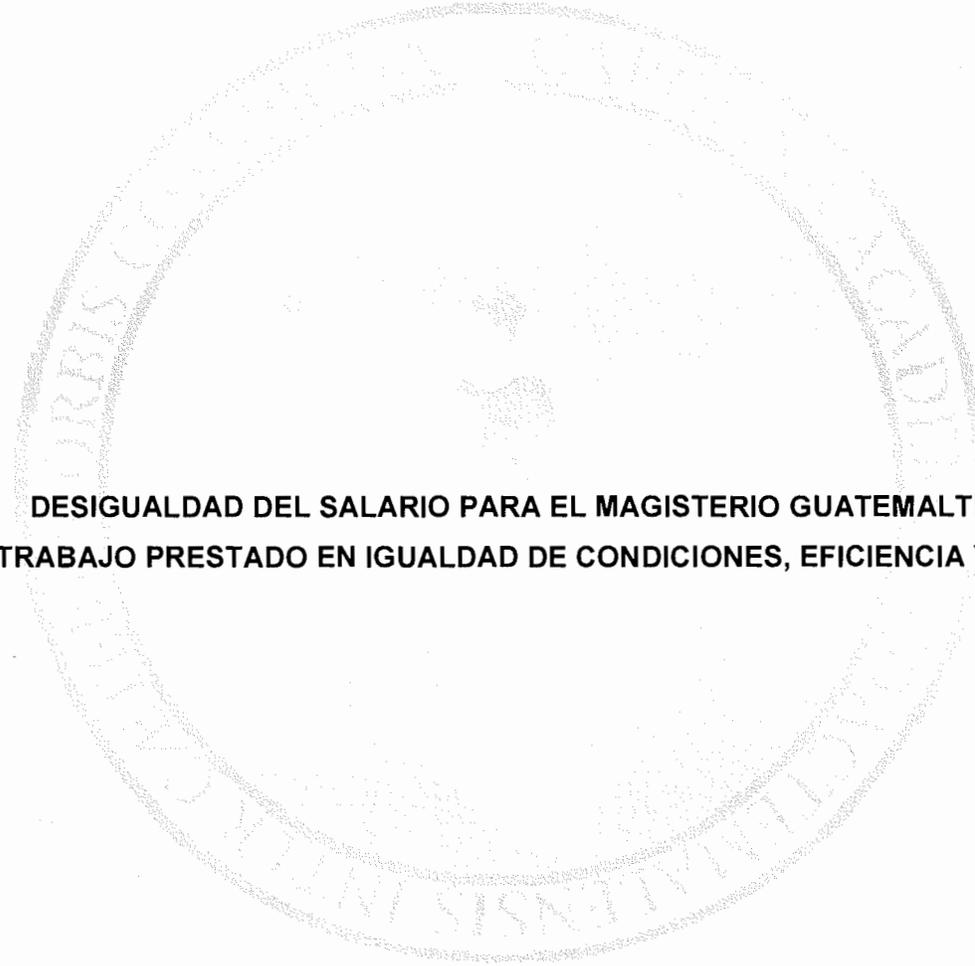


UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES



**DESIGUALDAD DEL SALARIO PARA EL MAGISTERIO GUATEMALTECO, POR EL
TRABAJO PRESTADO EN IGUALDAD DE CONDICIONES, EFICIENCIA Y ANTIGÜEDAD**

JOSÉ ALFREDO GONZÁLEZ PINEDA

GUATEMALA, MARZO DE 2010

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

**DESIGUALDAD DEL SALARIO PARA EL MAGISTERIO GUATEMALTECO, POR EL TRABAJO
PRESTADO EN IGUALDAD DE CONDICIONES, EFICIENCIA Y ANTIGÜEDAD.**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

JOSÉ ALFREDO GONZÁLEZ PINEDA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

GUATEMALA, MARZO DE 2010

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



DECANO: Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
VOCAL I: Lic. César Landelino Franco López
VOCAL II: Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III: Lic. Erick Rolando Huítz Enríquez
VOCAL IV: Br. Mario Estuardo León Alegría
VOCAL V: Br. Luis Gustavo Ciraiz Estrada
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortiz Orellana

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

LIC. HUGO RENÈ GÒMEZ GÀLVEZ
ABOGADO Y NOTARIO

Col. 5,489

7ª. Calle 5-22 "A" AMATITLÀN, GUATEMALA

TELEFONOS: 55660777- 41262650



Guatemala, Julio 29 de 2009.

Licenciado

Carlos Manuel Castro Monroy

Jefe de la Unidad Asesoría de Tesis

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Universidad de San Carlos de Guatemala

Su despacho.



Respetable Licenciado:

En atención a la providencia de Asesor de tesis, emitida por su despacho con fecha ocho de noviembre del año dos mil seis, en el que se me nombra Asesor de tesis del Bachiller: **JOSÈ ALFREDO GONZÀLEZ PINEDA**, y oportunamente a proceder a emitir el dictamen correspondiente. Habiendo cumplido con asesorar el trabajo confiado, me permito emitir el siguiente:

DICTAMEN

- a) El trabajo de Tesis se intitula: **"DESIGUALDAD DEL SALARIO PARA EL MAGISTERIO GUATEMALTECO, POR EL TRABAJO PRESTADO EN IGUALDAD DE CONDICIONES, EFICIENCIA Y ANTIGÜEDAD"**.
- b) El tema que investigo el bachiller **JOSÈ ALFREDO GONZÀLEZ PINEDA**, es un tema de suma importancia e innovador en la materia del Derecho Laboral;

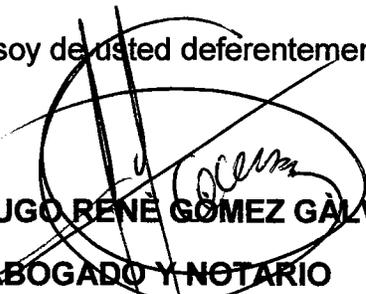


- c) La bibliografía y leyes examinadas son las adecuadas para el profundo estudio jurídico y doctrinario del tema investigado y la metodología de derecho comparado y científico redundan en darle un valor de obra de consulta;
- d) Durante el tiempo empleado en la asesoría de la presente investigación de manera conjunta analizamos los diferentes aspectos y procedimientos a puntualizar, en la cual ambos estuvimos de acuerdo;
- e) Por lo anteriormente relacionado concluyo informando a usted que procedí a **ASESORAR** el trabajo encomendado, por lo que me permito:

OPINAR:

En definitiva, **I) el contenido científico y técnico de la tesis**, se ajusta a los requerimientos actuales y competentes que se deben cumplir de conformidad con la normativa respectiva; **II) la metodología y técnicas de investigación utilizadas** son acordes a las propuestas en el plan de investigación; **III) la redacción** cumple con los requisitos reglamentarios de la facultad; **IV) los cuadros estadísticos** ilustran de manera objetiva la investigación; **V) la contribución científica de la tesis** es importante para el futuro estudio de la igualdad salarial del magisterio guatemalteco; **las conclusiones** son acordes a las tesis desarrollada; **VI) las recomendaciones** son fruto de la investigación; **VII) la bibliografía utilizada** es congruente con los temas desarrollados dentro de la investigación. Es por ello que al haberse cumplido con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y Examen General Público, resulta procedente dar **DICTAMEN FAVORABLE**, aprobando el trabajo de tesis asesorado, para que continúe su trámite.

Con las muestras de mi respeto soy de usted deferentemente servidor.


LIC. HUGO RENÉ GÓMEZ GÁLVEZ
ABOGADO Y NOTARIO
COLEGIADO 5,489.

Lic. Hugo René Gómez Gálvez
Abogado y Notario

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

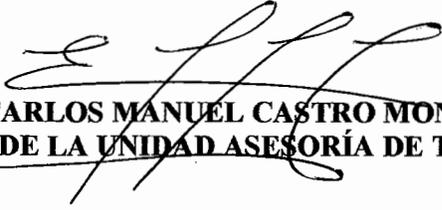
Ciudad Universitaria, zona 12
Guatemala, C. A.



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, diez de agosto de dos mil nueve.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) CARLOS HUMBERTO GIRÓN MÉNDEZ, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante JOSÉ ALFREDO GONZÁLEZ PINEDA, Intitulado: "DESIGUALDAD DEL SALARIO, PARA EL MAGISTERIO GUATEMALTECO POR EL TRABAJO PRESTADO EN IGUALDAD DE CONDICIONES, EFICIENCIA Y ANTIGÜEDAD".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual dice: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, 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, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes".


LIC. CARLOS MANUEL CASTRO MONROY
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc.Unidad de Tesis
CMCM/nnmr.



LIC. CARLOS HUMBERTO GIRÓN MÈNDEZ
ABOGADO Y NOTARIO

Col. 2,305

6ª. Calle 10-23 ZONA 11 GUATEMALA

TELEFONO: 24717651- 40116475

Guatemala, agosto 18 de 2009.

Licenciado

Carlos Manuel Castro Monroy

Jefe de la Unidad Asesoría de Tesis

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Universidad de San Carlos de Guatemala

Su despacho.



Respetable Licenciado:

De conformidad con el nombramiento emitido por esa jefatura con fecha diez de agosto de dos mil nueve, en el que se dispone nombrar al suscrito como Revisor del trabajo de tesis intitulado **“DESIGUALDAD DEL SALARIO PARA EL MAGISTERIO GUATEMALTECO, POR EL TRABAJO PRESTADO EN IGUALDAD DE CONDICIONES, EFICIENCIA Y ANTIGÜEDAD”** del bachiller **JOSÉ ALFREDO GONZÁLEZ PINEDA** y para lo cual informo:

Realicé la revisión de la investigación y en su oportunidad sugerí algunas correcciones de tipo gramatical y de redacción; que consideré que en su momento eran necesarias para mejor comprensión del tema que se desarrolla.

La estructura formal de la tesis fue realizada en una secuencia adecuada para un buen entendimiento de la misma, así como la utilización de los métodos deductivo e

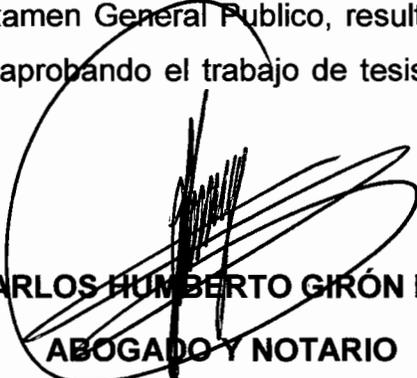


inductivo, analítico, sintético y la utilización de la técnica de investigación bibliográfica que comprueba que se hizo la recolección de bibliografía actualizada.

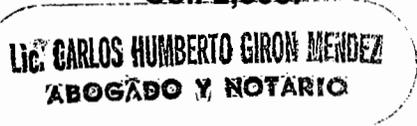
Las conclusiones y recomendaciones fueron redactadas en forma clara y sencilla para esclarecer el fondo de la tesis, en relación con el tema investigado. En tal sentido el contenido del trabajo de tesis me parece muy interesante y en medida de espacio, conocimiento e investigación, ha estado apegado a las pretensiones del sustentante ya que el material es considerablemente actualizado.

En definitiva concluyo que: a) **el contenido científico y técnico de la de tesis**, se ajusta al método científico de investigación y técnicas que se deben practicar de conformidad con la normativa respectiva; b) **la metodología y técnicas de investigación utilizadas** es atingente al tema desarrollado; c) **la redacción** es coherente con el tipo de trabajo; d) **los cuadros estadísticos** son afines e ilustrativos al tema; e) **la contribución científica de la tesis** es valiosa para la educación y la igualdad del salario de los maestros guatemaltecos; f) **las conclusiones** se adecuan al ánimo de la investigación; g) **las recomendaciones** son un excelente aporte a la educación, en un estado de derecho; h) **la bibliografía utilizada** es congruente con los temas desarrollados dentro de la investigación.

Cumpliendo así con los requisitos establecidos de forma y de fondo que exige el Artículo 32 del Normativo para la elaboración de tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y el Examen General Público, resulta procedente dar el presente **DICTAMEN FAVORABLE**, aprobando el trabajo de tesis revisado, para que continúe su trámite.


LIC. CARLOS HUMBERTO GIRÓN MÉNDEZ
ABOGADO Y NOTARIO

Col. 2,305


LIC. CARLOS HUMBERTO GIRÓN MÉNDEZ
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, Zona 12



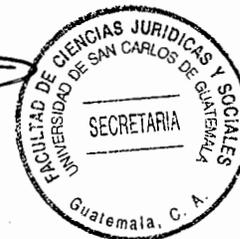
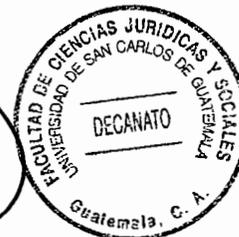
DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, veintisiete de enero del año dos mil diez.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante JOSÉ ALFREDO GONZÁLEZ PINEDA, Titulado DESIGUALDAD DEL SALARIO PARA EL MAGISTERIO GUATEMALTECO, POR EL TRABAJO PRESTADO EN IGUALDAD DE CONDICIONES, EFICIENCIA Y ANTIGÜEDAD.

Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

MTCL/sllh.





DEDICATORIA

A DIOS:

Ser supremo que guía mi camino y que nunca me abandona en la adversidad. Merecedor de toda honra, porque de Él, para Él, y por Él son todas las cosas, a Él sea la gloria, fuente inagotable de conocimiento y sabiduría.

A MIS PADRES:

José Lázaro González Melgar y Ana Pineda Díaz, que se gozan de este éxito y que sin su amor y comprensión no hubiera sido posible lograrlo, gracias por todo el tiempo que me dedicaron a lo largo de mis estudios; que Dios el todopoderoso les dé mucha salud y siempre en mi mente y corazón estarán grabados esos momentos de apoyo.

A MI ESPOSA:

Maritza Yomara Estrada Santos, gracias por todo tu esfuerzo, apoyo incondicional, amor y comprensión a lo largo de mi carrera, siendo uno de los pilares fundamentales para el logro de este éxito, porque siempre lo diste todo sin esperar nada a cambio; que Dios te bendiga.

A MIS HIJOS:

José Alfredo, Jennyfer Sthephanie, José Carlos, José Emanuel; en todos aquellos momentos en que no pude jugar con ellos; gracias, los amo.

A MIS HERMANOS:

Vilma Yolanda, Sergio Eduardo, Gelber, Juan Carlos, Heidy Mildreth, Mayra Nineth, José Lázaro y Xiomara; gracias por su cariño y aprecio.



A MIS AMIGOS:

Adolfo Calderón Telón, Víctor Rolando Méndez Duarte, José Roberto Girón González, Sarai Villavicencio, Alba del Rosario Villatoro, Wilber Navarro, Marco Antonio Morales Valdez, por el apoyo que me dieron a lo largo de mi carrera.

A MIS COMPAÑEROS

Gracias por brindarme su amistad y cariño en los momentos de alegrías y tristezas.

A LOS LICENCIADOS:

Hugo René Gómez Gálvez, Leonardo Enrique Sánchez Escobar, Carlos Humberto Girón Méndez, agradecimiento muy especial por todo su apoyo y colaboración en mi preparación académica.

EN ESPECIAL A:

La gloriosa Universidad de San Carlos de Guatemala, centro de estudios donde realicé mis sueños y forjadora de los mejores profesionales en el país, y a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales que hoy me honra con tan preciado galardón a quien pondré muy en alto en el noble ejercicio de la profesión.

A USTED:

Por su presencia.

ÍNDICE



Pág.

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

CAPÍTULO I

1. El salario.....	1
1.1. Etimología y nomenclatura.....	1
1.2. Antecedentes.....	3
1.3. Naturaleza jurídica.....	4
1.4. Definición.....	6
1.5. Principios del salario.....	6
1.5.1. Principio de igualdad.....	6
1.5.2. Principio de eficiencia.....	7
1.5.3. Principio alimenticio.....	9
1.5.4. Principio de inmutabilidad.....	11
1.5.5. Principio de intangibilidad.....	12
1.5.6. Principio de justicia.....	13
1.6. Formas de pactar el salario.....	14
1.6.1. Pago del salario en moneda de curso legal.....	14
1.6.2. Pago del salario en especie.....	15
1.6.3. Por unidad de tiempo.....	16
1.6.4. Por unidad de obra.....	16
1.6.5. Por participación en las utilidades, ventajas o cobros que haga el patrono.....	16
1.7. Medidas de protección del salario.....	17
1.7.1. El pago del salario, debe hacerse en moneda de curso legal.....	17
1.7.2. El pago del salario mínimo.....	18
1.7.3. El plazo para el pago del salario.....	19
1.7.4. Obligación de pagar el salario completo en cada período.....	19



1.7.5. Obligación de pagar el salario directamente al trabajador	19
1.7.6. El lugar del pago del salario.....	20
1.7.7. Inembargabilidad del salario.....	20
1.7.8. Los anticipos del salario.....	21
1.7.9. La protección a los salarios menores a cien quetzales.....	21
1.7.10. La preeminencia de los créditos por pago de salarios.....	22
1.8. Normativa laboral vigente y acuerdos ratificados por Guatemala que protegen el salario.....	23
1.8.1. Con la Constitución Política de la República de Guatemala	23
1.8.2. Con el Código de Trabajo.....	25
1.8.3. Los Convenios ratificados por Guatemala.....	31

CAPÍTULO II

2. Historia salarial del magisterio guatemalteco del año 1985 al año 2006.....	53
2.1. Historia del programa nacional de autogestión para el desarrollo educativo, PRONADE.....	54
2.1.1. Principios del PRONADE.....	55
2.1.2. Antecedentes del PRONADE.....	55
2.1.3. Misión del PRONADE.....	56
2.1.4. Cobertura del PRONADE.....	56
2.2. Análisis de los salarios del magisterio presupuestado renglón cero once.....	56
2.2.1. Cuadro estadístico e histórico de los salarios básicos del magisterio presupuestado renglón 011, del año 1973 al año 2006.....	57
2.2.2. Cuadro de salario del magisterio presupuestado 011, según clase escalafonaria en el año 2009.....	58
2.2.3. Antecedente histórico del escalafón.....	58
2.2.4. Cuadro comparativo e histórico del salario y escalafón del año 1973.....	59
2.3. Análisis de los salarios de los docentes por contrato MINEDUC.....	59



2.4. Análisis de los salarios de los docentes con contrato municipal	62
2.4.1. Cuadro comparativo de salarios de los docentes presupuestados	
Por contrato MINEDUC, de PRONADE, municipales	63
2.5. Análisis de los salarios de los docentes de los centros educativos privados	64
2.5.1. Enfoque histórico de los colegios de educación, privados	
en Guatemala	65
2.6. Cuadro comparativo de centros educativos privados de educación primaria	68
2.7. Comparación de los salarios de los docentes guatemaltecos, con los	
docentes de Centro América	69
2.8. Comparación general de la diversidad salarial del magisterio guatemalteco	69
2.8.1. Cuadro comparativo de la diversidad salarial Guatemalteca	69
2.9. ¿Cuáles son las causas de la diversidad salarial?	70

CAPÍTULO III

3. La igualdad de salario a igual trabajo prestado en igualdad de condiciones	
eficiencia y antigüedad tutelada en la legislación guatemalteca	73
3.1. Análisis del Artículo 102 de la Constitución Política de la República	
de Guatemala, Asamblea Nacional Constituyente de 1986	73
3.2. Análisis del Artículo 89 del Decreto 14-41, del Congreso de la República	74
3.3. Análisis del Decreto legislativo 1485, Estatuto Provisional de los	
trabajadores del Estado, Capitulo de la dignificación y Catalogación	
del Magisterio Nacional. Artículo 4º	75
3.4. Análisis del Artículo 257 de la Constitución Política de la República	
de Guatemala	76
3.5. Análisis del Decreto 1748, del Congreso de la República, Ley de	
Servicio Civil, tercer considerando	77
3.6. Análisis del contrato individual de trabajo, titulado: contrato de servicios	
temporales número cero cinco guion cuatrocientos setenta y ocho guion	
dos mil siete (05-478-2007)	78



CAPÍTULO IV

4. Definición de contrato de Trabajo.....	83
4.1. Consonancia del tercer párrafo de la definición, con el cuarto considerando del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República.....	84
4.1.1. Análisis del cuarto considerando, literal “a” del código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República.....	84
4.1.2. Análisis del cuarto considerando, literal “b”, del código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República.....	85
4.1.3. Análisis del cuarto considerando literal “c” del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República.....	88
4.1.4. Análisis del cuarto considerando literal “d”, del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República.....	89
4.2. El contrato de trabajo se servicios temporales de los maestros por Contrato Ministerio de Educación.....	90
4.3. Características del contrato de trabajo.....	92
4.4. Incumplimiento del contrato de trabajo, en cuanto a normas de carácter administrativo, regulación y clase de sanciones según el Artículo 43 del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo.....	93
4.4.1. Amonestación verbal.....	93
4.4.2. Amonestación escrita.....	93
4.4.3. Suspensión sin goce de salario.....	93
4.4.4. Destitución.....	93
4.5. Impugnación de las resoluciones en la vía administrativa de la Nominadora autoridad (Ministro de Educación) ante la Junta Nacional de Servicio Civil.....	95
4.6. Comentario final del nacimiento y finalización de los contratos de trabajo del Magisterio Nacional.....	96



CONCLUSIONES.....	97
RECOMENDACIONES.....	99
BIBLIOGRAFÍA.....	101



INTRODUCCIÓN

La investigación del tema objeto de tesis, nace del hecho de la violación al derecho de igual salario a igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad, por parte del Ministerio de Educación, al magisterio nacional.

La desigualdad del salario por el trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad, es una violación al derecho constitucional de igualdad, que tutela la carta magna al magisterio nacional, especialmente al magisterio con plaza municipal, presupuestado, por contrato del Ministerio de Educación y PRONADE.

Al iniciarse la investigación, el Ministerio de Educación como patrono tenía maestros con desiguales salarios en una misma escuela.

El problema de la desigualdad de salario, por el trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad, es un hecho que se practica por el Ministerio de Educación, al tener profesionales de la educación con desiguales salarios y con las mismas calidades de tiempo de servicio, clase escalafonaria, nivel educativo y lugar de trabajo.

Los objetivos de la investigación son analizar, comparar y estudiar la desigualdad de salario pagado al magisterio guatemalteco por el trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad en los departamentos de Guatemala y Escuintla.

Los supuestos de la investigación son el pago de desigual salario a los profesionales de la educación, con iguales calidades en cuanto a tiempo de servicio, clase escalafonaria, nivel educativo y lugar de trabajo.

El trabajo de tesis contiene definiciones del término salario, legislación atingente al salario y la desigualdad e igualdad del mismo; análisis histórico comparativo del salario del magisterio guatemalteco y el análisis de casos concretos de contratos laborales.

El trabajo de tesis, consta de cuatro capítulos, iniciando el primer capítulo con la definición de salario, principios, formas de pactarlo, medidas de protección del mismo, y normativa laboral vigente y acuerdos ratificados por Guatemala que protegen el salario;

(ii)



el segundo capítulo intima la historia salarial del magisterio guatemalteco de 1985 a 2006, un análisis de PRONADE, y cuadros comparativos de salarios de docentes presupuestados, por contrato MINEDUC, por contrato municipal y de PRONADE; el tercer capítulo hace un análisis de la legislación guatemalteca que tutela la igualdad de salario y de un contrato individual de trabajo; finalizando con el cuarto capítulo que define el contrato de trabajo a la luz de los considerandos del código de trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la república, concluyendo con las impugnaciones de las resoluciones en la vía administrativa de la autoridad nominadora, ante la Junta Nacional de Servicio Civil.

La teoría que fundamenta la investigación fue la desigualdad del salario para el magisterio guatemalteco, por el trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad.

Se hizo uso de los métodos jurídico, sociológico, inductivo, deductivo e histórico.

Complementándose con las técnicas de observación, entrevista, estadística y encuesta para obtener información de los maestros.

En general, el trabajo de tesis se generó con la bibliografía seleccionada, la legislación analizada, más las entrevistas y encuestas realizadas y la escrituración de la tesis, de acuerdo al Instructivo general para la elaboración y presentación de tesis de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.



CAPÍTULO I

1. El salario

1.1 Etimología y nomenclatura

La voz salario, denominación tradicional, aunque algo en crisis, por el auge de sueldo, del pago o remuneración que el trabajador recibe por sus servicios proviene del latín "salarium" a su vez derivado de sal, porque era costumbre antigua dar a los domésticos en pago una cantidad fija de sal.

Aun cuando habitualmente se utiliza la voz salario para designar la retribución que el trabajador percibe por su trabajo, se usan también, con variable frecuencia, otros varios términos. Las cuales describiremos a continuación, haber, dietas, sobresueldo, sobrepagas, semana, quincena, mensualidad, mesada, aniaga, acostamiento, comisión, situado, situación, anata, quitación, sabido, alafa, vendaje, hachuras, regalía, travasía, obvención, subvención, viático, ayuda de costa, asesoría, corretaje, gajes, percance, provecho, merced y mayoralía.

No obstante mayor o menor sinonimia de los vocablos precedentes con el salario, coinciden más por el contenido estos otros: sueldo, soldada, estipendio, emolumentos, derechos, honorarios, jornal, remuneración, paga, haberes y gratificaciones.



La distinción de los principales la hace Ossorio, diciendo que sueldo es la cantidad que el Estado paga a sus empleados y viene del antiguo francés “*soulde*”, hoy *sou*, de donde se derivan la palabra soldado y soldada”. Esta última voz parece tener su origen en “sueldo, antigua moneda, igual a la vigésima parte de una libra, y que solía pagarse a los “soldados”, hombre de armas que integran la hueste medieval del rey o de un señor. Estipendio es la cantidad estipulada de antemano por un trabajo cualquiera; deriva de *stare* y de *pondus*, estar o atenerse al peso o a la cantidad convenida para el pago. Emolumento es lo que aumenta nuestro haber y lo que hace crecer nuestros bienes, y expresa la idea de sobresueldo o gaje, como término opuesto a menoscabo o detrimento. Derechos son pagas especiales determinadas por arancel, por disposiciones legales en vigencia. Honorarios es como el salario distinguido, honroso, que se da a los profesionales académicos por sus trabajos particulares.

Se ha intentado distinguir entre remuneración y salario. Con el primer vocablo se designa entonces todo cuanto el empleado percibe por el ejercicio de su trabajo, provenga del empresario o de otra persona; como ocurre, por ejemplo, con las propinas recibidas de intercelero. El término salario se reserva, dentro de tal criterio, para la retribución que abona directamente el empresario. Tal oposición técnica no se encuentra realmente justificada; ya que la propina, según ha de verse, integra en ciertos casos el salario.

Dentro de la terminología de las retribuciones laborales, barajadas por los distintos autores, quizás el criterio más práctico y lógico sea adoptar la voz de salario para denominar lo que el trabajador percibe por su trabajo; reservar el término de jornal para la



remuneración que se conviene por día; y designar como sueldo la retribución abonada por períodos de una semana al menos, y más por meses completos y vencidos.

1.2 Antecedentes

Salvo la cooperación familiar, los servicios de buena voluntad, las prestaciones que integran modalidades de contribución y las formas más o menos directas del trabajo obligatorio, toda actividad laboral es y ha sido remunerada. No equivale esto a decir que siempre e íntegramente se ha pagado en dinero el trabajo. Durante siglos, los esclavos eran remunerados con vivienda y comida.

Los primeros preceptos positivos que se citan sobre el salario se encuentran en el Código de Hamurabí, unos dos mil años anteriores a la era cristiana, en donde aparecen ya fijados salarios mínimos para jornaleros, tejedores, carpinteros, albañiles y otros oficios. Entregado de modo más o menos completo al albedrío de las partes, lo cual equivalía al predominio abrumador del patrono, el sistema del salario consta desde los más antiguos tiempos de Grecia y Roma.

En la edad media y dentro del derecho hispánico, en los Fueros de Aragón, en el título de mercenarios, de su Libro IV, se establece que el sirviente mercenario que no compensa el servicio, pida el salario al dueño; si éste niega que le debe tanto o cuanto pide, jurando el criado sobre el libro de la cruz la cantidad que queda del salario, el amo le paga el salario restante que pidió.



A fines del siglo IV, durante el reinado de Isabel la Católica, se dictó el Estatuto del Artífice, que fue la ley orgánica del trabajo para éstos durante los siglos XVI y XVII; por dicho estatuto se establecía que en cada localidad serían fijados los salarios corrientes por los jueces de paz, anualmente y previa audiencia de los interesados, teniendo en cuenta la necesidad de los trabajadores de las industrias.

En la edad media moderna, la nueva recopilación y disposiciones complementarias contienen numerosas reglas sobre fijación de salarios, con sensible reducción para el de las mujeres, fijando con frecuencia en la mitad; pero con disposición de expedito pago, para el jornalero, que solía ser la noche del mismo día en que trabajaba. Coetáneamente, según el expuesto al tratar del régimen de salarios en América, las leyes de indias incluían diversos preceptos para la regulación equitativa y pronto pago del salario de los indígenas.

La libertad o anarquía en materia salarial constituyó la práctica generalizada que preconizaron los fisiócratas y puso por obra la revolución industrial. La etapa final en la materia se inicia con el intervencionismo estatal y se prolonga a través de las negociaciones más o menos equitativas que resultan de las convenciones colectivas de condiciones de trabajo. Ni aquello, ni esto se opone a mayor salario por acuerdo obrero-patronal.

1.3 Naturaleza jurídica

El salario se considera principalmente como el equivalente del trabajo para el trabajador; y compensador de la producción, del servicio recibido o actividad desarrollada en cuanto



al patrono o empresario que lo abona. Ahora bien, no cabe decir que el salario es el precio del trabajo sin equiparar el contrato de trabajo con el de compraventa. El de trabajo es un contrato a título oneroso, y además sinalagmático; ya que ambas partes aspiran a obtener una ventaja, y las dos se encuentran recíprocamente obligadas. El abono del salario es, por añadidura, la obligación fundamental que contrae el patrono: la de retribuirle al trabajador la prestación de servicios que éste realiza en beneficio de aquél. Si, desde cierto punto de vista, el salario es la remuneración que recibe el trabajador, desde otro ángulo jurídico no significa más que la contraprestación del empresario respecto al trabajador por causa del contrato de trabajo.

En la oposición o relación trabajo-salario se descubren los elementos de equivalencia dentro del contrato laboral, causa y efecto respectivos el uno del otro; pues si el salario, desde el punto de vista económico, puede constituir el medio de subsistencia del trabajador, en el aspecto jurídico no es más que la contraprestación que corresponde al empresario, por razón de la actividad puesta a su disposición por el trabajador. El empresario o patrono debe el salario pactado o establecido con el trabajador cuando este haya cumplido con la condición impuesta por el contrato, en el sentido de poner a disposición del empresario, aunque éste no utilice, su actividad laboral; no habiendo prestación de servicios, no poniéndose el trabajador a disposición del empresario para que éste se valga de su actividad laboral, no hay obligación de abonar salario; pues no hay actividad laboral, no hay obligación de abonar salario; pues no hay actividad que retribuir.

Por consiguiente, la causa obligación al del salario está en la contraprestación efectiva o potencial de los servicios del trabajador. Pero el móvil u origen último del salario, como el



de la oferta del trabajador, posee un carácter alimentario y vital; dado que se trabaja para subsistir o para mejorar, en el presente o en lo futuro, el nivel de vida.

1.4 Definición

“Es la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que puede conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa”.¹

1.5 Principios del salario

Los principios del salario son básicos para su tipicidad y ante todo, para su invulnerabilidad dentro del complejo desarrollo y vivencia de la relación de trabajo. Estos son los siguientes.

1.5.1 Principio de igualdad

Este principio ha tenido siempre rango constitucional, de tal cuenta el Artículo 102 literal “C”, de la actual Constitución Política de la República: y el segundo párrafo del Artículo 89 del Código de Trabajo, establece: “A trabajo igual. Desempeñado en puesto y condiciones de eficiencia y antigüedad dentro de la misma empresa, también iguales, corresponderá salario igual, el que debe comprender los pagos que se hagan al trabajador a cambio de

¹ De la Cueva, Mario. **Nuevo derecho del trabajo**. Pág. 228.



su labor ordinaria, como bien señala el Licenciado Najarro Ponce, señala, lo que se hizo en la Constitución fue generalizar el trato igual para el pago de cualquier salario, y no solo el devengado en jornada ordinaria, como estipula el Artículo del Código.”²

Continua señalando el autor que es necesario hacer hincapié que este principio sobrepasa las legislaciones nacionales para tomar un ámbito de validez mundial, al estar calcado como uno de los derechos humanos contemplados en el inciso, 2, del Artículo 23 de la declaración universal de derechos humanos que dice: “Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna. A igual salario por trabajo igual”.

Según Krotoschin “la fundamentación jurídica de la obligación de igualdad de trato se encuentra en principios generales de igualdad. En el deber de previsión del empleador o en una cláusula tácita del contrato. Sosteniendo que el carácter comunitario y funcional del contrato de trabajo. Que hace a la vida de la empresa, impone y exige el trato igual.”³

1.5.2 Principio de eficiencia.

Este principio significa que el salario sea apto para llenar todas las necesidades del trabajador y de su familia. Por eso afirma Krotoschin, que: El concepto tiene raigambre en la doctrina del salario justo y por eso no es posible negarle calidad de jurídica a esa idea. En efecto el autor sostiene que la idea de suficiencia es político social y no jurídica,

² Najarro Ponce, Oscar. **Los principios del derecho del salario**. Pág. 72.

³ Krotoschin, Ernesto. **Tendencias actuales del derecho del trabajo**. Pág. 77.



no cabe invocar un derecho a un salario suficiente, si no a retribución que se corresponde con el servicio que se presta. Por otro lado el criterio de eficiencia es, igualmente un criterio económico-sociológico, cuya delimitación ha de hacerse teniendo en cuenta factores o elementos extraños a la relación de trabajo y a los vínculos que la determinan.

Cabanellas, alude al conjunto de problemas que conllevan la determinación de la suficiencia del salario y se pregunta: “qué nivel de vida ha de permitir el salario para ser calificado de suficiente y se responde: una suficiencia mínima nos llevaría casi a la ley del bronce: una consideración mas espiritual ha exigido unos ciertos niveles superiores a la simple subsistencia y en tal consideración se ha evolucionado ampliamente, al menos en el terreno ideológico y en ciertas partes es el real”.⁴ Continúa manifestando que el salario suficiente busca su propia existencia y sus propias posibilidades de realización a través del concepto de salario mínimo o mejor del salario mínimo obligatorio, términos por los que entendemos que una voluntad independiente y superior impone. Hasta el punto de que las estipulaciones contrarias que fijarán un salario inferior se tendrán por no puestas y quedan sustituidas por las cifras salariales impuestas obligatoriamente como mínimas.

Cabanellas finaliza diciendo que una de las causas de dicha intervención para la fijación de salarios mínimos, buscando su mayor poder de disolución de bienes y servicios para el laborante, está en que el salario es el medio fundamental de existencia de la mayoría de la población en casi todos los países. Por lo que el problema de una breve insuficiencia es

⁴ Cabanellas, Guillermo. **Tratado de derecho del trabajo**. Pág.456.



un problema nacional, básico para la normalidad económica, para la seguridad y para la paz de la sociedad.

1.5.3 Principio alimenticio

Con relación a este principio Krotoschin puntualiza: “Reconoce una raíz que se pierde en los tiempos, como lo hemos demostrado con las citas de las sagradas escrituras”.⁵

Por eso considero que algunos tratadistas han señalado que el carácter alimenticio del salario, es tal vez su más incisivo brazo con base en las demás retribuciones propias de los denominados contratos de actividad. Con base a lo anterior el licenciado Najarro Ponce, señala que “fácilmente explicable por este motivo la protección que la ley le concede frente al patrono y frente a terceros, pues con el salario el dependiente adquiere su propio sustento y el de su familia que generalmente es el único medio para su subsistencia.”⁶

El carácter de obligación alimenticia que le reconoció el maestro Galin, lo indicó al señalar que el salario era “un sustento vital tutelado por el estado.”⁷ Doctrina seguida por Cabanellas, quien afirma que “el salario es desde luego, una obligación que el contrato de trabajo pone a cargo del empleador, pero debe entenderse que es una obligación

⁵ Krotoschin, Ob. Cit. Pág. 81.

⁶ Najarro Ponce, Ob. Cit. Pág. 78

⁷ Galin, Pedro. El origen del salario. Pág. 230.



alimenticia por el destino del salario y por el régimen jurídico a que está sometido, semejante en general, al que están sujetas las pensiones alimenticias”.⁸

El Código de Trabajo guatemalteco, preceptúa en su Artículo 101 “Los créditos por salarios no pagados o las indemnizaciones en dinero a que los trabajadores tengan derecho en concepto de terminación de sus contratos de trabajo, gozan en virtud de su carácter alimenticio de los siguientes privilegios, una vez que unos u otras hayan sido reconocidos por los tribunales de trabajo y prevención social: Pueden ser cobrados por la vía especial”.

Que prevé el Artículo 426; literal "b". “Tienen carácter de créditos de primera clase en el caso de juicios universales y dentro de estos, gozan de preferencia absoluta sobre cualesquiera otros, excepto los que se originan de acuerdo con los términos y condiciones del Código Civil sobre acreedores de primera clase, en gastos judiciales comunes, gastos de conservación y administración de los bienes cursados, gastos de entierro del deudor y gastos indispensables de reparación o construcción de bienes inmuebles”. Los privilegios a que se refiere el presente Artículo solo comprenden un importe de esos créditos o indemnizaciones equivalentes a seis meses de salario o menos. (Artículo. 101 del Código de Trabajo). La norma anteriormente descrita, permite observar con toda precisión la protección que se da al salario. Precisamente por su carácter alimenticio, dicha protección también se recoge en el Artículo 392 del Código Procesal Civil y Mercantil.

⁸ Cabanellas, **Ob. Cit.** Pág. 768.



1.5.4 Principio de inmutabilidad

Según Najarro Ponce, “este principio denota que el salario, como elemento esencial del contrato de trabajo, no debe cambiar, tanto en su forma nominal en su forma real.”⁹ En relación con este principio Najarro Ponce, admite: que el enfoque jurídico legal de este problema ha llevado a idear mecanismos que permiten mantener inalterable, no solo el salario nominal, lo que resulta obvio por su referencia objetiva al contenido del contrato, sino para evitar que por razones provenientes del sistema económico por principios ajenos a la voluntad de las partes de la relación de trabajo, se produzca una modificación del salario real en perjuicio del trabajador.

Como bien lo señala Najarro Ponce, este fundamento del salario tiene su razón en la dependencia económica del trabajador y lógicamente va enlazado directamente con el principio citado anteriormente, el de índole alimenticio, porque ve directamente con el poder adquisitivo del salario, ingreso del trabajador, y además con seguridad.

Es uno de los principio más esenciales del derecho salarial y también de los más complejos, porque mantener la equiparación de los salarios con el índice de precios del mercado, es más que todo un dilema económico, sin embargo, es necesario un régimen normativo para buscar hasta donde sea posible un equilibrio entre el ingreso salarial y los precios del mercado; este es el caso de la inflación.

Para mantener la inmutabilidad del salario se han propuesto tres métodos principales:

⁹ Najarro Ponce, **Ob. Cit.** Pág. 78.



- Automaticidad de la variación;
- Aumentos periódicos obligatorios que busquen mantener al valor real del salario; y,
- Libertad a las partes para que lo ajusten.

Al primer método se le ha llamado de la escala móvil o también indexación. Consiste en una adecuación matemática del monto del salario a las variaciones: se hacen los ajustes salariales en períodos fijos, ya sea mensualmente, trimestralmente, cada seis meses o anualmente: o se descartan estos períodos fijos y se atiende al ajuste cada vez que sea notorio el alza de los precios; varía también el sistema cuando en algunos países se establece el sistema de determinar la adecuación del salario se haga solo en parte del salario, un porcentaje, o en su totalidad. Lo característico de todos los modelos es que el ajuste se hace automáticamente, al darse los hechos previstos o se llegue al término fijado por la ley.

1.5.5 Principio de intangibilidad

Señala Najarro Ponce, “que es el principio que generaliza la calidad de intocable del salario, salvo expresas expresiones fijadas por la misma ley.”¹⁰ El patrono no puede hacer liquidaciones en la fecha de pago y entregarle al trabajador únicamente parte de lo devengado por la tarea o el periodo de labores realizado. Las legislaciones modernas,

¹⁰ *Ibíd.* Pág. 89.

como la de argentina, mejicana y la española son cuidadosas en garantizar este principio en forma expresa; la nuestra solo en el Artículo 100 del Código de Trabajo es clara al preceptuar que “los salarios que no excedan de cien quetzales al mes no pueden cederse, venderse, comprarse ni gravarse a favor de personas distintas de la esposa o concubina y familiares del trabajador que vivan y dependan económicamente de el sino en la proporción en que sean embargables”.

1.5.6. Principio de justicia.

En relación a este principio, Galin, señala que “el salario justo es perfectamente configurable como en derecho del hombre, e incluso en países carentes de un pacto constitución específico. Viene casi a tener el valor de un derecho constitucionalmente reconocido, en cierta medida se le configura un rango práctico considerable, tanto por los sindicatos como por los tribunales. En los Estados Unidos, llamados fair wages o reasonable wages, constituyen fiel trasunto de la doctrina que en otros países y desde luego en el derecho constitucional comparado. Implica la noción de salario justo”.¹¹

También en relación al principio de justicia de la Cueva, hace una síntesis señalando; sin embargo, que en la doctrina católica los pontífices han declarado que, “dos criterios deben ser claramente dejados de lado por ser insuficientes para asegurar la justicia del salario y son los que expresamente han sido mencionados por León XIII y Juan XXIII en sus respectivas encíclicas. Y esos criterios descalificados son el del libre consentimiento de

¹¹ Galin, **Ob. Cit.** Pág. 235.



trabajador y empleador, o el de la ley del mercado, y la arbitrariedad de los poderosos, sea el Estado, los empresarios, el sector financiero, etc.”¹²

Finalmente Cabanellas, expresa que: “señalar la necesidad de no confundir la idea del justo salario con la idea del salario mínimo. En tanto que el salario justo constituye la expresión de una aspiración basada en razones de justicia, el mínimo salario deriva de la necesidad de fijar o estabilizar una retribución por bajo de la cual no cabe subsistir.”¹³

1.6 Formas de pactar el salario

1.6.1 Pago del salario en moneda de curso legal

Esta forma de pago del salario es que obliga a empleador a tener que hacer efectivo el pago de la retribución exclusivamente en dinero, pues a eso se refiere el término moneda de curso legal, entendiéndose que el pago debe hacerse en la moneda cuya circulación sea legal de acuerdo a las leyes monetarias del país. Para el caso de Guatemala, la legislación actual establece que son monedas de curso legal, tanto el quetzal, como unidad monetaria nacional, como el dólar de los Estados Unidos de América, por lo tanto debe inferirse que los patronos están autorizados por la ley para hacer efectivo el pago del salario a sus trabajadores, ya sea en quetzales o en dólares. Adicionalmente, esta forma de pago del salario se constituye en la regla general y es aplicable en todas las actividades laborales de la ciudad y no agrícolas, en donde existe la prohibición de pagar

¹² De la Cueva, **Ob. Cit.** Pág. 89.

¹³ Cabanellas, **Ob. Cit.** Pág.456



el salario en mercancía, vales, cupones, fichas o cualquier otro signo representativo con el que se pretenda sustituir la moneda.

1.6.2 Pago del salario en especie

En esta forma de pago del salario, se permite la sustitución parcial y porcentual del pago en dinero o moneda de curso legal, hasta en 30 por ciento de su importe total. Especial mención merece el señalar que esta forma de pago del salario constituye la excepción a la regla, y solo se autoriza exclusivamente para el trabajo agrícola y ganadero, que constituyen las únicas actividades laborales, en donde el empleador está autorizado por ley a hacer efectivo el pago del salario del trabajador hasta en un 30 por ciento en especie, aunque debe entenderse que el que la ley autorice el pago de aquel porcentaje en especie, en ningún caso, faculta al empleador a entregar al trabajador Artículos que no sea de utilidad alguna para él mismo, sino únicamente alimentos y objetos destinado al consumo personal del trabajador o de su familia cuyo costo sea el menor, es decir que también se prohíbe que el patrono obtenga utilidad o lucro del pago del salario en especie.

Finalmente, en esta forma de pago del salario el Código de Trabajo establece la posibilidad de pacto en contrario, en relación al porcentaje con el que se pueda pactar él mismo, debiéndose inferir que el pacto en contrario preceptuado en la ley, no implica que el porcentaje del pago del salario en especie establecido en la ley, pueda ampliarse, sino en consonancia con el principio de irrenunciabilidad y el de garantías mínimas que ilustran al derecho del trabajo, pueda reducirse en un porcentaje menor al previsto en la ley.



1.6.3 Por unidad de tiempo

En esta clase de salario, el cálculo de la remuneración para efectos del pago, se hace con base en el tiempo de trabajo efectivo es decir, al tiempo que el trabajador permanece a disposición del empleador, por esa razón esta clase de salario puede pagarse, por mes, por quincena, por día u hora.

1.6.4 Por unidad de obra

En esta clase de salario, el cálculo de la remuneración para efectos del pago, se hace en base al rendimiento del trabajador, es decir que mientras el trabajador más produce, más retribución puede obtener, sin importar el tiempo que permanezca a disposición del patrono. Esta clase de salario a su vez se subclasifica en: pago del salario a destajo, a precio alzado, y por pieza o por tarea.

1.6.5 Por participación en las utilidades, ventajas o cobros que haga el patrono

En esta clase de salario, el cálculo de la remuneración se hace por encima de la retribución que en concepto de salario mínimo debe pactarse en el contrato individual de trabajo, pues no puede asumirse que la retribución va a depender únicamente de las utilidades que obtenga el empleador, porque podría darse el caso de que se prestaran periodos de tiempo en donde no hubieran ingresos, y por consiguiente el empleador podría negarse a pagar el salario del trabajador aduciendo que no ha habido utilidades



por ventas o cobros. Puede advertirse que en esta clase de salario, la retribución puede fluctuar, pero por arriba del salario mínimo que las partes obligadamente deben pactar.

1.7 Medidas de protección del salario

Las medidas protectoras del salario son las que tienen como propósito, resguardar la retribución que el trabajador obtiene a cambio de la prestación de sus servicios, de los acreedores del patrono, de sus propios acreedores y de los abusos del patrono.

Las medidas protectoras del salario, contenidas en la legislación laboral son las siguientes.

1.7.1 El pago del salario, debe hacerse en moneda de curso legal

Está prohibido pagar el salario, total o parcialmente en mercadería, vales, fichas, cupones o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda. Las sanciones legales se deben aplicar en su máximo cuando las órdenes de pago sólo sean canjeables por mercaderías en determinados establecimientos. Es entendido que la prohibición que precede no comprende la entrega de vales, fichas, u otro medio análogo de cómputo del salario, siempre que al vencimiento de cada periodo de pago el patrono cambie el equivalente exacto de unos u otras en moneda de curso legal.

No obstante las disposiciones anteriores, los trabajadores campesinos que labores en explotaciones agrícolas o ganaderas pueden percibir el pago de su salario, hasta en un 30 por ciento del importe total de éste como máximo, en alimentos y demás Artículos



análogos destinados a su consumo personal inmediato o al de sus familiares que vivan y dependan económicamente de él, siempre que el patrono haga el suministro a precio de costo o menos.

Asimismo, las ventajas económicas, de cualquier naturaleza que sean, que se otorguen a los trabajadores en general por la prestación de sus servicios, salvo pacto en contrario, debe entenderse que constituyen el 30 por ciento del importe total del salario devengado.

1.7.2 El pago del salario mínimo

Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia.

Dicho salario se debe fijar periódicamente conforme se determine en este capítulo y atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y a las posibilidades patronales en cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola. Esa fijación debe también tomar en cuenta si los salarios se pagan por unidad de tiempo, por unidad de obra o por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono y ha de hacerse adoptando las medidas necesarias para que no salgan perjudicados los trabajadores que ganan por pieza, por tarea, precio alzado o a destajo.



1.7.3 El plazo para el pago del salario

Esta medida protectora es la que obliga a los empleadores a tener que pagar el salario de sus trabajadores en forma quincenal, si se trata de trabajos manuales; y en forma mensual si se trata de trabajos intelectuales o de los oficios domésticos. En el caso que se trate de salario pactado por participación en las utilidades, el plazo para el pago puede pactarse en forma quincenal o mensual, en abonos a la participación probable del trabajador, pues, la liquidación total de las participaciones devengadas debe hacerse anualmente.

1.7.4 Obligación de pagar el salario completo en cada período

Esta medida protectora es la que obliga al empleador a tener que hacer efectivo el pago del salario pactado con el trabajador en forma completa, siendo expresamente prohibido el hacer pagos parciales del salario, no obstante y haberse cumplido el plazo para el pago del mismo.

1.7.5 Obligación de pagar el salario directamente al trabajador

Esta medida se refiere a que el patrono debe pagar el salario del trabajador directamente al mismo o con la autorización respectiva a la persona de la familia de aquel que haya indicado. Esta medida es importante, porque hace imposibles que los acreedores del trabajador puedan reclamar la entrega del salario de éste, si no es con orden de juez competente.



1.7.6 El lugar del pago del salario

El Artículo 13 del Convenio 95, establece que cuando el pago del salario se efectúe se deberá hacer únicamente en días laborales, en el lugar del trabajo o en un lugar próximo al mismo, a menos de que las partes hayan establecido una fórmula en relación al lugar de pago, más favorable para el trabajador.

En relación a esto cabe señalar que un gran porcentaje de empleadores paga el salario de sus trabajadores fuera del centro de trabajo y en días inhábiles, lo cual representa una seria contravención a lo preceptuado en el convenio, sin dejar de señalar que también se expone la seguridad del trabajador.

1.7.7 Inembargabilidad del salario

El Artículo 10 del Convenio 95, establece el principio de inembargabilidad del salario, cuando señala que “no podrá embargarse ni cederse el salario, sino en la forma y dentro de los límites fijados por la legislación nacional del Estado que ha ratificado el Convenio, debiendo protegerse en la legislación el salario contra su embargo o cesión, en la proporción que se considere necesaria para garantizar el mantenimiento del trabajador y de su familia”.

Es precisamente en relación a la inembargabilidad del salario, que el Código de Trabajo guatemalteco regula de manera más acertada y amplia el tema, pues se señala en el Artículo 96 del mismo, “la inembargabilidad del 65% de los salarios mayores a trescientos



quetzales, de lo cual se desprende que siendo en este momento, en Guatemala, la totalidad de salarios mayores a esa cantidad, se debe entender que esta regla de inembargabilidad se aplica a todos los salarios, lo cual constituye un verdadero avance en materia de protección de materia de protección del salario, a parte de ser el aspecto en el que más recoge nuestra legislación la finalidad del Convenio 95 de la OIT”.

1.7.8 Los anticipos del salario

Los anticipos que haga el patrono al trabajador por cuenta de salarios en ningún caso deben devengar intereses. Las deudas que el trabajador contraiga con el patrono por este concepto, por pagos hechos en exceso o por responsabilidades civiles con motivo del trabajo, se deben amortizar hasta su extinción, en un mínimo de cinco períodos de pago, excepto cuando el trabajador, voluntariamente, pague en un plazo más corto. Es entendido que al terminar el contrato, el patrono puede hacer la liquidación definitiva que proceda.

En los demás casos, las deudas que el trabajador contraiga con el patrono o con sus asociados, familiares o dependientes durante la vigencia del contrato o con anterioridad a la celebración de éste, sólo pueden amortizarse o, en su caso, compensarse, en la proporción en que sean embargables los respectivos salarios que aquel devengue.

1.7.9 La protección a los salarios menores a cien quetzales

Los salarios que no excedan de cien quetzales al mes no pueden cederse, venderse, compensarse ni gravarse a favor de personas distintas de la esposa o concubina y



familiares del trabajador que vivan y dependan económicamente de él sino en la proporción en que sean embargables. Quedan a salvo las operaciones legales que se hagan con las cooperativas o con las instituciones de crédito que operen con autorización otorgada de acuerdo con la ley.

1.7.10 La preeminencia de los créditos por pago de salarios

Los créditos por salarios no pagados o las indemnizaciones en dinero a que los trabajadores tengan derecho en concepto de terminación de sus contratos de trabajo, gozan en virtud de su carácter alimenticio de los siguientes privilegios una vez que unos u otras hayan sido reconocidos por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social:

- a) Pueden ser cobrados por la vía especial que establece el Artículo 426 y;
- b) Tienen carácter de créditos de primera clase en el caso de juicios universales y, dentro de éstos, gozan de preferencia absoluta sobre cualesquiera otros, excepto los que se originen, de acuerdo con los términos y condiciones del Código Civil sobre acreedores de primera clase, en gastos judiciales comunes, gastos de conservación y administración de los bienes concursados, gastos de entierro del deudor y gastos indispensables de reparación o construcción de bienes inmuebles.

Para los efectos de este inciso, el juez del concurso debe poseedor sin pérdida de tiempo a la venta de bienes suficientes para cubrir las respectivas deudas; en caso de que no haya dinero en efectivo que permita hacer su pago inmediato. Los privilegios a que se



refiere el presente Artículo sólo comprenden un importe de esos créditos indemnizaciones equivalentes a seis meses de salarios o menos.

1.8 Normativa laboral vigente y acuerdos ratificados por Guatemala que protegen el salario.

1.8.1 Con la Constitución Política de la República de Guatemala.

Asamblea Nacional Constituyente, 1986.

Artículo 101. 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”.

“...el derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores y que constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras de trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse a través de la legislación ordinaria, la contratación individual colectiva, los pactos de trabajo y otras normas. Fundamentada en estos principios, la Constitución Política de la República regula lo relativo al trabajo, considerando éste como un derecho de la persona y una obligación social...” Gaceta No. 37, expediente No. 291-95, página No. 59, sentencia: 16-08-95.

Véase:

Gaceta No. 20, expediente No. 376-90, página No. 174, sentencia: 30-05-91.

Se menciona en:

Gaceta No. 40, expediente No. 837-95, página No. 13 sentencia: 30-05-96.



Artículo 102. “Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:

b) Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley”;

“...El inciso b) del Artículo 102 Constitucional...deja salvo lo que al respecto determine la ley, es decir, casos en los que, por tratarse del cumplimiento de una obligación adicional por interés colectivo como en el presente caso, la actividad es ad honores...” Gaceta No. 50, expediente No. 194-98, página No. 39, sentencia: 21-10-98.

Véase:

Gaceta No. 59, expediente No. 70-00, página No. 274, sentencia: 03-01-01.

Gaceta No. 46, expediente No. 239-97, página No. 531, sentencia 22-12-97.

Se menciona en:

Gaceta No. 40, expediente No. 837-95, página No. 13, sentencia: 30-05-96.

Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad;

Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrará esos productos a un precio no mayor de su costo;

Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo. No obstante, para



protección de la familia del trabajador y por orden judicial, sí podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda;

Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley;

Véase:

Gaceta No. 59, expediente No. 70-00, página No. 274, sentencia: 03-01-01.

Gaceta No. 8, expedientes acumulados Nos. 24-88, 26-88 y 29-88, página No. 64, sentencia: 11-04-88.

Gaceta No. 8, expedientes acumulados Nos. 83-88- y 95- 88, página No. 50, sentencia: 30-05-88.

Se menciona en:

Gaceta No. 58, expediente No. 287-00, página No. 81, sentencia: 23-11-00.

O). Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A los trabajadores que tuvieran menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado.

1.8.2 Con el Código de Trabajo

Salarios y medidas que lo protegen.

Artículo 88. “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. El cálculo de esta remuneración, para el efecto de su pago, puede pactarse:

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

Artículo 89. “Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo, se deben tomar en cuenta la intensidad y calidad del mismo, clima y condiciones de vida”.

A trabajo igual, desempeñado en puesto y condiciones de eficiencia y antigüedad dentro de la misma empresa, también iguales, corresponderá salario igual, el que debe comprender los pagos que se hagan al trabajador a cambio de su labor ordinaria. En las demandas que entablen las trabajadoras relativas a la discriminación salarial por razón de sexo, queda el patrono obligado a demostrar que el trabajo que realizaba la demandante de inferior calidad y valor.

Artículo 90. “El pago del salario, debe hacerse en moneda de curso legal.

Se prohíbe pagar el salario, total o parcialmente en mercadería, vales, fichas, cupones o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda. Las sanciones legales se deben aplicar en su máximo cuando las órdenes de pago sólo sean canjeables por mercaderías en determinados establecimientos.



Es entendido que la prohibición que precede no comprende la entrega de vales, fichas, otro medio análogo de cómputo del salario, siempre que al vencimiento de cada periodo de pago el patrono cambie el equivalente exacto de unos u otras en moneda de curso legal”.

No obstante las disposiciones anteriores, los trabajadores campesinos que labores en explotaciones agrícolas o ganaderas pueden percibir el pago de su salario, hasta en un treinta por ciento del importe total de éste como máximo, en alimentos y demás Artículos análogos destinados a su consumo personal inmediato o al de sus familiares que vivan y dependan económicamente de él, siempre que el patrono haga el suministro a precio de costo o menos.

Asimismo, las ventajas económicas, de cualquier naturaleza que sean, que se otorguen a los trabajadores en general por la prestación de sus servicios, salvo pacto en contrario, debe entenderse que constituyen el treinta por ciento del importe total del salario devengado la cual hace mención el Artículo 90.

Artículo 91. “El monto del salario debe ser determinado por patronos y trabajadores, pero no puede ser inferior al que se fije como mínimo de acuerdo con el capítulo siguiente”.

Artículo 92. “Patronos y trabajadores deben fijar el plazo para el pago del salario, sin que dicho plazo pueda ser mayor de una quincena para los trabajadores manuales, ni de un mes para los trabajadores intelectuales y lo servicios domésticos”.



Si el salario consiste en participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono, se debe señalar una suma quincenal o mensual que ha de recibir el trabajador, la cual debe ser proporcionada a las necesidades de éste y el monto probable de la participación que le llegue a corresponder. La liquidación definitiva se debe hacer por lo menos cada año.

Artículo 93. “Salvo lo dispuesto por el párrafo segundo del Artículo anterior, el salario debe liquidarse completo en cada período de pago”. Para este efecto, así como para el cómputo de todas las indemnizaciones o prestaciones que otorga el presente Código, se entiende por salario completo el devengado durante las jornadas ordinaria y extraordinaria o el equivalente de las mismas en el caso del inciso b) del Artículo 88.

Igualmente, para los mismos efectos que indica el párrafo anterior, siempre que se pueda pactar legalmente salarios en especie y no se haya estipulado la proporción entre éste y el salario en dinero, debe entenderse que se ha convenido pagar en especie de un treinta por ciento del salario total.

Artículo 94. “El salario debe pagarse directamente al trabajador o a la persona de su familia que él indique por escrito o en acta levantada por una autoridad de trabajo”.

Artículo 95. “Salvo convenio escrito en contrario, el pago del salario debe hacerse en el propio lugar donde los trabajadores presten sus servicios y durante las horas de trabajo o inmediatamente después de que éstas concluyan. Se prohíbe pagar el salario en lugares de recreo, expendios comerciales o de bebidas alcohólicas u otros análogos, salvo que se trate de trabajadores que laboren en esa clase de establecimientos”.



Artículo 96. “Se declaran inembargables:

- Los salarios mínimos y los que sin serlo no excedan de treinta quetzales al mes;
- El noventa por ciento de los salarios mayores de treinta quetzales o más, pero menores de cien quetzales al mes;
- El ochenta y cinco por ciento de los salarios de cien quetzales o más, pero menores de doscientos quetzales al mes;
- El ochenta por ciento de los salarios de doscientos quetzales o más, pero menores de trescientos quetzales al mes; y,
- El sesenta y cinco por ciento de los salarios mensuales de trescientos quetzales o más.”

Artículo 97. “No obstante lo dispuesto en el Artículo anterior, son embargables toda clase de salarios, hasta en un cincuenta por ciento, para satisfacer obligaciones de pagar alimentos presentes o los que se deben desde los seis meses anteriores al embargo”

Tanto en el caso de embargos para satisfacer obligaciones de pago de alimentos a que se refiere el párrafo anterior, como en el caso de embargo por otras obligaciones, el mandamiento, así como las diligencias respectivas, contendrán la prevención, a quien deba cubrir los salarios, de que aún cuando el mismo salario sea objeto de varios embargos, se deje libre en beneficio del ejecutado la parte no embargable, al tenor de lo dispuesto en este Artículo o en el precedente.

Los embargos por alimentos tendrán prioridad sobre los demás embargos y en ningún caso podrán hacerse efectivos dos embargos simultáneamente en la proporción indicada en este Artículo y en la proporción del citado Artículo 96, pues cuando se hubiere cubierto la proporción máxima que indica el Artículo citado últimamente, sólo podrá embargarse hasta el diez por ciento más para satisfacer las demás obligaciones.



Artículo 98. “Como protección adicional del salario se declaran también inembargables los instrumentos, herramientas o útiles del trabajador que sean indispensables para ejercer su profesión y oficio, salvo que se trate de satisfacer deudas emanadas únicamente de la adquisición a crédito de los mismos”.

Artículo 99. “Los anticipos que haga el patrono al trabajador por cuenta de salarios en ningún caso deben devengar intereses”.

Las deudas que el trabajador contraiga con el patrono por este concepto, por pagos hechos en exceso o por responsabilidades civiles con motivo del trabajo, se deben amortizar hasta su extinción, en un mínimo de cinco períodos de pago, excepto cuando el trabajador, voluntariamente, pague en un plazo más corto. Es entendido que al terminar el contrato, el patrono puede hacer la liquidación definitiva que proceda.

En los demás casos, las deudas que el trabajador contraiga con el patrono o con sus asociados, familiares o dependientes durante la vigencia del contrato o con anterioridad a la celebración de éste, sólo pueden amortizarse o, en su caso, compensarse, en la proporción en que sean embargables los respectivos salarios que aquél devengue.

Artículo 100. “Los salarios que no excedan de cien quetzales al mes no pueden cederse, venderse, compensarse ni gravarse a favor de personas distintas de la esposa o concubina y familiares del trabajador que vivan y dependan económicamente de él sino en la proporción en que sean embargables”. Quedan a salvo las operaciones legales que se hagan con las cooperativas o con las instituciones de crédito que operen con autorización otorgada de acuerdo con la ley”.



Artículo 101. “Los créditos por salarios no pagados o las indemnizaciones en dinero a que los trabajadores tengan derecho en concepto de terminación de sus contratos de trabajo, gozan en virtud de su carácter alimenticio de los siguientes privilegios una vez que unos u otras hayan sido reconocidos por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social”:

- a) Pueden ser cobrados por la vía especial que prevé el Artículo 426; y,
- b) Tienen carácter de créditos de primera clase en el caso de juicios universales y, dentro de éstos, gozan de preferencia absoluta sobre cualesquiera otros, excepto los que se originen, de acuerdo con los términos y condiciones del Código Civil sobre acreedores de primera clase, en gastos judiciales comunes, gastos de conservación y administración de los bienes concursados, gastos de entierro del deudor y gastos indispensables de reparación o construcción de bienes inmuebles.

Para los efectos de este inciso, el juez del concurso debe poseedor sin pérdida de tiempo a la venta de bienes suficientes para cubrir las respectivas deudas; en caso de que no haya dinero en efectivo que permita hacer su pago inmediato. Los privilegios a que se refiere el presente Artículo sólo comprenden un importe de esos créditos o indemnizaciones equivalentes a seis meses de salarios o menos.

1.8.3 Los convenios ratificados por Guatemala

Convenio C-100 sobre igualdad de remuneración, 1951

Artículo 1. A los efectos del presente Convenio:

- “a) El término **remuneración** comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último.



b) La expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.”

Artículo 2

“1. Todo miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.”

2. Este principio se deberá aplicar sea por medio de:

- a) La legislación nacional;
- b) Cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido por la legislación;
- c) Contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores; o
- d) La acción conjunta de estos diversos medios.

Artículo 3

“1. Se deberán adoptar medidas para promover la evaluación objetiva del empleo, tomando como base los trabajos que éste entrañe, cuando la índole de dichas medidas facilite la aplicación del presente Convenio.



2. Los métodos que se adopten para esta evaluación podrán ser decididos por las autoridades competentes en lo que concierne a la fijación de las tasas de remuneración, o cuando dichas tasas se fijen por contratos colectivos, por las partes contratantes.

3. Las diferencias entre las tasas de remuneración que correspondan, independientemente del sexo, a diferencias que resulten de dicha evaluación objetiva de los trabajos que han de efectuarse, no deberán considerarse contrarias al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.”

Artículo 4

“Todo miembro deberá colaborar con las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, en la forma que estime más conveniente, a fin de aplicar las disposiciones del presente Convenio.”

Convenio C-131 sobre la fijación de salarios mínimos, 1970

Preámbulo.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 3 junio 1970 en su quincuagésima cuarta reunión; Habida cuenta de los términos del Convenio sobre los métodos para la fijación de



salarios mínimos, 1928, y del Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951, que han sido ampliamente ratificados, así como los del Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951.

Considerando que estos Convenios han desempeñado un importante papel en la protección de los grupos asalariados que se hallan en situación desventajosa; considerando que ha llegado el momento de adoptar otro instrumento que complemente los convenios mencionados y asegure protección a los trabajadores contra remuneraciones indebidamente bajas, el cual, siendo de aplicación general, preste especial atención a las necesidades de los países en vías de desarrollo; después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a los mecanismos para la fijación de salarios mínimos y problemas conexos, con especial referencia a los países en vías de desarrollo, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión, y después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha veintidós de junio de mil novecientos setenta, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970.

TEXTO

Artículo 1

1. "Todo Estado Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique este Convenio se obliga a establecer un sistema de salarios mínimos que se



aplique a todos los grupos de asalariados cuyas condiciones de empleo hagan apropiada la aplicación del sistema.”

2. La autoridad competente de cada país determinará los grupos de asalariados a los que se deba aplicar el sistema, de acuerdo con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas o después de haberlas consultado exhaustivamente, siempre que dichas organizaciones existan.
3. “Todo miembro que ratifique el presente Convenio, en la primera memoria anual sobre la aplicación del Convenio que someta en virtud del Artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, enumerará los grupos de asalariados que no hubieran sido incluidos con arreglo al presente Artículo, y explicará los motivos de dicha exclusión.”

Artículo 2

1. “Los salarios mínimos tendrán fuerza de ley, no podrán reducirse y la persona o personas que no los apliquen estarán sujetas a sanciones apropiadas de carácter penal o de otra naturaleza.
2. A reserva de lo dispuesto en el párrafo 1 del presente Artículo, se respetará plenamente la libertad de negociación colectiva”.



Artículo 3. “Entre los elementos que deben tenerse en cuenta para determinar el nivel de los salarios mínimos deberían incluirse, en la medida en que sea posible y apropiado, de acuerdo con la práctica y las condiciones nacionales, los siguientes:

- a) La necesidad de los trabajadores y de sus familias habida cuenta del nivel general de salarios en el país, del costo de vida, de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo de otros grupos sociales;
- b) Los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo.”

Artículo 4

1. “Todo miembro que ratifique el presente Convenio establecerá y mantendrá mecanismos adaptados a sus condiciones y necesidades nacionales, que hagan posible fijar y ajustar de tiempo en tiempo los salarios mínimos de los grupos de asalariados comprendidos en los sistemas protegidos de conformidad con el Artículo 1 del Convenio.”
2. Deberá disponerse que para el establecimiento, aplicación y modificación de dichos mecanismos se consulte exhaustivamente con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, o, cuando dichas organizaciones no existan, con los representantes de los empleadores y de los trabajadores interesados.
3. Si fuere apropiado a la naturaleza de los mecanismos para la fijación de salarios mínimos, se dispondrá también que participen directamente en su aplicación:



a) En pie de igualdad, los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, o, si no existiesen dichas organizaciones, los representantes de los empleadores y de los trabajadores interesados;

b) Las personas de reconocida competencia para representar los intereses generales del país y que hayan sido nombradas previa consulta exhaustiva con las organizaciones representativas de trabajadores y de empleadores interesadas, cuando tales organizaciones existan y cuando tales consultas estén de acuerdo con la legislación o con la práctica nacional.

Artículo 5 “Deberán adoptarse medidas apropiadas, tales como inspección adecuada, complementada por otras medidas necesarias, para asegurar la aplicación efectiva de todas las disposiciones relativas a salarios mínimos”.

Artículo 6 “No se considerará que el presente Convenio revise ningún otro convenio existente”.

Artículo 7 “Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo”.

Artículo 8

“1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.



2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de los miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación”.

Artículo 9

1. “Todo miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado”. (sic)
2. “Todo miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este Artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este Artículo.”

Artículo 10

1. “El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los miembros de la Organización.



2. Al notificar a los miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio”.

Convenio C-95 sobre la protección del salario, 1949

PREÁMBULO

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha primero de julio de mil novecientos cuarenta y nueve, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la protección del salario, 1949:

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 8 junio 1949 en su trigésima segunda reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la protección del salario, cuestión que constituye el séptimo punto del orden del día de la reunión, y,



Ámbitos de aplicación del convenio

- **Ámbito de aplicación personal**

El ámbito de aplicación personal del convenio va dirigido a todas las personas a quienes se pague un salario como consecuencia de una relación o contrato individual de trabajo.

- **Ámbito de aplicación material**

El ámbito de aplicación material del convenio lo conforman todas las relaciones o contratos individuales de trabajo que se generen dentro de los territorios de los Estados que hayan ratificado el Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo.

Artículo 1. Definición del salario conforme al convenio

“A los efectos del presente Convenio, el término salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar”.



Artículo 2. Exclusión y aplicación del convenio

“1. El presente Convenio se aplica a todas las personas a quienes se pague o deba pagarse un salario.

2. La autoridad competente, previa consulta a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan y estén directamente interesadas, podrá excluir de la aplicación de todas o de cualquiera de las disposiciones del presente Convenio a las categorías de personas que trabajen en circunstancias y condiciones de empleo tales que la aplicación de todas o de algunas de dichas disposiciones sea inapropiada y que no estén empleadas en trabajos manuales o estén empleadas en el servicio doméstico o en trabajos análogos.

3. Todo miembro deberá indicar en la primera memoria anual sobre la aplicación del presente Convenio, que habrá de presentar en virtud del Artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, cualquier categoría de personas a la que se proponga excluir de la aplicación de todas o de alguna de las disposiciones de este Convenio, de conformidad con los términos del párrafo precedente. Ningún miembro podrá hacer exclusiones ulteriormente, salvo con respecto a las categorías de personas así indicadas.

4. Todo miembro que indique en su primera memoria anual las categorías de personas que se propone excluir de la aplicación de todas o de algunas de las disposiciones del presente Convenio deberá indicar, en las memorias anuales posteriores, las categorías de personas respecto de las cuales renuncie al derecho a invocar las disposiciones del párrafo 2 del presente Artículo, y cualquier progreso que pueda haberse efectuado con objeto de aplicar el Convenio a dichas categorías de personas”.



Artículo 3. Forma de pago del salario

“1. Los salarios que deban pagarse en efectivo se pagarán exclusivamente en moneda de curso legal, y deberá prohibirse el pago con pagarés, vales, cupones o en cualquier otra forma que se considere representativa de la moneda de curso legal”.

- **Pago del salario con cheque**

La autoridad competente podrá permitir o prescribir el pago del salario por cheque contra un banco o por giro postal, cuando este modo de pago sea de uso corriente o sea necesario a causa de circunstancias especiales, cuando un contrato colectivo o un laudo arbitral así lo establezca, o cuando, en defecto de dichas disposiciones, el trabajador interesado preste su consentimiento. De lo anterior puede concluirse con toda certeza, que la condición para que se autorice el pago del salario con cheque, es que el trabajador haya dado su consentimiento expreso, lo cual en el caso guatemalteco no se da, pues nunca se ha solicitado del trabajador su consentimiento para pagarle el salario en esa forma, además de precisar que debe justificarse en todo caso el por qué de que se tenga que pagar el salario del trabajador con cheque y no con moneda de curso legal, cosa que tampoco hacen los empleadores.

Artículo 4

- **El pago en especie del salario**

“1. La legislación nacional, los contratos colectivos o los laudos arbitrales podrán permitir el pago parcial del salario con prestaciones en especie en las industrias u ocupaciones en



que esta forma de pago sea de uso corriente o conveniente a causa de la naturaleza de la industria u ocupación de que se trate. En ningún caso se deberá permitir el pago del salario con bebidas espirituosas o con drogas nocivas.

2. En los casos en que se autorice el pago parcial del salario con prestaciones en especie, se deberán tomar medidas pertinentes para garantizar que:

- las prestaciones en especie sean apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia, y redunden en beneficio de los mismos;
- el valor atribuido a estas prestaciones sea justo y razonable”.

Artículo 5

- **La obligación de pagar el salario directamente al trabajador**

“El salario se deberá pagar directamente al trabajador interesado, a menos que la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral establezcan otra forma de pago, o que el trabajador interesado acepte un procedimiento diferente.

De lo anterior, se puede establecer que para pagar el salario del trabajador a persona distinta debe de concurrir la existencia de disposiciones que así lo regulen, pero que resulte ser consentidas por el trabajador y a la vez más favorables para éste. Lo que quiere decir que si cualquier otra forma adopta resulta perjudicial para el trabajador, simplemente esta no tendrá ningún efecto y será nulo de pleno derecho”.

Artículo 6

- **Libertad de trabajador de disponer de su salario**

“Se deberá prohibir que los empleadores limiten en forma alguna la libertad del trabajador de disponer de su salario”.

Artículo 7

- **Prohibición de instalar tiendas propiedad del patrono para obligar a comprar al trabajador**

“Cuando se creen, dentro de una empresa, economatos para vender mercancías a los trabajadores, o servicios destinados a proporcionarles prestaciones, no se deberá ejercer ninguna coacción sobre los trabajadores interesados para que utilicen estos economatos o servicios.

“Cuando no sea posible el acceso a otros almacenes o servicios, la autoridad competente deberá tomar medidas apropiadas para lograr que las mercancías se vendan a precios justos y razonables, que los servicios se presten en las mismas condiciones y que los economatos o servicios establecidos por el empleador no se exploten con el fin de obtener utilidades, sino para que ello redunde en beneficio de los trabajadores interesados”.

Artículo 8. Los descuentos del salario del trabajador.

“1. Los descuentos de los salarios solamente se deberán permitir de acuerdo con las condiciones y dentro de los límites fijados por la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral.



3. Se deberá indicar a los trabajadores, en la forma que la autoridad competente considere más apropiada, las condiciones y los límites que hayan de observarse para poder efectuar dichos descuentos”.

Artículo 9. Descuentos de los salarios

“Se deberá prohibir cualquier descuento de los salarios que se efectúe para garantizar un pago directo o indirecto por un trabajador al empleador, a su representante o a un intermediario cualquiera (tales como los agentes encargados de contratar la mano de obra) con objeto de obtener o conservar un empleo”.

En relación a este tema, el Artículo 8 del convenio preceptúa que los descuentos de los salarios solamente se deberán permitir de acuerdo con las condiciones y dentro de los límites fijados por la legislación nacional de Estado que ha ratificado el convenio, un contrato colectivo o bien una sentencia arbitral.

Este tema del descuento del salario, ha sido puntualizado como uno de los casos en el que los empleadores manifiestan su completo irrespeto a la ley, pues a pesar de la prohibición expresa de descontar suma alguna del salario del trabajador, los empleadores descuentan por cualquier causa del salario del trabajador, tal y el caso cuando éste a faltado a sus labores una vez a la semana, y el empleador dispone por esa razón descontarle el día que faltó, más el correspondiente al día de descanso semanal, lo cual es abiertamente ilegal y demás contraviene el espíritu del convenio.



Artículo 10. Inembargabilidad del salario

“1. El salario no podrá embargarse o cederse sino en la forma y dentro de los límites fijados por la legislación nacional.

2. El salario deberá estar protegido contra su embargo o cesión en la proporción que se considere necesaria para garantizar el mantenimiento del trabajador y de su familia”.

Artículo 11. El carácter de acreedor preferente del trabajador

“1. En caso de quiebra o de liquidación judicial de una empresa, los trabajadores empleados en la misma deberán ser considerados como acreedores preferentes en lo que respecta a los salarios que se les deban por los servicios prestados durante un período anterior a la quiebra o a la liquidación judicial, que será determinado por la legislación nacional, o en lo que concierne a los salarios que no excedan de una suma fijada por la legislación nacional.

2. El salario que constituya un crédito preferente se deberá pagar íntegramente antes de que los acreedores ordinarios puedan reclamar la parte del activo que les corresponda.

3. La legislación nacional deberá determinar la relación de prioridad entre el salario que constituya un crédito preferente y los demás créditos preferentes”.

Artículo 12. Plazo para el pago del salario

“El salario se deberá pagar a intervalos regulares. A menos que existan otros arreglos satisfactorios que garanticen el pago del salario a intervalos regulares, los intervalos a los



que el salario deba pagarse se establecerán por la legislación nacional o se fijarán por un contrato colectivo o un laudo arbitral”.

La terminación del contrato de trabajo y el ajuste del salario

Cuando se termine el contrato de trabajo se deberá efectuar un ajuste final de todos los salarios debidos, de conformidad con la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral, o, en defecto de dicha legislación, contrato o laudo, dentro de un plazo razonable, habida cuenta de los términos del contrato.

En relación a este tema, el Artículo 12 literal 2 del convenio prevé que cuando termine el contrato de trabajo se deberá efectuar un ajuste final de todos los salarios debidos al trabajador.

Esta disposición es en extremo importante, pues es la que fundamenta la obligación que existe de integrar el salario con todas las retribuciones económicas que el trabajador recibe a cambio de la prestación de sus servicios, en el momento de efectuar el cálculo de la indemnización por tiempo de servicio.

No obstante, hay que señalar que esta disposición a pesar del importante que es, se reconoce y aplica muy poco por los empleadores y por los jueces de trabajo. En algunos casos posiblemente porque no se han frustrado sobre la existencia del convenio, y en algunos otros simplemente no le confiere inoperatividad al mismo.



Artículo 13. El lugar de pago del salario.

“1. Cuando el pago del salario se haga en efectivo, se deberá efectuar únicamente los días laborables, en el lugar de trabajo o en un lugar próximo al mismo, a menos que la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral disponga otra forma o que otros arreglos conocidos por los trabajadores interesados se consideren más adecuados.

2. Se deberá prohibir el pago del salario en tabernas u otros establecimientos similares y, cuando ello fuere necesario para prevenir abusos, en las tiendas de venta al por menor y en los centros de distracción, excepto en el caso de personas empleadas en dichos establecimientos”.

Artículo 14. Se deberán tomar medidas eficaces, cuando ello sea necesario, con objeto de dar a conocer a los trabajadores en forma apropiada y fácilmente comprensible:

“a) Antes de que ocupen un empleo o cuando se produzca cualquier cambio en el mismo, las condiciones de salario que habrán de aplicárseles;

b) Al efectuarse cada pago del salario, los elementos que constituyan el salario en el período de pago considerado, siempre que estos elementos puedan sufrir variaciones”.

Artículo 15. La legislación que dé efecto a las disposiciones del presente Convenio deberá:

- “Ponerse en conocimiento de los interesados;



- Precisar las personas encargadas de garantizar su aplicación;
- Establecer sanciones adecuadas para cualquier caso de infracción;
- Proveer, siempre que sea necesario, al mantenimiento de un registro cuyo sistema haya sido aprobado”.

Artículo 19.

- “1. Este convenio obligará únicamente a aquellos miembros de la organización internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el director general.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos miembros hayan sido registradas por el director general.
3. Desde dicho momento, este convenio entrará en vigor, para cada miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación”.

Artículo 22. La denuncia del convenio

“Todo miembro que haya ratificado este convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al director general de la oficina internacional del trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.”

“Todo miembro que haya ratificado este convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso



del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este Artículo.”

No. 7-80 Guatemala 9 de mayo de 1980. El presidente de la república acuerda:

Dictar las siguientes: “Normas reglamentarias para la aplicación del convenio internacional del trabajo 95, relativo a la protección del salario”.

Artículo 1o. “Las presentes disposiciones comprenden normas reglamentarias para la aplicación del convenio internacional del trabajo 95, relativo a la protección del trabajo.”

Artículo 2º

“1. Se prohíbe hacer descuentos o deducciones al salario del trabajador que no estén expresamente autorizadas por la ley.

2. Toda suma que hubiere sido omitida en el pago del salario, o de prestaciones laborales y las de seguridad social o de cualquier otra naturaleza, por error en el cálculo o por cualquier otro motivo, tan pronto se establezca debe entregarse de inmediato al trabajador o a sus beneficiarios según corresponde.

4. Cualquier suma descontada o deducida de más, por error o por cualquier otro motivo en el cálculo de cuotas legales que descuenten a favor de las



instituciones del Estado tan pronto se establezca, debe ser entregada de inmediato al trabajador.”

Artículo 3o.

“1. Los descuentos de los salarios que se efectúen a título de reembolso por la pérdida de productos, bienes o instalaciones del empleador, o por daño causado en los mismos, se autorizarán únicamente cuando la pérdida o el daño haya quedado plenamente probado ante tribunal competente.

2. Dichos descuentos no podrán en ningún caso exceder del diez por ciento del salario mensual del trabajador.”

Artículo 4o. “Se prohíbe cualquier descuento a los salarios que se efectúe par garantizar el pago directo o indirecto por un trabajador al empleador, a su representante o a un intermediario cualquiera, con el objeto de obtener o mantener un empleo.”

Artículo 5o. “Las autoridades de trabajo velarán por el cumplimiento de las presentes normas reglamentarias.”

Artículo 6o. “El incumplimiento de las disposiciones de las presentes normas reglamentarias, será sancionado de conformidad con lo dispuesto por las normas aplicables del código de trabajo.”



Artículo 7°. “El presente acuerdo entrará en vigencia a los ocho días de su publicación en el diario oficial.”

Comuníquese.

Publicado en el diario oficial el 19 de mayo de 1980.



CAPITULO II

2. Historial salarial del magisterio guatemalteco del año 1985 al año 2009

Se ha escogido este punto de la historia, para exponer la historia salarial del magisterio guatemalteco, porque fue la época de la historia guatemalteca donde se gestó un cambio general, desde el punto de vista político, terminaban los gobiernos militares, en 1985, todavía fungía como presidente el general Humberto Mejía Victores; que había tomado el poder a través de un golpe de estado el ocho de agosto de 1983. Otro evento importante ese año fue la aprobación de la cuarta constitución, desde 1945. Todos los hechos antes relacionados tuvieron una fuerte presión del gobierno de los Estados Unidos, ya que no podían controlar la insurgencia que se había aglutinado en la unidad revolucionaria guatemalteca.

El magisterio presupuestado del nivel primario de 1985, tenía un salario en el área Urbana de ciento cuarenta quetzales mensuales, en el área rural ciento sesenta y seis quetzales, salario que venía devengando desde 1976. Del año 1985 a 1992, no existía diversidad salarial, en el sector público, ya que la única forma de acceder al magisterio público, era a través del sector presupuestado.

“Fue durante el gobierno del presidente Jorge Serrano Elías, precisamente en 1992, que inicio el Programa Nacional de Autogestión para el Desarrollo Educativo -PRONADE-, este programa fue creado por el ministerio de educación, para llevar educación a las comunidades más alejadas del país, contratando al personal docente a través de los

padres de familia organizados en comités educativos, estos comités inscritos legalmente como personas jurídicas, tenían autonomía para contratar con el salario mas conveniente para los comités, iniciando así la diversidad salarial que es objeto el magisterio guatemalteco en la actualidad”¹⁴.

2.1 Historia del programa nacional de autogestión para el desarrollo educativo, PRONADE

PRONADE se fundamenta en la promoción de los miembros de la comunidad para lograr su desarrollo y la solución de sus problemas, por medio de la autogestión comunitaria, sobre la base de una organización legal. Este programa promueve la autogestión comunitaria, al fomentar que los padres y madres de familia se organicen, participen y se responsabilicen de la educación de sus hijos e hijas.

“El PRONADE es una unidad ejecutora del Ministerio de Educación, que trabaja de manera coordinada, además de monitorear y evaluar las acciones de lo siguientes actores”¹⁵:

- Los comités educativos o COEDUCAS
- Las Instituciones de servicios educativos (ISEs)
- Los maestros y maestras.

¹⁴ Menéndez, Luis Antonio. **La educación de Guatemala, 1954-2004**, pág. 115.

¹⁵ *Ibíd* pág. 36

2.1.1 Principios del PRONADE

- **Subsidiariedad:** Pues PRONADE realiza solo aquellas funciones que no pueda organizar la comunidad organizada u otras organizaciones mas cercanas al servicio educativo;
- **Solidaridad:** En el sentido de que los recursos financieros se invierten con prioridad en las poblaciones mas pobres y con mayores necesidades de asistencia;
- **Participación ciudadana:** Porque PRONADE facilita la participación de las comunidades en la toma de decisiones;
- **Eficiencia administrativa:** En cuanto a que PRONADE promueve que la administración de recursos se haga con los mecanismo mas efectivos para su funcionamiento;
- **Fortalecimiento de la democracia:** Derivado de la aplicación y el respeto a los principios del PRONADE, se obtiene el fortalecimiento de la democracia en Guatemala y la mayor participación de las comunidades a todo nivel.

2.1.2 Antecedentes del PRONADE

“La historia del PRONADE se remonta a los comienzos de 1992, cuando surgió la idea de diseñar un proyecto descentralizado, que permitiera ejecutar los fondos del presupuesto



de la nación e introdujera sistemas innovadores para administrar los recursos en el sector educación”¹⁶.

2.1.3 Misión del PRONADE

El PRONADE tiene la misión de aumentar la cobertura y mejorar la calidad de los servicios educativos en el área rural, dotando de recursos financieros a las comunidades organizadas, las cuales administran el servicio educativo de forma descentralizada, fortaleciendo así la autogestión comunitaria.

2.1.4 Cobertura de PRONADE

Al año 2006, PRONADE, tenía una cobertura en 21 departamentos del estado guatemalteco, el único departamento sin cobertura era el departamento de Guatemala, con una suma de 11,541 docentes en el nivel primario, 2,284 docentes de nivel preprimaria, teniendo un total de 13,825 maestros. Atendiendo a una comunidad de alumnos que asciende a 438,266 de primaria y preprimaria.

2.2 Análisis de los salarios del magisterio presupuestado en el renglón cero once

El magisterio presupuestado está amparado por el Decreto Legislativo 1485, “Estatuto provisional de los trabajadores del estado. Capítulo de la dignificación y catalogación del

¹⁶ Ibíd. Pág. 54



magisterio nacional del Congreso de la República, en cuanto a el escalafón, que es un aumento cada cuatro años del 25 por ciento del salario base”.

Este grupo humano del magisterio guatemalteco, es el que mejor pagado se encuentra en la actualidad, porque no obstante de tener un sueldo base de tres mil trescientos ochenta y uno (Q.3,3381.00) quetzales mensuales en la clase escalafonaria “A”, tiene un aumento cada cuatro años tutelado por el Decreto Legislativo 1485.

2.2.1 Cuadro estadístico e histórico de los salarios básicos del magisterio presupuestado renglón cero once, del año 1973 al año 2006.

Fechas	Salario, docente área urbana	Salario, docente área rural	Salario, docente empírico
01-01-1973 al 31-12-1973	Q.100.00	Q.80.00	Q.70.00
01-01-1974 al 31-12-1975	Q.124.00	Q.100.00	Q.87.00
01-01-1976 al 31-01-1986	Q.140.00	Q.116.00	Q.103.00
01-02-1986 al 31-05-1986	Q.190.00	Q.166.00	Q.153.00
01-06-1986 al 31-12-1986	Q.215.00	Q.191.00	Q.178.00
01-01-1987 al 31-12-1987	Q.240.00	Q.215.00	Q.200.00
01-01-1988 al 30-06-1988	Q.265.00	Q.240.00	Q.225.00
01-07-1988 al 30-09-1988	Q.290.00	Q.265.00	Q.250.00
01-10-1988 al 31-11-1988	Q.315.00	Q.290.00	Q.275.00
01-12-1988 al 30-06-1991	Q.340.00	Q.315.00	Q.300.00
01-07-1991 al 30-06-1992	Q.440.00	Q.415.00	Q.400.00
01-07-1992 al 31-12-1992	Q.600.00	Q.575.00	Q.560.00
01-01-1993 al 31-12-1995	Q.700.00	Q.675.00	Q.660.00
01-01-1996 al 31-03-1997	Q.985.00	Q.960.00	Q.945.00
01-04-1997 al 31-12-1997	Q.1084.00	Q.1056.00	Q.1040.00

01-01-1998 al 31-12-1998	Q.1182.00	Q.1152.00	Q.1135.00
01-01-1999 al 31-12-1999	Q.1382.00	Q.1352.00	Q.1335.00
01-01-2000 al 31-12-2001	Q.1582.00	Q.1552.00	Q.1535.00
01-01-2006 al 31-01-2006	Q.1932.00	Q.1902.00	Q.1885.00

2.2.2 Cuadro de salario del magisterio presupuestado cero once, según clase escalafonaria en el año 2009

Clase escalafonaria	Salario base	25% de aumento cada 4 años	Total recibido
"A"	Q.3,381.00	Q.00	Q.3,381.00
"B"	Q. 3,381.00	Q.563.50	Q.3,944.50
"C"	Q. 3,381.00	Q.1,127.00	Q.4,508.00
"D"	Q. 3,381.00	Q.1,690.50	Q.5,071.50
"E"	Q. 3,381.00	Q.2,254.00	Q.5,635.00
"F"	Q. 3,381.00	Q.2,817.50	Q.6,198.50

2.2.3 Antecedente histórico del escalafón

“El escalafón para el magisterio guatemalteco en el año 1971 era diferente al actual, para mejor comprensión del tema a continuación presento la siguiente tabla salarial de acuerdo al escalafón del año 1973, tutelado por el Artículo 4° del “estatuto provisional de los



trabajadores del estado. Capitulo de la dignificación y catalogación del magisterio nacional”, Decreto legislativo 1485¹⁷.

2.2.4 Cuadro comparativo e histórico del salario y escalafón del año 1973

Año:	Clase escalafonaria	Salario base	20% de aumento cada 5 años	Total a recibir
1973	A	Q.100.00	Q.00	Q.100.00
	B	Q.100.00	Q.20.00	Q.120.00
	C	Q.100.00	Q.40.00	Q.140.00
	D	Q.100.00	Q.60.00	Q.160.00
	E	Q.100.00	Q.80.00	Q.180.00
	F	Q.100.00	Q.100.00	Q.200.00

2.3 Análisis de los salarios de los docentes por contrato MINEDUC

Al analizar un contrato de un maestro de educación, en este renglón presupuestario, al iniciar la lectura vemos como el estado guatemalteco viola los derechos tutelados para los

¹⁷ Contreras, Daniel. **Historia de Guatemala**. Pág. 245



docentes, al establecer en las primeras líneas, contrato de servicios temporales, lo cual contradice el Artículo 26 del código de trabajo, ya que este establece: "Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario. Deben tenerse siempre como contratos a plazo indefinido, aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada, los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen. En consecuencia, los contratos a plazo fijo y para obra determinada tienen carácter de excepción y solo pueden celebrarse en los casos que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de obra que se va a ejecutar." De lo anterior se deduce que estos contratos por servicios temporales violan expresamente el Artículo antes relacionado, toda vez que el trabajo del maestro es en forma continuada, y de hecho se prueba el mismo al renovarse el contrato el siguiente año, casi siempre en todos los casos, salvo que el director de la escuela lo quisiera excluir por causa justa o injusta, o también lo pudiese hacer en forma arbitraria, ya que es el director el que propone para el siguiente año al docente.

Y sigue el contrato haciendo gala de ilegalidades, al encuadrar al profesional de la educación, como técnico auxiliar, lo que es contrario a la profesión del docente, ya que en su título profesional está habilitado para la docencia, deduzco desde mi punto de vista, que es con la intencionalidad de arrebatarle los derechos que tienen tutelados en la ley, como el derecho al escalafón cada cuatro años de servicio, por ende a un 25 por ciento de aumento al salario base, así como la jubilación que tiene derecho sector de docentes



presupuestados garantizados por el decreto 1485, del estatuto provisional de trabajadores del estado.

En síntesis este contrato de carácter temporal como lo establece el mismo, es un instrumento violatorio a los derechos laborales de los maestros, como el derecho a jubilación, derecho al escalafón etc. Por otro lado viola el Artículo 102, literal c, el cual establece: "Derecho sociales mínimos de la legislación del trabajo... c) igualdad de salario, para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones eficiencia y antigüedad".

De lo anterior se prueba que no obstante el docente por contrato MINEDUC, trabaja en el mismo lugar donde lo ejerce también un docente o docentes del renglón cero once presupuestado, tal como se demuestra en el cuadro comparativo de salarios.

Otro aspecto importante de esta relación laboral por contrato, es que al docente intencionalmente no se pagan los meses de noviembre y diciembre, lo cual es violatorio al principio laboral contenido en el Decreto número 1441, código de trabajo, al establecer en el considerando número cuatro, literal b que preceptúa: " b) El derecho del trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para este y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica..." Estos equivale a sustentar que las conquistas del gremio magisterial son para todos, por lo tanto no excluye a los docentes por contrato, ya que la relación laboral es con un mismo patrono, en igualdad de condiciones, eficiencia y algunas veces con la misma antigüedad.

2.4 Análisis de los salarios de los docentes con contrato municipal

De conformidad con el Artículo 253 de la Constitución Política de la República de Guatemala, “Los municipios de la república de Guatemala, son instituciones autónomas. Entre otras funciones corresponde... c) atender los servicios públicos locales...” por supuesto que la educación es un servicio público, por lo tanto le corresponde también a la municipalidad coadyuvar al buen funcionamiento dentro de su circunscripción territorial de un buen sistema educativo, para la población del municipio.

Al incluirse el municipio como una institución autónoma, naturalmente tiene intrínsecamente autonomía financiera para invertir en los servicios que considere conveniente. Asimismo, el Artículo 257 de la Constitución Política de la República de Guatemala preceptúa: “Asignación para las municipalidades. El organismo ejecutivo incluirá anualmente en el presupuesto general de ingresos ordinarios del estado, un diez por ciento del mismo para las municipalidades del país. Este porcentaje deberá ser distribuido en la forma que la ley determine, y destinado por lo menos en un noventa y cinco por ciento para programas y proyectos de educación...”

De lo preceptuado por este Artículo constitucional se deduce que es obligación del municipio invertir en educación, sin embargo en la práctica estas instituciones no lo hacen y las que lo hacen destinan lo mínimo en este segmento. Respecto a la remuneración económica a docentes con plaza municipal, lo que sorprende en esta investigación es el salario que se paga a los maestros, violentando nuevamente el salario mínimo, que como lo apuntamos al principio está establecido en un mínimo de: Un mil ciento cincuenta quetzales mensuales, (Q.1, 150.00) en el año dos mil siete, contrario a lo que paga la



municipalidad del Municipio de Amatitlán, que es la cantidad de mil quetzales mensuales (Q.1, 000.00).

De la investigación de campo realizada se pudo comprobar que los docentes con plaza municipal están en inferiores condiciones que los docentes por contrato MINEDUC, y algunas veces, que algunos colegios privados, como se observara mas adelante del la presente investigación.

2.4.1 Cuadro comparativo de salarios de los docentes presupuestados cero once, por contrato, MINEDUC, de Pronade, municipales

Año	Docentes presupuestados	Docentes por contrato	Docentes municipales	Docentes de Pronade.
2004.	Q.1932.00	Q.1430.00	Q.700.00	Q.1,882.30
2005.	Q.1932.00	Q.1430.00	Q.700.00	Q.1882.30
2006.	Q.1932.00	Q.1430.00	Q.700.00	Q.1882.30
2007	Q.2,036.56	Q.2,036.56	Q.700.00	Q.1882.30
2008	Q.3,381.00	Q.2,198.66	Q.1,000.00	Q.2088.30

2.5 Análisis de los salarios de los docentes de los centros educativos privados

De acuerdo con lo establecido por la Ley de Educación Nacional, Decreto Legislativo número 12-91, en su Artículo número 23, los colegios privados son: "... establecimientos a cargo de la iniciativa privada que ofrecen servicios educativos, de conformidad con los reglamentos y disposiciones aprobadas por el Ministerio de Educación, quien a la vez tiene la responsabilidad de velar por su correcta aplicación y cumplimiento.

Asimismo el Artículo veinticuatro del mismo decreto estipula: Artículo 24: Funcionamiento. Numeral 1) "Los centros educativos privados funcionan de conformidad con el Artículo 73 de la Constitución Política de la República de Guatemala, previa autorización del Ministerio de Educación, cuando llenen los requisitos establecidos en el reglamento específico". Y el Artículo 73 constitucional, lo que establece es que los centros educativos privados funcionaran bajo la inspección del estado..."

De lo expuesto encontramos como nacen a la vida jurídica los centros educativos privados, llamados comúnmente colegios, donde se imparte educación, basados en el principio constitucional de libertad de educación, ésto implica que los ciudadanos miembros del estado guatemalteco, pueden elegir la educación que deseen para sus hijos, desde una escuela pública hasta un centro educativo privado, que en la actualidad son verdaderos negocios económicos, dejando a un lado los principios en que se inspiró su creación. El magisterio como profesionales de la educación guatemalteca, también



laboran en estos centros educativos privados, por ende devenga prestaciones económicas denominadas salario, por concepto de servicios profesionales a estas instituciones.

Como se deducirá después de observar el siguiente cuadro comparativo de salarios de los colegios que se usaron para muestra del presente trabajo, se nota que los salarios del docente en los centros educativos privados, están por debajo de los que paga el estado a los docentes en el renglón cero once, contrato MINEDUC, y del Programa nacional de Autogestión comunitaria (PRONADE).

2.5.1 Enfoque histórico de los colegios de educación privados, en Guatemala

No es posible precisar con exactitud en qué momento se inicia realmente la educación privada en Guatemala, pues los primeros colegios estuvieron en manos de las congregaciones religiosas y no se puede determinar si el estado era parte de la iglesia guatemalteca, un elemento que era una institución parte del estado.

Si tomamos a las congregaciones religiosas como parte de la iniciativa privada, la educación privada arrancarían con la propia conquista, pero el tipo de organización no corresponde al de la empresa privada, sino al de las instituciones religiosas, que manejaban no solo la educación pública o sino al estado completo.

“Durante el periodo pos independentista aparecieron algunos colegios privados, siempre con una fuerte influencia religiosa y dispuesta a atender al grupo elitista. Los cambios



políticos de 1871 con Justo Rufino Barrios, desterraron las congregaciones religiosas y eliminó las escuelas que ellos dirigían, dio al ministerio de educación la responsabilidad de la educación y sentó las bases para una mejor organización (educación gratuita, laica y obligatoria).

Al principio del s. XX al irse cimentando un sistema económico capitalista fueron apareciendo instituciones educativas privadas. También volvieron a aparecer los religiosos con sus escuelas. En los años 70 la educación privada llegó a atender tal cantidad de población escolar como la estatal o pública, es decir, que atendieron 50% cada una. La tendencia en la década de los 80 es de un crecimiento más rápido de las escuelas privadas o colegios privados como se les llamó, que de las públicas¹⁸. Durante el siglo XX el Estado ha apoyado el régimen de libre empresa, es decir que, un colegio privado no es más que una empresa que vende sus servicios a quien quiera y pueda pagarlos. El papel del estado consiste en regular y controlar la calidad de los servicios públicos de los que los colegios o dichas empresas brinden el sector privado esta en la posibilidad de poder financiar mejores edificios, construir mayor número de aulas, equipar en mayor cuantía y calidad sus laboratorios e instalaciones, en algunos casos pagar mejores salarios a su personal docente y mantener en mejor forma la relación alumno-maestro. Lo anterior se debe básicamente al cobro de cuotas convencionales por el estudio o educación impartida, cosa que el Estado esta imposibilitado de hacer. "En la actualidad existen en la ciudad de Guatemala 1,120 colegios y 353 escuelas. Sin embargo estos colegios acogen a 107,263 estudiantes, mientras que en el reducido número de escuelas

¹⁸ The Pacific, Institute. **21 Llaves para la enseñanza y el aprendizaje de alto rendimiento**, pág. 136



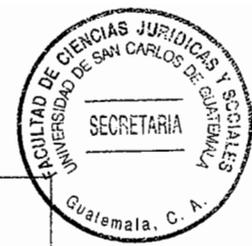
se agrupan nada menos en esa época de la historia, un número que ascendía a 134,282 alumnos.”¹⁹

Para resumir, diremos que la educación privada si bien es cierto ha ayudado al Estado absorbiendo a un fuerte sector de la población estudiantil, también lo es que muchos colegios que operan en el país lo hacen al margen de lo correcto, pues han hecho de la educación un negocio que no tiene escrúpulos, dándose casos de colegios que venden diplomas, títulos, test, etc... Con ello han perjudicado el prestigio y solvencia de la educación en sentido amplio, que abarcaría educación privada en general.

Cuadro comparativo de centros educativos privados de educación primaria

Nombre del centro educativo:	Dirección:	Salario base:	Observaciones:
Colegio el Renuevo,	Amatitlán, Guatemala	Q.900.00	Primaria
Colegio Mixto Cultura,	Amatitlán, Guatemala	Q.1,000.00	Primaria
Colegio Años Maravillosos	Zona 7, Guatemala	Q.850.00	Primaria

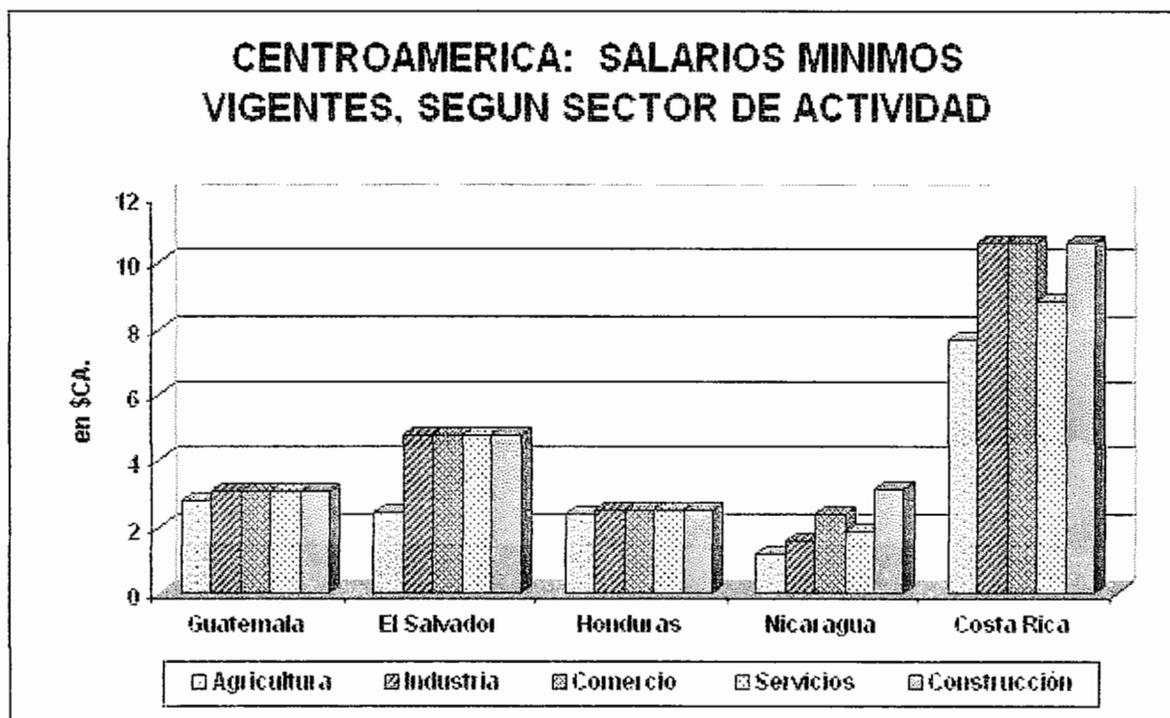
¹⁹ Prensa Libre, 23 Julio 2000.



Colegio Camino a la enseñanza	Amatitlán, Guatemala	Q.750.00	Primaria
-------------------------------	----------------------	----------	----------

2.6 Comparación de los salarios de los docentes guatemaltecos, con los docentes de Centro América

Al hacer una comparación de los salarios de los docentes del Istmo centroamericano, podemos notar que los salarios mas altos los tiene Costa Rica, seguido por el Salvador, luego Guatemala. Presentamos la siguiente tabla para ilustrar de mejor manera los salarios de Centro América en pesos centroamericanos, que son igual que el dólar estadounidense.





2.7 Comparación general de la diversidad salarial del magisterio guatemalteco

Al analizar los salarios de los docentes de nivel primario en general, podemos notar que hay unas diversidades salariales entre colegios privados, docentes municipales, docentes de Pronade, docentes por contrato MINEDUC, docentes renglón presupuestario cero once. Para ilustrar de mejor manera presentamos el siguiente cuadro de salarios de docentes de nivel primario.

2.7.1 Cuadro comparativo de la diversidad salarial guatemalteca

Entidad	Salario Mensual	Observaciones:
Maestros de Programa de Autogestión Comunitaria (Pronade)	Q.2,088.30	No tienen derecho a escalafón.
Maestros presupuestados del Ministerio de educación	Q.3,381.00	En la clase escalonaría "A"
Maestros por contrato del ministerio de educación	Q.2,198.66	No tienen derecho a escalafón
Maestros con plaza municipal:	Q.1,000.00	No tienen derecho a escalafón.
Maestros de colegios privados:	Q.850.00	No tienen derecho a escalafón.



Del cuadro presentado, podemos deducir que el único sector que se le ha nivelado el salario a finales del año 2007, según el Acuerdo Gubernativo 630-2007 fue a los maestros por contrato, que les nivelaron el salario a la clase escalafonaria "A", que se encuentra el sector de docentes presupuestados cero once. Aunque se continua violando el derecho a la igualdad ante la ley, toda vez que los profesores del renglón cero once, tienen derecho al veinticinco por ciento de aumento al sueldo cada cuatro años, tutelado en el decreto 1485. También a los docentes presupuestados en el renglón cero once, se les ha mejorado el salario; a finales del año 2007 se les otorgo un aumento del ocho por ciento al salario base y en enero de 2008 se les otorgo otro aumento del ocho por ciento, producto de las negociaciones del pacto colectivo que se está negociando con la administración del ingeniero Álvaro Colom.

2.8 ¿Cuáles son las causas de la diversidad salarial?

Entre la diversidad de causas para la diversidad salarial, podemos mencionar la promoción abundante de docentes debido a una mala política del Ministerio de Educación, al autorizar colegios de formación docente, sin un previo análisis, conllevando con esto a una sobrepoblación docente, incidiendo esto, en la depreciación del pago por estos servicios profesionales. Pero éste no es solo un problema que afecta a los maestros, también afecta a los peritos contadores, secretarias, debido a que el ministerio de educación como ente rector de la educación no promociona otras profesiones a nivel medio y los colegios privados tampoco tienen esa iniciativa que debe de ser de todos los actores en la educación, convirtiendo a Guatemala en un país sin diversidad profesional a nivel medio, lo que en la actualidad es contraproducente debido a la globalización de los



servicios profesionales. Guatemala en Centroamérica está rezagado en cuantos a los salarios vitales, de acuerdo a la investigación realizada, los docentes mejores pagados los tiene Costa Rica, después el Salvador. Entre otras causas singulares que afectan a los maestros con la diversidad salarial, están la pobreza en que se encuentra el gremio magisterial, en otras épocas de nuestra historia, el maestro pertenecía a la clase social media, en la actualidad el maestro como otros profesionales de nivel medio han sido desplazados a la clase pobre de Guatemala, donde encontramos peritos contadores, bachilleres y otros profesionales de nivel medio, trabajando en maquilas, plomeros, taxistas, etcétera.

El maestro no es ajeno a la pobreza y esto repercute que el docente acepte trabajar con cualquier salario, no importando que gane menos que otros profesionales de la misma clase escalafonaria. Podemos mencionar que las causas de la diversidad salarial del magisterio guatemalteco son:

- La masificación de docentes debido a una desafortunada política del Ministerio de Educación en cuanto a la no diversidad de carreras profesionales a nivel medio;
- La pobreza extrema de los maestros;
- La falta de oportunidades de trabajo en otros ramos

“La falta de voluntad del Estado guatemalteco, las municipalidades y colegios en la dignificación de los maestros nivelando a todos con un mismo salario en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad”²⁰;

²⁰ Comisión Paritaria de Reforma Educativa, **Diseño de Reforma Educativa**, Pág. 112



CAPÍTULO III



3. La igualdad de salario a igual trabajo prestado en igualdad de condiciones eficiencia y antigüedad tutelada en la legislación guatemalteca

3.1. Análisis del Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, Asamblea Nacional Constituyente de 1986

Establece: Derechos sociales mínimos en la legislación de trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación de trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades... literal "c"... "igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad..."

Este es el punto central en que fue inspirado nuestro trabajo de tesis, debido a que como docente presupuestado en el renglón cero once y naturalmente estudiante de ciencias jurídicas y sociales, fui testigo como el estado guatemalteco a través del Ministerio de Educación tenía en una misma escuela, puntualmente en la Escuela oficial Rural Mixta "Julio Cesar Petz Rodas" Jornada Vespertina, de Aldea Las Trojes, Municipio de Amatitlan, departamento de Guatemala, para la cual laboré durante 13 años, como maestro de educación primaria, profesionales docentes pagados por la municipalidad, por contrato del ministerio de educación y docentes en el cero once, cada docente con diferente salario. como puede apreciarse en los cuadros que se presentan en el capítulo dos del presente trabajo, constituyéndose el estado guatemalteco en el principal



violentador del Artículo antes relacionado, toda vez que allí se establece que a **igual** trabajo igual salario.

En mi calidad de docente fui testigo del deterioro que siente el docente que trabaja al lado de otro docente que tiene un salario superior, y por supuesto tiene que planificar su clase, elaborar su diario pedagógico, su plan de comisiones, sus actividades culturales, etcétera. Fue muy triste desde el punto de vista humano ver docentes que cobraban un salario mensual de setecientos quetzales (Q.700.00) por parte de la Municipalidad de Amatitlán, un salario de mil doscientos (Q.1, 200.00), que pagaba el Ministerio de Educación durante los años 2,000 al 2,005, a los maestros por contrato, sin tener derecho al aumento que regula, el decreto 1485, Estatuto Provisional de los trabajadores del Estado, Capítulo de la Dignificación y Catalogación del Magisterio Nacional.

3.2 Análisis del Artículo 89 del Decreto 14-41, del Congreso de la República

Preceptúa: "Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo, se deben tomar en cuenta la intensidad y la calidad del mismo, clima y condiciones de vida. A trabajo igual, desempeñado en puesto y condiciones de eficiencia y antigüedad dentro de la misma empresa, también iguales, corresponderá salario igual, el que debe comprender los pagos que se hagan al trabajador a cambio de su labor ordinaria. En las demandas que entablen las trabajadoras relativas a la discriminación salarial por razón de sexo, queda el patrono obligado a demostrar que el trabajo que realiza la demandante es de inferior calidad y valor."



Esta norma ordinaria desarrolla el Artículo 102 constitucional, en cuanto a la igualdad de salario para igual trabajo y agrega algunos aspectos como el clima, las condiciones de vida, así como la intensidad y calidad del mismo, también desarrolla este Artículo del código de trabajo, que las mujeres, en este caso las maestras en el ejercicio de la acción por desigualdad de salario, el patrono debe probar que el trabajo que realiza es de inferior calidad, lo que muy bien encuadraría si una maestra por contrato municipal o contrato del ministerio de educación, alega que un compañero suyo del renglón presupuestario cero once gana más que ella. Acción que es procedente ya que los maestros que tienen mejor salario en el caso expuesto en la Escuela Oficial Rural Mixta "Julio Cesar Petz Rodas" Jornada Vespertina, de Aldea las Trojes, Municipio de Amatitlán, departamento de Guatemala, son los del cero once presupuestados.

3.3 Análisis del Decreto legislativo 1485, estatuto provisional de los trabajadores del Estado, capítulo de la dignificación y catalogación del magisterio nacional.
Artículo 4º.

"Se establecen seis clases de catalogación"; (este artículo fue reformado por el Decreto 87-2000 del congreso de la república) el cual quedo de la siguiente forma, de acuerdo al salario del Magisterio Nacional en el año 2009.

Clase "A" con el sueldo básico; (3,381.00)

Clase "B" con un aumento de 25 por ciento sobre el sueldo básico; (3,944.50)

Clase "C" con un aumento del 25 por ciento sobre el sueldo básico; (4,508.00)

Clase "D" con un aumento del 25 por ciento sobre el sueldo básico; (5,071.50)



Clase "E" con un aumento del 25 por ciento sobre el sueldo básico; (5,635.00)

Clase "F" con un aumento del 25 por ciento sobre el sueldo básico; (6,198.50)

La reforma que se dio a este Artículo cuarto, del decreto 1485, fue una reforma importante para el salario del Magisterio Nacional ya que antes del año 2,000 cada cuatro años se obtenía un aumento del 20 por ciento cada cuatro años, la reforma a este Artículo por medio del decreto 87-2000, la reformo a un 25 por ciento; que es la cantidad de tiempo que necesita un docente para ascender de clase escalafonaria.

En la actualidad un docente tutelado por el Decreto 1485, el que únicamente protege la legislación laboral, por decisión del Ministerio de Educación, es a los docentes presupuestados en el renglón cero once, tiene un salario básico de Tres mil trescientos ochenta y un quetzales (Q.3, 381.00) mensuales, un salario que es muy superior a los pagados por las municipalidades que en el 2,009 pagaba la municipalidad de Amatitlán, Un mil quetzales (Q.1,000.00) debiendo el docente que presentar factura, previo a recibir el pago. Como puede deducirse de lo expuesto, este decreto 1485, es una ley que tutela las relaciones de los miembros del Magisterio Nacional, con el estado de Guatemala.

3.4 Análisis del Artículo 257 de la Constitución Política de la República de Guatemala

Asignación para las municipalidades: Establece: "El Organismo Ejecutivo incluirá anualmente en el presupuesto general de ingresos ordinarios del Estado, un diez por ciento del mismo para las municipalidades del país. Este porcentaje deberá ser distribuido en la forma en que la ley determine y destinado por lo menos en un noventa por ciento



para programas y proyectos de educación, salud preventiva, obras de infraestructura y servicios públicos que mejoren la calidad de vida de los habitantes. El diez por ciento restante podrá utilizarse para financiar gastos de funcionamiento”.

Este artículo constitucional es el que autoriza a los alcaldes a invertir en educación, y algunas veces lo hacen mal pagando docentes en los establecimientos públicos, coadyuvando a la violación del principio de igual salario igual trabajo, debido a que como lo mencionamos con anterioridad las municipalidades pagan hasta un monto de Un mil quetzales mensuales a los docentes, pidiéndoles todavía como requisito presentar factura, lo que incidiría en un 12 por ciento menos del salario por el concepto de pago de IVA.

3.5 Análisis del Decreto 1748, del Congreso de la República, ley de servicio civil, tercer considerando:

Preceptúa: “ Que los objetivos y principios de la ley de servicio civil deben ser: Garantizar a la nación la eficiente operación de los servicios públicos, afirmar y proteger la dignidad de los trabajadores del estado; remunerar el correcto desempeño de cada cargo publico en forma justa y decorosa; establecer que a igual trabajo desempeñado en igualdad de condiciones eficiencia y antigüedad, corresponda igual salario; estabilizar el desempeño de los distintos puestos en la administración publica mediante la eliminación de factores de preferencia puramente personal de los respectivos nombramientos, ascensos y despidos, propiciar que la administración publica invierta sus recursos económicos en forma ordenada y cuidadosa en el pago de los servicios personales, manteniendo estos gastos dentro del mínimo compatible con las necesidades del país; y en especial,



reconocer que la relación de trabajo de los empleados del estado constituye una función pública, cuyo acertado desempeño es fuente de deberes y de derechos especiales”.

Esta ley también desarrolla el Artículo 102 constitucional, en cuanto a igualdad de salario, a igual trabajo, pero parece que a los asesores del Ministerio de Educación estos principios contenidos en la ley, se les han olvidado ya que cuando han aplicado estas normas a los contratos de trabajo de tiempo parcial o maestros por contrato las han obviado por completo, aunque esta ley de servicio civil no establezca en su articulado sustantivo, si lo establece en sus considerandos que son la parte importantísima de esta norma.

Cuando tuve acceso a uno contrato del Ministerio de Educación, en específico al Contrato de servicios Temporales número cero cinco, guion cuatrocientos setenta y ocho, guion dos mil siete de la Dirección Departamental de Educación del Municipio y departamento de Escuintla (05-478-2007); me pareció extraño que al referirse al maestro de educación, hiciera referencia a, el técnico auxiliar , lo cual mas tiene consonancia con la simulación de un contrato civil, mas no a un contrato laboral, sin embargo, es un contrato de un maestro que trabaja en una Escuela Oficial Pública.

3.6 Análisis del contrato individual de trabajo, titulado: CONTRATO DE SERVICIOS TEMPORALES NUMERO cero cinco GUIÓN cuatrocientos setenta y ocho guion dos mil siete (05-478-2007)

El cual literalmente dice: “ En la ciudad de Escuintla, el día dos de enero del año dos mil siete, NOSOTROS, por una parte, el Licenciado: Rony Stanly Pelaez Lam, de cincuenta y



ocho años de edad, soltero, guatemalteco, Licenciado en Pedagogía y Ciencias de la Educación, con domicilio en C.C. plaza palmeras, Local 37 y 37 A, Escuintla, Escuintla; con cedula de vecindad numero de orden E guion cinco (e-5) y de registro veintiséis mil seiscientos sesenta y dos (26,662), extendida por el alcalde municipal de Tiquisate del departamento de Escuintla; actuó en mi calidad de director departamental de educación, calidad que acredito con certificación del contrato individual a plazo fijo numero cuatrocientos dos mil, ciento sesenta y cuatro (402,164), y del acta de toma de posesión del cargo numero dieciséis (16), de fecha uno de abril de dos mil cuatro (2004), señalo como lugar para recibir notificaciones: C.C. Plaza Palmeras, local 37 y 37 A, Escuintla, Escuintla; Y por l otra parte, Rosalba Catalina Albir Rodas, de veintiún años de edad, soltera, guatemalteca, maestra de educación Primaria Urbana, con cedula de vecindad numero de orden E guion cinco (E-5) y de registro ochenta y cuatro mil treinta y seis (84036) extendida por el alcalde municipal de Santa Lucia Cotzumalguapa del departamento de Escuintla, con residencia en cuarta calle (4ª.) cinco guion doscientos sesenta y cinco (5-265) Municipio de Santa Lucia Cotzumalguapa, departamento de Escuintla, lugar que señalo para recibir notificaciones, en lo sucesivo , ambos otorgantes en su orden, nos denominaremos como "El estado" y "El técnico auxiliar", y convenimos en celebrar CONTRATO DE SERVICIOS TEMPORALES, conforme a las siguientes clausulas: **PRIMERA:** BASE LEGAL: el presente contrato se suscribe con fundamento en el manual de clasificaciones presupuestarias para el sector publico, aprobado por acuerdo ministerial del ministerio de finanzas publicas numero 215-2004 de fecha 30 de diciembre de 2004, el acuerdo ministerial numero 1,083 de fecha 17 de septiembre de dos mil cuatro y sus modificaciones; y el acuerdo ministerial de delegación numero "DP" guion un mil sesenta y uno, guion dos mil seis (DP-1061-2006) de fecha uno de agosto de dos mil seis



(2006). **SEGUNDA:** ANTECEDENTES: Rosalba Catalina Albir Rodas laboro en el ministerio de educación y aprobó la evaluación de desempeño realizada en el año 2006. Por lo que cumplió con los requisitos establecidos y se considera procedente su contratación para el ejercicio fiscal 2007. **TERCERA:** OBJETO DEL CONTRATO: Por el presente contrato, "El técnico auxiliar" se compromete a prestar sus servicios personales de carácter temporal, al estado, por medio del ministerio de educación, en el centro educativo que se le designe, desempeñando bajo su responsabilidad las actividades educativas que se le encomienden. La dirección departamental a través de la Unidad de desarrollo educativo que corresponda vigilara el correcto cumplimiento de este contrato. **CUARTA:** PLAZO: El Plazo del presente contrato es del dos de enero al treinta y uno de octubre de dos mil siete (2007). **QUINTA:** JORNADA DE TRABAJO: La jornada de trabajo no podrá ser menor a la que se imparte en el establecimiento asignado. La verificación del cumplimiento de la presente clausula se encontrara bajo la responsabilidad de la dirección departamental de educación correspondiente. **SEXTA:** MONTO TOTAL DEL CONTRATO Y FORMA DE PAGO: El estado a través del ministerio de educación, se compromete a pagar a "el técnico auxiliar", la cantidad de catorce mil doscientos cincuenta y tres quetzales con ochenta y siete centavos (Q.14, 253.87). Dicha cantidad de dinero se hará efectiva mediante un primer pago de: Un mil trescientos ochenta y tres, con ochenta y siete centavos (Q.1383.87), y nueve (9) pagos mensuales de un mil cuatrocientos treinta quetzales (Q.1, 430.00). El último pago se encontrara además condicionado a la entrega de los cuadros PRIM o PREPRIM, según corresponda. Los pagos estarán sujetos a los descuentos de ley. El contrato tendrá derecho además a las prestaciones que otorga la ley. **SEPTIMA:** PARTIDA PRESUPUESTARIA: los pagos que se efectúen en cumplimiento del presente contrato, se cargaran a la partida presupuestaria numero: dos



mil siete, guion cero cero, ocho mil trescientos, cinco guion, doce, doble cero guion, triple cero, cero cero uno, guion cero veintiuno, guion cero quinientos, guion once mil. (2007-008305-12-00-000-001-021-0500-11000), del presupuesto general de ingresos y egresos del estado, vigente para el año dos mil siete (2007). **OCTAVA:** PROHIBICIONES: "El técnico auxiliar" tiene prohibido: a) Ceder los derechos provenientes del presente contrato; b) proporcionar información a terceros sobre los asuntos que sean de su conocimiento como resultados de los servicios que preste; c) Desempeñar cualquier otra función ajena a la que establece la clausula tercera del presente contrato (actividades administrativas y/o operativas); d) Ninguna autoridad administrativa local deberá utilizar los servicios del "Técnico auxiliar" con otro propósito que no sea el establecido en este instrumento legal. El incumplimiento a esta norma dará por terminado inmediatamente el presente contrato.

NOVENA: BONIFICACION ANUAL: "El técnico auxiliar" tendrá derecho a un BONO ADICIONAL, de un mil cuatrocientos treinta quetzales exactos (Q.1,430.00), cuando haya laborado como mínimo seis meses, y presente al final del año fotocopia de los cuadros PRIM, PREPRIM, o certificación donde conste haberlos entregado a la autoridad educativa correspondiente. Dicho bono se otorgara una vez al año, después del último pago según contrato, de conformidad con las normas establecidas para el efecto, por el ministerio de educación a través de las direcciones departamentales de educación, y no se tomara en cuenta para ninguna prestación por lo que quedara exento de descuentos.

DECIMA: EVALUACIONES Y FINIQUITO: "El técnico auxiliar" será sujeto de un proceso de evaluación de desempeño en función de los servicios técnicos, conforme el presente contrato, la misma será efectuada por el ministerio de educación en la fecha que convenga al servicio. El finiquito que se otorgue deberá ser reciproco entre las partes.

DÉCIMA PRIMERA: ACEPTACION: En los términos y condiciones estipulados, el estado,



a través del ministerio de educación y el “Técnico Auxiliar”, leemos íntegramente el presente contrato y enterados de su contenido, objeto, validez y demás efectos legales, lo aceptamos, ratificamos y firmamos entres (3) hojas de papel con membrete del Ministerio de Educación”.

Del análisis legal de la presente ley entre las partes, se puede deducir que la primera cláusula, la base legal invocada es nula a todas luces, ya solo hace alusión a acuerdos ministeriales, que son nulos de pleno derecho porque violentan la norma constitucional en su Artículo 102.

Tal como la misma constitución lo estatuye en su Artículo 44 ultimo párrafo: “...Serán nulas ipso jure las leyes y las disposiciones gubernativas o de cualquier otro orden que disminuyan, restrinjan o tergiversen los derechos que la constitución garantiza.”

Pero para que el lector, tenga una mejor noción como nacen los contratos de trabajo en el siguiente capitulo, haremos un análisis de los contratos individuales de trabajo, relacionados con el quehacer del magisterio guatemalteco, cobre todo del maestro de educación primaria, que durante muchos años no le pago ni siquiera el salario mínimo que establece la ley.



CAPÍTULO IV

4. Definición de contrato de trabajo

Esta institución ha sido definida por Cabanellas como “el que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa, a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra”²¹.

Ramírez Gronda, a su vez dice, que “es una convención por la cual una persona (trabajador, empleado, obrero) pone su actividad profesional a disposición de otra persona (empleador, patrón, patrono, dador de trabajo, dador de empleo, locatario o principal, sea persona jurídica, individual o colectiva) en forma continuada, a cambio de una remuneración”²².

“En las legislaciones modernas, este contrato no queda librado a la autonomía de la voluntad de las partes, contratantes, por cuanto la ley le pone limitantes, encaminadas principalmente a proteger los derechos del trabajador. Esas normas, por afectar el orden público, no pueden ser renunciadas por los interesados en perjuicio del trabajador, aun cuando si mejoradas por los contratantes. Esto es lo que con más propiedad puede

²¹ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Pág. 456.

²² Ramírez, Gronda. **Derecho del trabajo Uruguay**. Pág. 321



llamarse *contrato individual de trabajo*, que puede pactarse por escrito o verbalmente, si bien esta segunda forma es la mas corriente”²³.

Independientemente del contrato individual, se da el contrato colectivo, que es objeto de examen al tratar la expresión contrato colectivo de condiciones de trabajo (v.)

El contrato individual de trabajo se caracteriza por las condiciones de subordinación (del trabajador con respecto al patrono), de continuidad y colaboración...

4.1 Consonancia del tercer párrafo de la definición, con el cuarto considerando del código de trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República

4.1.1 Análisis del cuarto considerando, literal “a” del Código de trabajo, Decreto 1441 del congreso de la república

El tercer párrafo de la definición, tiene consonancia con los principios que tutela nuestra legislación laboral, puntualmente en el cuarto considerando del Decreto 1441 del Congreso de la República, código de trabajo, en el literal a) establece: El derecho del trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de estos. Otorgándoles una protección jurídica preferente.

Se deduce de este principio que los tribunales y el ministerio de trabajo a través de la inspección de trabajo, debe velar porque se cumpla con los derechos de los trabajadores,

²³ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**, pág. 225



no importando si el patrono es el estado, en el caso concreto del contrato de trabajo analizado en el tercer capítulo de nuestra monografía, el estado no estaba pagando el salario mínimo, situación que debió proteger de oficio la inspección de trabajo, aperciendo al estado que se ajustara al salario mínimo, si embargo no conocemos de ningún caso en que accionara la inspección de trabajo, debido a que son órganos que siempre están al servicio del organismo ejecutivo o sea el ministerio de educación, situación que pone muy mal en el concierto internacional de naciones al estado de Guatemala.

4.1.2 Análisis del cuarto considerando, literal “b”, del código de trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República

La literal “b” del cuarto considerando del código de trabajo, también establece: “El derecho del trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para este y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva, y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo”.

“Si las normas son un mínimo de garantías, significa esto que el docente por contrato, municipal, y de Pronade tiene los mismos derechos que tienen sus pares presupuestados cero once, aunque esos derechos los hayan peleado o suscrito solo los docentes presupuestados, y ¿cuales son esos beneficios?, todas las disposiciones tuteladas para el magisterio nacional en el decreto 1485; Ley de Dignificación y Catalogación del Magisterio Nacional; Decreto 12-91, Ley de Educación Nacional; El



Decreto 1748 Ley de servicio civil; El Código de Trabajo, la Constitución Política de la República; Todos los convenios internacionales ratificados por el estado de Guatemala. Y todos aquellos acuerdos gubernativos y ministeriales de aplicación general o por costumbre por el Ministerio de educación”²⁴.

Así también los derechos adquiridos en el reciente Pacto Colectivos de Condiciones de trabajo suscrito entre el Ministerio de Educación y los sindicatos firmantes y adherentes de los trabajadores y trabajadoras de dicho ministerio, que entró en vigencia el 15 de abril de 2008. Que entre otros tiene los siguientes derechos:

Libertad de asociación y sindicalización

Tutelado en el Artículo 16 del pacto que establece: “el ministerio de educación respetara el derecho de asociación y sindicalización, quedando prohibida cualquier coacción, represalia o amenaza dirigida a coartar el ejercicio de este derecho;

Inamovilidad de los dirigentes sindicales

Tutelado en el Artículo 17 del pacto colectivo de condiciones de trabajo, que establece: “Reconocerá y respetarla la inamovilidad de todos los miembros del comité ejecutivo de los sindicatos firmantes o adherentes, a partir de su elección”;

²⁴ Mejía, Marco Vinicio. Juan José Arévalo, **Paginas escogidas**, pág. 125.



Licencias para capacitación sindical

Tuteladas en el Artículo 18, del pacto colectivo de condiciones de trabajo, licencias con goce de salario hasta por un mes.

Licencias con goce de salario para ejercer la actividad sindical

Tutelada en el Artículo 19 del pacto, licencias que pueden ser usadas por:

- Los miembros de los comités ejecutivos de los sindicatos, por el término de ocho días mensuales para cada uno de sus miembros;
- El sindicato proponente del pacto hasta por nueve días al mes;
- Licencias por un día a cualquier miembro de un sindicato para asistir a asambleas nacionales;

También el Artículo 23 del Pacto Colectivo de Condiciones de trabajo tutela permisos a los docentes en los siguientes casos:

- Por fallecimiento del cónyuge o la persona con la cual conviva, o estuviera unida de hecho, cinco días hábiles
- Por fallecimiento de cualquiera de sus hijos, o de su padre o madre, tres días hábiles;
- Por fallecimiento de abuelos o suegros del trabajador un día hábil;
- Por matrimonio del trabajador, cinco días hábiles;
- Por alumbramiento de la esposa o conviviente del trabajador dos días hábiles;



- Por fallecimiento de cualquiera de los hermanos (as) del trabajador tres días hábiles;
- Por hospitalización o intervención quirúrgica de los padres, cónyuge o hijos del trabajador, hasta dos días hábiles en cada caso;
- Por citación administrativa, cuando se trate de asuntos relacionados con el servicio prestado, y por citación judicial por el tiempo necesario para asistir a las mismas, previa presentación al ministerio de educación de la citación respectiva;
- Por enfermedad común del trabajador, el tiempo que estipule el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, IGSS, y donde no exista cobertura, el médico facultativo del estado, en el marco de lo establecido en el acuerdo gubernativo 15-69;

4.1.3 Análisis del cuarto considerando literal “c” del código de trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República

Asimismo la literal “c” del cuarto considerando del código de trabajo preceptúa: “El derecho al trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa, en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de autonomía de la voluntad. Propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad este condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social.



Para hacer un comentario sobre este principio contenido en el cuarto considerando literal “c” del código de trabajo, me permito invocar el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, que literalmente estatuye: “los derechos consignados en esta sección (sección octava de la Constitución) son irrenunciables para los trabajadores...” implica esto que aquí queda limitada la autonomía de la voluntad del trabajador, “como cuando en algunas empresas le piden al trabajador la carta de renuncia, tratando de esa forma la empresa de evadir el pago de las prestaciones laborales”²⁵; en el derecho laboral una persona puede firmar cualquier documento renunciando, pero la ley no acepta esa renuncia, quedando vigente los derechos cuando el trabajador los quiera hacer valer ante un juzgado de trabajo.

4.1.4 Análisis del cuarto considerando literal “d”, del código de trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República

Para finalizar los comentarios de los principios del derecho del trabajo contenidos en el cuarto considerando, literal “d” que establece: “El derecho al trabajo es un derecho realista y objetivo; lo primero (realista), porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y lo segundo (objetivo) porque su tendencia es resolver los diferentes problemas que con motivo de su aplicación surjan, con el criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

²⁵ Ministerio de Trabajo y Previsión Social de la República de Guatemala. **Revista del Trabajo**, pág. 58.



Este principio, es muy claro, al establecer que el derecho al trabajo debe ser realista, esto en lenguaje sencillo quiere decir que al maestro se le debe dar el salario de acuerdo a su posición económica social, así se tendría que calificar a los maestros del área rural, del área urbana, del área marginal, del área peligrosa, del área lejana o cercana, de donde hay transporte y donde no hay transporte, de donde el maestro viaja en mula, lancha, a pie y donde viaja en transmetro, vehículo propio, lo que resulta que sí, y solo sí, el estado pretende tener una educación de primer orden debe dar al docente un salario justo de acuerdo a su propia condición socioeconómica, pero no contribuir a la pobreza del maestro al pagar salarios injustos donde hay diferencia de salarios o en otras palabras ajustarse al salario mas alto que tenga el ministerio de educación; en este caso nivelar a todos los maestros a los salarios de los docentes en el renglón presupuestario cero once, y por supuesto otorgarles todos los derechos que las leyes entre las partes rigen la relación laboral y específicamente el pacto colectivo de condiciones de trabajo, que es un gran logro para el magisterio nacional, no obstante de ser en algunos aspectos muy permisivo.

4.2 El contrato de trabajo de servicios temporales de los maestros por contrato del Ministerio de Educación

Para hacer un comentario objetivo de esta clase de contratos vamos a invocar el Artículo 26 del código de trabajo que establece: “Todo contrato de trabajo debe tenerse celebrado por tiempo indefinido. Salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario. Deben tenerse siempre como contratos a plazo indefinido, aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada...” desde mi punto de vista este contrato, como su nombre lo



indica desde el inicio (contrato de servicios temporales) tiene la intencionalidad el patrono, de no pagarle al maestro las vacaciones que tiene derecho por haber completado el ciclo escolar, a las cuales si tiene derecho el maestro presupuestado, que normalmente o por costumbre las goza del 31 de octubre al uno de enero del siguiente año, equivalente a dos meses, y otro elemento a valorar es que normalmente el siguiente año el maestro vuelve a ser contratado, entonces porque no se contrato por tiempo indefinido, hay mucha tela que cortar como dice este refrán, puede ser por tenerle coaccionado, en el sentido que tiene que aprobar una evaluación de desempeño, que realiza el director de cada escuela a estos maestros por contrato, pero porque no se las realizan también a los maestro cero once, esto ha dado lugar a una serie de suspicacias, o es que el estado se ha quedado con los pagos que le descuenta al docente para asociación de Auxilio Póstumo del magisterio nacional de Guatemala; o con la cuota que se le descuenta por concepto de Montepío, tutelado en la ley de Clases Pasivas Civiles de Estado, decreto numero 63-88 que tiene cobertura al retirarse del servicio, o quedar invalido o en caso extremo por la muerte, y que contempla las pensiones por jubilación, por invalidez, por viudez, por orfandad, a favor de padres, a favor de hermanos, nietos o sobrinos menores o incapaces, que a la fecha del fallecimiento del causante, estuvieren bajo su tutela, declarada de conformidad a la ley, salvo terceros con mejor derecho, o las pensiones por jubilaciones, por retiro voluntario o bien por retiro obligatorio.

Lo lógico para el ministerio de educación es que todos los docentes entren al servicio por oposición, como han entrado los docentes del renglón presupuestario cero once, excepto los maestros de PRONADE, que en el año 2008, entraron por oposición, pero de manera dudosa, al realizar una oposición exclusiva para los maestros de PRONADE, vedando el derecho a todo el resto del magisterio nacional a participar en esa oposición, lo que



naturalmente fue una oposición viciada que debió impugnarse en los tribunales extraordinarios.

4.3 Características del contrato de trabajo

“Es un contrato bilateral, principal, consensual, oneroso, el contrato de trabajo es bilateral, pues ambas partes quedan obligadas al cumplimiento del contrato, se obligan recíprocamente y cada una es responsable hacia la otra en caso de incumplimiento.

Es principal, pues no necesita de otro para que tenga vida propia; es consensual, pues basta el consentimiento de las partes para que el contrato se perfeccione y surta sus efectos, aunque la ley no exige que sea hecho por escrito, ya que puede ser verbal.

Es oneroso, pues ambas partes reciben prestaciones una la prestación dineraria y la otra la prestación de los servicios profesionales.

Es informal pues para que nazca la relación contractual, no necesariamente tiene que hacerse por escrito puede ser verbal”²⁶.

²⁶ Roca Menéndez, Manuel Vicente, **Derecho de Obligaciones**. Pág. 85.



4.4 Incumplimiento del contrato de trabajo, en cuanto a normas de carácter administrativo, regulación y clase de sanciones, según el Artículo 43 del pacto colectivo de condiciones de trabajo

4.4.1 Amonestación verbal

Que se aplicará por falta leve. La amonestación será formulada en privado, sin lesionar la dignidad y derechos de los trabajadores, incluyendo las objeciones o desacuerdos que haya expresado el amonestado.

4.4.2 Amonestación escrita

Que se impondrá al trabajador cuando haya merecido durante el mismo mes dos o más amonestaciones verbales.

4.4.3 Suspensión sin goce de salario

Cuando el trabajador haya cometido alguna falta grave, procediéndose de conformidad con lo preceptuado en el numeral 3 del Artículo 74 de la ley de servicio civil.

4.4.4 Destitución

La remoción del trabajador la cual solo podrá efectuarse de conformidad con lo expresamente dispuesto en el capítulo II del título IX, de la ley de servicio civil, y de conformidad con el procedimiento señalado en el numeral 4, del Artículo 80 del reglamento de la ley de servicio civil.



Cuando el director de la escuela, después de agotar toda la vía enumerada en el punto cuatro punto cuatro, del presente capítulo, despida al maestro, deberá suscribir el acta administrativa respectiva, e informar por escrito inmediatamente a la unidad de recursos humanos de la dirección departamental de educación que corresponda, adjuntando el acta de despido del maestro, con las respectivas pruebas de cargo.

La unidad de recursos humanos procederá a formularle cargos y a correrle audiencia por el término de tres días hábiles, contados a partir del siguiente día hábil después de la notificación, para que presente sus justificaciones y aporte las pruebas de descargo pertinentes.

Vencido dicho periodo el jefe de la unidad de recursos humanos o de personal, con las justificaciones o sin ellas, remitirá el expediente adjuntando informe resumido de lo actuado, a la autoridad nominadora, para que resuelva si procede o no el despido; (Autoridad nominadora: Artículo 29 numeral dos de la ley de servicio civil): Autoridades nominadoras... “Los ministros de estado, de acuerdo con la constitución, compete el de los servidores públicos para puestos en sus respectivas dependencias, que se encuentren comprendidos en el servicio por oposición...”

Si la autoridad nominadora (ministro (a) de educación) consideras que las justificaciones y las pruebas presentadas no son suficientes para desvanecer los cargos formulados, tiene la facultad para despedir al servidor publico, para lo cual emitirá el acuerdo de destitución expresando la o las causas legales que lo motivan y una relación de los hechos en que se funda el despido, notificando legalmente la destitución al servidor afectado;



Notificado el servidor, cesará inmediatamente en sus funciones y la unidad de recursos humanos o de personal suscribirá el acta de entrega del puesto y deberá enviar tres copias del *acuerdo de destitución* y el aviso de entrega del puesto o cargo en el formulario oficial del Movimiento de Personal a la oficina nacional de servicio civil para su análisis, registro y posterior envió a la dirección de contabilidad del estado para la exclusión en la nomina de pago respectiva y archivo.

Hasta que el maestro tenga a la vista el acuerdo de destitución dejará de laborar en su escuela y se fraccionará el acta de entrega del cargo, que servirá de base para llenar el formulario de aviso de entrega del puesto, que será firmado por el director de la escuela, el docente destituido y la supervisora educativa competente, del cual se tendrán seis formularios originales que se entregaran cinco a la oficina de recursos humanos de la dirección departamental de educación y uno le servirá al maestro para cambiarse de asociado obligatorio a asociado optativo en la Asociación de Auxilio Póstumo del Magisterio Nacional de Guatemala.

4.5 Impugnación de las resoluciones en la vía administrativa de la autoridad nominadora (ministro de educación), ante la junta nacional de servicio civil

El acuerdo de destitución, puede ser impugnado ante la Junta Nacional de Servicio Civil, que de acuerdo a lo establecido en el Artículo 11 de la ley de servicio civil, se integra con tres miembros titulares y dos suplentes, designados por el presidente de la república para un periodo de tres años...”



Y sus resoluciones de acuerdo al Artículo 18 de la ley de servicio civil "Tienen el carácter de definitivas, salvo en los casos de destitución, que pueden discutirse ante los tribunales de trabajo y Previsión social."

4.6 Comentario final del nacimiento y finalización de los contratos de trabajo del magisterio nacional

Como se ha analizado en este capítulo los contratos de trabajo, cómo nacen a la vida jurídica, como son violentados, sus características, incumplimiento y terminación.

Por lo antes expuesto, el procedimiento administrativo termina en esta fase con la resolución que emita la Junta Nacional de Servicio Civil, naturalmente que esta resolución puede ser impugnada en la vía extraordinaria por los Tribunales de Trabajo y Previsión social.

Se puede deducir que el magisterio nacional, de acuerdo a la normativa analizada goza de un andamiaje legal que lo protege y tutela, y consecuentemente de estabilidad laboral, tal vez el punto de los maestros que están en desventaja con los presupuestados en el renglón cero once, los maestros por contrato, los maestros de PRONADE, los maestros por contrato municipal, los maestros de Fe y Alegría, es que normalmente no accionan, ante las autoridades administrativas y judiciales, cuando son despedidos o coaccionados en el desarrollo de su labor educativa, debido a lo lento que caminan las demandas en los tribunales de justicia y la lentitud con que resuelven las autoridades administrativas encargadas de sustanciar la vía administrativa.



CONCLUSIONES

1. La desigualdad del salario al magisterio guatemalteco, quedo al descubierto en la investigación realizada, donde el Ministerio de educación es el principal patrono que paga diferentes salarios a los docentes por contrato, municipal, cero once y de PRONADE, violando el derecho de estos profesionales de la educación a igual salario por igual trabajo.
2. La investigación reflejo que el trabajo de los maestros con desigual salario, afecta al magisterio debido a que este aspecto incide en su rendimiento laboral y baja autoestima. Por ende a la comunidad educativa, que ve reflejado el trabajo del maestro en alumnos menos preparados, y naturalmente en la producción de alumnos con menos capacidad para enfrentar los desafíos de la Guatemala de hoy.
3. Durante la investigación, del análisis de los salarios de los profesionales de la educación se evidenció que el Ministerio de educación ha quebrantado el derecho de igual salario a igual trabajo, contenido en la doctrina, convenios y tratados ratificados por Guatemala; Constitución política de la Republica y el Código de trabajo, contribuyendo con este precedente a ser un mal ejemplo para la iniciativa privada.
4. El Ministerio de trabajo a través de la Inspección de trabajo, no ha sancionado al Ministerio de educación, si lo ha hecho con algunos colegios privados de educación



por no cumplir con el pago del salario mínimo pero en pocas oportunidades, a pesar de que se evidencio en las entrevistas que algunos profesionales de la educación han denunciado la desigualdad de salario y el incumplimiento del pago del salario mínimo.

5. Que el actual gobierno del Señor: Álvaro Colom Caballeros, ha dado una buena señal en no continuar violando la Constitución Política de la República de Guatemala y otras normas atinentes al caso, al disolver el Programa Nacional De Autogestión Comunitaria y homologar a los docentes que laboraban allí, al renglón presupuestario cero once.



RECOMENDACIONES

1. El Ministerio de educación debe cumplir con pagar igual salario a los profesionales de la educación, por el trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad; poniendo fin a la violación de los derechos laborales de los maestros, en cuanto a igual salario a igual trabajo.
2. Que el Ministerio de educación nivele los salarios de todos los maestros de los diferentes segmentos, seguramente esto redundará en profesionales de la educación con mejor actitud, mejorara su nivel de vida y la de sus familias; elevara su autoestima y esto se vera reflejado en los estudiantes.
3. Que el Ministerio de educación como órgano de estado, como referente del cumplimiento de la legislación laboral, debe dar el ejemplo en cuanto al cumplimiento de estos preceptos, homologando a todos los docentes; con un salario igual de acuerdo al nivel educativo en que laboren, clase escalafonaria, condiciones de trabajo eficiencia y antigüedad.
4. Que La Inspección General de Trabajo, órgano especializado del Ministerio de trabajo en materia laboral, de oficio debe supervisar los colegios privados, y todas las instituciones educativas nacionales y verificar si estos cumplen con el pago del salario mínimo establecido en la ley y la igualdad de salario a igual trabajo, si no lo hacen, sancionarles con el cierre de los establecimientos.



5. El Ministerio de educación debe eliminar la variedad de salarios y renglones presupuestarios e incluir a todos los maestros en el cero once, para que todos tengan un digno salario, tal como se hizo en el año dos mil nueve con maestros del PRONADE, y cerrar los colegios privados de educación que no cumplan con el pago del salario mínimo establecido en la legislación laboral.



BIBLIOGRAFÍA

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Vigésima ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1995.

COMISION PARITARIA DE REFORMA EDUCATIVA, **Diseño de Reforma Educativa**, Ministerio de Educación, Guatemala 1998.

CONTRERAS, Daniel. **Historia de Guatemala**. Guatemala, Editorial Piedra Santa, 1991.

DE LA CUEVA, Mario. **Lineamientos del derecho del trabajo**. 4a ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Omega, 1988.

Diccionario de la Real Academia Española. **Diccionario de la lengua española**. Vigésima sexta ed. Madrid, España: Ed. Espasa-Calpe, 2005.

FRANCO LÓPEZ, César. **Derecho colectivo sustantivo del trabajo**. Ciudad de Guatemala, Guatemala: Ed. Estudiantil fénix 2004.

GALIN, Pedro. **El Origen del Salario**. 2a ed. Caracas, Venezuela: Ed. Ildis, 1990.

KROTOSCHIN, Ernesto. **Tendencias actuales del derecho del trabajo**. 2a ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Jurídicas Europa-América, 1989



MARTINEZ PELAEZ, Severo. **La Patria del Criollo**. Ediciones en Marcha. México, 1990.

MEJIA, Marco Vinicio. **Juan José Arévalo, Páginas Escogidas**. Guatemala, Guatemala, Ed.

Talleres gráficos de litografía Arte, color y texto S. A. 2003

MENDENDEZ, Luis Antonio. **La Educación de Guatemala, 1954-2004**. Guatemala,

Guatemala, Ed. Universitaria, 2006.

Ministerio de Trabajo y Previsión Social de la República de Guatemala. **Revista del trabajo**,

Guatemala, 2006.

NAJARRO PONCE, Oscar. **Los principios del derecho del salario**. 6a ed. Montevideo,

Uruguay: Ed. Montevideo, 1987.

ROCA MENENDEZ, Manuel Vicente. **Derecho de obligaciones**, Guatemala, Julio de 2009.

THE PACIFIC, Institute. **"21 Llaves para la enseñanza y el aprendizaje de Alto**

Rendimiento", 1709 Harbor Avenue SW, Seattle, Washington, 98126 USA, 2007.

Legislación:

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

1986.



Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo. (O.I.T.). El convenio sobre protección del salario, Ginebra Suiza, 1949.

Convenio 100 Sobre Igualdad de Remuneración. Ginebra Suiza 1951.

Convenio 131 Sobre la Fijación de Salarios Mínimos. Ginebra Suiza 1970.

Código de Trabajo. Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

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

Ley de Educación Nacional, Decreto Numero 12-91.

Ley de Servicio Civil, Decreto numero 1748.

Estatuto Provisional de los Trabajadores del Estado, Capitulo de la Dignificación y Catalogación del Magisterio Nacional, Decreto numero 1485.

Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, suscrito entre el MINEDUC y los sindicatos proponentes, firmantes y adherentes de trabajadores y trabajadoras de dicho ministerio, de fecha 15 de abril de dos mil ocho.