

UNIVERSIDAD PANAMERICANA
Facultad Ciencias Jurídicas y Justicia
Programa de Actualización y Cierre Académico



**Violación a los derechos laborales en centros educativos
privados en Baja Verapaz**

-Tesis de licenciatura-

Roberto Cuxún González

Salamá Baja Verapaz, octubre 2015

**Violación a los derechos laborales en centros educativos
privados en Baja Verapaz**

-Tesis de licenciatura-

Roberto Cuxún González

Salamá Baja Verapaz, octubre 2015

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD PANAMERICANA

Rector	M. Th. Mynor Augusto Herrera Lemus
Vicerrectora Académica	Dra. Alba Aracely Rodríguez de González
Vicerrector Administrativo	M. A. César Augusto Custodio Cóbar
Secretario General	EMBA. Adolfo Noguera Bosque

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA

Decano	M. A. Joaquín Rodrigo Flores Guzmán
Coordinador de Tesis	Dr. Erick Alfonso Álvarez Mancilla
Coordinador de Postgrados	M. A. José Luis Samayoa Palacios
Coordinador de Cátedra	M. A. Joaquín Rodrigo Flores Guzmán
Coordinador de Programa ACA	M. Sc. Mario Jo Chang
Tutor de Tesis	M. Sc. Adolfo Quiñónez Furlán
Revisor Metodológico	M. Sc. Jaime Trinidad Gaitán Álvarez

TRIBUNAL EXAMINADOR

Primera Fase

M. Sc. Mario Jo Chang

M. A. Joaquín Rodrigo Flores Guzmán

Dra. Vitalina Orellana y Orellana

Dr. Erick Alfonso Álvarez Mancilla

Segunda Fase

M. Sc. Adolfo Quiñonez Furlan

M. Sc. Arnoldo Pinto Morales

M. A. Joaquín Rodrigo Flores Guzmán

M. Sc. Mario Jo Chang

Tercera Fase

M. Sc. Arturo Recinos Sosa

M. Sc. Mario Jo Chang

M. Sc. Mario Jo Chang

M.A. Jaime Trinidad Gaitán Álvarez

M. Sc. Joaquín Rodrigo Flores Guzmán



**UNIVERSIDAD
PANAMERICANA**

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA. Guatemala, veintiocho de abril de dos mil quince.-----

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **VIOLACIÓN A LOS DERECHOS LABORALES EN CENTROS EDUCATIVOS PRIVADOS EN BAJA VERAPAZ**, presentado por **ROBERTO CUXÚN GONZÁLEZ**, previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), reúne los requisitos de esta casa de Estudios, es procedente **APROBAR** dicho punto de tesis y para el efecto se nombra como Tutor al Licenciado **ADOLFO QUIÑONEZ FURLÁN**, para que realice la tutoría del punto de tesis aprobado.

M. Sc. Otto Ronaldo González Peña
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia



Sara Aguilar
c.c. Archivo



**UNIVERSIDAD
PANAMERICANA**

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

DICTAMEN DEL TUTOR DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **ROBERTO CUXÚN GONZÁLEZ**

Título de la tesis: **VIOLACIÓN A LOS DERECHOS LABORALES EN CENTROS EDUCATIVOS PRIVADOS EN BAJA VERAPAZ**

El Tutor de Tesis,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el estudiante ha desarrollado su tesis de licenciatura.

Segundo: Que ha leído el informe de tesis, donde consta que el (la) estudiante en mención realizó la investigación de rigor, atendiendo a un método y técnicas propias de esta modalidad académica.

Tercero: Que ha realizado todas las correcciones de contenido que le fueron planteadas en su oportunidad.

Cuarto: Que dicho trabajo reúne las calidades necesarias de una Tesis de Licenciatura.

Por tanto,

En su calidad de Tutor de Tesis, emite **DICTAMEN FAVORABLE** para que continúe con los trámites de rigor.

Guatemala, 07 de julio de 2015

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

M. Sc. Adolfo Quiñonez Furlán
Tutor de Tesis



Sara Aguilar
c.c. Archivo



UNIVERSIDAD
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS
Y JUSTICIA. Guatemala, nueve de julio de dos mil quince.-----

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **VIOLACIÓN A LOS DERECHOS
LABORALES EN CENTROS EDUCATIVOS PRIVADOS EN BAJA
VERAPAZ**, presentado por **ROBERTO CUXÚN GONZÁLEZ**, previo a
otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y
de la Justicia así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), ha cumplido con los
dictámenes correspondientes del tutor nombrado, se designa como revisor
metodológico al Licenciado **JAIME TRINIDAD GAITÁN ÁLVAREZ**, para que
realice una revisión del trabajo presentado y emita su dictamen en forma
pertinente.



M. Sc. Otto Ronaldo González Peña
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia

Sara Aguilar
c.c. Archivo



UNIVERSIDAD
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

DICTAMEN DEL REVISOR DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **ROBERTO CUXÚN GONZÁLEZ**

Título de la tesis: **VIOLACIÓN A LOS DERECHOS LABORALES EN CENTROS EDUCATIVOS PRIVADOS EN BAJA VERAPAZ**

El Revisor de Tesis,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el estudiante ha desarrollado su tesis de licenciatura.

Segundo: Que ha leído el informe de tesis, donde consta que el (la) estudiante en mención realizó su trabajo atendiendo a un método y técnicas propias de esta modalidad académica.

Tercero: Que ha realizado todas las correcciones de redacción y estilo que le fueron planteadas en su oportunidad.

Cuarto: Que dicho trabajo reúne las calidades necesarias de una Tesis de Licenciatura.

Por tanto,

En su calidad de Revisor de Tesis, emite **DICTAMEN FAVORABLE** para que continúe con los trámites de rigor.

Guatemala, 28 de septiembre de 2015

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

M. Sc. Jaime Trinidad Gaitán Álvarez
Revisor Metodológico de Tesis



Sara Aguilar
c.c. Archivo



DICTAMEN DEL COORDINADOR DEL DEPARTAMENTO DE TESIS

Nombre del Estudiante: **ROBERTO CUXÚN GONZÁLEZ**

Título de la tesis: **VIOLACIÓN A LOS DERECHOS LABORALES EN CENTROS EDUCATIVOS PRIVADOS EN BAJA VERAPAZ**

El Coordinador del departamento de Tesis de Licenciatura,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el estudiante ha desarrollado su tesis de licenciatura.

Segundo: Que el tutor responsable de dirigir su elaboración ha emitido dictamen favorable respecto al contenido del mismo.

Tercero: Que el revisor ha emitido dictamen favorable respecto a la redacción y estilo.

Cuarto: Que se tienen a la vista los dictámenes favorables del tutor y revisor respectivamente.

Por tanto,

En su calidad de Coordinador del departamento de tesis, emite **DICTAMEN FAVORABLE** para que continúe con los trámites de rigor.

Guatemala, 06 de octubre de 2015

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

Dr. Erick Alfonso Álvarez Mancilla
Coordinador del Departamento de tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia





UNIVERSIDAD
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

ORDEN DE IMPRESIÓN DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **ROBERTO CUXÚN GONZÁLEZ**

Título de la tesis: **VIOLACIÓN A LOS DERECHOS LABORALES EN CENTROS EDUCATIVOS PRIVADOS EN BAJA VERAPAZ**

El Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el (la) estudiante: ha desarrollado el proceso de investigación y redacción de su tesis de licenciatura.

Segundo: Que tengo a la vista los dictámenes del Tutor, Revisor, y del Coordinador de del Departamento de Tesis, en tales dictámenes consta que el (la) estudiante en mención ha completado satisfactoriamente los requisitos académicos y administrativos vigentes para el desarrollo de la Tesis de Licenciatura.

Tercero: Que tengo a la vista el documento, *declaración jurada del estudiante*, donde consta que el (la) estudiante autor de la presente tesis manifiesta, bajo juramento, que ha respetado los derechos de autor de las fuentes consultadas y ha reconocido los créditos correspondientes; así como la aceptación de su responsabilidad como autor del contenido de su Tesis de Licenciatura.

Por tanto,

Se autoriza la impresión del documento relacionado en el formato y características que están establecidas para este nivel académico.

Guatemala, 08 de octubre de 2015

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

M. A. Joaquín Rodrigo Flores Guzmán
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia



Sara Aguilar
c.c. Archivo

En la ciudad de Guatemala, el día siete de octubre del año dos mil quince, siendo las doce horas con cuarenta y cinco minutos, yo, ARNOLDO PINTO MORALES, Notario me encuentro constituido en mi sede notarial ubicada en la trece avenida dieciséis guión diez de la zona diez, tercer nivel, municipio de Guatemala, departamento de Guatemala, en donde soy requerido por ROBERTO CUXUN GONZALEZ, de cuarenta y dos años de edad, casado, guatemalteco, Maestro de Educación Primaria Rural, con domicilio en el departamento de Baja Verapaz, quien se identifica con Documento Personal de Identificación (DPI) con Código Único de Identificación (CUI) mil novecientos treinta y uno, diez mil ciento cinco, mil quinientos dos (1931 10105 1502), extendido por el Registro Nacional de las Personas (RENAP) de la República de Guatemala. Con el objeto de que haga constar la **DECLARACIÓN JURADA** de conformidad con las siguientes cláusulas: **PRIMERA:** Manifiesta ROBERTO CUXUN GONZALEZ, bajo solemne juramento de Ley y advertido de la pena relativa al delito de perjurio, declara ser de los datos de identificación personal consignados en la presente y que se encuentra en el libre ejercicio de sus derechos civiles. **SEGUNDA:** Continúa manifestando el compareciente, bajo juramento de ley que es autor de la tesis VIOLACION A LOS DERECHOS LABORALES EN CENTROS EDUCATIVOS PRIVADOS EN BAJA VERAPAZ, que ha respetado los derechos de autor de las fuentes consultadas y ha reconocido los créditos correspondientes; así también acepta la responsabilidad como autor del contenido de la presente tesis de licenciatura. **TERCERA:** No habiendo nada más que hacer constar, termino la presente Declaración Jurada en el mismo lugar y fecha de inicio, quince minutos después, la cual consta en una hoja de papel bond, la que numero, sello y



firmando, a la cual le adhiero los timbres para cubrir los impuestos correspondientes que determinan las leyes respectivas; un timbre notarial del valor de diez quetzales con serie y número X guión cero quinientos once mil quinientos noventa y cinco (X-0511595) y un timbre fiscal del valor de cincuenta centavos de quetzal con número cinco millones cuatrocientos cuarenta y cinco mil ochocientos veintinueve (5445829). Leo lo escrito al requirente, quien enterado de su contenido, objeto, validez y demás efectos legales, la acepta, ratifica y firma con el Notario que autoriza, quien de todo lo expuesto **DOY FE.**



ANTE MÍ:



Lic. Arnoldo Pinto Morales
Abogado y Notario
575

Nota: Para los efectos legales, únicamente el sustentante es responsable del contenido del presente trabajo.

ACTO QUE DEDICO

A Dios:

Creador, sustentador y salvador del género humano, en quien confío y tengo la convicción que ha sido el protector de mi vida.

A mi amada esposa:

María Rosa, por su incomparable comprensión, ayuda idónea y apoyo incondicional, gracias por el amor que me has brindado en todas las cosas que he emprendido, eres un regalo de Dios para mi vida. Te amo.

A mis hijos:

Marc, Ruby y Ashley, son mis grandes tesoros y que sea un ejemplo para ellos.

A mis padres:

German Cuxún Hernández y Juana González Xitumul. Por haberme enseñado ser persona de bien. Con todo mi amor.

A mis hermanos:

Rony, Aida, Abraham, Luis, Danio, German, Gracias por su apoyo moral y económico.

A pastor

Rev. Augusto Milián Reyes, por sus consejos y oraciones al Creador por mi vida.

A Asesor

M. Sc. Adolfo Quiñonez Furlan, por su aprecio, calidad humana y profesional en la elaboración de esta tesis.

Índice

	Página
Resumen	i
Palabras clave	ii
Introducción	iii
Derecho de trabajo	1
El contrato individual de trabajo	22
Aspectos generales sobre el salario	43
Prestaciones laborales	52
Violación a los derechos laborales en centros educativos privados	66
Conclusiones	72
Referencias	74

Resumen

Con la investigación realizada se pudo determinar la anacronía que impera en la contratación de los docentes en los centros educativos privados del departamento de Baja Verapaz; una práctica atípica en donde se evidenció la inexistencia de contratos laborales por escrito, incumpliendo con las normas y principios del derecho laboral.

Los propietarios de centros educativos privados aprovecha la situación sociocultural y educativa coyuntural de los maestros y profesores por la escasez de empleo en el sector educativo, y de forma unilateral, impusieron condiciones laborales, no contempladas en legislación laboral guatemalteca, en donde se demostró la clara violación a los derechos laborales; pese a que la Constitución Política de la República de Guatemala, en el artículo 103, regula el principio protector del trabajador, y el artículo 22 del Código de Trabajo Decreto número 1441, del Congreso de la República de Guatemala, preceptúa que deben incluirse las garantías y derechos mínimos que tiene el trabajador, para cumplir con el mandato constitucional en materia laboral y con las normas establecidas imperativamente en el Código de Trabajo

Se pudo comprobar que es común que a los maestros y profesores que fueron contratados en los centros educativos privados en Baja Verapaz; no se les hayan hecho efectivo el pago de sus prestaciones laborales e indemnización, esto a pesar que extraordinariamente de la normativa legal vigente laboral, para el gremio de maestros y profesores existe normativa específica que regula la obligación del pago de estas prestaciones laborales e indemnización como lo es: el Acuerdo Gubernativo 534, y el Acuerdo Ministerial 927 del Ministerio de Trabajo y Previsión social.

Palabras clave

Patrono. Prestaciones. Trabajo. Contrato laboral. Relación laboral.

Introducción

La presente investigación se basará en establecer la forma en que se contratan a los maestros y profesores en los centros educativos privados del departamento de Baja Verapaz, lo anterior en atención que se especula que la contratación de los mismos no cumple con las garantías mínimas reguladas en la legislación vigente.

Se determinará bajo la presunción que los maestros y profesores prestan su servicio en los centros educativos privados en Baja Verapaz; con condiciones impuestas por el patrono, sin cumplir con las obligaciones patronales contenidas en la legislación laboral vigente, entre las que se destacan: Licencias, aguinaldo, bonificación anual para los trabajadores del sector privado y público, bonificación incentivo, vacaciones, asistencia médica, e indemnización.

Se describirá cuáles son los principios, características y elementos del contrato individual de trabajo que no cumple el patrono, ya que se presume que los centros educativos privados de Baja Verapaz, incumplen con las obligaciones patronales, que conlleva a la transgresión constante a las normas laborales en la contratación de docentes.

Esencialmente al finalizar la investigación se pretende comprobar cuáles son las causas y efectos del incumplimiento de parte de los propietarios de los centros educativos privados en Baja Verapaz, ya que se teoriza que no cumplen con las normas laborales vigente en la contratación de docentes y el pago de sus prestaciones laborales, durante y después del cese de la relación laboral.

Derecho de trabajo

El trabajo surgió desde que el hombre apareció sobre la faz de la tierra, cuya función básicamente fue para sobrevivir, ha tenido su historia y su evolución; la Constitución Política de la República de Guatemala vigente, en su artículo 101, regula “El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social...” bajo esa norma se interpreta que ninguna persona puede ser privada del trabajo ni sujeto de discriminación social; sino que coadyuva con el sostenimiento y subsistencia familiar; en donde se dignifica y se desenvuelve como persona.

De Buen hace una síntesis de como se ha entendido el trabajo:

No se puede considerar que el hombre pueda haber existido a través de la historia sin trabajar. Así pues, a través de los años, el trabajar ha sido entendido en la Biblia como castigo; para Aristóteles es una actividad propia de esclavos, él considera que los Señores deben ocuparse de política y filosofía, siendo éstos los encargados de mandar a aquél que por consecuencia debe saber cómo obedecer; Turgot (autor del famoso edicto que puso fin al Corporativismo en Francia en 1776) considera al trabajo como un derecho natural del hombre. “A su vez, Carlos Marx compara al trabajo con una mercancía, al señalar que “la fuerza de trabajo, es, pues, una mercancía, ni más ni menos que el azúcar. Aquélla se mide con el reloj, ésta con la balanza” (Trabajo asalariado y capital. Carlos Marx y Federico Engels. “Obras Escogidas”, t. I, p. 68, Moscú, 1951.) En el Tratado de Versalles que pone fin transitorio a la Primera Guerra

Mundial (1919), la “Declaración de derechos Sociales” afirma que “El principio rector del derecho internacional del trabajo consiste en que el trabajo no debe ser considerado como mercancía o artículo de comercio. (2008:22).

De lo anterior e independientemente de cómo ha sido conceptualizado y entendido el trabajo, el protagonista es el ser humano y su quehacer laboral lo hace partícipe en los diferentes ámbitos de la sociedad en los aspectos, económico, cultural, social y espiritual y le permite a desarrollarse como tal.

El trabajo en sí, sea esto física o intelectual dignifica a la persona, toda vez que no sea un trabajo contrario a la moral y a las buenas costumbres. Al respecto, Goldstein, define es “Toda actividad lícita que se preste en favor de quien tiene la facultad de dirigirla, mediante una remuneración” (2013:554). Por ello el trabajo es un medio para satisfacer las necesidades del trabajador y contribuir con el crecimiento patrimonial del patrono; ambos deben desarrollarse como personas y esta actividad debe cumplir con las características que el Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la Republica establece.

De conformidad con el artículo 18, debe ser realizado directamente por la persona del trabajador, debe existir una relación de dependencia y

subordinación del trabajador respecto de su patrón, el artículo 102 inciso b) de la Constitución Política de la República de Guatemala vigente, indica que debe ser remunerado por un salario.

Fernández (2002), manifiesta que el Derecho Laboral se refiere a las relaciones laborales y obligaciones del trabajador con el del patrón, y viceversa. Como el conjunto de doctrinas, principios y normas jurídicas de carácter público que teleológicamente regula todas aquellas cuestiones económicas, políticas, sociológicas y jurídicas, que surgen en una relación laboral y que se vuelve público, como resultante de la prestación del trabajo, derivada de los patronos y trabajadores, en ese orden de ideas, se puede definir el derecho laboral como:

El conjunto de principios y normas que tiene por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre patrono y trabajadores, en referencia al trabajo subordinado, incluyéndose las normas de derecho individual y colectivo que regulan los derechos deberes de las partes entre sí y las relaciones de éstas con el Estado. (Franco, 2007:20).

Asimismo, De la Cueva, al referirse al tema indica:

Derecho del trabajo es el conjunto de principios y normas que regulan, en sus aspectos individual y colectivo, las relaciones entre trabajadores y patronos; entre trabajadores entre sí y entre patronos

entre sí, mediante la intervención del Estado, con el objeto de proteger y tutelar a todo aquel que preste un servicio subordinado, y permitirle vivir en condiciones dignas, que como ser humano le corresponden para que pueda alcanzar su destino. (2005:39).

Básicamente al analizar la definición de Franco y De la Cueva, el derecho de trabajo contienen principios y normas que deben ser cumplidas por el patrono; asimismo esa relación laboral contractual que nace entre ambas partes deben ser cumplidas, a la vez el Estado debe proteger al trabajador para que el patrono de acuerdo a la ley, cumpla con las disposiciones establecidas, para que el trabajador viva en las condiciones mínimas y dignas que tiene derecho como ser humano.

Por su parte De Buen define:

Es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social (2008:17).

La triple definición del derecho laboral, enfatizan que es una relación contractual *pacta sunt servanda*, ley para las partes y surge como consecuencia de la necesidad imperativa de regular las relaciones entre

trabajadores y patronos, con la finalidad de tutelar al trabajador para que este sea tratado como persona humana, que se le aplique la justicia y la equidad adecuadamente en sus derechos y obligaciones; asimismo para la parte patronal, mantener la armonía social.

En Guatemala, existen dos normas que regulan el trabajo tanto para el sector público y privado: el primero por el Decreto número 1748 Ley de Servicio Civil, mientras el segundo por el código de trabajo, Decreto Número 1441, ambos del Congreso de la República de Guatemala, sin soslayar a aquellos trabajadores de las instituciones autónomas estatales que tienen su propia ley orgánica.

Los maestros y profesores que prestan su servicio en los centros educativos privados en Baja Verapaz, pertenecen al sector privado, por el tipo de relación que les une, el cual los ubica indiscutiblemente bajo las siguientes normas: a) Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, b) Acuerdo Gubernativo No. 534 del Jefe de Gobierno de la Republica, Reglamento para el disfrute y cobro de vacaciones del magisterio nacional y c) Acuerdo Ministerial 927 Reglamento para determinar las jornadas de trabajo en los niveles y áreas de la educación de Guatemala.

Normas y principios del Derecho Laboral

Ossorio, indica que una norma es una “ley, un precepto...” (2004:618), el derecho laboral básicamente está definido por medio de normas legales, y dentro de las normas del Código de Trabajo Decreto Número 1441, del Congreso de la República se encuentran contenidos los principios del derecho del trabajo, que rigen por principio constitucional en las instituciones públicas y privadas del Estado. Para una noción general, acerca, qué son los principios del derecho de trabajo, Plá, manifiesta:

Son las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones, por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos. (1998:9).

Todo patrono debe cumplir con los principios laborales para encontrar el equilibrio entre él y su trabajador. Dentro de las normas del Código de Trabajo Decreto número 1441, del Congreso de la República de Guatemala, se encuentran contenidos los principios del derecho del trabajo, en los considerandos cuatro, cinco y seis; siendo ellos: tutelar, de irrenunciabilidad, imperatividad, realismo, objetividad, democrático, de sencillez antiformalismo, conciliatorio, equidad y la

estabilidad; y aunque no los expresa directamente, lleva implícita las mismas los presupuestos de dichos principios.

Relación laboral

En toda relación laboral individual existen dos elementos o sujetos, que son el trabajador y el patrono. Es de hacer notar que la relación laboral surge desde el momento que se inicie la relación de trabajo tal como lo establece el legislador en el artículo 19 del código de trabajo, Decreto número 1441 del congreso de la república primer párrafo “...Basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de las ejecución de la obra en las condiciones que determina el articulo precedente”.

En el momento en que el trabajador se presenta al establecimiento e inicie a desarrollar su trabajo; el maestro y profesor inicie a desarrollar su clase, el conserje toma su herramienta para realizar la limpieza, el agricultor levante la piocha para excavar, nace a la vida jurídica una relación laboral. Lo anterior significa que en el tiempo y momento que el trabajador inicia con la ejecución del trabajo para el cual fue contratado, *hic et nunc*, es decir aquí y ahora también inicia la obligación del patrono a cumplir con las prestaciones laborales del trabajador.

Una ventaja que instituye la legislación guatemalteca, es que acepta que la relación de trabajo crea amplios vínculos jurídicos que se convierte en ley para la partes; aunado al principio de la continuidad de la relación laboral; plasmada en el artículo 26 primer párrafo del código de trabajo, Decreto número 1441 del congreso de la república “Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario”.

En el presente caso los maestros y profesores que prestan su servicio en los establecimientos educativos privados en Baja Verapaz; su relación laboral inicia desde el momento que desarrollan su curso ante los estudiantes y no se puede interrumpir esa relación laboral; tomando en cuenta que el ciclo escolar finaliza en octubre, pero el año estadístico para el Ministerio de educación concluye el treinta y uno de diciembre, por razones técnicas administrativas los directores de los establecimientos no pueden terminar con el contrato de los docentes, porque el ciclo escolar termina en octubre e inicia en enero del siguiente año, y para seguir prestando el servicio educativo que ofrece a la comunidad educativa, consecuente a ello es necesario la continuidad de los profesores en la prestación de su servicio.

Prestación de servicio

El artículo 19 tercer párrafo del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, a pesar de no definir qué se entiende por prestación de servicio, establece:

Toda prestación de servicios o ejecución de obra que se realice conforme a las características que especifica el artículo precedente, debe regirse necesariamente en sus diversas fases y consecuencias por las leyes y principios jurídicos relativos al trabajo”. A la vez el artículo 20 último párrafo determina las condiciones de una prestación de servicio “Son condiciones o elementos de la prestación de los servicios o ejecución de una obra: la materia u objeto; la forma o modo de su desempeño; el tiempo de su realización; el lugar de ejecución y las retribuciones a que esté obligado el patrono.

El derecho de trabajo por *sui generis* está constituido por principios, doctrinas y normas jurídicas que regulan la prestación de servicios personales remunerados y en forma subordinada cual fuere su naturaleza o denominación. En algunas legislaciones laborales en otros Estados, tienen bien definido que es prestación de servicio; el derecho inglés todo lo que no se considera entrega de bien, pero se hace a título oneroso es una prestación de servicio. El derecho irlandés define la prestación de servicios cualquier transacción que no constituya una entrega de bienes.

Una característica esencial de la prestación de servicio es *intuitio personae*; es decir el trabajador contratado no puede enviar a otra persona para ejecutar el trabajo; porque quien fue contratado para ello es su persona y su trabajo está subordinado al patrono, es decir, que trabaja bajo su dependencia directa. Al referirse al tema, Fernández, señala:

La subordinación, es el elemento característico de la relación del trabajo, la relación de trabajo es dominada por la dirección, capacidad de indicar al trabajador que debe hacer y cómo hacerlo, y la dependencia, el destino económico del trabajador dependiente del salario, como única fuente de su sustento, pero esa idea fue desplegada por la subordinación.(2007:97).

En este sentido *verbi gratia*, ejemplo en el presente caso si un director de un establecimiento educativo privado en un juicio laboral niega la relación laboral; argumentándola que se trata de una prestación de servicios profesionales; este debe de acreditar la naturaleza de la relación contractual.

Obviamente no lo podrá defender, ya que los docentes prestan su servicio, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata de los directores técnicos administrativos de los colegios privados, porque el Ministerio de Educación, establece que las personas responsables del actuar del docente es el Director, por ello los maestros y profesores

están sujetos técnica, administrativa y pedagógicamente subordinados a los directores. Con ello se comprueba que no puede ser que un mentor es contratado bajo la figura de prestación de servicios profesionales.

El contrato de trabajo

El artículo 18 del Código de trabajo, Decreto número 1441, del Congreso de la República de Guatemala, establece:

El contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el cual una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

El contrato individual de trabajo, por excelencia, es la única forma legal y justa de contratar servicios, toda vez cumpla con los elementos con los que se rige el contrato individual de trabajo y leyes laborales; se puede sintetizar que del contenido de un contrato de trabajo, surgen los derechos y obligaciones del patrono y del trabajador como elementos esenciales, el primero en cumplir con retribuir el salario al trabajador, y el segundo cumplir con las órdenes del patrono. No se puede soslayar la naturaleza jurídica del contrato laboral, ya que atañen

los cumplimientos de estos elementos establecidos en las diferentes legislaciones; tal como lo indica Plá:

La naturaleza jurídica de este contrato está determinada por la subordinación y dependencia que se da en relación a quien realiza la obra o presta el servicio y aquel que lo recibe. Así se diferencia entre el sector público o sector privado, sin embargo es protegido por el derecho laboral y el estado convirtiéndose en un derecho eminentemente público. (1998:124).

Cabe resaltar con base al artículo 19 del Decreto número 1441, del Congreso de la República, que no es necesario que exista un contrato por escrito para que la relación de trabajo surja entre ambas partes, ya que el legislador previó al indicar basta, y este se constituye normas imperativas, y siempre existirá la presunción *iuris tantum* la presunción legal a favor del trabajador, por ende la carga de la prueba de que no existe una relación de trabajo siempre será para el patrón; de lo anterior se puede decir que puede existir la relación laboral sin que exista previamente un contrato de trabajo, pero no de forma contraria a las normas establecidas en el derecho laboral guatemalteco. La esencia de esta rama del Derecho la configura el contrato individual de trabajo o la génesis de la relación laboral.

Características

Al analizar el contrato de trabajo se puede apreciar que los diferentes autores, tales como: Fernández, Cabanellas y Franco, coinciden en las mismas características, y las características de este contrato, son parecidas a las de los demás contratos, casi no existe diferencia y siguiendo con las ideas de Fernández (2002), las principales del contrato de trabajo son:

Bilateral

Aquí nacen las obligaciones importantes para ambas partes; siendo éstas, la prestación del servicio y el pago del salario, es decir, que las obligaciones son recíprocas o como algunos lo han denominado sinalagmático. El trabajador queda obligado a realizar la prestación del servicio y el patrono se compromete al pago del salario en la forma y en el plazo que se hubiere. En ese orden de ideas, los maestros y profesores que laboran en un centro educativo privado, prestan su servicio a cambio de una remuneración, pactada previamente por el patrono.

Consensual

Señala que el contrato de trabajo para que se perfeccione basta con la simple anuencia de las partes, y suficiente con que el docente toma sus

instrumentos e inicia a desarrollar su asignatura o área en que fue contratado. Se le denomina así porque se perfecciona con el mero consentimiento de los contratantes, este consentimiento puede ser otorgado en forma expresa o tácita.

Oneroso

Esta característica revela, que la prestación es bilateral y de contenido económico, por el pago del salario y la prestación del servicio; desde el momento que el docente pone a disposición del patrono su fuerza intelectual, física o de otra índole, éste pretende obtener con ello un beneficio de tipo económico y social, que satisfaga las necesidades prioritarias como jefe de familia y el centro educativo privado aumenta su patrimonio por medio de la prestación de un servicio educativo, operativizado por los mentores.

Principal

Es decir, para que el contrato de trabajo, tenga validez y surta sus efectos, no depende de otro contrato, el maestro y profesor ejecutan el contrato sin la necesidad de otro, por ello es principal porque nace a la vida jurídica solo, no depende para su validez, subsistencia y perfeccionamiento de ningún otro tipo de contrato, debido a ello, cumple por sí mismo con su teleología contractual; he ahí la

importancia del contrato escrito, para garantizar las prestaciones laborales del trabajador cuando este ha sido despedido sin justa causa o termine su relación laboral con el centro educativo privado.

De tracto sucesivo

Las obligaciones se cumplen con etapas continuadas, porque sus efectos no terminan en el acto de su celebración, sino que se prolongan en el tiempo como regla general, en el caso de la contratación de un maestro o profesor para laborar como mentor, sus resultados son bimestrales.

Personal

Esta característica del contrato de trabajo llamada en la doctrina *intuitu personae*, consiste en que las prestaciones que se obligaron las partes en el contrato de trabajo, patrono y trabajador, únicamente pueden realizarlas las partes. El profesor contratado no puede delegar a otro su función como docente, de lo contrario, se violarían las partes contractuales que se hubieren obligado en el contrato. El profesor que imparte música no puede delegar a otro colega por el simple hecho de ser profesor, porque aquí se pone de manifiesto la especialidad personal de cada docente; en este orden de ideas si lo hace delegando a otro, puede ser motivo de rescisión del contrato y el patrono está en sus

facultades para demandar al trabajador si fuese necesario para el pago de daños y perjuicios contra él o un tercero.

Conmutativo

El contrato de trabajo es conmutativo porque el interés y la extensión de los beneficios son para ambas partes, patrono y trabajador. En el caso del primero, es la prestación de los servicios educativos a la comunidad educativa, con la cooperación, colaboración de los docentes, de acuerdo a la especialidad del mentor y el segundo su salario respectivo, de acuerdo a la labor realizada.

Autónomo

El contrato de trabajo es autónomo porque posee sus propios elementos y características que lo hacen diferente y como un contrato único, y si difiere con los contratos civiles, ya que solo este tipo de contrato contiene elementos; como la subordinación, la estabilidad, la profesionalidad, el salario, las jornadas entre otros.

Elementos del contrato laboral

El contrato individual de trabajo, por ser autónomo se caracteriza por ser especial y la doctrina le da diferentes acepciones, tales como elementos propios, elementos determinantes, elementos específicos, elementos autónomos, elementos resolutive del contrato individual de

trabajo. Siguiendo la teoría de Fernández (2007) y las que más se adapta a la legislación laboral guatemalteca, se enumeran los siguientes elementos.

Prestación personal del servicio

El que indica que es una persona individual o natural que ejecuta los trabajos o compromisos laborales a otra, ya sea una persona individual o jurídica, que es el patrono, quien será el beneficiario de dicho servicio; es decir, que si se contrata a una empresa, no habría una relación de tipo laboral, sino, una relación de tipo mercantil. (2007: 94).

La prestación de servicio es el que ejecuta el trabajador por la razón que fue contratado, pone de manifiesto lo que sabe, lo que ofrece al patrono, sea esto intelectual, material o físico a cambio de un salario.

Patrono

El patrono y el trabajador son los elementos más importantes en una relación laboral, porque ambos dependen entre si y sin ellos no nace a la vida jurídica una relación contractual.

El artículo 2 y 3 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, define patrono y trabajador de la siguiente manera:

Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo...Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo.

Ossorio, define al trabajador así: “El sujeto que contrata sus servicios a cambio de una retribución”. (2004:947) Patrono “La persona física o jurídica que en contrato laboral da ocupación retribuida a los trabajadores que quedan en relación de subordinación”. (2004:700). Ambas partes contraen obligaciones y derechos contractuales y deben ser cumplidas. Ambos elementos tienen algo en común es la prestación de un servicio a cambio de un beneficio de tipo económico.

Subordinación

Es uno de los elementos más destacado en una relación contractual laboral y que lo distingue de cualquier otro contrato; cuando los maestros y profesores realizan las acciones o cumple las órdenes lícitas de una persona llamada patrono, y están sujetos a una jornada de trabajo, están subordinados y como consecuencia de esa subordinación, en el presente caso los maestros y profesores deben ser beneficiados con todas las prestaciones laborales que por ley les corresponde.

Salario

De la relación laboral deviene la contraprestación del pago de un salario, paralelo a ello se conjuga con la subordinación y dependencia, etimológicamente proviene de la palabra *salarium* que significa sal, que era una forma de pago en la antigüedad, mientras que la palabra sueldo, que es sinónimo, proviene de la palabra soldado ya que en la antigüedad así se le denominaba a la paga que recibía por su actividad el hombre consagrado al servicio de las armas.

El artículo 88 del Código de Trabajo, Decreto número 1441, del Congreso de la República de Guatemala regula:

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...”

Cabanellas, el salario lo define como:

La compensación que recibe el obrero o empleado a cambio de ceder al patrono todos sus derechos sobre el trabajo realizado, además de comprender la totalidad de los beneficios que el trabajador obtiene por sus servicios u obras, no solo la parte que recibe en metálico o especie, como retribución inmediata y directa de su labor, sino también las indemnizaciones por espera, por impedimento o interrupción del trabajo, cotizaciones del patrono por los seguros y bienestar, beneficios a los herederos y conceptos semejantes. (1979:358).

Relación de trabajo

Es la prestación de un servicio o ejecución de una obra por parte del trabajador, en relación de dependencia y subordinación hacia un patrono a cambio de un salario, la cual se puede derivar de una relación de hecho o de un contrato de trabajo.

Dávalos indica que la relación laboral inicia:

Basta con que se preste el servicio para que nazca la relación laboral, esto quiere decir que puede existir relación de trabajo sin que exista previamente un contrato de trabajo, pero no al contrario. Aun cuando normalmente se da por anticipado un contrato escrito, verbal o tácito. Es decir, el hecho de que exista un contrato de trabajo no supone de modo necesario. Puede haber contrato y nunca iniciarse la relación laboral. (1988:105).

El artículo 18 y 19 del Código de Trabajo Decreto número 1441, del Congreso de la República de Guatemala, por relación de trabajo se entiende es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de ejecución de la obra personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada del patrono a cambio de una retribución de cualquier clase o forma por disposición de la ley; cabe resaltar que para una relación contractual laboral no precisamente debe de existir contrato por escrito.

Ausencia de riesgo

Por ser el trabajador tutelado por el Estado en ningún momento puede afectarle las pérdidas de la institución, empresa o centro educativo; tal como lo reza el artículo 88 del código de trabajo, literal “c) Por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono, pero en ningún caso el trabajador deberá asumir los riesgos de pérdidas que tenga el patrono.” Nótese que la idea del legislador al crear la norma es para beneficiar al trabajador como la parte débil de una relación laboral.

Estabilidad

Todo trabajador quiere estar seguro y protegido que en ningún momento perderá su trabajo, tomando en consideración que lo que busca con su trabajo es garantizar el cumplimiento de la satisfacción del sostenimiento personal y familiar; De la Cueva al referirse a este elemento indica:

La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a las relaciones de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y solo excepcionalmente de la del patrono y del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador ajenas a la voluntad de la relación que haga imposible su continuación. (2005: 219).

Para garantizar este elemento, el ordenamiento jurídico laboral, presume legalmente que en todo contrato individual de trabajo debe ser por tiempo indefinido, *sine die*, sin plazo establecido, esto va dirigido de acuerdo a la naturaleza de los centros de trabajo, en el caso de un centro educativo privado es permanente, por el tipo de servicio que presta, a menos que fue contratado a plazo fijo o para una obra determinada; pero en el caso de un centro educativo debe ser permanente y continuada; la relación laboral no se agota mediante la realización instantánea de cierto acto sino que dura en el tiempo, y como consecuencia, la estabilidad laboral no es temporal, si no continua por el tipo de servicio que ofrece el establecimiento educativo.

El contrato individual de trabajo

Cabanellas define por contrato de trabajo:

Convenio obligatorio entre dos o más partes, relativo a un servicio, materia, proceder o cosa, el que tiene por objeto la prestación retribuida de servicios subordinados de índole económica, sean industriales, mercantiles o agrícolas. Aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una persona (El patrono, empresario, empleador), da remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra denominada el trabajador. (1972:3411).

El contrato individual de trabajo, *sui generis* jurídica está determinada por la subordinación y dependencia entre el trabajador y patrono, ahí nace la relación laboral. Esa convención por la cual una persona llamada trabajador, llámesele empleado, obrero, maestro, profesor, asalariado, jornalero sin fijar plazo se compromete a prestar un servicio a cambio de un salario.

Clasificación

La doctrina clasifica el contrato individual de trabajo de la siguiente forma, de acuerdo a Cabanellas (1972) contrato de trabajo de aprendizaje, contrato de trabajo de empleo privado, contrato de trabajo de empleo público, contrato de trabajo de profesionales liberales, contrato de trabajo verbal, contrato de trabajo escrito y contrato individual de trabajo, entre otros; sin embargo la clasificación de los contratos individuales de trabajo, está regulada en el Artículo 25 del Código de Trabajo, Decreto Número 1441, del Congreso de la República de Guatemala, y es la siguiente: a. Por tiempo indefinido. b. A plazo fijo c. Para obra determinada.

Contrato por tiempo indefinido

De conformidad con el artículo 25, literal a) del Código de Trabajo Decreto número 1441, del Congreso de la República de Guatemala,

“por tiempo indefinido, cuando no se especifica fecha para su terminación”; es aquel en el cual no se especifica la fecha de su terminación, por lo tanto, durará todo el tiempo que subsista la relación laboral hasta que cualquiera de las partes, patrono o trabajador, o ambas partes, decidan ponerle fin a esa relación laboral.

En este sentido, lo que preceptúa la norma laboral es que todo trabajador inicia su relación laboral bajo el precepto por tiempo indefinido, cuando no se especifica fecha para su terminación, en este tipo de contrato laboral el trabajador es contratado para la prestación de su servicio y sabe la fecha cuando inicia la relación contractual pero desconoce su apocalipsis. Con ello se garantiza la estabilidad laboral; en el presente caso los maestros y profesores son contratados bajo esa presunción de estabilidad laboral como lo enmarcan las normas laborales, y al no celebrar contrato por escrito, favorece al trabajador cuando surge un conflicto de carácter laboral basado en el principio *indubio pro operario*, es decir todo va estar a favor del trabajador.

Contrato a plazo fijo

El artículo 25 literal b) del código de trabajo Decreto número 1441, del Congreso de la República de Guatemala, establece:

A plazo fijo, cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia, como

la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo. En este segundo caso, se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en sí mismo como objeto del contrato, y no el resultado de la obra.

Los maestros y profesores que prestan su servicio en un centro educativo privado no puede ser a plazo fijo, por la naturaleza de los establecimientos educativos privados, son de carácter permanentes, la contratación de los mentores inicia el primer día hábil de cada año escolar, los primeros quince días es para preparar su planificación escolar y aplicar evaluaciones de recuperación a los estudiantes y finaliza con sus vacaciones y no puede haber suspensión del contrato, toda vez que las vacaciones son un derecho adquirido y no encuadra en una suspensión de contrato de trabajo.

Cabe resaltar que los centros educativos privados, son autorizados y renovados por periodos quinquenales, si se contratarían a los docentes a plazo fijo seria como minimo de cinco años; garantizando al maestro y profesor su estabilidad laboral.

Al respecto el artículo 25 literal h) del Acuerdo Gubernativo número 52-2015, Reglamento para la autorización y funcionamiento de Centros Educativos Privados, estatuye:

...Las autorizaciones de apertura de centros educativos privados se emitirán para que puedan funcionar por cinco años. La autorización podrá ser revalidada por el mismo plazo, si cumplen los requisitos que estipula este reglamento”. Basado en esta norma legal los centros educativos son de naturaleza estables y permanentes.

Contrato para obra determinada

El artículo 25, literal c) del Decreto número 1441, del Congreso de la República de Guatemala, en regula:

Para obra determinada, cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada. Aunque el trabajador reciba anticipos a buena cuenta de los trabajos ejecutados o por ejecutarse, el contrato individual de trabajo debe entenderse para obra determinada, siempre que se reúnan las condiciones que indica el párrafo anterior.

El patrono puede celebrar este tipo de contrato toda vez que la naturaleza del trabajo o de la institución lo permite; en el caso de un centro educativo privado no puede contratar a una persona por obra determinada; por su naturaleza ya que los servicios que ofrecen son permanentes, estables y no esporádicos, se caracteriza por la continuidad de los servicios que ofrece, y el Ministerio de Educación les da esa facultad de subsistir por si solos, con la condición de cumplir

con las normas y reglamentos administrativos vigentes por los cuales fueron autorizados en su génesis.

Los establecimientos educativos privados no pueden celebrar este tipo de contrato, porque no tienen carácter excepcional, y porque los servicios que ofrecen no son temporales y lo preceptúa el artículo 26, último párrafo el código de trabajo, Decreto número 1441, del Congreso de la República, “...en consecuencia, los contratos a plazo fijo y para obra determinada tienen carácter de excepción y sólo pueden celebrarse en los casos que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar...”

Contrato de trabajo de aprendizaje

El artículo 170, del código de trabajo, Decreto número 1441, del Congreso de la República de Guatemala preceptúa:

Son aprendices los que se comprometen a trabajar para un patrono a cambio de que éste les enseñe en forma práctica un arte, profesión u oficio, sea directamente o por medio de un tercero, y les dé la retribución convenida, la cual puede ser inferior al salario mínimo.

Los centros educativos privados en Baja Verapaz no contratan a aprendices, requieren los servicios de mentores con especialidad alguna, la mayoría exigen como requisito indispensable el nivel universitario en las diferentes ramas de la educación y pedagogía; por

lo consiguiente, no cabe esta figura en un establecimiento educativo privado. Además el Acuerdo Gubernativo número 52-2015, Reglamento para la autorización y funcionamiento de centros educativos privados, indica que para laborar en un centro educativo los docentes deben acreditar su formación académica, por medio de certificados autorizados por el Ministerio de Educación.

Contrato de trabajo de empleo privado

Es aquel contrato de trabajo por medio del cual un trabajador se compromete a prestar determinado servicio o a realizar cierta obra en beneficio de un patrono, que tiene la característica de ser una persona privada, a cambio de una retribución previamente establecida. Bajo esa concepción de empleo privado, puede tipificarse que los centros educativos privados; contratan a los docentes bajo condiciones propias de la institución, y son los que regulan los requisitos que los maestros y profesores deben de cumplir para ser contratados.

Como institución privada, ofertan empleo privado, no obstante eso no los exonera del cumplimiento de las normas laborales legalmente establecidas, contenidas en el Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, el Acuerdo Gubernativo número 534, del

Jefe de gobierno y el Acuerdo Ministerial 927, en la contratación de los mentores.

Según el Ministerio de Educación de Guatemala, cada centro educativo tiene contemplado para su funcionamiento un reglamento interno; pero en la práctica ese reglamento, regula las actividades pedagógicas, administrativas y el comportamiento de los estudiantes; pero en relación a la contratación de docentes, no tienen normado por escrito la forma de contratación.

Contrato de trabajo de empleo público

En la doctrina, se le denomina contrato de empleado o funcionario público, que presta su servicio a la administración pública y se constituye servidor público como lo establece el artículo 4, Decreto número 1748, Ley de Servicio Civil, del Congreso de la República de Guatemala, en donde regula:

Servidor público. Para los efectos de esta ley, se considera servidor público, la persona individual que ocupe un puesto en la Administración pública en virtud de nombramiento, contrato o cualquier otro vínculo legalmente establecido, mediante el cual queda obligada a prestarle sus servicios o a ejecutarle una obra personalmente a cambio de un salario, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata de la propia administración pública.

Asimismo el Reglamento de la Ley, en el artículo 1, hace la diferencia entre funcionario público y empleado público; ambos son servidores públicos sin embargo, el primero ha sido electo popularmente mediante el sufragio y el segundo por nombramiento por parte de la autoridad nominadora. Ambos prestan un servicio a cambio de una retribución preestablecida.

Contrato de trabajo verbal

De conformidad con el artículo 27, del código de trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, el contrato individual de trabajo puede ser verbal cuando se refiera:

- a) a las labores agrícolas o ganaderas; b) Al servicio doméstico; A los trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días; y
 - d) A la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de ésta no exceda de cien quetzales, y, si se hubiere señalado plazo para la entrega, siempre que éste no sea mayor de sesenta días.
- En todos estos casos el patrono queda obligado a suministrar al trabajador, en el momento en que se celebre el contrato, una tarjeta o constancia que únicamente debe contener la fecha de iniciación de la relación de trabajo y el salario estipulado y, al vencimiento de cada período de pago, el número de días o jornadas trabajadas, o el de tareas u obras realizadas.

De acuerdo a esta normativa, los patronos pueden requerir los servicios de una persona, toda vez que cumple con las condicionantes *ut supra*

mencionadas arriba para que sean verbal; sin embargo un centro educativo privado no llena las características para celebrar contratos verbales con los maestros y profesores, y a pesar de que no se cumple esta disposición legal los docentes se arriesgan a prestar el servicio al patrono, a sabiendas que no hay contrato por escrito, asumen la responsabilidad de trabajar; acatar las órdenes de la administración y entregan un producto como parte fundamental de los servicios educativos que ofrece el establecimiento a la comunidad educativa.

Contrato de trabajo escrito

Es aquel que se celebra entre el patrono y el trabajador y que consta en un documento, es suscrito por el patrono con autorización del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, basado en modelos impresos por dicho ministerio. Al respecto el artículo 28 del código de trabajo, Decreto número 1441, del Congreso de la República de Guatemala, regula:

En los demás casos, el contrato individual de trabajo debe extenderse por escrito, en tres ejemplares: uno que debe recoger cada parte en el acto de celebrarse y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar al Departamento Administrativo de Trabajo, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o novación.

Al considerar tal artículo en cuanto a su aplicación por los centros educativos privados en Baja Verapaz; esta acción jurídica se ve defectuosa *ex lege* de acuerdo con la ley en el ámbito laboral de los mentores, ya que la misma se constituye inaplicable por los patronos; sin embargo los servicios educativos que ofrecen a la comunidad educativa sigue fluyendo, pese a la violación de las normas laborales. El artículo 28 del código de trabajo, Decreto número 1441, del Congreso de la República de Guatemala, indica que el trabajador y patrono deben cumplir con la celebración contractual en los centros de trabajo y el Departamento Administrativo de Trabajo debe de tener conocimiento del acto celebrado. En el caso los maestros y profesores que prestan su servicio en los centros educativos privados en Baja Verapaz deben suscribir contrato laboral para acatar lo establecido por la normativa laboral vigente.

Contrato individual de trabajo

Es el celebrado por un solo trabajador, que tiene en vista una prestación de servicios sin relación en cuanto a los mayores o menores beneficios que pueda percibir del trabajo que realicen los demás trabajadores al servicio del mismo patrono. (Cabanellas, 1979:298).

Se entiende por individualidad la inclusión de una persona, por lo cual los establecimientos privados de educación deben celebrar contratos

individuales de trabajo con cada uno de los maestros y profesores; no se puede esquivar la norma laboral establecida por el legislador, en ese orden de ideas los patronos de los centros educativos privados en Baja Verapaz, al no celebrar contrato individual de trabajo por escrito con los maestros y profesores; están violentando una norma de carácter administrativa y laboral.

El contrato individual de trabajo debe ser lo más típico, para el requerimiento de los servicios del docente, su inaplicabilidad trae como consecuencia jurídica forzosa en su cumplimiento de parte de los patronos, y mientras los maestros y profesores no exigen esos derechos y mientras el departamento administrativo de trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, no toma en serio su papel como defensor del trabajador, el patrono tendrá la libertad de aplicar flexibilidad laboral en los centros educativos privados.

Requisitos legales del contrato de trabajo

El contrato de trabajo contiene requisitos y características específicas que norman la relación contractual del trabajo, establece con claridad los elementos *sine qua non* que se deben de considerar para la celebración de un contrato de trabajo y con ello nace a la vida jurídica; la legislación preceptuada en el artículo 29, del Decreto número 1441,

del Congreso de la República de Guatemala, señala los requisitos legales para un acto jurídico de esta naturaleza en donde establece, que el contrato escrito debe contener:

a) Los nombres, apellidos, edad, sexo, estado civil, nacionalidad y vecindad de los contratantes; b) La fecha de la iniciación de la relación de trabajo; c) La indicación de los servicios que el trabajador se obliga a prestar, o la naturaleza de la obra a ejecutar, especificando en lo posible las características y las condiciones del trabajo; d) El lugar o los lugares donde deben prestarse los servicios o ejecutarse la obra; e) La designación precisa del lugar donde viva el trabajador cuando se le contrata para prestar sus servicios o ejecutar una obra en lugar distinto de aquel donde viva habitualmente; f) La duración del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido o para la ejecución de obra determinada g) El tiempo de la jornada de trabajo y las horas en que debe prestarse; h) El salario, beneficio, comisión o participación que debe recibir el trabajador; si se debe calcular por unidad de tiempo, por unidad de obra o de alguna otra manera, y la forma, período y lugar de pago; En los casos en que se estipule que el salario se ha de pagar por unidad de obra, se debe hacer constar la cantidad y calidad de material, las herramientas y útiles que el patrono convenga en proporcionar y el estado de conservación de los mismos, así como el tiempo que el trabajador pueda tenerlos a su disposición. El patrono no puede exigir del trabajador cantidad alguna por concepto de desgaste normal o destrucción accidental de las herramientas, como consecuencia de su uso en el trabajo; i) Las demás estipulaciones legales en que convengan las partes; j) El lugar y la fecha de celebración del contrato; y k) Las firmas de los contratantes o la impresión digital de los que no sepan o no puedan firmar, y el número de sus cédulas de vecindad.

Cuando en un contrato laboral no se cumple con todos estos requisitos por norma general se le imputa al patrono, es decir lo que diga el trabajador en caso de un conflicto laboral es cierto, esto obedece que el

principio laboral instituye que el Estado es protector del trabajador; el patrono realiza esta práctica con la idea de negar algún tipo de relación laboral y evitar con ello el cumplimiento de sus obligaciones patronales.

En el caso de los maestros y profesores contratados por los centros educativos privados en Baja Verapaz; el documento que ampara esa relación laboral por escrito, es la toma de posesión de inicio de labores en el libro de acta que se lleva en los establecimientos privados de educación; al principio del ciclo escolar con algunos detalles muy minuciosos, tales como: nombre del docente, fecha de toma de posesión, cursos a impartir, que no se asemeja ni por analogía un contrato laboral.

La norma es muy clara, al referirse a uno de los requisitos que debe de contener el contrato individual de trabajo, debe suscribirse por escrito, a excepción de algunos se puede de forma verbal, regulado en el artículo 27, del Código de Trabajo, Decreto numero 1441, del Congreso de la República de Guatemala.

El contrato individual de trabajo puede ser verbal cuando se refiera:
a) A las labores agrícolas o ganaderas; b) Al servicio doméstico; c) A los trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días; y d) A la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que

el valor de ésta no exceda de cien quetzales y, si se hubiere señalado plazo para la entrega, siempre que éste no sea mayor de sesenta días.

En este caso, los establecimientos privados de educación en Baja Verapaz, deben de suscribir los contratos por escrito y en tres ejemplares, para cada una de las partes; cabe resaltar que el código de trabajo establece que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe imprimir modelos de contrato; pero en la práctica para los centros educativos privados ha sido la excepción, el artículo 29 último párrafo hace hincapié a este mandato “...El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe imprimir modelos de contratos para cada una de las categorías de trabajo, a fin de facilitar el cumplimiento de esta disposición”

Causas que suspenden el contrato de trabajo

Los contratos de trabajo tienen su propia codificación, naturaleza, características y principios; es susceptible a suspensos, pueden presentarse circunstancias objetivas y subjetivas que antes de la fecha normal se suspende esa relación laboral, toda vez se justifiquen esa suspensión. Franco señala algunos casos de cómo se puede suspender un contrato de trabajo.

La enfermedad del trabajador, se estima que es causa de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario,

sin responsabilidad ni para el trabajador, ni para el patrono...cuando el trabajador haya sanado, el patrono debe recibirlo nuevamente a su servicio, quedando a este respecto la duda de por cuánto tiempo está obligado a esperar el regreso de aquél. (2007:282).

La enfermedad del trabajador no es sujeto de terminación laboral, sino suspensión y el patrono está en la obligación de retribuirle su salario, ya que como trabajador tiene derecho a la asistencia médica por medio del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, toda vez que el patrono ha cumplido con la obligación patronal con el Instituto, con ello en apariencia se soluciona el problema de enfermedad del trabajador. Otra forma de suspensión, es el accidente del trabajador; siguiendo al mismo autor indica:

Accidente del trabajador, en este caso se refiere a la causa de suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo por la incapacidad temporal ocasionada por un accidente. Esto deviene lógico, pues dentro de la protección que se da al trabajador para el caso de infortunios ajenos al trabajo, resultaría absurdo que el obrero perdiera su fuente de trabajo; y por supuesto, más sentido tiene este caso la suspensión, si se trata de enfermedad profesional o de un accidente de trabajo. (2007:283)

El ente encargado de atender a un trabajador que por caso fortuito sufre un accidente, legalmente es el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, si el patrono ha cumplido con la obligación patronal en dicha institución, pero si no ha cumplido, menoscaba las

prestaciones laborales del trabajador y pone en riesgo la integridad física de los maestros y profesores que prestan su servicio en el lugar de trabajo.

Suspensión por maternidad

Es un derecho constitucional, que consiste en la asistencia médica a la mujer trabajadora, los patronos están obligados a acatar la norma que preceptúa este deber, para reivindicar a la trabajadora en cuanto a sus derechos laborales, por ello se hace menester afiliar a los trabajadores en la institución encargada de la atención médica.

Ningún patrono puede eludir el cumplimiento de esta norma patronal, bajo ningún argumento. Parafraseando y de conformidad con la literal e) del artículo 66, del código de trabajo, Decreto número 1441, del Congreso de la República, cuando una madre maestra o profesora la suspenden por maternidad, el patrono debe concederle el permiso, que consiste en una suspensión individual parcial de su contrato de trabajo, específicamente disfrutará de descansos pre y postnatales y los demás riesgos análogos que produzcan incapacidad temporal comprobada para desempeñar el trabajo, ese descanso consiste en ochenta y cuatro días calendario.

La suspensión puede ser

Individual parcial, cuando afecta a una relación de trabajo y una de las partes deja de cumplir sus obligaciones fundamentales; b) Individual total, cuando afecta a una relación de trabajo y las dos partes dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales; c) Colectiva parcial, cuando por una misma causa se afectan la mayoría o la totalidad de las relaciones de trabajo vigentes en una empresa o lugar de trabajo, y el patrono y sus trabajadores dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales; y d) Colectiva total, cuando por una misma causa se afectan la mayoría o la totalidad de las relaciones de trabajo vigentes en una empresa o lugar de trabajo, y el patrono y sus trabajadores dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales.

Asimismo identifica las causas de suspensión

Artículo 66 Son causas de suspensión individual parcial de los contratos de trabajo: a) Las licencias, descansos y vacaciones remunerados que impongan la ley o los que conceda el patrono con goce de salario; b) Las enfermedades, los riesgos profesionales acaecidos, los descansos pre y posnatales y los demás riesgos sociales análogos que produzcan incapacidad temporal comprobada para desempeñar el trabajo; y c) La obligación de trabajo sin goce de salario adicional que impone el artículo 63, inciso e.

Es ineludible mencionar que todas estas suspensiones acotadas en el artículo 66 del código de trabajo Decreto número 1441, del Congreso de la República de Guatemala, tales como: licencias, vacaciones, enfermedades, los descansos pre y posnatales; no ponen fin a la relación laboral, ya que constituyen derechos adquiridos por los trabajadores y son normas imperativas ineluctables.

Terminación del contrato de trabajo

Las relaciones laborales; así como inicia tiene un fin; sin embargo la norma establece como puede extinguirse un contrato, toda vez que exista justa causa, para no perjudicar al trabajador y al patrono. El artículo 77 del código de trabajo, Decreto número 1441, del Congreso de la República de Guatemala; indica las causas de la terminación del contrato de trabajo:

Son causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte: a) Cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o los representantes de éste en la dirección de las labores... b) ... cometa alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra algún compañero de trabajo, durante el tiempo que se ejecuten las labores... c) ... acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o contra los representantes de éste en la dirección de las labores, ... d) ... cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio del patrono... e) ... revele los secretos ... f) ... deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono o sin causa justificada... g) ... se niegue de manera manifiesta a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades... h) ... Cuando infrinja cualquiera de las prohibiciones del artículo 64, i) ... al celebrar el contrato haya inducido en error al patrono, pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que evidentemente no posee... j) ... sufra la pena de arresto mayor o se le imponga prisión correccional, por sentencia ejecutoriada; y k) Cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato. Es entendido que siempre que el despido se funde en un hecho sancionado también por las leyes penales, queda a salvo el derecho del patrono para entablar las acciones correspondientes ante las autoridades penales comunes.

Cabanellas, en relación a este tema señala:

Las causas de disolución del contrato de trabajo atribuible a la voluntad unilateral de las partes pueden clasificarse en cuatro grupos, de los cuales dos corresponden al patrono y dos a los trabajadores. En el primero de aquellos se incluyen el despido injusto y la rescisión del contrato por justa causa a favor del trabajador; en el segundo está el despido injustificado del trabajador por el patrono y la renuncia o dimisión improcedente (sin justa causa) del trabajador. (1979:940).

Cuando el patrono ya no requiere los servicios de un trabajador, este unilateralmente puede disponer despedido injustamente o dar por concluido el contrato del trabajador pagándole todas sus prestaciones que de acuerdo al derecho le corresponde; por otra parte el trabajador puede también de forma unilateral decidir ya no prestarle los servicios al patrono poniéndole fin al contrato laboral; en ambos casos si el trabajador no cometió ninguna de las causas que dan motivo la terminación de una relación contractual laboral, el trabajador no puede ser compelido para finalizar esa relación laboral, porque para que haya terminación de los contratos de trabajo, el artículo 76 del código de trabajo Decreto número 1441, del Congreso de la Republica establece “... debe ser por voluntad de las partes, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra, por disposiciones de la ley, en cuyas

circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos”

En ese orden de ideas, los maestros y profesores que prestan su servicio en los establecimientos educativos privados en Baja Verapaz, son contratados de forma verbal por un año, y queda a discreción de la parte patronal si son contratados el siguiente ciclo escolar; a pesar de su buen desempeño y sin darle ninguna causa establecidas en el artículo 77 del Código de trabajo, al finalizar cada ciclo escolar, la estabilidad laboral y la recontractación de los mentores, se vuelve incierta y en suspenso, por las mismas actitudes de flexibilidad laboral que tienen los centros educativos privados.

Forma de contratación del docente

La contratación de maestros y profesores, debe regirse por lo dispuesto en el Código de Trabajo y otras normas, tales como el Acuerdo Gubernativo número 534 de fecha 7 de noviembre de 1963 y del Acuerdo Ministerial número 927 de fecha de 16 de marzo de 1972; sin embargo los patronos se abstienen de suscribir contratos con ellos, ya que el contrato laboral resulta muy gravoso para ellos e implica ley para la partes, por ello no celebran contratos laborales por escrito y si suscriben de forma verbal, no cabe esta figura, pues las normas

laborales, son claras al indicar cuáles son los contratos que se pueden celebrar en esta modalidad.

De acuerdo al estudio realizado por el Banco Interamericano de Desarrollo, a través de Lavarreda, (2002) pudo determinarse que los centros educativos privados contratan al personal docente atendiendo a las normas laborales establecidas en el código de trabajo Decreto número 1441, del Congreso de la República, de acuerdo a los requisitos de idoneidad del mentor para el puesto que solicita; pero no cuentan con un reglamento que incluye las normas a seguir para la contratación del personal.

Aspectos generales sobre el salario

El artículo 88, del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula “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.”

La definición legal establece que todo lo que trabajador recibe de su patrono es a cambio de su trabajo realizado, por consiguiente salario es

todo beneficio que el trabajador recibe de su patrono, por el trabajo ejecutado. El artículo obliga al patrono a pagar al trabajador, en este caso los maestros y profesores que prestan su servicio en los centros educativos privados de Baja Verapaz, cumplen una obligación contractual el patrono debe ser reciproco con los docentes, toda vez que se ha cumplido a cabalidad con lo pactado.

La norma internacional en materia laboral contenida en el artículo 1, del Convenio número 95 sobre la Protección del Salario, establece:

A los efectos del presente convenio, el termino 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.

De forma general el salario es toda prestación que el trabajador obtiene mediante su trabajo; los términos salario y sueldo son términos que típicamente identifican a la retribución que el trabajador recibe a cambio de la prestación de sus servicios que presta al patrono; en este sentido salario es el valor que un trabajador pone a su trabajo realizado, el maestro y el profesor al prestar su servicio tiene derecho al salario mínimo, justo, digno y vital de manera que pueda satisfacer

sus necesidades familiares, aunque no suscriban contratos por escrito con los patronos porque la relación laboral siempre subsistirá, y el patrono está en la obligación de cumplir con las normas laborales.

Los centros educativos privados en Baja Verapaz en cuanto al salario a sus docentes deben considerar la calidad de trabajo, las condiciones de vida, el clima; no obstante existe ante tal situación una desigualdad salarial, ya que en la actualidad los maestros y profesores que laboran en el sector público están tutelado por el Decreto número 1485, y la Ley de Servicio Civil, mientras los maestros y profesores del sector privado mínimamente son tutelados por el código de trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Acuerdo gubernativo número 534, del jefe de gobierno y el Acuerdo Ministerial número 927, por ello los salarios del docente en los centros educativos privados, están por debajo de los que paga el Estado a los docentes de los diferentes niveles, áreas y modalidad sea esto bajo reglón 011, 021, 022.

Protección del salario

El salario como elemento principal en una relación laboral, debe ser protegido y el legislador previo esta institución jurídica para garantizar, que el trabajador asegure el sostenimiento de su familia

para una vida digna, decorosa y humana y no se le puede privar este derecho y las demás prestaciones que *ex iure* es decir según el derecho les corresponde.

El artículo 90 del Código de Trabajo contenida en el Decreto número 1441, del Congreso de la República de Guatemala, preceptúa: “el salario debe pagarse exclusivamente en moneda de curso legal. Se prohíbe pagar el salario, total o parcialmente, en mercaderías, vales, fichas, cupones o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda”.

Uno de los fines de los principios laborales es la protección al trabajador, como consecuencia de ello, el salario del trabajador debe tener concatenación con la igualdad, la libertad y la dignidad del trabajador, y debe ser protegido, y esa protección principia desde que los trabajadores reciban por su servicio prestado el salario mínimo, ya que constituye el sustento de la familia del trabajador, por ello el Decreto número 1441, del Congreso de la República de Guatemala, protege el salario del trabajador, frente a acreedores del trabajador, frente a acreedores del empleador, frente al empleador y frente al mismo trabajador.

Clasificación

El artículo 88 del código de trabajo Decreto número 1441 en el segundo párrafo clasifica al salario en:

- a) Por unidad de tiempo (por mes, quincena, semana, día u hora);b)
- Por unidad de obra (por pieza, tarea, precio alzado o a destajo); y c)
- Por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono... Asimismo el artículo 90, El salario debe pagarse exclusivamente en moneda de curso legal y el pago de salario en especie.

Por unidad de tiempo, es la forma más típica para la contratación laboral, lo importante para el patrono es el tiempo del docente, no solo le beneficia para el efecto del pago de su salario, también para que el trabajador en este caso los mentores puedan estar bajo la dependencia y subordinación del patrono, y cumplir con lo pactado

Principios del salario

Franco (2007) Son las proposiciones generales, líneas directrices o lineamientos que se constituyen en normas o ideas fundamentales que inspiran la creación de una norma jurídica y orientan en su interpretación y aplicación de la norma jurídica en casos concretos. Al respecto, considera como principios los siguientes: “1) Salario justo, 2) Salario vital, 3) Determinación supletoria del salario, 4) Principio de protección del salario, 5) El de la libertad de estipulación” (2007:432).

El patrono debe tomar en cuenta estos principios con el fin de coadyuvar con el trabajador de tal manera que ambas partes puedan cumplir con sus obligaciones de forma recíproca, ya que el objeto del salario mínimo es la satisfacción de las necesidades del propio trabajador y la de su familia.

Formas de pactar el salario

En cuanto a la forma de pactar el salario, el artículo 88 del Código de Trabajo, Decreto número 1441, del Congreso de la República de Guatemala, determina que:

El cálculo del salario para el efecto del pago, puede pactarse en la siguiente forma: a) Por unidad de Tiempo: Por mes, quince, semana, día u hora. b) Por unidad de Obra: Por pieza, tarea, precio alzado o a destajo, y c) Por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono, pero en ningún caso el trabajador deberá asumir los riesgos de pérdidas que tenga el patrono.

La legislación guatemalteca, indica que el pago debe de hacerse y pactarse en moneda de curso legal, asimismo permite el pago del salario en especie hasta un treinta y cinco por ciento y en caso de demandas familiares hasta un cincuenta por ciento. En el presente caso los maestros y profesores que prestan su servicio en los centros educativos privados en Baja Verapaz, su salario debe ser pactado por unidad de tiempo.

Normativas que protegen el salario

En Guatemala, la normativa legal que regula la protección al salario, se encuentran regulado en el artículo 102 literal f) de la Constitución Política de la República de Guatemala de 1986, en donde estatuye:

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;...f. Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley;...

El principio de justicia social en que está organizado el régimen laboral guatemalteco, está establecida en la Constitución Política de la República, regulado en el artículo 102; ese derecho constitucional a la remuneración equitativa de todo trabajo, la igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, la obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal, la fijación periódica del salario mínimo, debe tomar en cuenta el patrono para el cumplimiento del pago del salario a los trabajadores en este caso a los maestros y profesores que laboran en los centros educativos privados en Baja Verapaz.

El artículo 90 del código de trabajo Decreto número 1441 regula “El salario debe pagarse exclusivamente en moneda de curso legal...” el artículo 103, indica que “Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales...” El espíritu genuino del legislador a cerca de la protección del salario es permitir al trabajador que cubra sus necesidades y deberes normales de orden material, moral y cultural, así como satisfacer sus deberes como jefe de familia.

En este sentido cuando el salario cumple con ese objeto, los docentes que prestan su servicio en los centros educativos privados puedan desarrollarse con un alto grado de desempeño laboral dentro de la institución y no necesitan adquirir otros compromisos laborales que afecte su rendimiento. Al referirse al tema, el convenio C131 sobre la fijación de salarios mínimos, en el artículo 2, regula:

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. 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) las necesidades de los trabajadores y de sus familias... (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.

El convenio C095 sobre la protección del salario, en el artículo 3, regula:

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. 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.

Ambas normas internacionales que protegen el salario para el trabajador la primera establece los elementos que se debe de tomar en cuenta para la fijación de los salarios mínimos en cada país; mientras la segunda establece como se debe de pagar al trabajador; cabe mencionar que el Convenio C095 sobre la protección del salario; preceptúa que no basta a con que el trabajador reciba los salarios que se le deben en su totalidad y de manera regular. Debe también poder gastarlos de la manera que estime más conveniente. Lo que se persigue con esta norma es que el patrono no obliga al trabajador a adquirir ciertos productos en determinado lugar, para no limitarle al trabajador disponer de su salario, ya que el trabajador tiene el derecho de utilizar su dinero en las actividades que crea conveniente según la costumbre del trabajador.

Prestaciones laborales

Fairchild, al referirse al tema indica:

Derecho y sistema de pago a los empleados y suministro de cuidados médicos u hospitalarios a los obreros víctimas de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales, predeterminada a base de lesión específica y pagada con cargo a un fondo constituido conforme a los principios del seguro. (1997:230).

Las prestaciones laborales del trabajador, las obtiene por la ejecución de su servicio material o intelectual hacia el patrono y como consecuencia de ese servicio es retribuido por un salario y otras ventajas que por ley les corresponde, o por acuerdos erigidos por las partes; estas prestaciones que son objeto de una acción contractual puede consistir en la entrega de una cosa o en el cumplimiento de una obligación y dependen de las condiciones de trabajo que realiza el trabajador, por ello son variables y dependen del tipo de trabajo que haya ejecutado el trabajador.

El artículo 24 del código de trabajo Decreto número 1441, del Congreso de la República establece:

La falta de cumplimiento del contrato individual de trabajo o de la relación de trabajo sólo obliga a los que en ella incurran a la responsabilidad económica respectiva, o sea, a las prestaciones que

determinen este Código, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o de previsión social, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción contra las personas.

La falta de cumplimiento del contrato individual de trabajo, tiene como efecto la cancelación de las prestaciones mínimas establecidas en la ley, y el patrono no puede eludir su cumplimiento, en caso contrario, el pago podrá ser exigido judicialmente y de manera forzosa. Estas prestaciones son derechos constitucionales de todo trabajador, en el presente caso, los maestros y profesores que laboran en los centros educativos privados en Baja Verapaz deben recibir todas las prestaciones que de acuerdo con la ley les corresponde, cuando son cesados de una relación laboral en el centro educativo privado.

Este deber jurídico que tienen los patronos, son por todos los servicios que le deben a sus trabajadores, obligación causada de una relación laboral y que debe de cumplirlas; una obligación jurídica que debe de mejorar las condiciones de los trabajadores, para resarcir riesgos y para estimular el esfuerzo que hace el trabajador en la ejecución de una actividad determinada en una relación de trabajo, estas prestaciones pueden ser de tipo económico o social. Las prestaciones dependen de la naturaleza del trabajo que realiza el trabajador; tomando en cuenta que a igual trabajo igual salario, dentro de las prestaciones laborales se

pueden mencionar: Licencias, aguinaldo, bonificación anual para los trabajadores del sector privado y público, bonificación incentivo, vacaciones, asistencia médica, e indemnización.

Licencias

Cabanellas, enumera los tipos de licencia de la que el trabajador tiene derecho

...Las principales proceden de la vida familiar y afectiva, sea por matrimonio del trabajador, por nacimiento de hijos suyos o por la muerte de parientes próximos. Otras se basan en deberes del ciudadano, como las operaciones preliminares del servicio militar y la concurrencia ante autoridades administrativas o judiciales, previa citación y con amenaza de sanciones para quien no concurra. En algunas oportunidades se concede también este permiso por servicios altruistas o de especial interés para la colectividad, como el de los dadores de sangre, cuando así esté previsto en convenciones o estatutos. Finalmente, por razón de estudios, se dan permisos remunerados para concurrir a los exámenes. (1998:40).

Este tipo de prestación y parafraseando la literal ñ) del Artículo 61 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República: Ese derecho que tienen los trabajadores de solicitar permiso para ausentarse de sus labores con goce de salario, está preceptuada en la ley y obliga al patrono no solo a concederle permiso sino también debe de pagarle su salario; cabe resaltar que para el goce este derecho el trabajador debe de acreditar su ausencia, de forma anticipada o

posterior al goce de ese derecho, depende de la circunstancia por la cual el trabajador solicita permiso.

El conceder licencia al trabajador constituye una obligación del patrono, toda vez que el trabajador justifique su ausencia en el lugar de trabajo; es menester mencionar que los patronos pueden optar a conceder otros permisos, sobre circunstancias que no están contempladas en el código de trabajo por voluntad propia, para diligenciar situaciones de carácter personal de otro tipo. El caso de los maestros y profesores que laboran en los centros educativos privados en Baja Verapaz, como trabajadores tienen derecho a esta prestación de tipo social; porque como seres humanos tienen necesidades de diferentes índoles y los patronos deben de cumplir con los docentes cuando estos requieren ese derecho.

Las licencias remuneradas que pueden ser concedidas, según lo regulan los Artículos 61, 65, 66 y 67 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, siendo ellas:

- ✓ Para ejercicio del voto en las elecciones populares,
- ✓ Por fallecimiento del cónyuge, conviviente, padres o hijos del trabajador,

- ✓ Por contraer matrimonio el trabajador,
- ✓ Por nacimiento de hijo del trabajador,
- ✓ Para responder a citaciones judiciales,
- ✓ Por desempeño de una función sindical a los miembros del Comité Ejecutivo,
- ✓ En los casos que se prevean específicamente en convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo,
- ✓ Por enfermedades,
- ✓ Por riesgos profesionales,
- ✓ Por maternidad, descanso pre y postnatal,
- ✓ Por incapacidad temporal comprobada para desempeñar el trabajo

Aguinaldo

El artículo 102, literal j) de la Constitución Política de la República de Guatemala, regula

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.

El artículo 1, de la Ley Reguladora de la prestación del Aguinaldo para los trabajadores del sector privado, Decreto número 76-78, del Congreso de la República de Guatemala, preceptúa

Todo patrono queda obligado a otorgar a sus trabajadores anualmente en concepto de aguinaldo, el equivalente al cien por ciento del sueldo o salario ordinario mensual que éstos devenguen por un año de servicios continuos o la parte proporcional correspondiente.

El Decreto número 76-78, del Congreso de la República de Guatemala regula que el cincuenta por ciento debe pagarse en la primera quincena de diciembre y el otro cincuenta por ciento en la segunda quincena de enero; los maestros y profesores que prestan su servicio en los centros educativos privados, de Baja Verapaz, tienen derecho a esta prestación que consiste el pago de un complemento salarial, con el fin de contribuir el trabajador en sus diferentes gastos que realiza al final del año.

El mismo Decreto número 76-78, del congreso de la República de Guatemala, establece el procedimiento para su cumplimiento de pago y su teleología es garantizar una vida digna y decorosa para el trabajador.

Cabanellas, indica al referirse al tema “se entiende por tal el sueldo anual complementario, consistente en la doceava parte del total de las remuneraciones percibidas por el trabajador en el respectivo año calendario. Será abonado en dos cuotas.” (1998:48) Independientemente como se le denomina, esta prestación que todos los trabajadores tienen derecho, la legislación laboral obliga a los patronos para su cumplimiento al pie de la letra *ad pedem litterae*.

El Decreto número 76-78 del Congreso de la República de Guatemala, precisamente establece que son normas imperativas y que deben ser acatadas por los patronos, su incumplimiento trae como consecuencia el pago coercitivo, por ello los maestros y profesores que laboran en los centros educativos privados en Baja Verapaz, según el derecho, deben de percibir esta prestación en el plazo establecido por la ley, el cincuenta por ciento en la primera quincena de diciembre y la otra parte en la segunda quincena de enero; con ello se estimula e incentiva el esfuerzo del trabajador y su familia.

Bonificación anual para los trabajadores del sector privado y público.

El artículo 1 y 2 de la Ley de bonificación anual para trabajadores del sector privado y público Decreto número 42-92, preceptúa:

Se establece con carácter de prestación laboral obligatoria para todo patrono, tanto del sector privado como del sector público, el pago a sus trabajadores de una bonificación anual equivalente a un salario o sueldo ordinario que devengue el trabajador. Esta prestación es adicional e independiente al aguinaldo anual que obligatoriamente se debe pagar al trabajador... igual al (100 %) del salario o sueldo ordinario del trabajador, siempre que hubiere laborado al servicio del empleador durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha de pago. Si la duración de la relación laboral fuere de menor de un año, la prestación será proporcional al tiempo laborado.

Esta prestación laboral es análogo al aguinaldo, con la diferencia que este se paga en su totalidad, nace a la vida jurídica por un Decreto Legislativo, doctrinariamente se le denomina bonificación anual o Bono 14. El Decreto número 42-92, del Congreso de la República, regula para determinar el monto de la prestación se tomará como base el promedio de los sueldos o salarios ordinarios devengados por el trabajador en el año el cual termina en el mes de junio de cada año.

El Decreto número 42-92 del Congreso de la República de Guatemala, estatuye que es una prestación laboral obligatoria y es adicional al aguinaldo anual que le debe de pagar al trabajador, y tiene como objetivo garantizar las condiciones de vida, y se utiliza para el cálculo de la indemnización del trabajador, y establece que debe pagarse durante la primera quincena del mes de julio de cada año. En este sentido, los patronos de los centros educativos privados en Baja

Verapaz no pueden esquivar esta obligación laboral, con los maestros y profesores, ya que como normas imperativas, su incumplimiento, puede ejecutarse por la vía coercitiva.

Bonificación incentivo

Según el Diccionario de la Real Academia Española, el termino bonificación indica “Acción y efecto de bonificar.” (1997:311) y bonifica “Conceder, por algún concepto, un aumento, generalmente proporcional y reducido, en una cantidad que alguien ha de cobrar, o un descuento en la que ha de pagar.”(1997:311). Cabanellas explica: “...Cualquier pago que incremente el salario sobre la regulación básica constituye bonificación para el trabajador. Sus causas son tan diferentes como sus nombres. Entre éstos pueden citarse los de suplemento, plus, mejora, recargo, sobresalario adicional, entre otros.” (1998:72). El objeto de la ley es estimular y aumentar su productividad y eficiencia para los trabajadores del sector privado.

Como se puede observar la ley especifica que es para los trabajadores del sector privado; en este orden de ideas, los maestros y profesores que trabajan para los centros educativos privados de acuerdo con la ley tiene derecho a esta prestación de tipo económico, ya que la

productividad en este tipo de trabajo se refleja en la formación integral de los docentes.

Vacaciones

La Organización Internacional de Trabajo, citado por Fernández, señala que

Por vacaciones anuales retribuidas se entiende un número previamente de jornadas consecutivas, fuera de los días festivos, días de enfermedad y convalecencia, durante los cuales, cada año, llenando el trabajador ciertas condiciones de servicio, interrumpe el trabajo y continúa percibiendo su remuneración. (2004:262).

Ossorio (2004) indica que es la cesación de actividades por varios días consecutivos, semanas con fines de descanso, el ser humano necesita descansar y relajarse para salir de la rutina; con ello se libera de la *stress* laboral que le produce el trabajo, para ello necesita de un periodo de descanso denominado típicamente como vacaciones.

Las vacaciones pueden ser utilizadas como conviene al trabajador y lo típico dedicarse a sus asuntos personales y familiares, su teleología primordial son para que el trabajador disfrute con su familia; reponer energías e hilvanando para iniciar sus labores; en el caso de los maestros y profesores que laboran en los centros educativos privados

en Baja Verapaz, mayormente que tratan con escolares les es necesario esta prestación; por ello los patronos de las instituciones educativas del sector privado deben atender esta prestación en beneficio del trabajador.

La legislación laboral guatemalteca, esta prestación la regula en dos modalidades: 20 días hábiles, que suman 30 días calendario para empleados regulares, y de 30 días hábiles, 45 días calendario, a aquellos que de conformidad con el Decreto número 1748 del Congreso de la República de Guatemala, Ley del Servicio Civil y su reglamento, se determine que están expuestos a contraer enfermedad profesional; en el presente caso los maestros y profesores que laboran en los centros educativos privados de Baja Verapaz.

De conformidad con el artículo 6 del reglamento para el disfrute y cobro de vacaciones del magisterio nacional, Acuerdo Gubernativo número 534 del jefe de gobierno de la república de Guatemala regula: “El personal docente podrá disfrutar los meses de noviembre y diciembre como periodo de vacaciones, siempre que sus servicios no sean necesarios de acuerdo a lo estipulado en los artículos 7 y 8 de este reglamento...” De lo anterior se desprende que los maestros y profesores que laboran en los centros educativos privados, la ley les

concede esta prestación que consiste en el goce de descanso pagados por el patrono, ya que la misma norma establece que los docentes podrán disfrutarla, pero en noviembre están sujetos a actividades técnicas, pedagógicas y administrativas para su perfección pedagógica.

Por otra parte el código de trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala establece: “Todo trabajador sin excepción tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono...” El cambio de actividad de parte del trabajador influye enormemente en el trabajo que realiza cotidianamente, ya que su objeto es proporcionar el descanso adecuado, al respecto Franco, menciona que el trabajador se beneficia directamente y “varios son los factores que contribuyen a la necesidad de la existencia de los descansos en el trabajo. Son de carácter físico, fisiológico o biológico, social, moral, cultural, religioso, familiar y económico. (2004:397).

Asistencia médica

El informe de la Comisión de Expertos a la Asamblea General de la Organización Internacional del Trabajo, con respecto a la contratación de trabajadores indica “toda persona tiene derecho a un nivel de vida

adecuado que le asegure a ella y a su familia la salud, alimentación, vestido, vivienda, asistencia médica y los servicios sociales necesarios”

Para garantizar la salud mental de los trabajadores, los patronos deben coadyuvar con la asistencia médica, ello implica seguridad social contra todo tipo de riesgos, respecto a esta prestación, el artículo 102 segundo párrafo del Decreto número 1441, del Congreso de la República de Guatemala, preceptúa:

Todo patrono que ocupe permanentemente a tres o más trabajadores, sin llegar al límite de diez, debe llevar planillas de conformidad con los modelos que adopte el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social”. Asimismo el artículo 198 Todo patrono está obligado a acatar y hacer cumplir las medidas que indique el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social con el fin de prevenir el acaecimiento de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales.

Los maestros y profesores que laboran en los centros educativos privados en Baja Verapaz, cuando necesitan asistencia médica, el patrono está obligado a prestarle atención, ya que en sentido estricto *stricto sensu* por ley los patronos deben afiliar a sus trabajadores en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social para cumplir con este cometido. Los centros educativos privados deben prestar asistencia médica a los docentes, por ello es indispensable cumplir con su

obligación patronal con la institución encargada de la asistencia médica.

Indemnización

El Diccionario de la Real Academia Española, define indemnización como: “Acción y efecto de indemnizar o indemnizarse, e indemnizar es resarcir de un daño o perjuicio.” (1997:1157), la indemnización constituye la reparación de un daño o perjuicio causado a un trabajador.

El Código de Trabajo Decreto número 1441, del Congreso de la Republica, regula las clases de indemnizaciones que el patrono debe cumplirlas: Indemnización por tiempo de servicio o indemnización por despido injustificado. Indemnización por despido indirecto. Indemnización por motivo de accidente en el trabajo. Indemnización por motivo de muerte del trabajador o indemnización post mortem.

En el presente estudio los maestros y profesores que laboran en los centros educativos privados en Baja Verapaz; cuando son despedidos injustificadamente, pueden pedir que se les indemnice por el daño o perjuicio que se les ha provocado y es una indemnización de tipo económico, y se origina de un contrato laboral. La indemnización reivindica al trabajador y por ser un derecho irrenunciable no queda *ad*

libitum a elección de los patronos, porque se constituyen como normas imperativas, el mismo derecho laboral exige el cumplimiento de esta obligación.

Violación a los derechos laborales en centros educativos privados

Al analizar las prestaciones laborales que la legislación guatemalteca instituye para los trabajadores, por razón de la ley, se evidencia que los patronos de los centros educativos privados en Baja Verapaz; están fuera de ley, han quebrantado la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, y los convenios y tratados internacionales ratificados por el Congreso de la República de Guatemala en materia laboral, por el mismo hecho que no cumplen con las obligaciones patronales legalmente establecidas para los docentes y profesores que laboran en los centros educativos privados.

Los patronos de los centros educativos privados, están compelidos cumplir esencialmente en la celebración de contratos escrito con los maestros y profesores, de común acuerdo, para cumplir con las normas laborales y hacer efectivo el pago de las prestaciones de los docentes, que por disposición de la misma ley tienen derecho por los

servicios prestados a la institución educativa; con ello se pone fin a la violación a sus derechos laborales.

El incumplimiento de las normas laborales por los centros educativos privados en Baja Verapaz; inicia desde el pago del salario mínimo a los mentores que anualmente el organismo ejecutivo autoriza por medio del presidente; con ello afecta a los maestros y profesores en su desempeño laboral, en las relaciones familiares, porque no puede satisfacer las diferentes necesidades, en primera instancia como jefe de familia, luego en los aspectos socioculturales dentro de la sociedad.

Es importante recalcar que la idea del patrono de prescindir las normas laborales establecidas en el Código de trabajo Decreto número 1441, del Congreso de la República de Guatemala, esencialmente para no cumplir con el pago de las prestaciones laborales y soslayar el pago del pasivo laboral de los maestros y profesores que laboran en los centros educativos privados en Baja Verapaz.

Se puede establecer que los maestros y profesores que laboran en los centros educativos privados en Baja Verapaz, por la naturaleza y forma del servicio que prestan existe una relación de dependencia aunque no suscriban contratos por escrito con los mentores, es evidente la violación de los derechos laborales del docente, en virtud que la norma

laboral es clara al indicar que se debe de suscribir contratos entre ambas partes; desde luego sino se celebran contratos, automáticamente se le obliga al trabajador a renunciar a sus derechos laborales y las prestaciones que la legislación laboral otorga por derecho propio y por el mismo derecho *ipso iure*.

La flexibilidad laboral que los patronos de los centros educativos privados en Baja Verapaz; que aplican a los maestros y profesores, ha contribuido con la inseguridad e inestabilidad laboral; a pesar que los docentes desarrollan sus capacidades intelectuales, desde el inicio de sus labores con las exigencias de la subordinación y dirección de los patronos; por ello deben ser recíprocos, en el cumplimiento de las prestaciones laborales, que por disposición de la misma ley les corresponde, con el fin de reivindicar económica y socialmente la labor del magisterio nacional que laboran en el sector privado, para homologar con los docentes que laboran en el sector público, siendo reivindicados por medio del Decreto número 1485, del Congreso de la República de Guatemala, Estatuto Provisional de los trabajadores del Estado, dignificación y catalogación del magisterio nacional.

Los patronos de los centros educativos privados al violar los derechos laborales de los maestros y profesores en Baja Verapaz, no están

respetando la protección del trabajador desde la ontología laboral. Las prestaciones laborales de las que tienen derecho los mentores, han sido incumplidas por la parte patronal, ya que las licencias que otorgan a sus trabajadores son escasamente limitadas y sin goce de salario, por los descuentos que practican al salario del docente, a pesar de que constituye una obligación imperativa

El pago del aguinaldo, aunque existe una ley que especifica esta obligación para su fiel cumplimiento, señalando el plazo y la forma para hacer efectivo, los docentes no reciben este beneficio de tipo económico y como complemento salarial, con ello el patrono de los centros educativos privados suprime la vida digna y decorosa del mentor, y que a ciencia cierta la legislación laboral estatuye que su incumplimiento trae como efecto el pago coercitivo; sin embargo los docentes para garantizar su trabajo, no hace uso de ese derecho y prefiere acogerse a las cláusulas del patrono por precaución para evitar conflictos de carácter laboral con los centros educativos privados.

La Bonificación anual para los trabajadores del sector privado y público, contenidas en el Decreto número 42-92, del Congreso de la República, esta norma de carácter obligatoria y adicional al aguinaldo; los maestros y profesores en los centros educativos privados en Baja

Verapaz, desde luego que no reciben esta prestación laboral, porque los patronos de los centros educativos no cumplen con esta obligación con el argumento que no están en condiciones de pagar; sus derechos laborales son violentados porque como normas imperativas los patronos están sujetos a su cumplimiento; no obstante lejos de cumplirlas, no incentivan, estimulan y promueven la eficiencia de los docentes en sus diferentes actividades pedagógicas y socioculturales, sin guardar el orden establecido en materia laboral.

El Acuerdo Gubernativo número 534 del jefe de gobierno de la República de Guatemala, obliga a los patronos de los centros educativos privados en proporcionar vacaciones remuneradas a los docentes; no obstante el personal docente de los centros educativos privados en Baja Verapaz, no disfrutan de esta prestación de forma remunerada, con ello se hace efectiva la violación a los derechos laborales de los docentes, a pesar que prestan su servicio, cumpliendo las órdenes del patrono.

La situación efímera de los docentes en busca de empleo coyunturalmente es aprovechada por el patrono, en donde impone condiciones laborales fuera de ley, obrando de forma fraudulenta contra el trabajador y violentado las normas laborales; por ello los

maestros y profesores que laboran en los centros educativos privados en Baja Verapaz, no reciben las prestaciones que legalmente les corresponde, aunado a ello arriesgan la salud de los trabajadores, porque los patronos no están afiliados al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, cuya institución de carácter social, es la encargada de darle asistencia médica a los docentes.

La flexibilidad laboral, es una práctica de parte de los patronos en los centros educativos privados; porque durante la relación contractual del trabajador y patrono, no cumplen a cabalidad con el pago de las prestaciones, y cuando el trabajador ya no son requeridos sus servicios como docente; el patrono no le interesa indemnizar, es decir resarcir del daño que le ha provocado al mentor cuando ya no es contratado, por despido injustificado, por accidente, por muerte del trabajador o simplemente porque el patrono ya no lo requiere dentro de la institución educativa.

Conclusiones

Conforme a la investigación realizada se pudo determinar que en el departamento de Baja Verapaz, los centros educativos privados por medio de sus patronos no realizan la contratación de sus docentes a través de un contrato individual de trabajo escrito, vulnerando con ello las garantías laborales de los mentores, ya que con base a la no contratación escrita dejan de cubrirles el pago de sus prestaciones laborales e indemnización al momento de cesar su relación laboral.

Los maestros y profesores prestan su servicio en los centros educativos privados bajo condiciones antijurídicas, de forma unilateral impuesta por el propietario, y estos aceptan laborar por la misma necesidad de llevar el sustento a la familia y por la escasa oportunidad de empleo que se tiene en el departamento de Baja Verapaz en materia educativa.

En los centros educativos privados, los propietarios están en condiciones de cumplir con el pago de salario mínimo y todas las prestaciones de ley, a los maestros y profesores, de conformidad con la información proporcionada por la sección de acreditamiento y certificación de centros educativos, de Baja Verapaz; sin embargo no

lo cumplen aduciendo que no son de carácter lucrativo, si no de proyección social.

Con el estudio realizado y con base a la legislación laboral interna y externa, que tutelan al trabajador frente al patrono y de conformidad al análisis realizado a las mismas; los propietarios de centros educativos privados han soslayado estas normas laborales y aun así los maestros y profesores laboran en estas instituciones, desempeñándose como profesionales de la educación; aunque sus derechos laborales son estropeados. Aunado a ello el Ministerio de trabajo y previsión social, no interviene de forma directa para que los patronos cumplan a cabalidad con las normas, principios y elementos del derecho laboral guatemalteco.

Referencias

Libros

American Psychological Association (2009). *Publication manual of the American psychological association*, Washington, DC. American Psychological Association.

Cabanellas de Torres, Guillermo (1972). *Compendio de derecho laboral*, Buenos Aires, Argentina. Editora Heliasta.

Dávalos, José (1988). *Derecho del trabajo I*, México, Editorial Porrúa S. A.

De Buen Lozano, Néstor (2008). *Derecho del trabajo*, México. Editorial Porrúa

De la Cueva, Mario (2005). *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, México Editorial Porrúa.

Fernández Molina, Luis (2002). *Derecho laboral guatemalteco*. Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios.

Fernández Molina, Luis. (2007). *Síntesis del derecho del trabajo guatemalteco*, Guatemala. Editorial. Inversiones Educativas.

Franco López, César Landelino (2007). *Derecho sustantivo individual del trabajo*, Guatemala, Editorial Estudiantil Fénix.

Plá Rodríguez, Américo (1998). *Los principios del derecho de trabajo*. Buenos Aires Argentina, Editorial Desalma.

Diccionarios

Cabanellas de Torres, Guillermo (1998). *Diccionario de derecho laboral*, Buenos aires Argentina. Editora Heliasta.

Cabanellas de Torres, Guillermo (1979). *Diccionario enciclopédico de derecho usual*, Buenos Aires, Argentina, Ed. Heliasta.

Goldstein, Mabel (2013). *Diccionario jurídico*, Nueva Helvecia, Uruguay, Editora, Cadiex International, S.A.

Ossorio, Manuel, (2004). *Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales*, Buenos Aires, Argentina, Editorial Heliasta.

Pratt Fairchild, Henry. (1997). *Diccionario de sociología*. México, Editorial Fondo de Cultura Económica.

Real Academia Española, (1997). *Diccionario de la lengua española*. Madrid, España: Editorial Espasa Calpe, S. A.

Legislación nacional

Acuerdo Gubernativo número 534 del Jefe de Gobierno de la Republica, Reglamento para el disfrute y cobro de vacaciones del magisterio nacional.

Acuerdo Ministerial número 927 Reglamento para determinar las jornadas de trabajo en los niveles y áreas de la educación de Guatemala.

Acuerdo Gubernativo número 52-2015, Reglamento para la autorización y funcionamiento de Centros Educativos Privados.

Código de Trabajo. Decreto número 1441 del Congreso de la República, 1947.

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

Decreto número 1485, del Congreso de la República de Guatemala, Estatuto Provisional de los trabajadores del Estado, dignificación y catalogación del magisterio nacional.

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

Ley Reguladora de la Bonificación Incentivo para el Sector Privado. Decreto número 78-89 del Congreso de la República, 1989.

Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado. Decreto número 76-78 del Congreso de la República, 1978.

Ley y Reglamento de Servicio civil. Decreto número 17-48, 1968.

Leyes internacionales

Convenio número 95 sobre la protección del salario. Organización Internacional del Trabajo. 1949. Ratificado por Guatemala el 28 de enero de 1952.

Convenio número 131 sobre la fijación de salarios mínimos. Organización Internacional del Trabajo. 1970. Ratificado por Guatemala el 3 de mayo de 1988. Ginebra Suiza 1970.