmente todo servicio o trabajo prestado debe ser remunerado a través de un salario, de conformidad con el Artículo 88 del Código de Trabajo. El trabajador tiene derecho a recibir un salario suficiente.
- d) Igualdad salarial: establece que todo trabajador de una empresa tiene derecho a percibir salario en igualdad de condiciones por el trabajo desempeñado, tal como precisa el Artículo 89 del Código de Trabajo.
- e) Forma de pago: básicamente el Artículo 90 del Código de trabajo señala que el salario debe pagarse en moneda de curso legal.
- f) Inembargabilidad salarial: únicamente podrá embargarse el salario según la cantidad percibida y en los porcentajes mínimos dispuestos por los artículos 96 y 97 del Código de Trabajo.

2.6.3. Principios de justicia social

La justicia social es un concepto integrador de la igualdad, equidad y dignidad de la persona humana. También efectiviza otros derechos fundamentales, al respecto, el Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece: “Derecho al 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”.

Lo anterior se complementa con el Artículo 2 de la norma constitucional citada porque la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz, y el desarrollo integral de la persona son principios de justicia social que el Estado debe garantizar. La justicia social consiste en reivindicar la igualdad de oportunidades y el desarrollo personal a nivel económico, lo cual se viabiliza a través del trabajo remunerado.

2.7. Derecho individual de trabajo

Regula la relación laboral, los derechos y obligaciones de las partes, el contrato individual de trabajo, suspensión y terminación del contrato, el salario, la jornada laboral, los regímenes especiales de trabajo y, el proceso ordinario jurisdiccional.

2.7.1. Definición

El derecho individual de trabajo es la parte del derecho laboral que comprende los principios, teorías, doctrinas, instituciones y normas jurídicas que regulan la relación de



trabajo formalizada en un contrato, establecida entre un sujeto llamado trabajador y otro llamado patrono, para la prestación de servicios a cambio de un salario. También aplica la ley procesal para la resolución de juicios donde los intereses del patrono y trabajador, se encuentren sujetos a la jurisdicción privativa de trabajo y previsión social.

2.7.2. Sujetos principales

En el ámbito contractual, sujetos del derecho laboral son las personas que brindan su consentimiento para vincularse jurídicamente en una relación de trabajo, sometiéndose a las leyes que rigen tal actividad. El Código de Trabajo Decreto 1441 define a los sujetos principales en sus artículos 2 y 3 de la siguiente forma: “Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo... Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo”.

En otras palabras, son sujetos principales patrono y trabajador. Patrono es quien se obliga a pagar una remuneración en concepto de salario y trabajador, es quien realiza determinadas actividades a favor del patrono.

2.7.3. Sujetos secundarios

El Código de Trabajo Decreto 1441 en los artículos 4 y 5 establece: “Representantes del patrono son las personas individuales que ejercen a nombre de éste funciones de



dirección o de administración... Intermediario es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. En igual sentido, el Artículo 351 de la norma citada preceptúa: “Se consideran cargos de confianza aquellos para cuyo ejercicio es básico que quien los desempeñe tenga idoneidad moral reconocida, y corrección o discreción suficientes para no comprometer la seguridad de la respectiva empresa”.

En base a lo expuesto los sujetos secundarios son personas que auxilian al patrono en el desempeño de la relación laboral. El representante patronal tiene funciones administrativas y directivas propias de un gerente, el intermediario contrata personas para realizar labores a favor del patrono. Un trabajador de confianza en su labor, tiene acceso a información que no debe divulgar a quien no sea su patrono.

CAPÍTULO III

3. El contrato individual de trabajo

El contrato es un acuerdo de voluntades que materializa el cumplimiento de una obligación a cambio de una contraprestación. En el derecho laboral, se refiere a la creación de una relación de trabajo, de donde emanan derechos y obligaciones aplicables al patrono y trabajador. Aunque las disposiciones que rigen su existencia, plazo y finalización son de orden público, el contrato individual de trabajo es un documento privado, vinculante entre las partes que lo suscriben.

3.1. Definición

La definición legal se fundamenta en el Código de Trabajo Decreto 1441, pues en el Artículo 18, preceptúa: "Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma".

El contrato individual de trabajo es el documento legal fija las condiciones bajo las cuales se desarrolla la prestación de servicios o ejecución de una obra, entre patrono y trabajador, constituye una prueba de la existencia de una relación laboral.



3.2. Clasificación

El contrato individual de trabajo se clasifica atendiendo al plazo de vigencia y forma de celebración, acordada por los sujetos que en él intervienen.

3.2.1. Por el plazo

De conformidad con el Artículo 25 del Código de Trabajo Decreto 1441, el plazo contractual se divide en tiempo indefinido, a plazo fijo y, para obra determinada. Plazo indefinido significa que no se estipula fecha para la terminación del contrato.

En contraposición a lo anterior, el contrato a plazo fijo limita la temporalidad a una fecha específica. Por otro lado, si el plazo se establece para obra determinada la vigencia se estipula atendiendo al resultado de la obra o actividad, desde el día en que el trabajador la inicia. La norma citada en su Artículo 26 detalla que los contratos a plazo fijo y para obra determinada son excepcionales, ya que prevalece el contrato celebrado a plazo indefinido, regla general que procura garantizar la estabilidad laboral.

3.2.2. Por la forma

El Código de Trabajo Decreto 1441 en los artículos 27, 28 y 29, establece que el contrato individual puede celebrarse en forma verbal y escrita. En forma verbal aplica al trabajo agrícola o ganadero, al servicio doméstico, trabajos temporales de no más de sesenta días y, también en el contrato pactado a obra determinada si el valor no excede



de cien quetzales y el plazo de entrega no supere sesenta días. En todo caso, aunque sea verbal el patrono debe extender constancia que detalle la fecha de inicio y el salario convenido. Ahora bien, el contrato escrito es un documento que precisa las condiciones, nombres de las partes, lugar de trabajo, servicios u obras a ejecutar, derechos, obligaciones, jornada, salario, plazo, lugar y fecha de celebración. Se añade la obligación de extender tres ejemplares, uno al patrono, uno al trabajador y otro a la Dirección General de Trabajo, dentro de los quince días siguientes a la celebración, modificación o novación.

3.3. Características

- a) Bilateral: puesto que existen dos sujetos plenamente identificados que se obligan a una contraprestación recíproca, realizando una actividad a cambio de un salario.
- b) Consensual: el contrato se perfecciona con el inicio de la relación de trabajo, lo cual implica que el patrono y trabajador, han manifestado su voluntad en forma verbal o escrita, para la prestación de los servicios o ejecución de la obra.
- c) Oneroso: pues la prestación a recibir es dineraria y la relación laboral es un acto jurídico que propicia el desarrollo económico.
- d) Principal: el contrato individual de trabajo no requiere otro para su validez, con el mínimo de requisitos y formalidades señaladas por la ley, capacidad de las partes, consentimiento y objeto lícito, se estima legítimo.

- e) Conmutativo: se entiende que ambas partes tienen conocimiento de los términos y condiciones, asimismo de las obligaciones que les competen.
- f) De tracto sucesivo: significa que la prestación del servicio y el pago de salario, ocurren en la periodicidad contractual estipulada y opera de forma continuada.

3.4. Elementos materiales del contrato individual de trabajo

Son tres los elementos ligados al cumplimiento del contrato: la prestación personal del servicio, subordinación y el salario. La prestación personal del servicio es la efectiva ejecución de las actividades, obras o tareas, detalladas en el contrato. La subordinación se enlaza al elemento anterior, pues el trabajador se obliga a cumplir las directrices y reglamentos patronales, aplicando las instrucciones dadas para la realización del trabajo. En tanto que el salario es el elemento material, expresado en una retribución económica por el desempeño de una actividad física o intelectual.

3.5. La relación de trabajo

El Código de Trabajo Decreto 1441 en el Artículo 19, define a la relación de trabajo como "... el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el artículo precedente".

Prácticamente la relación de trabajo es el vínculo que surge desde momento en que el trabajador inicia a prestar sus servicios, se considera relación de trabajo a la actividad



que denote la existencia de un vínculo económico jurídico, prestación personal de un servicio, dependencia continuada, dirección inmediata o delegada y una retribución.

El vínculo es económico por supeditarse a un pago en dinero, también es jurídico porque el contrato contiene derechos y obligaciones reconocidos por la ley; el servicio se presta directamente por persona individual en el lugar designado. Se afirma que la dependencia es continuada pues compete al patrono entregar lo necesario para el desempeño de las labores sea uniforme, herramientas, vehículos, oficinas, mobiliario, equipo y material. La dirección inmediata o delegada comprende el poder disciplinario que el patrono ejerce sobre el trabajador, se circunscribe a dirigir, verificar órdenes e instrucciones y sancionar en caso de incumplimiento o falta inexcusable.

La remuneración es característica del contrato laboral pues la prestación del servicio no es gratuita, siendo onerosa en dinero o especie. Estos elementos materiales, en conjunto determinan si una relación contractual es de índole laboral y por ende, sujeta a la tutelaridad y garantías mínimas reguladas por la legislación vigente, para evitar simulación bajo contrato civil o mercantil, incumplimiento patronal e injusticia social.

3.6. Derechos derivados del contrato individual de trabajo

Los derechos derivados del contrato individual de trabajo, y la relación laboral que nace en virtud del mismo, son disposiciones y reglas que ambas partes están obligadas a respetar y conceder recíprocamente, a partir del inicio de la relación laboral.

3.6.1. Trabajadores

El derecho primordial del trabajador es recibir el pago del salario y prestaciones en la forma y plazo convenido, además del acceso a condiciones laborales dignas. Legalmente el trabajador tiene derecho a que los términos contractuales no sean alterados sin su consentimiento expreso. Tampoco debe asumir riesgo ni responsabilidad, en pérdidas que sufra el patrono por participación en utilidades, ventas o cobros hechos por éste.

3.6.2. Patronos

El empleador tiene derecho a la libertad de contratación y exigir la prestación personal del servicio. Por la concurrencia de elementos como subordinación y dependencia continuadas, tiene derecho a ejercer su potestad de mando en la dirección de la empresa. Tal facultad conlleva dictar órdenes, girar instrucciones, dirigir y disciplinar al trabajador en base a su reglamento interior de trabajo, también puede evaluar el desempeño premiando la vocación de servicio, antigüedad laboral, capacidad o aptitudes que ameriten reconocer el esfuerzo personal.

3.7. Obligaciones y prohibiciones

El Código de Trabajo Decreto 1441 en los artículos 61, 62, 63 y 64, establece las obligaciones y prohibiciones generales. Una obligación es una actitud consistente en hacer, no hacer o dar algo específico, mientras una prohibición supone el deber de



abstenerse a infringir la ley, el reglamento interior de trabajo o el contrato individual de trabajo, caso contrario se hace efectiva la causal que justifique finalizar el contrato.

3.7.1. Trabajadores

- a) Desempeñar el servicio bajo la dirección patronal y ejecutarlo en la forma convenida.
- b) Guardar los secretos comerciales y hacer uso de las medidas preventivas para la seguridad personal en el trabajo.
- c) Se prohíbe abandonar las labores sin causa justificada.
- d) No se puede trabajar en estado de embriaguez o bajo influencia de estupefacientes.
- e) Es prohibido al trabajador, portar armas excepto que su labor aparezca su uso como instrumento de trabajo.

3.7.2. Patronos

- a) Enviar informe a la Dirección General de Trabajo sobre la situación laboral existente, dentro de los dos primeros meses de cada año.
- b) Optar por la contratación de guatemaltecos y abstenerse del maltrato de palabra o de obra.



- c) Proveer los instrumentos y material para la ejecución del trabajo, también un lugar seguro para resguardarlos.
- d) Permitir la inspección y vigilancia de las autoridades de trabajo.
- e) Conceder licencia con goce de salario por fallecimiento de cónyuge, padres o hijos, licencia por matrimonio, por nacimiento de hijo, para citaciones judiciales y para atender funciones sindicales, en los plazos señalados por la ley.
- f) Se prohíbe la inducción para adquirir artículos de consumo en lugar específico.
- g) No se permite obligar al trabajador a retirarse del sindicato al que pertenezca.
- h) El patrono no puede ejecutar actos que impliquen restricción a derechos laborales.

3.8. Reglas generales para la existencia y terminación de la relación laboral

El contrato individual de trabajo contiene disposiciones que regirán la forma de pago, jornada, descansos remunerados, suspensión y terminación definitiva del contrato.

3.8.1. Salario, jornadas y descansos

El Código de Trabajo Decreto 1441, en el Artículo 88 establece: "Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del



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

Salario es el pago que recibe el trabajador, el órgano técnico consultivo que fija su importe, es la Comisión del Salario Mínimo adscrita al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en conjunto a las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos. Para el año 2024, el Acuerdo Gubernativo 307-2023 del Organismo Ejecutivo, aplica un salario mínimo diferenciado en el departamento de Guatemala y el resto del país, acorde al tipo de actividad económica sea ésta agrícola, no agrícola o actividad exportadora y maquila.

La excepción a la regla de que todo trabajo sea remunerado, está contenida en el Código de Trabajo Decreto 1441, artículos 63 e) y 121, al prestar auxilio por siniestro o riesgo inminente y para subsanar errores imputables al trabajador, tiempo no considerado horas extraordinarias. Su cálculo se efectúa sobre unidad de tiempo que incluye mes, quincena, semana, día u hora. Por unidad de obra, si se refiere a pieza, tarea, precio alzado o a destajo; por participación en utilidades, se calcula con ventas realizadas. Son complemento al salario ordinario mensual, prestaciones periódicas y eventuales que el patrono está obligado a pagar, siendo éstas aguinaldo, bonificación anual, bonificación de incentivo, vacaciones e indemnización.

La jornada laboral es el período efectivo en que el trabajador realiza los servicios u obras, se clasifica en ordinaria y extraordinaria. La jornada ordinaria es diurna si no



excede ocho horas al día, nocturna con duración de seis horas y mixta, en un período de siete horas. Misma que puede ser continua o discontinua, atendiendo al tiempo que el trabajador debe permanecer en el trabajo y si se le permite salir para luego regresar. Si la jornada excede los límites de horario, se reputa extraordinaria y el patrono debe pagar un cincuenta por ciento más. Sin embargo, conforme al Artículo 122 del Código de Trabajo Decreto 1441, ninguna jornada puede sobrepasar 12 horas.

En lo concerniente a los descansos, se pretende que el trabajador reponga su salud y fuerza física o mental. Son remunerados el descanso semanal, los días de asueto y período vacacional. El descanso semanal comprende el derecho a un día libre, los asuetos son fechas trascendentes conmemoradas a nivel nacional, incluye el feriado como día de celebración solo en la localidad donde se ubica el lugar de trabajo. Las vacaciones para el sector privado, integran mínimo quince días hábiles, en calidad de descanso anual por labor continua durante al menos 150 días, al servicio patronal.

3.8.2. Suspensión del contrato

Suspender significar interrumpir una actividad, en el derecho laboral “el cese de las prestaciones fundamentales de la relación es temporal, sin que tal cese justificado de las prestaciones fundamentales implique una extinción del vínculo laboral, debiéndose reanudar la relación a cabalidad al desaparecer las causas que lo originaron, conservándose entre tanto intactos los demás derechos emanados del contrato”.⁴¹

⁴¹ López. **Op. Cit.** Pág. 60



Esto implica que las obligaciones de las partes, consistentes en prestar el trabajo y pagar el salario, cesan sin que conlleve a renuncia o terminación de contrato, opere de forma individual y colectiva, parcial o total. Si es individual afecta una relación de trabajo, su carácter parcial responde a que una de las partes deja de cumplir su obligación. Tal es el caso de los descansos, licencias y vacaciones con goce de salario, enfermedades y el período pre y post natal de la madre trabajadora. En contraste, la suspensión individual es total cuando ambas partes dejan de cumplir, por ejemplo, las licencias sin goce de salario y la prisión preventiva decretada al trabajador.

La suspensión colectiva individual ocurre por una misma causa que afecta la mayoría o totalidad de relaciones de trabajo, pues el patrono o sus trabajadores cesan el cumplimiento de su obligación por carecer de materia prima, huelga legal imputable al patrono, paro legal e ilegal. Mientras la suspensión colectiva total, significa que ambos patrono y trabajadores cesan sus obligaciones a causa de huelga legal no imputable al patrono, el paro legal, falta de materia prima y la muerte o incapacidad patronal.

3.8.3. Terminación del contrato

El Artículo 76 del Código de Trabajo Decreto 1441 establece: "Hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral le ponen fin a ésta, cesándola efectivamente, ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra, o en que ocurra lo mismo, por disposición de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos".



Este cese contractual definitivo se da por decisión unilateral del trabajador, por mutuo consentimiento o por causa imputable a una de las partes que justifique el despido. Si el trabajador decide finalizar el contrato sin causa imputable al patrono, se toma como renuncia voluntaria sin derecho a indemnización, debiendo dar aviso en plazo de una semana a un mes, conforme al tiempo total laborado. En tal caso existe derecho a liquidación proporcional sobre las prestaciones irrenunciables: bonificación anual, aguinaldo y vacaciones. La excepción aplica solo si la empresa posee reglamento interno o pacto colectivo, que disponga el derecho a indemnización universal en la renuncia voluntaria.

El despido, es el acto por el cual la parte patronal prescinde de los servicios del trabajador y es justificado si la causa es atribuible a él. De no comprobar lo anterior, entonces el despido es injustificado, las causales se establecen en los artículos 77, 78 y 79 del Código de Trabajo Decreto 1441. Respecto al despido indirecto, sucede cuando el trabajador se ve obligado a terminar la relación laboral a consecuencia de actos que impiden, dificultan o entorpecen su trabajo, si el patrono altera las condiciones contractuales o si incurre en violación a prohibiciones legales.

La indemnización comprende un mes de salario por cada año de servicio continuo o proporcional, si no se ha completado el año, calculado sobre el promedio del salario devengado en los últimos seis meses laborados. Es obligación del patrono pagarla, si el despido fue injustificado o indirecto, el despido justificado exime del pago de indemnización, a la parte patronal.

CAPÍTULO IV

4. Los derechos humanos laborales y su regulación internacional

El reconocimiento del trabajo como derecho humano es consecuencia histórica de la esclavitud, la revolución industrial, los movimientos sindicales y huelgas sostenidas contra los abusos empresariales. Durante la revolución industrial incrementaron los vejámenes al trabajador con jornadas extenuantes, salarios precarios, riesgos de accidentes y explotación laboral de mujeres y niños. Inicialmente el trabajo como derecho humano, fue plasmado en el Tratado de Versalles en 1919, a partir de allí cobra importancia la protección internacional de los derechos laborales.

4.1. Definición

Desde la perspectiva jurídica “los derechos humanos laborales son todos aquellos derechos en materia laboral consagrados en instrumentos internacionales de derechos humanos que reconocen universalmente como titular a la persona, respetando la dignidad humana y satisfaciendo las necesidades básicas en el mundo del trabajo”.⁴²

En efecto, los derechos humanos laborales son prerrogativas de carácter universal, indivisibles e irrenunciables, constituyen la protección tutelar a toda persona que lícitamente brinda su fuerza de trabajo para acceder a condiciones de vida dignas, actividad que no puede ejercerse arbitraria ni ilimitadamente.

⁴² Canessa. *Op. Cit.* Pág. 20

4.2. Elementos fundamentales

“Los derechos humanos laborales se encuentran íntimamente ligados a la seguridad social, al derecho a la permanencia en un empleo, al derecho a ser indemnizado en caso de despido sin justa o legal causa, a un salario, a una vivienda, a capacitación y adiestramiento, a una jornada máxima laboral, a la seguridad social, al reparto de utilidades, el derecho a la asociación profesional, entre otros”.⁴³

Bajo la perspectiva de los derechos humanos, se configuran reglas obligatorias al desenvolvimiento de la relación laboral, que aglutinan otros derechos fundamentales con tres elementos en común: la libertad, el derecho al trabajo, dignidad y derechos sociales mínimos.

4.2.1. Libertad

Este elemento se circunscribe a la “libertad para ejercer cualquier profesión lícita sin injerencia de alguna autoridad pública”.⁴⁴

Lo anterior se expresa en dos sentidos, el libre ejercicio de actividades con finalidad lucrativa y la asociación gremial, profesional o sindical que no puede tergiversarse, prohibirse ni criminalizarse. La única limitante a la libertad laboral es la ley, ni el contrato ni el reglamento individual de trabajo, pueden restringir derechos humanos laborales.

⁴³ Comisión Nacional de los Derechos Humanos. **Derecho humano al trabajo y derechos humanos en el trabajo**. Pág. 4

⁴⁴ *Ibíd.* Pág. 7

4.2.2. Derecho humano al trabajo

El trabajo es un derecho humano fundamental para el desarrollo integral, propicia una vida digna y efectiviza otros derechos porque la garantía de estabilidad laboral es positiva a largo plazo, favoreciendo al individuo y su núcleo familiar. Trabajar permite a todo ciudadano aportar a la sociedad y comunidad en la que se desenvuelve, por lo tanto, las tasas de desempleo constituyen un indicador negativo que compete al Estado verificar para fomentar la educación, productividad y capacitación profesional.

4.2.3. Dignidad y derechos sociales mínimos

El catálogo de derechos humanos aplicado al trabajo concentra un mínimo de garantías tutelares que efectivizan la dignidad del trabajador. De hecho la dignidad es el respeto hacia el trabajador en todo establecimiento público o privado donde se ejecuten obras o presten servicios “toda vez que el trabajo debe cumplir con un mínimo de condiciones justas”.⁴⁵

Una condición laboral es justa cuando reconoce la posición vulnerable del trabajador frente al patrono, cuyo poder disciplinario y libertad de contratación no justifican actos prohibidos por la ley. El fin esencial es superar el mínimo de derechos y el patrono no puede aspirar al incremento productivo y lucro constante, en detrimento del trabajador pues ello vulnera los derechos humanos laborales.

⁴⁵ **Ibíd.**

4.3. Derecho internacional del trabajo

Antecedente directo del derecho internacional del trabajo lo constituyen la Constitución mexicana de 1917, siguiéndole dos sucesos acaecidos en 1919: la creación de la Organización Internacional del Trabajo y la Constitución de *Weimar* sancionada por el gobierno alemán.

La Constitución mexicana fijó la jornada laboral de ocho horas, mientras la alemana fue precursora de los principios del derecho social, igualdad y justicia. Por su parte la Organización Internacional del Trabajo impactó en el derecho laboral internacional dentro de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Guatemala reconoce el derecho laboral internacional en el Artículo 20 del Código de Trabajo Decreto 1441, al preceptuar: “El contrato individual de trabajo, obliga, no solo a lo que se establece en él, sino: a) A la observancia de las obligaciones y derechos que este Código o los convenios internacionales ratificados por Guatemala, determinen para las partes de la relación laboral, siempre, respecto a estos últimos, cuando consignen beneficios superiores para los trabajadores que los que este Código crea...”.

Entonces en base al precepto anterior, las normas internacionales del trabajo son instrumentos legales que definen principios y derechos mínimos, aplicables a toda relación contractual de índole laboral. Se fundamentan en tratados, convenios, recomendaciones, protocolos, declaraciones y resoluciones sobre derechos humanos.

4.3.1. Fundamento constitucional

Los instrumentos internacionales de derechos humanos en materia laboral y ratificados por Guatemala, forman parte de los derechos mínimos e irrenunciables a beneficio de los trabajadores, acorde a los artículos 44 y 46 de la Constitución Política de la República de Guatemala que preceptúan: “Los derechos y garantías que otorga la Constitución no excluyen otros que, aunque no figuren expresamente en ella, son inherentes a la persona humana... Se establece el principio general de que, en materia de derechos humanos, los tratados y convenciones aceptados y ratificados por Guatemala, tienen preeminencia sobre el derecho interno”.

Dicho de otra manera, los derechos humanos laborales dentro del ordenamiento jurídico guatemalteco ostentan rango superior a la legislación ordinaria y al mismo tiempo, conforman derechos inherentes al trabajador. En igual sentido el Artículo 102 literal t, de la norma constitucional citada, reglamenta: “El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones. En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala”.

Sintetizando lo anterior, la Constitución Política de la República de Guatemala viabiliza el derecho internacional que protege los derechos humanos laborales y fundamenta su aplicación, en condiciones mínimas tutelares que posibiliten el acceso a empleo digno.

4.3.2. Declaración Universal de los Derechos Humanos

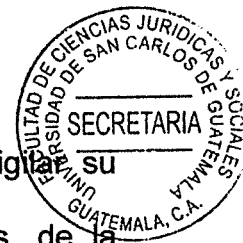
Adoptada por los Estados miembros de la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948 en París, constituye un instrumento jurídico tendiente a proteger los derechos humanos individuales y sociales a nivel internacional.

El derecho al trabajo aparece en los artículos 23, 24 y 25. que regulan: “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo... toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria... derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas... tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad”.

Resalta la protección universal del derecho al trabajo, el descanso remunerado, la estabilidad laboral, el acceso a condiciones dignas, así como la previsión social cuya trascendencia se extiende a mejorar y dignificar la calidad de vida humana.

4.3.3. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1966 y cobrando vigencia en 1976, propició el reconocimiento a los derechos económicos, sociales y culturales, imponiendo a los Estados partes la obligación de velar por el respeto de los



derechos humanos que consagra su articulado. El órgano encargado de vigilar su cumplimiento es el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de la Organización de Naciones Unidas. En el preámbulo establece: “Reconociendo que, con arreglo a la Declaración universal de Derechos Humanos, no puede realizarse el ideal del ser humano libre, liberado del temor y de la miseria, a menos que se creen condiciones que permitan a cada persona gozar de sus derechos económicos, sociales y culturales, tanto como de sus derechos civiles y políticos...”.

Pretende consolidar el bienestar socioeconómico de la persona individual y la expresión cultural de los pueblos, los derechos que consigna se denominan de segunda generación, e incluyen la educación, salud, familia, alimentación, el trabajo, libertad sindical y seguridad social.

El Artículo 6 preceptúa: “Los Estados Partes en el presente pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho”.

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales junto a la Declaración Universal de Derechos Humanos, integra la Carta Internacional de Derechos Humanos. Impone a los Estados parte que se adhieren a sus normas, el deber de aplicar e interpretar su ordenamiento jurídico laboral, en base a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias.

4.3.4. Carta de las Naciones Unidas

“La Carta de las Naciones Unidas, el instrumento constitutivo de las Naciones Unidas fue firmada el 26 de Junio de 1945. La misma delinea los derechos y las obligaciones de los Estados Miembros, y además establece los órganos principales y procesos de las Naciones Unidas. La Carta es un tratado internacional que codifica los principios básicos de las relaciones internacionales que van desde la igualdad soberana de los Estados a la prohibición del uso de fuerza en cualquier forma inconsistente con los propósitos de las Naciones Unidas”.⁴⁶

Este tratado internacional creó los fundamentos para la Organización de las Naciones Unidas, cuyo propósito es el fomento de la paz, la seguridad y cooperación, en virtud de los estragos ocasionados por la Segunda Guerra Mundial que violentaron derechos humanos, además creó la Corte Internacional de Justicia. El Artículo 55 de la Carta de Naciones Unidas, respecto a cooperación económica y social garantiza promover “... niveles de vida más elevados, trabajo permanente para todos, y condiciones de progreso y desarrollo económico y social...”.

En definitiva, la Carta de Naciones Unidas que regula los principios de la Organización de las Naciones Unidas, identifica los derechos laborales como prerrogativa elemental para una vida digna porque el bienestar del trabajador, denota el nivel de progreso y justicia social, en armonía con los derechos humanos, en un país determinado.

⁴⁶ <https://www.un.org/es/impacto-acad%C3%A9mico/carta-de-la-onu> (Consultado: 2 de mayo de 2024)



4.4. Organización Internacional del Trabajo

En el plano internacional destaca la Organización Internacional del Trabajo (OIT), órgano que forma parte de la Organización de Naciones Unidas (ONU). Fue creada en 1919 en Francia por el Tratado de Versalles, para afianzar una sociedad pacífica, cimentada en la justicia social y el trabajo decente. Su carácter es tripartito, pues la integran patronos, trabajadores y gobiernos de los Estados miembros, sus instrumentos normativos han labrado principios fundamentales sobre derechos humanos laborales.

Esta organización influyó en la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, además del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, cuyo contenido contempla el derecho humano al trabajo. Se rige por la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, cuerpo normativo que reglamenta su estructura y funciones.

4.4.1. Estructura

En correspondencia con el Artículo 2 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, cuenta con tres órganos: El Consejo de Administración, la Conferencia Internacional del Trabajo y la Oficina Internacional del Trabajo. Compete al Consejo de Administración elegir al director general, su función es ejecutiva y supervisora, se integra por 56 miembros titulares y 66 adjuntos entre patronos, trabajadores y gobiernos de los Estados parte. La Conferencia Internacional del Trabajo es el órgano superior, que dicta políticas generales y normas internacionales, se reúne



anualmente en Ginebra para discutir cuestiones relacionadas a derechos laborales, la
integran 187 Estados miembros. Por otro lado, la Oficina Internacional del Trabajo es la
secretaría de apoyo permanente a los otros órganos y está a cargo del director general.

Las principales funciones de la Organización Internacional del trabajo y los órganos que
la integran, se enfocan a promover el acceso a trabajo decente, elaborar y discutir
políticas internacionales relativas a derechos laborales y, fortalecer el diálogo
internacional.

4.4.2. Instrumentos normativos

Las recomendaciones, protocolos y convenios son los instrumentos normativos que
dicta la Organización Internacional del Trabajo. Las recomendaciones tienen eficacia
menor respecto a los convenios, pues son directrices y sugerencias no vinculantes, que
orientan la aplicación e interpretación sobre derechos humanos laborales. Los
protocolos son documentos aparejados a un convenio, susceptibles de modificarse o
adaptarse a una realidad particular, permiten la aplicación de un convenio.

En cambio, los convenios son tratados vinculantes tras su ratificación por un Estado
miembro, obligándose a aplicarlos en su territorio, sin menoscabar las condiciones y
derechos mínimos del trabajador. A finales del año 2023 la Organización Internacional
del Trabajo ha emitido en total 191 convenios, 208 recomendaciones y 6 protocolos.

CAPÍTULO V

5. La vulneración de los derechos laborales en el ámbito educacional privado en Guatemala

En Guatemala persiste la explotación laboral docente en el ámbito educacional privado, sin acceso a condiciones mínimas que tienen los docentes del sector público. La brecha salarial varía en cada establecimiento, sin embargo, profesionales de la educación con grado académico a nivel licenciatura, perciben menos del salario mínimo.

En consecuencia, los maestros del sector privado educacional de Guatemala, experimentan injusticia social, simulación contractual e inestabilidad laboral, sin que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social fiscalice ni aplique medidas para contrarrestar tal situación.

5.1. Funcionamiento de las instituciones educativas privadas

Para describir el funcionamiento de las instituciones educativas privadas, es pertinente definir el término centro educativo privado, la Ley de Educación Nacional Decreto 12-91, en su Artículo 23 establece: "Los centros educativos privados, son establecimientos a cargo de la iniciativa privada que ofrecen servicios educativos, de conformidad con los reglamentos o disposiciones aprobadas por el Ministerio de Educación, quien a la vez tiene la responsabilidad de velar por su correcta aplicación y cumplimiento".



Como indica la norma citada son instituciones a cargo de la iniciativa privada, generalmente se constituyen en forma de sociedad o empresa mercantil porque su giro es comercial y lucrativo, se sujetan a disposiciones reglamentarias del Ministerio de Educación. Su financiación proviene de las cuotas que los padres de los alumnos se obligan a pagar, a través de un contrato de servicios educativos. Los centros educativos privados se estructuran con personal técnico, administrativo y de servicio docente, se rigen por un director, autoridad administrativa superior, debiendo ser guatemalteco y con título de maestro o profesor de educación.

La forma de trabajo y criterios de admisión estudiantil es discrecional, en virtud de la libertad de enseñanza y criterio docente, regulada en el Artículo 71 de la Constitución Política de la República de Guatemala. En sus programas educativos, deben considerar los parámetros del Currículo Nacional Base, elaborado por el Ministerio de Educación, que orienta el contenido a impartir dividido en materias, acorde al nivel académico.

El fundamento constitucional de los establecimientos privados es el Artículo 73 de la Constitución Política de la República de Guatemala, eximiéndoles de toda clase de arbitrios e impuestos. El Acuerdo Gubernativo 52-2015, Reglamento para la Autorización y Funcionamiento de Centros Educativos Privados, describe los requisitos y procedimientos para la autorización, revalidación, actualización y cierre de los centros educativos privados. El Artículo 24 preceptúa: "Previo a la apertura de un centro educativo privado es indispensable la autorización del Ministerio de Educación, la cual se emitirá por medio de las Direcciones Departamentales de Educación".



Esta autorización de apertura se emite por cinco años, pudiendo revalidarla por el mismo plazo, dentro de los seis meses anteriores a la fecha en que vence la autorización de funcionamiento vigente, la Dirección General de Acreditación y Certificación (Digeace), en el Departamento de Centros Educativos Privados, opera el trámite. Por otra parte, el Acuerdo Gubernativo 36-2015 contiene el Reglamento del Régimen de Cuotas, para asignar número de resolución legalmente autorizada por el Ministerio de Educación, a la cuota que el establecimiento solicita por sus servicios.

Si bien, el Acuerdo Gubernativo 52-2015 favoreció un sistema avanzado y sencillo, para la autorización de instituciones educativas pues la mayor parte del proceso se realiza en línea, no dispone dentro de su articulado normas para garantizar y fiscalizar el cumplimiento de los derechos laborales del personal docente.

5.2. Similitudes y diferencias entre el contrato de servicios profesionales y el contrato individual de trabajo

A diferencia del sector público, donde los maestros son contratados acorde al Manual de Clasificaciones Presupuestarias bajo los renglones 011 y 029, es decir personal permanente, servicios profesionales y servicios técnicos temporales, los docentes del sector privado son contratados, bajo la modalidad de servicios profesionales a plazo fijo. Aunque ambas clases de contratación, tienen en común el pago de una prestación económica, el objeto varía pues el contrato de servicios profesionales es el acuerdo de voluntad pactado con la finalidad de prestar un servicio de asesoría, consultoría o actividad que requiere conocimiento especializado, a cambio del pago de honorarios.

Intervienen cliente y profesional, se diferencia del contrato laboral porque su naturaleza es civil, administrativa o mercantil; no hay subordinación, lo cual significa que el profesional tiene plena autonomía para dirigir su trabajo. En contraposición, el contrato individual de trabajo se diferencia del anterior, por encontrarse el trabajador bajo la subordinación y dependencia patronal, adaptándose a las normas y régimen sancionatorio pre establecido en la empresa.

5.3. Instituciones fiscalizadoras de trabajo

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social es la institución gubernamental encargada de velar por el respeto y cumplimiento del marco jurídico laboral en Guatemala, así como las políticas referentes a previsión social y prevención de accidentes laborales. Entre sus dependencias y de acuerdo al Artículo 276 del Código de Trabajo Decreto 1441, se encuentran: la Dirección General de Trabajo y la Inspección General de Trabajo.

5.3.1. Dirección General de Trabajo

Se establece como dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en el Artículo 11 del Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Acuerdo Gubernativo 215-2012. Le corresponde llevar registro de los contratos individuales de trabajo, autorizar los libros de salarios y planillas, coordinar las actividades de la comisión nacional del salario y comisiones paritarias para fijar el salario mínimo, además de realizar inscripciones sindicales.

5.3.2. Inspección General de Trabajo

Conforme a los artículos 61 literal f y 281 del Código de Trabajo Decreto 1441, le compete inspeccionar empresas e instituciones privadas. Los patronos están obligados a permitir la inspección y vigilancia que los inspectores de trabajo practiquen, para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del Código de Trabajo, sus reglamentos, convenios de la Organización Internacional de Trabajo ratificados por Guatemala, los pactos o convenios colectivos vigentes en la empresa, de lo contrario se inicia procedimiento administrativo sancionatorio por infracción laboral.

Ejerce la asesoría técnica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, verifica el cumplimiento de las garantías mínimas e irrenunciables de los trabajadores y otorga aprobación al reglamento interior de trabajo de todo establecimiento laboral.

5.4. Incertidumbre de la relación laboral docente en el sector privado

La desigualdad laboral del magisterio que pertenece al sector privado, genera incertidumbre legal, pues los docentes del sector público rigen su relación laboral en base a la Ley de Servicio Civil Decreto 1748 y la Ley de Dignificación y Catalogación del Magisterio Nacional Decreto 1485, mientras que el sector privado no cuenta con sustento legal específico que efectivice y fiscalice las garantías mínimas en el desempeño de la vocación magisterial. El Código de Trabajo Decreto 1441, en el título cuarto a partir del Artículo 138, relativo al trabajo sujeto a regímenes especiales, no contempla la categoría de la docencia privada; la falta de certeza legal en la regulación

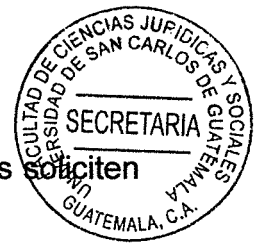
y fiscalización del ámbito educacional privado, trae consecuencias que se proyectan en la injusticia social, simulación contractual e inestabilidad laboral.

5.4.1. Injusticia social y simulación contractual

La injusticia social se produce cuando el salario es inferior al mínimo, no se garantiza el pago de prestaciones laborales irrenunciables, ni se brinda acceso a previsión social a causa de enfermedad, maternidad o accidente. La labor docente conlleva una carga laboral considerable, incluida la planificación pedagógica curricular diaria, revisión de tareas y comunicación constante con los padres de familia, adicionalmente al cumplimiento de actividades extracurriculares que el centro educativo predispone anualmente, sin derecho a remuneración ni pago de horas extras.

Bajo este contexto, la injusticia social es la existencia de condiciones laborales desiguales que impiden el desarrollo integral, pues el maestro invierte tiempo y energía, sin obtener remuneración digna. Se extiende durante la vida profesional del maestro, pues al no contar con el beneficio del escalafón porcentual por antigüedad, no tiene posibilidad de dignificar su vocación a través del aumento salarial progresivo

Otro aspecto a considerar es la simulación contractual, que se define como el acto por el cual se oculta la relación laboral, en una contratación de tipo administrativa, mercantil o civil, para evitar el pago de prestaciones y salario mínimo. El contrato de servicios profesionales se encuentra establecido en el Artículo 2027 del Código Civil Decreto Ley



106, que preceptúa: “Los profesionales que presten sus servicios y los que los soliciten son libres para contratar sobre honorarios y condiciones de pago”.

Este contrato equivale a la prestación de servicios por parte de un profesional con título facultativo, a cambio de la remuneración de sus honorarios. Se caracteriza porque el profesional conserva su autonomía, no está sujeto a jornada laboral ni a subordinación.

Los docentes en el ámbito privado teniendo o no título universitario, generalmente son contratados por servicio profesional a plazo fijo, con el objeto de no cumplir los derechos y garantías mínimas del contrato laboral. Desde tiempos antiguos hasta la actualidad, se continúa efectuando contratación verbal, aprovechándose de las escasas oportunidades laborales y la ineficacia en la fiscalización por parte de la Inspección General de Trabajo en las instituciones educativas privadas.

5.4.2. Inestabilidad laboral

La permanencia y continuidad laboral se ve afectada en los establecimientos educativos privados desde que la contratación se pacta a plazo fijo, aunque la legislación laboral señala que la regla general en el plazo contractual es por tiempo indefinido. El desempleo en Guatemala es una realidad que obliga a los trabajadores a aceptar cualquier oferta de empleo, aunque no sea digna ni acorde a su formación profesional. Ante condiciones laborales no idóneas, los docentes se encuentran en situación vulnerable frente a un eventual despido, que repercute en la salud mental y el deseo de ejercer por vocación, una profesión sin garantía salarial legalmente justa.

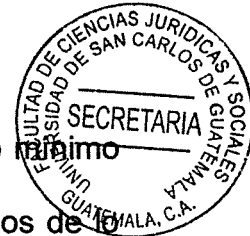
5.5. Consecuencias para el docente que labora en el sector privado

La vulnerabilidad laboral que experimentan los maestros del sector privado, surge al momento de la contratación, al pactar en forma verbal o escrita, estipulando un plazo fijo y aceptando ser trabajador temporal. La contratación a plazo fijo o tiempo parcial, responde a la calendarización anual, pues la finalización del ciclo escolar conlleva la culminación de toda actividad académica y administrativa, lo cual supone que los servicios docentes no serán necesarios hasta el siguiente año.

A pesar que los docentes hayan laborado consecutivamente en el mismo lugar, son obligados a firmar contrato anual, generando interrupción en la continuidad de los servicios, perjudicial al cómputo de prestaciones laborales y eventual pago de indemnización, ignorando que la relación laboral esencialmente es por tiempo indefinido. Situación que en consecuencia produce desigualdad salarial, incumplimiento patronal y falta de acceso a seguro social.

5.5.1. Desigualdad salarial e incumplimiento patronal

El salario mínimo de los docentes en el sector privado, se fija por unidad de tiempo ya sea por mes o por hora, atendiendo a la duración de la jornada laboral diurna o mixta, si se es docente de planta o por especialidad académica, cubriendo cierto número de horas a un mismo grupo estudiantil o bien, por períodos semanales de entre treinta a cuarenta minutos de clase en una materia específica. Actualmente el salario mínimo conforme al Acuerdo Gubernativo 307-2023 del Organismo Ejecutivo, se fija en



Q.3384.59 para el departamento de Guatemala, en el resto del país el salario mínimo es de Q.3227.82. En la práctica los docentes del sector privado perciben menos de lo indicado existiendo evidente desigualdad salarial respecto al sector público. En el Acuerdo Gubernativo 314-2023 del Ministerio de Finanzas Públicas, el salario base para el magisterio estatal en el nivel preprimario y primario es de Q.4338.00 cantidad que se suma al escalafón por antigüedad que corresponda al docente.

Innegablemente la desigualdad salarial entre el sector público y privado vulnera los derechos humanos laborales y repercute en perjuicio del trabajador con el incumplimiento patronal sobre el pago de prestaciones laborales, denegando el pago de bonificación incentivo, aguinaldo, bonificación anual y vacaciones remuneradas.

5.5.2. Falta de acceso a seguro social

La educación ha perdido su sentido legal, ético y fundamental pues, los propietarios de establecimientos privados han priorizado la mercantilización de la enseñanza, en detrimento del personal docente.

Respecto a la jubilación por vejez y prestaciones por invalidez o sobrevivencia, son inexistentes toda vez la parte patronal no aplique su obligación de inscribir a los trabajadores en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y pagar la cuota legal, vulnerando las garantías mínimas que preceptúa el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala; la afiliación al seguro social no es fiscalizada por la Inspección General de Trabajo para los docentes del sector privado

5.6. Sugerencia de fiscalización a instituciones educativas privadas en Guatemala

A consecuencia de la vulneración de los derechos laborales mínimos e irrenunciables, al gremio docente perteneciente al ámbito educacional privado, resulta evidente que la intervención del Estado es imprescindible, con el objeto de fiscalizar que propietarios y autoridades administrativas superiores de los centros de enseñanza privada, apliquen la legislación vigente que protege el derecho humano al trabajo.

5.6.1. Órgano competente

Inspeccionar es toda diligencia que pretende examinar, evaluar e investigar el estado de una situación particular, controlar es ejercer la autoridad conferida legalmente para velar por el desenvolvimiento correcto de una actividad o bien, restablecerla en caso se haya violentado.

Conforme al Artículo 281 del Código de Trabajo Decreto 1441, compete a la Inspección General de Trabajo la inspección y control de empresas privadas, debe realizar visitas a cargo de inspectores, debidamente identificados y levantar acta de sus hallazgos, se rige por las disposiciones del Manual de Organización y Funciones de la Inspección General de Trabajo, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Si en la diligencia de inspección al patrono se le atribuye infracción, debe someterse al procedimiento administrativo sancionatorio por faltas laborales u obstaculización a la inspección obligatoria, según los artículos 271 bis y 272 del Código de Trabajo Decreto 1441.

5.6.2. Aplicación e implementación

Con la finalidad de garantizar los derechos laborales del docente que labora en el sector privado, en primera instancia se sugiere, que por vía del proceso legislativo se incluya en el Código de Trabajo Decreto 1441, título cuarto sobre el trabajo sujeto a regímenes especiales, el régimen magisterial en el ámbito educacional privado.

Al reconocer la categoría laboral de la docencia privada, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social por medio de Acuerdo Gubernativo, debe crear el reglamento para el desempeño y fiscalización de la labor magisterial en establecimientos de enseñanza privada. Detallando las garantías mínimas en la labor docente tales como el salario, estabilidad laboral, justicia social, acceso a seguro social y fiscalización por parte de la Inspección General de Trabajo, para contrarrestar la incertidumbre legal y vulneración de los derechos laborales en el ámbito educacional privado.

La Inspección General de Trabajo es el órgano especializado del Ministerio de Trabajo en materia laboral, con la implementación de las disposiciones señaladas, la Inspección General de Trabajo tendrá un parámetro legal, para su labor de inspección y control aplicado al régimen magisterial privado, con el fin de asegurar la correcta aplicación de las normas del derecho laboral a los trabajadores del sector educacional privado, en igual sentido se permitiría superar la desigualdad salarial e injusticia social entre los maestros del sector público y privado, para no violentar el artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala ni las normas del derecho internacional de trabajo ratificadas por Guatemala.





CONCLUSIÓN DISCURSIVA

Los trabajadores del área educacional privada no cuentan con certeza y seguridad jurídica en las relaciones de trabajo, se ha observado inestabilidad laboral, y violación de preceptos del área laboral, los trabajadores del ámbito educacional no gozan de los derechos y garantías mínimas que la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo les otorgan, por lo que están vulnerados en sus derechos, todo esto debido a la violación de la normativa de derecho laboral, por parte de los patronos, y a la falta de fiscalización por las instituciones encargadas de llevar a cabo dicha inspección.

Por lo que es imprescindible, que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de la Inspección General de Trabajo fiscalice con efectividad las instituciones educativas privadas, observando que los patronos y autoridades administrativas superiores de los centros educativos privados apliquen correctamente la legislación laboral protegiendo así los intereses de los trabajadores de este ámbito educacional.

Es importante también que la Inspección General de Trabajo levante acta de los hallazgos que de la inspección se originen, con el fin de que al momento de determinar que hay existencia de infracciones por parte del patrono, sea sometido al procedimiento administrativo sancionatorio por las faltas laborales en que haya incurrido, todo esto con el fin de obtener resultados positivos con una efectiva aplicación de la normativa de derecho laboral así como, ofrecer a los trabajadores del ámbito educacional privado la protección y goce de los derechos y garantías mínimas que le asisten.





BIBLIOGRAFÍA

CANESSA MONTEJO, Miguel. **Manual de justicia laboral y derechos humanos en Guatemala**. 1ª ed. El Salvador: Ed. Pact, 2010.

CAPÓN FILAS, Rodolfo y Giorlandini, Eduardo. **Diccionario de derecho social: derecho del trabajo y la seguridad social**. 1ª ed. Argentina: Ed. Rubinzal y Culzoni, 1987.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo**. 4ª ed. Guatemala: Ed. Orión, 2006.

Comisión Nacional de los Derechos Humanos. **Derecho humano al trabajo y derechos humanos en el trabajo**. México: Ed. Trigeminum, 2016.

DE LEÓN CARPIO, Ramiro. **Catecismo constitucional**. Guatemala: Ed. Procuraduría de los Derechos Humanos, 2016.

DE LEÓN LOSSI, Pedro José. **Diccionario legal y jurisprudencial de términos jurídicos**. 1ª ed. Guatemala: Ed. Centro de impresiones gráficas, 2022.

ESPAÑA CALDERÓN, Olmedo y Villareal, Beatriz. **Educación y sociedad en Guatemala**. 1ª ed. Guatemala: Ed. Oscar de León Castillo, 2015.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. 7ª ed. Guatemala: Ed. Ius-ediciones, 2017.

GIL PÉREZ, Rosario y Orantes Lemus, Estuardo. **Sociología de Guatemala**. 9ª ed. Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2016.

GONZÁLEZ ORELLANA, Carlos. **Historia de la educación en Guatemala**. México. Tesis de Doctorado, Facultad de Filosofía y Letras, Universidad Nacional Autónoma de México, 1960.

HERNÁNDEZ AYALA, Ana María. **Calidad educativa**. Guatemala: Ed. ASÍES, 2015.

<https://concepto.de/educacion-4/> (Consultado: 16 de marzo de 2023).

<https://definicion.de/docente/> (Consultado: 21 de marzo de 2024).



<https://universidadeuropea.com/blog/formacion-docente/> (Consultado: 21 de marzo de 2024).

<https://www.prensalibre.com/hemeroteca/1960-maestros-retan-al-presidente-ydigoras/> (Consultado: 15 de marzo de 2024).

<https://www.significados.com/didactica/> (Consultado: 21 de marzo de 2024).

<https://www.un.org/es/impacto-acad%C3%A9mico/carta-de-la-onu> (Consultado: 2 de mayo de 2024).

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Síntesis del derecho de trabajo guatemalteco**. 2ª ed. Guatemala: Ed. Ius-ediciones, 2007.

LÓPEZ MAYORGA, Leonel Armando. **Introducción al estudio del derecho**. Tomo I. 11ª ed. Guatemala: Ed. Lovi, 2021.

MÉNDEZ CRUZ, José Ricardo. **Derecho laboral un enfoque práctico**. 1ª ed. México: Ed. McGraw-Hill, 2009.

Mesa Interinstitucional de Innovación Educativa. **Perspectivas de la educación en Guatemala**. Guatemala: (s.e.), 2023.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales**. 36ª ed. Argentina: Ed. Heliasta, 2008.

PICARDO JOAO, Oscar y coautores. **Diccionario enciclopédico de ciencias de la educación**. 1ª ed. El Salvador: Ed. Centro de Investigación Educativa Colegio García Flamenco, 2005.

VEZUB, Lea Fernanda. **La formación y el desarrollo profesional docente frente a los nuevos desafíos de la escolaridad**. Volumen 11. España: Revista de currículum y formación de profesorado No. 1, Universidad de Granada, 2007.

Legislación:

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



Carta de las Naciones Unidas. Organización de las Naciones Unidas, 1945.

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

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Organización de las Naciones Unidas, 1976.

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

Código Civil. Decreto Ley 106, Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, 1973.

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

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

Acuerdo Gubernativo número 52-2015. Presidente de la República de Guatemala y Ministerio de Educación, Reglamento para la Autorización y Funcionamiento de Centros Educativos Privados, 2015.