

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
CENTRO UNIVERSITARIO DE SAN MARCOS  
CARRERA DE ABOGADO Y NOTARIO Y LICENCIATURA EN CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES

**“LA VULNERABILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS  
DOCENTES QUE PRESTAN SUS SERVICIOS, EN LAS INSTITUCIONES  
EDUCATIVAS DEL SECTOR PRIVADO, EN EL MUNICIPIO DE SAN MARCOS”**

**TESIS**

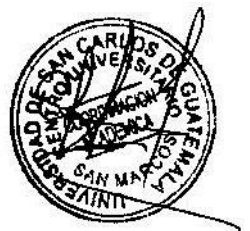
PRESENTADA AL HONORABLE TRIBUNAL EXAMINADOR DE LA  
CARRERA DE ABOGADO Y NOTARIO Y LICENCIATURA EN CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES DEL CENTRO UNIVERSITARIO DE SAN MARCOS DE  
LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

**POR:**

**LUIS FERNANDO SÁNCHEZ ARANGO**

PREVIO A CONFERÍRSELE EL GRADO ACADÉMICO DE LICENCIADO EN  
CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

SAN MARCOS, GUATEMALA, SEPTIEMBRE DE 2015

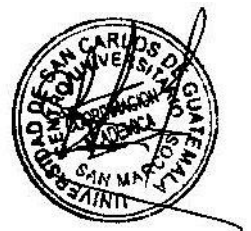


**HONORABLES AUTORIDADES DEL CENTRO UNIVERSITARIO  
DE SAN MARCOS  
DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

Licda. Eugenia Elizabet Makepeace Alfaro	Directora
Lic. Edwin René del Valle López	Coordinador Académico

**CONSEJO DIRECTIVO.**

Licda. Eugenia Elizabet Makepeace Alfaro	Directora
Ing. Aldo Mario Rene Tobar Gramajo	Representante Docente
Lic. German Neptalí Castañon Orozco	Representante Docente
Lic. Mario Roberto Chang Bravo	Representante de Graduados
Br. Reina Myrea Barrios Solano	Representante Estudiantil
Br. Rafael Antulio Mérida Rodríguez	Representante Estudiantil



## COORDINACIÓN ACADÉMICA

Lic. Edwin René del Valle López	Coordinador Académico
Lic. Jesús Isabel Méndez Juárez	Coordinador Carrera Trabajo Social
Lic. German Castañon Orozco	Coordinador Carrera Administración de Empresas
Ing. Jorge Robelio Juárez González	Coordinador Carrera Técnico en Producción Agrícola e Ingeniero Agrónomo, con Orientación en Agricultura Sostenible.
Lic. Francisco Leonardo Hernández	Coordinador Carrera de Pedagogía y Ciencias de la Educación
Lic. Hugo Alfredo Bautista del Cid	Coordinador Carrera de Abogado y Notario y Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales
Dr. Jorge Gutiérrez Hazbun	Coordinador Carrera Medicina
Lic. Byron Lionel Orozco García	Coordinador de Área de Extensión
Ing. Rubén Francisco Ruiz Mazariegos	Coordinador Instituto de Investigación
Ing. Lisandro de León Gómez	Encargado de Extensión Tacaná
Ing. Edgar Ronaldo de León Cáceres	Encargado de Extensión Malacatán
Lic. Victor Hugo Orozco Godínez	Encargado de Extensión Tejutla



**COORDINACIÓN DE CARRERA ABOGADO Y NOTARIO Y LICENCIATURA  
EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.**

LIC. HUGO ALFREDO BAUTISTA DEL CID.  
COORDINADOR

LIC. LUIS EDGARDO REYNA GÓMEZ  
JEFE DE UNIDAD DE TESIS

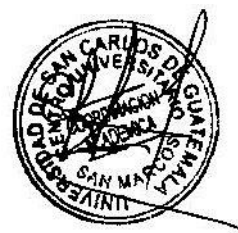
LIC. MARCO ANTONIO BARRIOS BARRIOS  
JEFE DE UNIDAD DE EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**FASE PÚBLICA:**

PRESIDENTA: LICDA. MARÍA DANIELA PAIZ GODÍNEZ  
SECRETARIO: LIC. MARCO ANTONIO BARRIO BARRIOS  
VOCAL: LICDA. VICTORIA LUCEMA GÁLVEZ

**NOTA:** Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis (artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Trabajo de Tesis de la carrera de Abogado y Notario y Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales.)





Lic. Noé David Gallo Velásquez  
Abogado y Notario



Licenciado:

Luis Edgardo Reyna Gómez

Jefe de Unidad de Tesis

Carrera de Abogado y Notario y Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales

Centro Universitario de San Marcos C.U.S.A.M.

Universidad de San Carlos de Guatemala.

Respetable Licenciado:

En mi calidad de Asesor de tesis de Grado del Bachiller: **LUIS FERNANDO SÁNCHEZ ARANGO**, carne: **200840588**, de la Carrera de Abogado y Notario y Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, del Centro Universitario de San Marcos, procedí a ASESORAR el trabajo de investigación titulado: **“LA VULNERABILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS DOCENTES QUE PRESTAN SUS SERVICIOS, EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL SECTOR PRIVADO, EN EL MUNICIPIO DE SAN MARCOS”**.

Luego de haberse efectuado a mi solicitud los cambios pertinentes, considero que la investigación ha sido técnicamente bien desarrollada, que la bibliografía consultada está relacionada con el tema, y que la metodología y las técnicas utilizadas por el estudiante son las adecuadas, habiéndose sometido a los lineamientos establecidos para el desarrollo del proceso investigativo, habiéndole realizado a mi petición el autor del presente trabajo de tesis, algunas modificaciones conforme lo establece el artículo 30 del normativo vigente para la Elaboración de Tesis de la Carrera de Abogado y Notario y Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, considero que la investigación ha sido técnicamente bien desarrollada, habiéndose sometido a los lineamientos establecidos para el desarrollo del proceso investigativo, habiéndole realizado a mi petición el autor del presente trabajo de tesis, algunas modificaciones conforme lo establece el artículo 30 del Normativo vigente para la Elaboración de Tesis de la Carrera de Abogado y Notario y Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales. He concluido que la redacción es clara, que las conclusiones son congruentes con lo investigado, y que las recomendaciones constituyen un importante aporte dentro de nuestra legislación vigente, por su aporte científico.

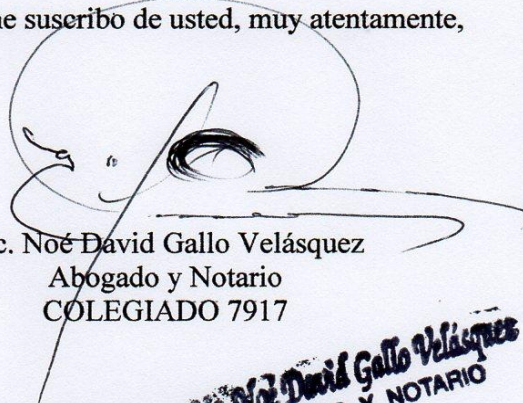




Lic. Noé David Gallo Velásquez  
Abogado y Notario

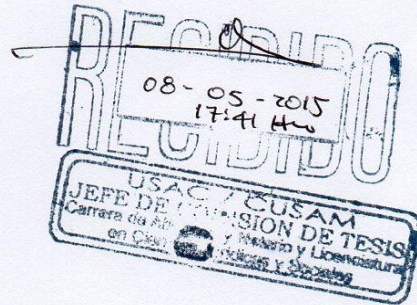
Del análisis practicado, he establecido que el trabajo presentado por el sustentante cumple con los requisitos establecidos en los artículos 28 y 32 del normativo precitado, de esta casa de estudios, cumpliendo con el contenido científico y técnico, así como la metodología y técnicas de investigación utilizadas en la redacción, para que sea discutido en el examen público de tesis correspondiente, por lo que en tal razón en mi calidad de Asesor emito **DICTAMEN FAVORABLE**, para continuar su trámite en esa Unidad.

Por lo que ante tal consideración me suscribo de usted, muy atentamente,



Lic. Noé David Gallo Velásquez  
Abogado y Notario  
COLEGIADO 7917

Lic. Noé David Gallo Velásquez  
ABOGADO Y NOTARIO





San Marcos, veinte de agosto de dos mil quince

Licenciado:

Luis Edgardo Reyna Gómez

Jefe de Unidad de Tesis

Carrera de Abogado y Notario y Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales

Centro Universitario de San Marcos C.U.S.A.M.

Universidad de San Carlos de Guatemala.

Respetable Licenciado:

En mi calidad de Revisor de tesis de Grado del Bachiller: **LUIS FERNANDO SÁNCHEZ ARANGO**, carne: **200840588**, de la Carrera de Abogado y Notario y Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, del Centro Universitario de San Marcos, procedí a Revisar el trabajo de investigación titulado: **“LA VULNERABILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS DOCENTES QUE PRESTAN SUS SERVICIOS, EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL SECTOR PRIVADO, EN EL MUNICIPIO DE SAN MARCOS”**.

Luego de haberse efectuado a mi solicitud los cambios pertinentes, conforme lo establece el artículo 30 del normativo vigente para la Elaboración de Tesis de la Carrera de Abogado y Notario y Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, considero que la investigación ha sido técnicamente bien desarrollada, que la bibliografía consultada está relacionada con el tema y que la metodología y las técnicas utilizadas por el estudiante son las adecuadas, habiéndose sometido a los lineamientos establecidos para el desarrollo del proceso investigativo, así como las técnicas de las Normas APA sexta edición. He concluido que la redacción es clara, que las conclusiones son congruentes con lo investigado y que las recomendaciones constituyen un importe dentro de nuestra legislación vigente, por su aporte científico.

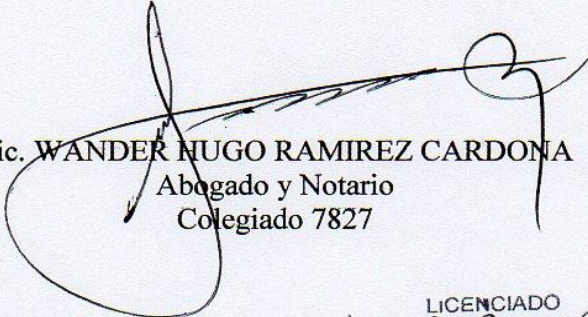
Del análisis practicado, he establecido que el trabajo presentado por el sustentante cumple con los requisitos establecidos en los artículos 28 y 32 del normativo precitado, de esta casa de estudios, cumpliendo con el contenido científico y técnico, así como la metodología y técnicas de investigación utilizadas en la redacción, para que sea discutido en el examen público de tesis





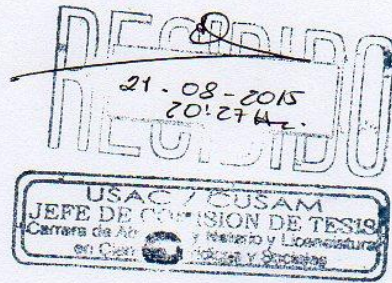
correspondiente, por lo que en tal razón en mi calidad de Revisor emito **DICTAMEN FAVORABLE**, para continuar su trámite en esa Unidad.

Por lo que ante tal consideración me suscribo de usted, muy atentamente,



Lic. WANDER HUGO RAMIREZ CARDONA  
Abogado y Notario  
Colegiado 7827

LICENCIADO  
*Wander Hugo Ramirez Cardona*  
ABOGADO Y NOTARIO





San Marcos, 09 de septiembre de 2015

Licenciado:

Luis Edgardo Reyna Gómez.

Jefe de Unidad de Tesis

Carrera de Abogado y Notario y Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales  
CUSAM, San Marcos

Atentamente me permito indicar que después de recibido el trabajo de Tesis del Estudiante **LUIS FERNANDO SÁNCHEZ ARANGO** intitulado: "LA VULNERABILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS DOCENTES QUE PRESTAN SUS SERVICIOS EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL SECTOR PRIVADO EN EL MUNICIPIO DE SAN MARCOS"

Sobre el mismo se hizo el análisis sistemático, las correcciones ortográficas y gramaticales correspondientes de acuerdo al Artículo 33 del Normativo para la Elaboración de Tesis de la Carrera de Abogado y Notario y Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo que al haber cumplido con las directrices instrumentales metodológicas indicadas, me permito emitir **DICTAMEN FAVORABLE**.

Con ello puede proseguir su recorrido administrativo a la etapa inmediata correspondiente.

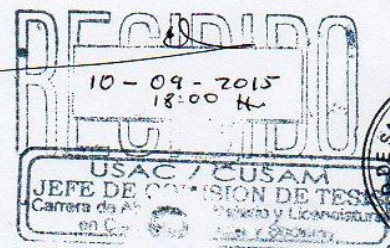
Atentamente,

ID Y ENSEÑAD A TODOS

Licenciado Jorge Mario Ochoa Gálvez  
Consejero-Docente de Estilo

c.c. archivo

*Lic. Jorge Mario Ochoa Gálvez  
Colegiado No. 7,638*



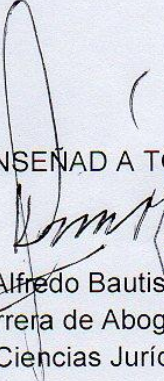


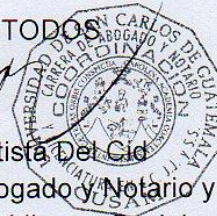


COORDINACIÓN DE LA CARRERA DE ABOGADO Y NOTARIO Y LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. CENTRO UNIVERSITARIO DE SAN MARCOS. San Marcos, veinticinco de septiembre de dos mil quince.

En vista de los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del Trabajo de Tesis del estudiante: **LUIS FERNANDO SÁNCHEZ ARANGO**, Carné 200840588, intitulado: **"LA VULNERABILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS DOCENTES QUE PRESTAN SUS SERVICIOS, EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL SECTOR PRIVADO, EN EL MUNICIPIO DE SAN MARCOS"**. Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de la Carrera de Abogado y Notario y Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales.

LEER Y ENSEÑAR A TODOS

  
Lic. Hugo Alfredo Bautista Del Cid  
Coordinador Carrera de Abogado y Notario y  
Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales



HABDC/erdlp







**USAC**  
**TRICENTENARIA**  
 UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
 CENTRO UNIVERSITARIO DE SAN MARCOS

Providencia No. 015- 2015  
 Fecha: 29 de Septiembre de 2015

ASUNTO: Remito a usted el INFORME FINAL DE TESIS Y PROVIDENCIA QUE AUTORIZA SU IMPRESIÓN del estudiante: **LUIS FERNANDO SÁNCHEZ ARANGO, Carné No. 200840588**, con el visto bueno y sellos que solicitan, según el Artículo 34 del NORMATIVO PARA LA ELABORACION DEL TRABAJO DE TESIS DE LA CARRERA DE ABOGADO Y NOTARIO Y LICENCIATURA EN CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES, de este Centro.

Atentamente pase a: Lic. Hugo Alfredo Bautista del Cid

Coordinador Carrera Abogado y Notario y Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales,  
 CUSAM, Edificio.

PARA:

Su conocimiento

Emitir opinión

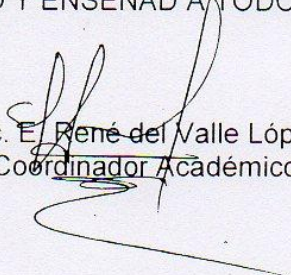


Efectos consiguientes

Atender lo Solicitado

OBSERVACIÓN: Anexo: lo indicado.

ID Y ENSEÑAD A TODOS

  
 Lic. E. René del Valle López  
 Coordinador Académico



c.c. Archivo  
 ERdelVL/redla.

## DEDICATORIA

A

DIOS:

Quién escuchó mis oraciones, dándome fe y esperanza, iluminándome para tomar las mejores decisiones de mi vida.

MIS PADRES:

Licda. Piedad Consuelo Arango Mancilla de Sánchez: por ser una madre ejemplar que guió mis pasos firmemente hacia el triunfo, formando mis valores y principios.

Luis Alberto Sánchez del Águila: por cuidarme en mi infancia, enseñándome normas de conducta y el amor al prójimo.

MIS ABUELOS:

María Concepción del Águila Aparicio viuda de Sánchez: por sus consejos, amor, carisma durante mi niñez y adolescencia.

Dr. Luis Alberto Sánchez Velásquez: (Q.E.P.D.) porque fue un abuelo, bromista, cariñoso, ingenioso y perspicaz.

José Florencio Arango Fernández: (Q.E.P.D.) porque fue una persona honorable y proba en la comunidad marquense.

Aida Adorandina Mansilla de Arango: (Q.E.P.D.) por su amor durante mi infancia.

MIS HERMANOS:

José Alberto Sánchez Arango: por lo que hemos convivido en los buenos y malos momentos en nuestra vida, por el ejemplo de lucha y serenidad.

Diego Alejandro Sánchez Arango: (Q.E.P.D.) una flor sobre su tumba, una lágrima sobre su sepulcro, una oración por su alma. Gracias por su amor, ejemplo de bondad, altruismo y por ser mi ángel guardián que siempre cuida de mí.





A MIS AMISTADES:

Witney Yulissa de León Argueta por formar parte de mi vida, ayudarme en momentos y decisiones importantes, por ser incondicional en los tiempos difíciles y acompañarme en todo instante.

Todos mis amigos, que son parte importante en mi vida.

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
CENTRO UNIVERSITARIO DE SAN MARCOS

Casa de estudios que me abrió las puertas para iniciar la travesía del conocimiento científico y permitió culminar una de mis primeras metas en esta área de mi vida, gracias por forjar mi carrera y hacer de mi una persona útil a la sociedad.



# ÍNDICE

Pág.

Introducción..... i

## CAPÍTULO I

1 Breve Historia de la educación privada en los niveles primaria y media en Guatemala y en San Marcos ..... 1

1.1 Épocas..... 1

1.1.1 Colonial..... 1

1.1.2 Época Independiente..... 4

1.1.3 Reforma Liberal..... 5

1.1.4 Revolución..... 5

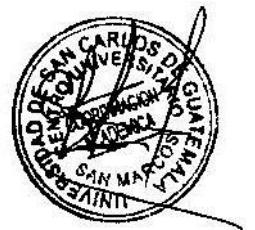
1.1.5 Actual..... 6

1.2 Sector de la educación en San Marcos..... 7

1.2.1 Sector Público ..... 7

1.2.2 Sector Privado..... 7

1.3 Marco Jurídico Legal..... 8





1.3.1	Normas vigentes establecidas en la parte dogmática de la Constitución Política de la República de Guatemala .....	8
1.3.2	Normas vigentes establecidas en la Ley de Educación Nacional y su Reglamento .....	8

## CAPÍTULO II

2	Inspección y Control a las Instituciones Educativas del Sector Privado.....	12
2.1	Diversas definiciones de inspección .....	12
2.2	Tipos de Inspección .....	12
2.2.1	De visita .....	12
2.2.2	De sanción.....	12
2.3	Diversas definiciones de control.....	13
2.4	Tipos de control .....	13
2.4.1	De requerimiento .....	13
2.4.2	De citación .....	13
2.5	Ministerio de Trabajo y Previsión Social .....	14
2.5.1	Normas vigentes establecidas en el Código de Trabajo .....	15



2.5.2	Normas vigentes establecidas en el Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social .....	16
2.6	Inspección General de Trabajo .....	16
2.6.1	Normas vigentes establecidas en el Código de Trabajo .....	17
2.6.2	Normas vigentes establecidas en el Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social .....	17
2.6.3	Normas vigentes establecidas en el Manual de Organización de la Inspección General de Trabajo .....	18
2.7	Rol que desempeña la Inspección General de Trabajo .....	19
2.7.1	De control .....	21
2.7.2	De inspección.....	22
2.8	Inspección y control de los derechos laborales en las instituciones educativas.....	23
2.9	Propietarios de las instituciones educativas del sector privado .....	26
2.9.1	Representantes de los patronos con cargo de dirección.....	27
2.9.2	Representantes de los patronos con cargo de representación .....	27
2.10	Clases de docentes según el vencimiento del contrato de trabajo .....	28
2.10.1	Trabajador fijo o indefinido.....	28





2.10.2 Trabajador eventual ..... 29

### CAPÍTULO III

3 Medios legales que contribuyen a prevenir que los derechos laborales sean vulnerados a los docentes ..... 29

3.1 Medios de inspección y control ..... 31

3.1.1 Visitar a las instituciones educativas del sector privado..... 37

3.1.2 Exigir que usen libros de salarios autorizados por la Dirección General de Trabajo ..... 38

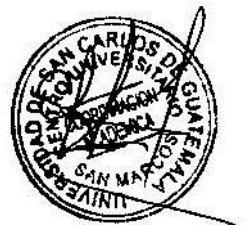
3.1.3 Levantar acta por parte del Inspector de Trabajo, cuando violen las leyes laborales y sus reglamentos para que se sujeten a derecho, de lo contrario iniciar un juicio de faltas contra las leyes de trabajo y previsión social ..... 39

3.1.4 Citar a la Inspectoría de Trabajo, delegación de San Marcos, a los patronos que no cumplan con la ley..... 39

3.2 Derechos sociales mínimos con riesgo de vulneración, regulados en la Constitución Política de la República de Guatemala y demás leyes en materia laboral ..... 40

3.2.1 Pago del salario mínimo ..... 40

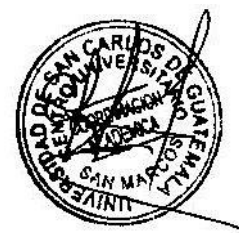
3.2.2 Derecho a descanso remunerado..... 45



3.2.3	Derecho a vacaciones.....	47
3.2.4	Pago de aguinaldo.....	49
3.2.5	Protección a la mujer trabajadora en la maternidad.....	51
3.2.6	Otorgar licencias con o sin beneficio del IGSS.....	55
3.2.7	Pago del Bono 14.....	61
3.3	Clases de contratación de los docentes.....	62
3.3.1	Contrato individual de trabajo.....	63
3.3.2	Contrato de servicios profesionales.....	64

## CAPÍTULO IV

4	Comprobación de la Hipótesis.....	67
4.1	CONCLUSIONES.....	68
4.2	RECOMENDACIONES.....	70
4.3	BIBLIOGRAFÍA.....	71





## INTRODUCCIÓN

Los docentes que prestan sus servicios en las instituciones educativas del sector privado, en el municipio de San Marcos, son vulnerados en su derechos laborales, debido a que la Inspectoría de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de la Delegación del municipio de San Marcos, no inspecciona y controla a las instituciones educativas del sector privado, dándole oportunidad a los patronos a violentar tales derechos.

A pesar que la ley es clara y establece que es nulo ipso jure todo acto y estipulación que implique renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución Política de la República de Guatemala, el código de trabajo y demás leyes en materia laboral que violente los derechos laborales, los patronos no cumplen con la ley debido a la omisión de la inspección y control por parte del Estado. Además es necesario resaltar que las leyes de trabajo son de orden público, por lo tanto es deber del Estado garantizar tales derechos y promover el desarrollo humano del trabajador así como garantizar el bien común, por medio de la Inspectoría de Trabajo.

La presente investigación tiene como fin establecer los derechos laborales que se vulneran a los docentes y comprobar si la inspección y el control a las instituciones educativas del sector privado, por parte de los Inspectores de Trabajo, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, de la delegación del municipio de San Marcos, contribuyen a prevenir, a que los propietarios de éstos centros educativos, violen los derechos laborales de los docentes y buscar los medios de inspección y control adecuados, que podrían utilizar los Inspectores de Trabajo, que ayuden a garantizar los mandatos constitucionales y demás leyes en materia laboral, ayudando a que se conozca este tipo de abusos por parte de éstas



instituciones que afectan al trabajador y para que se tome en cuenta por parte de las autoridades competentes, para que prevalezca el derecho de la parte más débil y el bienestar social.

Esta investigación consta de cuatro capítulos: el primero se refiere a la breve historia de la educación en Guatemala y en San Marcos, desde sus diferentes épocas: colonial, reforma liberal, revolución y actual, sectores de la educación en San Marcos y su marco jurídico legal; en el segundo desarrolla lo relativo a la inspección y control a las instituciones educativas del sector privado, abarcando las diferentes definiciones de inspección y control, sus tipos, así como las normas vigentes que regulan el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y la Inspección General de Trabajo, el rol que desempeña la Inspectoría de Trabajo, la inspección y control de los Derechos Laborales en las instituciones educativas, propietarios en las instituciones educativas del sector privado, clases de docentes según el vencimiento del contrato de trabajo; el tercero contiene los medios legales que contribuyen a prevenir que los derechos laborales sean vulnerados a los docentes, los derechos sociales mínimos con riesgo de vulneración, regulados en la Constitución Política de la República de Guatemala y demás leyes en materia laboral, clases de contratación de los docentes; en el capítulo cuarto se enfoca en la comprobación de la hipótesis, conclusiones, recomendaciones, anexos y bibliografía.

Se utilizaron los siguientes métodos: el deductivo, el funcionalismo, el descriptivo, así como las técnicas de análisis de documentos, observación, encuesta y tabulación de datos, en cuanto a los procedimientos: en el análisis de documentos se revisó y elaboró citas textuales, se observó la forma en que se vulneran los derechos laborales de los docentes, en la encuesta





se aplicó el muestreo estratificado; así también después de analizarlo se comprobó la hipótesis planteada y que los objetivos perseguidos tanto el de carácter general como los particulares también se cumplieron.



# CAPÍTULO I

## 1 Breve Historia de la educación privada en los niveles primaria y media en Guatemala y en San Marcos

La educación privada en Guatemala ha tenido varias etapas para su formación, ya que es un medio que ha venido mejorando el sector educativo por ser un servicio de enseñanza que se presta por la iniciativa privada, optimizando los métodos de enseñanza al transmitir costumbres, valores y conocimientos de una manera más completa y eficaz que forman a las personas para que puedan ejercer una profesión, por tal importancia ha venido evolucionando con las épocas que ha vivido Guatemala, especialmente en el municipio de San Marcos, que es la circunscripción geográfica del objeto de estudio de la presente investigación, que se analizará para comprender el pasado y así entender el presente.

No es posible precisar con exactitud en qué momento se inicia realmente la educación privada en Guatemala, pues las primeras escuelas estuvieron en manos de las congregaciones religiosas y no se puede establecer si el Estado era parte de la iglesia o la iglesia parte del Estado.

### 1.1 Épocas

Las épocas que ha vivido la educación privada en los niveles primaria y media en Guatemala y en San Marcos, han tenido lugar gracias a los cambios políticos que han generado los diferentes hechos históricos que ha tenido el país entre ellas: la época colonial, independiente, reforma liberal, revolución y la actual.

#### 1.1.1 Colonial

Los servicios de la educación en Guatemala iniciaron, en la época colonial, la gran preocupación educativa de los españoles fue la evangelización y la castellanización. Los nativos, algunas veces recibían educación en los conventos y se reducía al aprendizaje de la doctrina cristiana y de los dogmas religiosos, la educación media se suministraba en los





colegios conventuales y en los colegios mayores de las órdenes dominicanas. El principal personaje en ésta época fue el hermano Pedro José de Betancourt, a quien se le considera como el padre de la castellanización y de la alfabetización en Guatemala.

Los primeros colegios fundados eran de carácter religioso, a pesar de que la educación del Estado era laica y gratuita, uno de los centros más antiguos, no sólo de Guatemala sino de toda Centroamérica, es el colegio San José de los Infantes, fundado en 1781 por Monseñor Cayetano Francos y Monroy; desde su creación fue concebido para estar ligado a la Catedral Metropolitana.

Actualmente no es posible precisar con exactitud en qué momento se inicia realmente la educación privada en Guatemala, pues las primeras escuelas estuvieron en manos de las congregaciones religiosas y no se puede determinar si el Estado era parte de la iglesia o la iglesia parte del Estado.

Si tomamos a las congregaciones religiosas como parte de la iniciativa privada, la educación privada surgiría con la propia conquista, pero el tipo de organización no corresponde al de la empresa privada, sino al de las instituciones religiosas, que manejaban no solo la educación sino al Estado. (González, 1970).

La organización educativa en Guatemala, durante el período colonial, estuvo regido por la forma de organización feudal que los españoles habían trasplantado a América. Los servicios educativos fueron así un privilegio de la minoría dominante representada por los encomenderos, la aristocracia y el clero.

Los objetivos de la educación eran asimismo dictados por esas clases dominantes, convirtiéndose la escuela en un instrumento de represión y tiranía. El régimen que privaba en el ámbito escolar era drástico y cruel, inspirándose no pocas veces en el precepto medieval de que “la letra con sangre entra”.

La educación era de tipo confesional por haber quedado este servicio en poder de la Iglesia. En estas condiciones, como se puede advertir, la escuela se mantenía alejada de la realidad y del espíritu científico que pronto se empezaría a desarrollar en Europa.



Había muy pocas escuelas y era sumamente reducido el número de alumnos que se atendía en ellas. Pocos eran los que llegaban más allá del conocimiento de las primeras letras y proseguían estudios secundarios y profesionales.

Los grupos mestizos y masas indígenas permanecieron en general al margen de la cultura: las clases dominantes no encontraban ninguna razón para instruir a sus explotados, ya que según su concepción la culturización en nada mejoraría los trabajos de la tierra, de las minas o las actividades derivadas del comercio. Por el contrario, la mayor parte de veces se oponían a que los indios se culturizaran. (González, 1970, pp. 69,70).

El municipio de San Marcos fue fundado el 25 de abril de 1,533; día de la llegada de la Colonia Militar, integrada por 50 hombres españoles que enviara el conquistador Pedro de Alvarado, al mando del Capitán Juan de León Cardona, con el propósito de colonizar estos lugares.

Llegaron al bosque llamado “CANDACUCHEX” que significa “Tierra de Frío”, los españoles se encargaron de él, para vivir apartados de los aborígenes, ya que su desconfianza hacia ellos era suficiente.

En el punto dominante a la vista del pueblo, justamente por donde hoy es el Cantón Santa Isabel, hicieron alto y dispusieron descansar; tomando las medidas necesarias para su seguridad, durante la primera noche que iban a pasar en estas tierras, levantaron su improvisado campamento militar y encendieron fogatas; pues a pesar de que estaban en plena primavera, para ellos el clima era frío.

El 25 de septiembre de 1,675, el Oidor de la Real Audiencia Lic. Juan Bautista de Arqueola, distribuye las tierras bajo el pensamiento de los latifundistas, surgiendo San Marcos como barrio de Quetzaltenango, al estilo español.

Con la edificación de viviendas al estilo español y con la urgencia de dirigir la vida colectiva dentro de normas administrativas, en el año 1,752 San Marcos representado por 4, vecinos solicitó la instalación de su Ayuntamiento Municipal; iniciándose con esto la carrera política autónoma del pueblo y la actividad cívica de sus ciudadanos, principiando a



figurar el apellido Barrios, para nominar a hombres que dedicaron su vida pública al nacimiento de la entidad de este nuevo pueblo.

Al distribuirse los pueblos del Estado de Guatemala para la Administración de Justicia por el Sistema de Jurados, adoptado en el Código de Livingston y decretado el 27 de agosto de 1,836; San Marcos, fue agregado al Circuito del Barrio; y fue elevado a la categoría de Valle por Decreto el 12 de noviembre de 1,825 y como tal, pasó a ser la cabecera del Distrito territorial de su nombre, el 3 de julio de 1,832. El censo fue levantado por el vecino Jesús del Castillo, el que dio por resultado la elección de la primera Municipalidad, pero aún no se contaban con centros educativos. (Barrios, 2011).

### **1.1.2 Época Independiente**

El 15 de septiembre de 1,821 se independiza Guatemala de España, el precursor de la educación en la época independiente fue el Doctor Mariano Gálvez, quien dio grandes avances pedagógicos, surgiendo la evaluación de la cultura mediante un reglamento que organizó la instrucción pública del país; así como se declara la libertad de enseñanza pero la costea el Estado.

Las bases jurídicas de la educación en el inicio de la vida independiente, se encuentran en las Constituciones de las Provincias Unidas de Centro América y del Estado de Guatemala y sus reformas. La primera junta encargada de planificar la educación en Guatemala, se integro pocos días después de jurada el acta de la independencia, los frutos de esta comisión no llegaron a darse por haberse interpuesto los acontecimientos políticos del movimiento anexionista a México.

Sin embargo, emitió la Comisión de Educación algunos dictámenes que le fueron solicitados, como el de la introducción de libros y la libertad imprenta. Se reglamenta que se conserven las dos escuelas de primeras letras creadas por el arzobispo Cayetano Francos y Monroy, así como la de los betlemitas para que sean destinadas para la educación de los niños. (González, 1970).





### **1.1.3 Reforma Liberal**

La educación en la Reforma Liberal, durante el gobierno del General Justo Rufino Barrios, iniciado en el año 1871, promueve el desarrollo económico, político y cultural de Guatemala. Justo Rufino Barrios en su gran afán de mejorar la educación de los guatemaltecos, aplicó la cobertura nacional de escuelas para que llegara un mayor número de la población guatemalteca. La mayor preocupación del gobierno de Barrios, fue el fundar una Escuela Normal donde saldrían Maestros de Educación que tendrían a su cargo la reforma educativa, se estableció la Ley Orgánica de Instrucción Primaria, fijando sanciones a los padres de familia que no enviaran a sus hijos a la escuela.

El resultado de la época anterior lleva consigo el surgimiento de algunas escuelas privadas, siempre con una fuerte influencia religiosa y dispuesta a atender al grupo elitista, los cambios políticos de 1871 con Justo Rufino Barrios, desterraron las congregaciones religiosas, eliminó las escuelas que ellos dirigían, dio al Ministerio la responsabilidad de la educación y sentó las bases para una mejor organización como por ejemplo impartir educación gratuita, laica y obligatoria para toda la población.(González, 1970).

### **1.1.4 Revolución**

En la época revolucionaria, por derrocamiento del gobierno de Jorge Ubico Castañeda el 20 de Octubre de 1,944, llega a la Presidencia de Guatemala, un gran Pedagogo, el Doctor en Filosofía y Ciencias de la Educación: Juan José Arévalo Bermejo, quién lleva al Ministerio de Educación grandes Pedagogos y Maestros de Educación, para emprender una obra educativa.

Los fundamentos legales de las reformas llevadas a cabo durante la década de la Revolución, aparecen en los decretos de la Junta Revolucionaria de Gobierno, en la Constitución de la República y en las leyes emitidas posteriormente para regular la marcha de la educación.

De tal manera que al irse cimentando un crecimiento económico fueron apareciendo instituciones educativas privadas, aumentándose en un gran número debido a que los



empresarios lo impulsaron, estudiando una gran oportunidad para tener un crecimiento en sus negocios. (González, 1970).

En el Municipio de San Marcos, el catorce de marzo de mil novecientos cincuenta y uno, se fundó el primer Colegio en San Marcos, el cual se llama “Colegio San Marcos” en honor, al nombre de su municipio, un colegio de religión católica, después inauguran el Colegio Sagrado Corazón, que son los Colegios con más trayectoria en el municipio.

### **1.1.5 Actual**

En la actualidad, la educación privada en Guatemala, se mira como un negocio rentable, debido a que está exenta de impuestos y arbitrios, dejándoles mayores utilidades, sujetos a las políticas de gobierno del Ministerio de Educación, especialmente en el Currículum Nacional Base para mejorar una calidad educativa.

Es por ello que el Estado apoya el régimen de libre empresa, esto significa que un colegio privado es una empresa que vende sus servicios a quien quiera y pueda pagarlos. El papel del Estado consiste en regular y controlar la calidad de los servicios que dichas empresas brinden.

El municipio de San Marcos se ha caracterizado por tener más índices de demanda en educación debido a que la población busca superarse académicamente para adquirir un mejor futuro en su vida profesional, buscando un mejor servicio en la educación, por el mal funcionamiento de las instituciones públicas.

Es por eso que ha existido la necesidad de que la iniciativa privada funde colegios al servicio de la población marquense y como resultado mejora de manera gradual los servicios de la educación por parte del sector privado, porque los colegios son los que tienen la vanguardia en la tecnología equipándolos con centros de computación, brindando un mejor servicio que el Estado, entre ellos están: Tecnológico de San Marcos, Instituto Albert Einstein, Colegio Amigos, Colegio Jerusalén, Escuela Técnica de Computación, Colegio Intervida, Colegio la Asunción, Colegio Galileo, Colegio San Carlos, Colegio San



Marcos, Colegio Palabra en Acción, Colegio Sagrado Corazón, Colegio Nazareno, Colegio el Roble, Colegio Montezori.

## **1.2 Sector de la educación en San Marcos**

La educación en San Marcos está dividida en dos sectores, siendo el sector público y el sector privado, ambos brindan los servicios de formación académica a la población del municipio de San Marcos comprendiendo los niveles educativos: pre-primaria, primaria, básico, diversificado y universitaria, esta última no se estudiará en el presente trabajo, ya que el objeto de estudio no la comprende.

### **1.2.1 Sector Público**

El sector público de la educación en San Marcos, las imparten las escuelas e institutos, que están a cargo del Estado, brindándolo gratuitamente tal como lo establece el artículo 71 de la Constitución Política de la República de Guatemala, en la actualidad es un servicio público deplorable por las limitaciones presupuestarias del Estado, siendo las condiciones, instalaciones y equipo de estos centros educativos malos por no reunir con las condiciones mínimas de seguridad, higiene y tecnología, optando la población marquense a estudiar en los centros educativos privados.

### **1.2.2 Sector Privado**

El sector privado de la educación en San Marcos es impartido por los diferentes colegios de la iniciativa privada, por estar facultados por el artículo 73 de la Constitución Política de la República de Guatemala, éstos garantizan un mejor servicio por estar en la posibilidad de financiar mejores edificios, construir mayor número de aulas, equipar con la mejor tecnología sus laboratorios e instalaciones, dándoles mejor seguridad, higiene y manteniendo en mejor forma la relación de alumno con el docente. Lo anterior se debe básicamente al cobro de cuotas obligadas por el estudio o educación impartida, cosa que el Estado no puede hacer ya que es una de sus obligaciones.





### **1.3 Marco Jurídico Legal**

Los colegios privados que prestan servicios de la educación, son autorizados e inspeccionados por el Estado, para su buen funcionamiento y para que reúnan las condiciones que establecen la Constitución Política de la República de Guatemala, la ley de Educación Nacional y los diferentes acuerdos.

#### **1.3.1 Normas vigentes establecidas en la parte dogmática de la Constitución Política de la República de Guatemala**

La Constitución Política de la República de Guatemala, promulgada en 1985, establece en el artículo 72 como fin primordial de la educación: “El desarrollo integral de la persona humana, el conocimiento de la realidad, cultura nacional y universal”.

Los principios que desarrolla los artículos del 71 al 81 de la Constitución Política de la República de Guatemala son: el derecho a la educación, la obligatoriedad de la educación preprimaria, primaria y básica; la obligación del Estado de proporcionar el servicio educativo sin discriminación, la gratuidad de la educación pública; la libertad de enseñanza y criterio del docente, la libertad de la familia para elegir el tipo de educación de sus hijos; el carácter optativo de la enseñanza religiosa; la prioridad del Estado en otorgar becas y créditos educativos, el deber de los propietarios de empresas de proporcionar educación; la educación bilingüe en zonas indígenas, la urgencia nacional de la alfabetización; la administración descentralizada y regionalizada del sistema educativo; la superación económica, social y cultural del magisterio; la promoción de la enseñanza agropecuaria, la ciencia y la tecnología; y el reconocimiento por el Estado de los títulos y diplomas.

#### **1.3.2 Normas vigentes establecidas en la Ley de Educación Nacional y su Reglamento**

La ley de Educación Nacional, vigente desde 1991, amplía y ratifica los principios que contiene la sección cuarta, del capítulo dos, del título dos de la Constitución Política de la República de Guatemala. Según el artículo 2 de la ley de Educación Nacional, los fines de la educación en Guatemala son los siguientes:



- Proporcionar una educación basada en principios humanos, científicos, técnicos, culturales y espirituales que formen integralmente al educando, lo preparen para el trabajo, la convivencia social y le permitan el acceso a otros niveles de vida.
- Cultivar y fomentar las cualidades físicas, intelectuales, morales, espirituales y cívicas de la población, basadas en su proceso histórico y en los valores de respeto a la naturaleza y a la persona humana. Fortalecer en el educando, la importancia de la familia como núcleo básico social y como primera y permanente instancia educadora.
- Formar ciudadanos con conciencia crítica de la realidad guatemalteca en función de su proceso histórico para que asumiéndola participen activa y responsablemente en la búsqueda de soluciones económicas, sociales, políticas, humanas y justas.
- Impulsar en el educando el conocimiento de la ciencia y la tecnología moderna como medio para preservar su entorno ecológico o modificarlo planificadamente en favor del hombre y la sociedad.
- Promover la enseñanza sistemática de la Constitución Política de la República, el fortalecimiento de la defensa y respeto a los Derechos Humanos y a la Declaración de los Derechos del Niño.
- Capacitar e inducir al educando para que contribuya al fortalecimiento de la auténtica democracia y la independencia económica, política y cultural de Guatemala dentro de la comunidad internacional.
- Fomentar en el educando un completo sentido de organización, responsabilidad, orden y cooperación, desarrollando su capacidad para superar sus intereses individuales en concordancia con el interés social.
- Desarrollar una actitud crítica e investigativa en el educando para que pueda enfrentar con eficacia los cambios que la sociedad le presenta. Desarrollar en el educando aptitudes y actitudes favorables para actividades de carácter físico, deportivo y estético.
- Promover en el educando actitudes responsables y comprometidas con la defensa y desarrollo del patrimonio histórico, económico, social, étnico y cultural de la nación.
- Promover la coeducación en todos los niveles educativos y por último promover y fomentar la educación sistemática del adulto.



Todos estos principios ratifican la obligación del Estado, en tutelar el derecho de los habitantes de la república de Guatemala para su beneficio y desarrollo cultural, social y político de la nación y así tener un pleno desarrollo integral, para la dignificación de la persona contribuyendo a tener mejores oportunidades de empleo, cumpliendo con el fin supremo del Estado que es la realización del bien común.

En el capítulo VI del título II de la Ley de Educación Nacional establece lo relacionado a los centros educativos privados, y los define de la siguiente manera: los centros educativos privados, con establecimientos a cargo de la iniciativa que ofrecen servicios educativos, de conformidad con los reglamentos y disposiciones aprobados por el Ministerio de Educación quien a la vez tiene la responsabilidad de velar por su correcta aplicación y cumplimiento.

El artículo mencionado nos indica que los centros educativos privados son parte del sistema de educación nacional, y éstos estarán a cargo de la iniciativa privada y lógicamente, cobrarán por prestar tales servicios, pero para funcionar tienen que estar autorizados por el Ministerio de Educación, previo a llenar los requisitos que establece el Reglamento de la Ley de Educación Nacional, como lo establece el artículo 24 de la Ley de Educación Nacional.

En relación a lo anterior el artículo 77 del Reglamento de Educación Nacional, establece que para obtener la autorización para el funcionamiento de un establecimiento privado, se necesita solicitarlo demostrando cumplir con los requisitos que se detallan a continuación ante el Ministerio de Educación, específicamente ante la Dirección Departamental que corresponda, creadas mediante el Acuerdo Gubernativo número 165-96 y modificado tácitamente por el Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Educación, Acuerdo Gubernativo 20-2004.

- Que el Director Técnico del plantel sea guatemalteco, con título de maestro de educación o grado universitario en materias educativas y que llene los requisitos exigidos en el Decreto Legislativo 1485; que el director administrativo, sí es una persona distinta al Director Técnico, posea experiencia educativa.





- Que el director o directores sean de reconocida honorabilidad y que se encuentren en el goce de sus derechos civiles; que los edificios, instalaciones, material y mobiliario reúnan las condiciones pedagógicas y de sanidad adecuadas.
- Describir los servicios educativos que ofrecerá, los propósitos y lineamientos generales del establecimiento, el número máximo de educandos que aceptará por grado y el valor que cobrará por la educación; que el personal docente con que contará, reúna las condiciones exigidas para los establecimientos estatales. En cuanto al personal extranjero, comprobara que se cumple con las disposiciones del Código de Trabajo.
- Declaración expresa que se ceñirá a las leyes, reglamentos y disposiciones específicas del Ministerio. Efectuar la comprobación de la documentación y superación de la inspección de instalaciones satisfactoriamente, podrá conceder la autorización por un período de cinco años.

Los centros educativos privados estarán sujetos a inspección y renovación de la autorización de funcionamiento que será por quinquenio, la División de Registro y Control de Centros Docentes de la Dirección General de Educación Escolar recibirá un informe por año de la Dirección de cada establecimiento, en donde hagan constar que cumplen con las disposiciones legales en materia educativa, así lo establece el artículo 78 del Reglamento de la Ley de Educación Nacional.

Si los establecimientos privados no cumplen con las disposiciones legales o no cumplan con las recomendaciones que se le hagan, estarán sujetos a sanciones entre las cuales figuran las siguientes: amonestación escrita, multa graduada, según la falta, y por último, la cancelación de la autorización para funcionar. Esta última sanción será acordada después que se agoten los trámites administrativos su fundamento legal es el artículo 81 del Reglamento de la Ley de Educación Nacional.



## CAPÍTULO II

### 2 Inspección y Control a las Instituciones Educativas del Sector Privado

#### 2.1 Diversas definiciones de inspección

Inspección proviene del latín inspectio y hace referencia a la acción y efecto de inspeccionar y este término significa: examinar, investigar, revisar, reconocer. Se trata de una exploración física que se realiza principalmente a través de la vista.(Definición.de, 2008).

Sopena (1990) afirma: “Inspección: acción de inspeccionar, cargo de velar sobre alguna cosa. Inspeccionar: examinar, reconocer atentamente una cosa”. (p. 593).

“El objetivo de una inspección es hallar características físicas significativas para determinar cuáles son normales y distinguirlas de aquellas características anormales. En este sentido, es posible desarrollar inspecciones de empresas o comercios para verificar que cumplan la ley” (Definición.de, 2008, p.1).

#### 2.2 Tipos de Inspección

El inspector cuando cumple con sus facultades y obligaciones que le corresponde según su nombramiento realizará dos tipos de inspección, entre los que encontramos de visita y de sanción.

##### 2.2.1 De visita

La inspección de visita, es aquella que está encargada por la persona que se le denominada inspector, en el lugar, horario y con las facultades y obligaciones designadas por el cargo, para cerciorarse que cumplan con las leyes y los reglamentos.

##### 2.2.2 De sanción

La inspección de sanción, es la que surge en consecuencia de una denuncia hecha por el ofendido, cuando exista una infracción a las leyes o reglamentos, en consecuencia el



inspector hará una inspección al infractor para constatar la veracidad de la denuncia y así imponer las sanciones de acuerdo a la ley.

### **2.3 Diversas definiciones de control**

La palabra control proviene del término francés controle y significa comprobación, inspección, fiscalización o intervención. También se refiere al dominio, mando y preponderancia, o a la regulación sobre un sistema. (Definición.de, 2008).

Sopena (1990) afirma: “Control: acción de controlar, comprobación, inspección, verificación, gobierno, dominio, dirección. Controlar: comprobar, verificar, inspeccionar, revisar, dirigir, gobernar, dominar. (p. 307).

“El control, por otra parte, es la oficina, el despacho o la dependencia donde se controla. Por eso puede hablarse de puesto de control” (Definición.de, 2008, p.1).

### **2.4 Tipos de control**

El inspector cuando cumple con sus facultades y obligaciones que le corresponde según su nombramiento realizará dos tipos de control, entre los que encontramos de requerimiento y de citación.

#### **2.4.1 De requerimiento**

Cuando el inspector ejerza el control desde su delegación y observe que las personas sujetas a la fiscalización, no realice las exigencias de ley o reglamentarias debe prevenir al infractor para que se sujete a derecho, caso contrario será acreedor a una sanción.

#### **2.4.2 De citación**

El control de citación, es aquel que realiza el inspector cuando del resultado de la fiscalización, el obligado no cumple con los preceptos legales o reglamentarios, puede emplazar al infractor a su oficina con el propósito de que se sujete a derecho o llegar a un arreglo.





## 2.5 Ministerio de Trabajo y Previsión Social

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, es uno de los Ministerios del Organismo Ejecutivo, que tiene a su cargo cumplir con la legislación laboral, la previsión social, la formación técnica profesional y las políticas de gobierno, en los diversos asuntos de su competencia, así como tomar todas las medidas necesarias en caso de incumplimiento a las leyes laborales para que se sujeten a derecho.

El funcionario titular encargado de este Ministerio es el Ministro de Trabajo y Previsión Social, siendo el superior jerárquico que depende del Presidente de la República quien lo nombra y lo remueve, el Vicepresidente de la República coordina sus labores para que sean ejecutados.

De conformidad con el artículo 40 de la Ley del Organismo Ejecutivo, sus funciones específicas son las siguientes:

- Formular las políticas laborales, salariales y de salud e higiene ocupacional del país; promover y armonizar las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores; prevenir los conflictos laborales e intervenir, de conformidad con la ley, en la solución extrajudicial de éstos, y propiciar el arbitraje como mecanismo de solución de conflictos laborales, todo ello, de conformidad con la ley.
- Estudiar, discutir y si fuere de beneficio para el país, recomendar la ratificación y velar por el conocimiento y la aplicación de los convenios internacionales de trabajo; en coordinación con el Ministerio de Relaciones Exteriores, representar al Estado en los Organismos Internacionales relacionados con asuntos de su competencia y en los procesos de negociación de convenios internacionales sobre el trabajo, así como velar por la aplicación de los que estuvieren vigentes.
- Administrar, descentralizadamente, sistemas de información actualizada sobre migración, oferta y demanda en el mercado laboral, para diseñar mecanismos que faciliten la movilidad e inserción de la fuerza laboral en el mercado de trabajo; velar por el cumplimiento de la legislación laboral en relación con la mujer, el niño y otros grupos vulnerables de trabajadores.



- Diseñar la política correspondiente a la capacitación técnica y profesional de los trabajadores. La ejecución de los programas de capacitación será competencia de los órganos privados y oficiales correspondientes; formular y velar por la ejecución de la política de previsión social, propiciando el mejoramiento de los sistemas de previsión social y prevención de accidentes de trabajo.

Para que se cumpla con el correcto despacho de las disposiciones legales, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social cuenta con una estructura administrativa que le ayuda a descentralizar su funcionamiento, ayudando a la eficacia del servicio en sus atribuciones, éste se encuentra regulado en los siguientes cuerpos normativos: en la Ley del Organismo Ejecutivo, el Código de Trabajo y en el Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

### **2.5.1 Normas vigentes establecidas en el Código de Trabajo**

El Código de Trabajo en el título noveno organización administrativa de trabajo y capítulo primero, está regulado el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y establece sus funciones y atribuciones siempre que no sea competencia de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, entre ellas se encuentran: dirección, estudio, despacho de los asuntos de trabajo y previsión social; vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de la legislación laboral y coordinar con el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social las políticas en materia de previsión social, tal como lo establece el artículo 274 del Código de Trabajo.

A sí mismo el artículo 276 del Código de Trabajo estipula que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social tendrá como dependencias: el Departamento Administrativo de Trabajo que en la actualidad sus atribuciones las desempeña la Dirección General de Trabajo, la Inspección General de Trabajo, la Comisión Nacional del Salario y las demás que establezca el reglamento que dicte el Organismo Ejecutivo.



## **2.5.2 Normas vigentes establecidas en el Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social**

Los principios fundamentales que establece el Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social son los siguientes:

- El principio de unidad ministerial: el que establece que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social es un ente único al que le compete cumplir y hacer que se cumpla con la legislación laboral, la formación técnica profesional y la previsión social, contenido en el artículo 1 del referido reglamento.
- El principio de desconcentración y descentralización: este establece que para que se cumpla con las atribuciones y facultades del ministerio, se tiene que dividir estructuralmente su competencia, así como colocar delegaciones en las regiones que se determinen según las necesidades de las poblaciones, regulado en el artículo 2 del reglamento.

En cuanto a las funciones ejecutivas del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que determina el artículo 3 del Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, son las mismas que estipula el artículo 40 de la Ley del Organismo Ejecutivo.

## **2.6 Inspección General de Trabajo**

La Inspección General de Trabajo es una de las dependencias de mayor importancia en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, ya que vela por el estricto cumplimiento de la normativa laboral, así como los convenios colectivos y reglamentos que se celebren con el propósito de normar las condiciones, seguridad e higiene por motivo de la ejecución del trabajo que se celebran entre las partes, gracias a su cuerpo de Inspectores de Trabajo, que se nombran para el efecto en las diferentes delegaciones, éstos tienen a su cargo vigilar porque se cumplan con las leyes de trabajo, la política laboral y la previsión social, por medio de la inspección y control que ejercen en los diferentes establecimientos que son objeto de su competencia.





### **2.6.1 Normas vigentes establecidas en el Código de Trabajo**

En el Código de Trabajo en el título noveno, capítulo segundo regula la Inspección General de trabajo, en su artículo 278 al establecer: la Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro.

Este artículo establece las funciones que desempeña en una forma general la Inspección General de Trabajo y establece que las personas sujetas al control e inspección serán los patronos, trabajadores, sindicato de patronos y sindicato de trabajadores. Por otra parte el artículo 276 inciso b) del Código de Trabajo, regula que la Inspección General de Trabajo es una dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

### **2.6.2 Normas vigentes establecidas en el Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social**

El reglamento establece que para cumplir con sus funciones el Ministerio de Trabajo y Previsión Social se estructura administrativamente por medio de dependencias, todas con funciones específicas entre las que encontramos: sustantivas, administrativas, de apoyo técnico, de control interno y de coordinación. Entre las dependencias encargadas de las funciones sustantivas se encuentra: la Inspección General de Trabajo, tal como lo estipula el inciso c) del artículo 5 del Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, sus funciones son sustantivas encargadas de velar porque se cumplan con los derechos y obligaciones que estipulan las leyes laborales.

Entre sus atribuciones específicas de la Inspección General de Trabajo, reguladas en el artículo 15 del mencionado reglamento están las siguientes:

- Promover el cumplimiento de las leyes y reglamentos en materia de trabajo, higiene y seguridad, especialmente para los sectores de trabajo vulnerable; armonizar las relaciones entre trabajadores y empleadores.



- Mantener programas preventivos de visitas en materia de higiene y seguridad, especialmente en la apertura o traslado de los centros de trabajo, verificando si se está cumpliendo con el reglamento interior de trabajo; evacuar todas las consultas que le formulen las dependencias del Ministerio, los empleadores o trabajadores, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia.
- Velar por el cumplimiento de los convenios internacionales de trabajo ratificados por Guatemala; participar en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico, en que figuren trabajadores menores de edad y examinar libros de salarios, planillas o constancias de pago, para verificar si se está cumpliendo con las disposiciones legales.

### **2.6.3 Normas vigentes establecidas en el Manual de Organización de la Inspección General de Trabajo**

La Inspección General de Trabajo se estructura por un Inspector General de Trabajo como autoridad superior delegada por despacho ministerial en las funciones de inspección de asuntos laborales, es el responsable de cumplir y velar porque se cumplan las leyes laborales.

Dentro de su estructura jerárquica le siguen los Subinspectores Generales de Trabajo, a quienes les competen representar o sustituir por ausencia del Inspector General de Trabajo y a quien apoyan en las actividades de coordinación y gerencia de funciones.

En la Inspección General de Trabajo también se encuentra dentro de su organización administrativa la Secretaría de la Inspección, que fue creada para la ejecución de las actividades secretariales e información de la Inspección General de Trabajo.

Asimismo se encuentra la Sección de Consultas Laborales y Opiniones Jurídicas Laborales, integrada por un equipo de trabajo responsable de elaborar estudios jurídicos, relativos a consultas sobre asuntos laborales, en consideración analítica de la inspección general.



También funciona dentro de la organización de la Inspección General de Trabajo la Sección de Visitaduría Laboral, que se integra por un cuerpo de Inspectores de Trabajo, quienes se encargan de realizar visitas a empresas y centros de trabajo para verificar el cumplimiento de las leyes, reglamentos y acuerdos de trabajo y previsión social.

La Sección de Conciliación Laboral, está a cargo de un cuerpo de inspectores de trabajo, quienes se encargan de atender las demandas administrativas laborales que interponen los trabajadores por despido, cesación de contrato o conclusión de la relación laboral.

## **2.7 Rol que desempeña la Inspección General de Trabajo**

La función que desempeña la Inspección General de Trabajo por medio de los Inspectores de Trabajo, sobre los sujetos de la relación de trabajo, es la coerción que tiene el Estado para velar porque se cumplan con las disposiciones de la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo y demás normativa en el ramo laboral, de tal manera que al controlar e inspeccionar en los diferentes establecimientos donde existan relaciones laborales, sirve para que los patronos, trabajadores y organizaciones sindicales se sujeten a derecho, para no hacerse acreedores a una sanción y de esta forma prevalecer el Estado de Derecho.

Los Inspectores de Trabajo tienen a su cargo los arreglos directos y conciliatorios derivados de algún conflicto de trabajo, que sean suscritos en sus delegaciones o directamente en los recintos laborales y éstos tienen la atribución de ser un título ejecutivo, para que sirva como garantía en caso de incumplimiento y en consecuencia se puedan hacer valer en Juicio Ejecutivo Laboral ante los tribunales de trabajo. Todo lo anterior con fundamento en los artículos 278 segundo párrafo, 426 del Código de Trabajo.

Los Inspectores de Trabajo son los encargados de cuidar porque se celebren los Contratos Individuales de Trabajo y los Contratos Colectivos de Trabajo, así como cuidar que éstos no vulneren las leyes laborales.

Velar porque los Pactos Colectivos de condiciones de Trabajo, cuando se celebren no impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos laborales y en caso de



oposición dar aviso o notificación para celebrar audiencia a los oponentes y signatarios del pacto colectivo para que aleguen lo que crean pertinente, artículo 54 último párrafo.

Aprobar los Reglamentos Interiores de Trabajo, para que estos no vulneren los derechos laborales y cuenten con las reglas de orden técnico, administrativas, disciplina, normas especiales pertinentes a las diversas clases de labores de acuerdo a las características del empleado, de higiene y seguridad, artículos 59 y 60 del Código de Trabajo.

Cuidar que se cumplan con las obligaciones de los patronos y que no se realicen las prohibiciones contenidas en el capítulo quinto del Código de Trabajo, así como cuidar que se cumplan con las obligaciones de los trabajadores y que no se realicen las prohibiciones contenidas en el capítulo sexto del Código de Trabajo.

Velar porque las suspensiones de los contratos de trabajo se realicen en los términos y condiciones establecidas en el capítulo séptimo del Código de Trabajo. En caso de que termine un contrato de trabajo y exista un conflicto entre las partes de la relación laboral agotar la vía administrativa para solucionar tal conflicto.

Proteger que los salarios, jornadas y descansos del título tercero del Código de Trabajo se lleven de conformidad con el capítulo primero, segundo, tercero y cuarto de dicho título con el fin de cuidar que no se vulneren los derechos del trabajador.

Tutelar a los trabajadores sujetos a regímenes especiales, ya que estos por estar en una posición vulnerable están regulados mediante disposiciones especiales que aseguran la protección de sus derechos laborales, estos se encuentran contenidos el título cuarto del Código de Trabajo.

Inspeccionar que las condiciones de los trabajadores en sus lugares de la ejecución de su trabajo se observen todas las normas tendientes a la seguridad e higiene para protegerlos y dignificarlos como personas humanas y así cumplir con la previsión social, de acuerdo a lo establecido al título quinto del Código de Trabajo.





Promover el Juicio de Faltas contra las Leyes de Trabajo y Previsión Social, de conformidad con las faltas que estipula el capítulo segundo, del título octavo del Código de Trabajo, con el fin de que los infractores se sujeten a derecho.

### **2.7.1 De control**

Entre las funciones de control que ejerce la Inspección General de Trabajo, sobre los sujetos de la relación laboral tenemos los siguientes:

Asesorar técnicamente a las dependencias como una unidad ministerial, por medio de la evacuación de las consultas que se les haga con el fin de que toda acto o resolución se sujete a las disposiciones legales, asimismo a los patronos y trabajadores sobre la forma que se debe aplicar las disposiciones legales, de conformidad con el artículo 279 del Código de Trabajo.

En los conflictos individuales y colectivos de carácter jurídico, en donde sean parte trabajadores menores de edad o trabajadores que sean vulnerados en los siguientes derechos laborales: no les paguen indemnización, prestaciones y salarios caídos, violación a los derechos de maternidad cuando no se apersona el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, la Inspección General de Trabajo actuara como parte en beneficio de los trabajadores, como lo establece el artículo 280 del Código de Trabajo.

El artículo 281 del Código de Trabajo, estipula en los diferentes incisos las funciones de control entre las que encontramos las siguientes:

- Intervenir en todas las dificultades y conflictos de trabajo entre patronos, entre trabajadores o entre patronos y trabajadores, en los cuales tenga conocimiento, con el fin de prevenirlos o llegar a un arreglo extrajudicial si existiere ya el conflicto, según inciso e) del artículo citado.
- Exigir la colocación de avisos que indiquen las disposiciones legales, con el fin de que los trabajadores estén enterados, inciso g) del artículo mencionado.
- Citar a sus oficinas a empleadores y trabajadores, para que éstos cumplan con las disposiciones legales, quienes estarán obligados a asistir siempre que en dicha



citación se haga constar el objeto de la diligencia, bajo el apercibimiento que si no comparecieren será motivo de falta y sujeto a una sanción, inciso m) de dicho artículo.

### **2.7.2 De inspección**

Entre las funciones de inspección que ejerce la Inspección General de Trabajo, sobre los sujetos de la relación laboral tenemos los siguientes:

Inspeccionar los diferentes lugares de trabajo con el fin de que los sujetos de la relación laboral, se sujeten a la estricta observancia a las leyes y reglamentos de trabajo y previsión social y en caso de que no se cumplan, iniciar el procedimiento de faltas ante los Juzgados de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y procurar que las sanciones sean efectivas mediante la ejecución de sentencias, artículos 280 segundo párrafo, 415 y 422 del Código de Trabajo.

El artículo 281 del Código de Trabajo, estipula en los diferentes incisos las funciones de inspección entre las que encontramos las siguientes:

Visitar los lugares de trabajo, cualquiera que sea su objeto, en distintas horas del día incluso en la noche, si el trabajo es nocturno, para velar que se cumplan con las leyes y reglamentos de trabajo y previsión social.

El inciso b) del artículo mencionado, establece que los Inspectores de Trabajo pueden examinar libros de salarios, de planillas o constancias de pago, siempre que sean de las relaciones laborales, en caso que fuese libro de contabilidad de la empresa se podrá revisar previa autorización del tribunal competente de trabajo y previsión social, esto en base a la garantía constitucional de la inviolabilidad de correspondencia, documentos y libros contenido en el artículo 24 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Cuando encuentren resistencia injustificada lo harán saber al Tribunal de Trabajo y Previsión Social, para que tome las medidas pertinentes y en caso de que su inspección sea urgente, bajo su más estricta responsabilidad puede requerir el auxilio de la Policía



Nacional Civil, para que pueda practicar la inspección correspondiente en caso que se les impida, levantando acta circunstanciada y firmarán los Agentes de la Policía Nacional Civil inciso c) del artículo citado.

Examinar las condiciones higiénicas y de seguridad en los lugares de trabajo, para que se sujeten a las normas de previsión social, en caso de incumplimiento y que no se atiendan las observaciones de los Inspectores de Trabajo dar cuenta al Juez de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social para que resuelva lo pertinente, inciso d) del artículo referido.

Interrogar al personal de una empresa sin la presencia del patrono ni de testigos sobre la observancia de las disposiciones legales de trabajo y previsión social, inciso e) del artículo mencionado.

Tomar o sacar muestras de substancias y materiales utilizados o manipulados en los establecimientos, para su análisis, pero tendrá que avisar al patrono o su representante que tales muestras han sido tomadas con el fin de comprobar la estricta observancia de las leyes y reglamentos de trabajo y previsión social, inciso f) del artículo citado.

Cuando se comprueben violaciones a las leyes laborales o sus reglamentos derivados de las inspecciones que realicen los Inspectores de Trabajo, levantarán acta y apercibirán al patrono o su representante para que dentro del plazo que fije el Inspector de Trabajo, se sujete a derecho. Si pasado el tiempo el infractor no cumple con la prevención dará audiencia al infractor para que se manifieste y hará constar que no se cumplió, promoviendo el procedimiento de faltas contra las leyes de trabajo y previsión social para que se le aplique la sanción que corresponde, inciso l) del artículo referido.

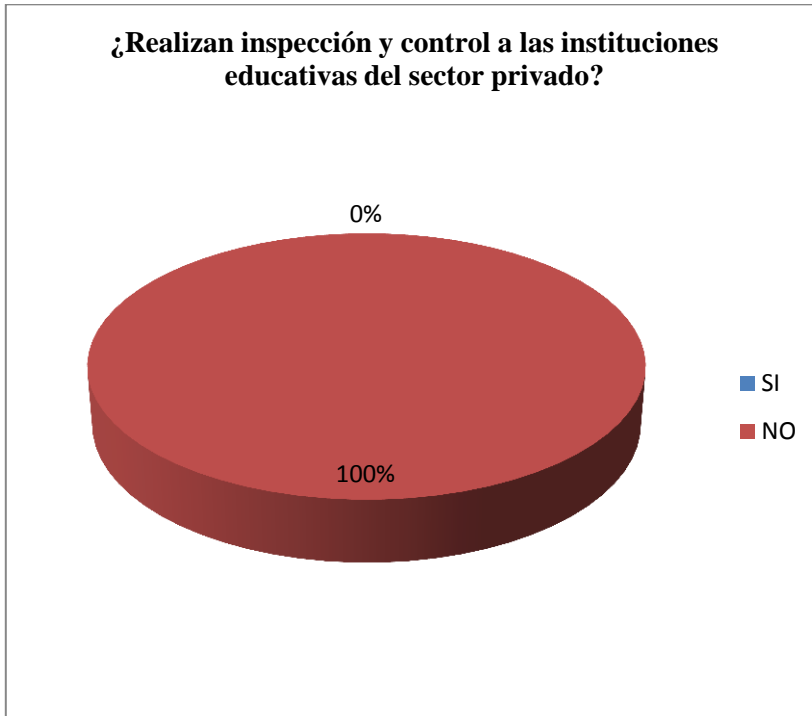
## **2.8 Inspección y control de los derechos laborales en las instituciones educativas**

En las instituciones educativas del sector privado del municipio de San Marcos, prestan sus servicios los docentes que según la legislación laboral se les considera trabajadores, de tal manera están sujetas a la inspección y control de la Inspectoría de Trabajo de la delegación de San Marcos.



**Boleta de encuesta dirigida a Inspectores de Trabajo de la delegación del municipio de San Marcos**

**Gráfica No. 1**



	Inspectores de trabajo (13)	Porcentaje
SI	0	0%
NO	13	100%

Fuente: Investigación de campo Inspectoría de Trabajo de la delegación del municipio de San Marcos.

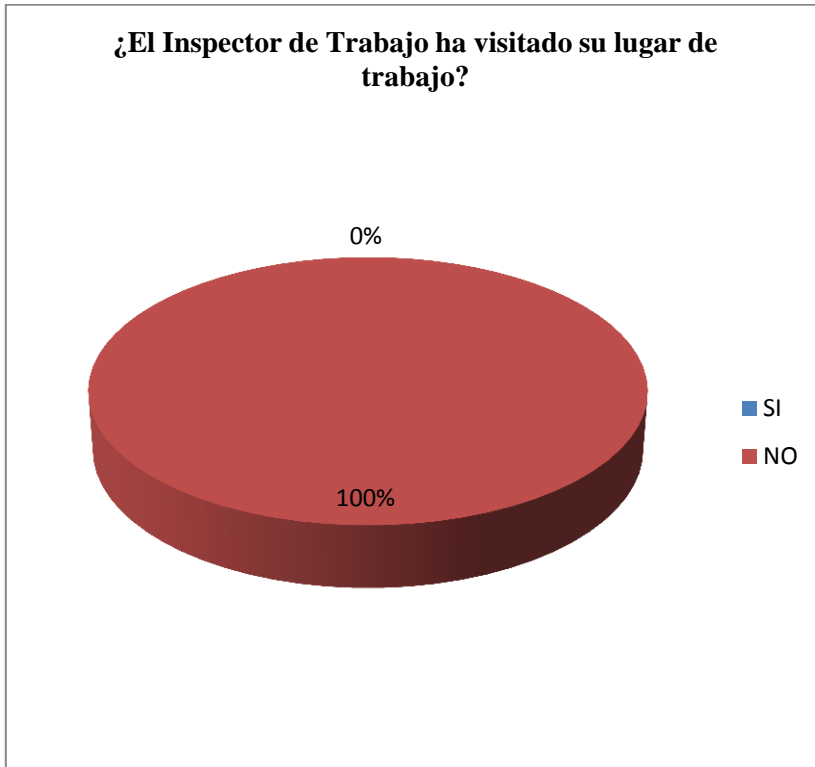
De los 13 Inspectores de Trabajo encuestados, se estableció que el 100% de los Inspectores que laboran en la Inspección de Trabajo de la delegación del municipio de San Marcos, contestaron que no realizan inspección y control a las instituciones educativas del sector privado, esto implica que éstas instituciones se encuentran vulnerables para que los patronos transgredan los derechos laborales de los docentes.





**Boleta de encuesta dirigida a docentes que laboran en las instituciones educativas del sector privado del municipio de San Marcos**

**Gráfica No. 2**



	Muestra (85)	Porcentaje
SI	0	0%
NO	85	100%

Fuente: Investigación de campo instituciones educativas del sector privado del municipio de San Marcos.

De la muestra obtenida para el objeto de estudio, se estableció que el 100% de docentes que laboran en las instituciones educativas del sector privado, contestaron que el Inspector de Trabajo no visita su lugar de trabajo, con esto se demuestra que efectivamente los Inspectores de Trabajo de la delegación del municipio de San Marcos, no visita e inspecciona, dándole oportunidad a los patronos a vulnerar tales derechos.



## **2.9 Propietarios de las instituciones educativas del sector privado**

Los propietarios de las instituciones educativas del sector privado, son las personas que previo a los requisitos establecidos en la Ley de Educación Nacional, como en el respectivo reglamento, obtuvieron la autorización respectiva para poder, brindar los servicios de la educación, y por ello cobrar una cuota para gastos de administración.

En los institutos educativos del sector privado, existe una relación laboral entre los propietarios de éstos, y los docentes que imparten clases en las diferentes materias y grados a los alumnos que adquieren el servicio de la educación.

De tal manera que al existir una relación laboral, se encuentran sujetos al derecho laboral, en consecuencia los trabajadores gozan de todos los derechos y garantías, así como las obligaciones que les otorga la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo y demás leyes en materia laboral.

Los propietarios de los centros educativos del sector privado, dentro de la relación laboral adquieren la figura de patronos, tal como lo regula el artículo 2 del Código de Trabajo al establecer: 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.

Cabanellas (1989) refiere: que la definición de patrono se entiende por la persona natural o abstracta dueña o propietaria de un establecimiento de naturaleza comercial o sin fines de lucro, donde se presta un trabajo por otras personas.

Los dueños de los establecimientos educativos del sector privado, pueden encomendar a otras personas las funciones de dirección y representación, éstos adquieren la figura de representantes del patrono, tal como lo expresa el artículo 4 del Código de Trabajo al establecer: representantes del patrono son las personas individuales que ejercen a nombre de estos funciones de dirección o administración, tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las que están legítimamente autorizadas por los dueños de los establecimientos educativos.



Entre los cuales existen representantes de los patronos con cargo de dirección y de representación.

### **2.9.1 Representantes de los patronos con cargo de dirección**

Los representantes de los patronos con cargo de dirección, son las personas individuales, autorizadas por los patronos por medio de un contrato o relación de trabajo, en cuyo desempeño se dicten resoluciones que obliguen a todo o a la mayor parte del personal de una empresa, departamento o sección de la misma, así lo establece el artículo 351 tercer párrafo del Código de Trabajo.

En los establecimientos educativos del sector privado se les conoce como directores, éstos tienen las funciones y facultades de velar por la correcta administración en los servicios educativos, cuidar con que se cumplan con los planes y programas del Currículum Nacional Base, que les impone el Ministerio de Educación, así como vigilar que los docentes cumplan con sus obligaciones laborales. De las decisiones y en sus relaciones con los docentes, obligan directamente a los dueños de las instituciones educativas al estar autorizadas por éstos, así lo establece el artículo 4 segundo párrafo del Código de Trabajo.

### **2.9.2 Representantes de los patronos con cargo de representación**

Los representantes de los patronos con cargo de representación, son las personas individuales, autorizadas por los patronos por medio de un contrato o relación de trabajo, en cuyo desempeño traen consigo la actuación de la voluntad del patrono e implican alta jerarquía o dignidad o la delegación de funciones que en principio corresponden al patrono, así lo establece el artículo 351 cuarto párrafo del Código de Trabajo.

En los establecimientos educativos del sector privado se les conoce como subdirectores o maestros auxiliares, por estar la dirección a cargo del dueño del colegio privado, éstos encomiendan sus delegaciones, por motivo de ausencia o porque no se dan abasto para cumplir con sus funciones.



## **2.10 Clases de docentes según el vencimiento del contrato de trabajo**

Los docentes que prestan sus servicios laborales, en los establecimientos educativos del sector privado, son los empleados contratados por los dueños de estos establecimientos, encargados de impartir las diferentes asignaturas que se le encomiendan así como las funciones que se les designen.

Los docentes adquieren la figura de trabajadores tal como lo regula el artículo 3 del Código de Trabajo al establecer: 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.

“Se denomina trabajador a la persona que presta servicios que son retribuidos por otra persona, a la cual el trabajador se encuentra subordinado, pudiendo ser una persona en particular, una empresa o también una institución”. (Definición, 2009,p.1).

En los establecimientos educativos del sector privado, se encuentran dos tipos de docentes que se clasifican según el vencimiento del contrato de trabajo de la siguiente manera:

### **2.10.1 Trabajador fijo o indefinido**

Es la persona física, que celebra ante su empleador un contrato de trabajo por tiempo indefinido, en la cual no está determinada o fijada la fecha de finalización. Esta clasificación lo regula el artículo 25 del Código de Trabajo en el inciso a) al establecer: que el contrato individual de trabajo puede ser por tiempo indefinido, cuando no se especifica fecha para su terminación.

A sí mismo el Código de Trabajo establece que habrá contrato individual de trabajo por tiempo indefinido cuando no se estipula expresa y lícitamente otra modalidad, también se tendrá como contrato individual de trabajo por tiempo indefinido, aunque se ajuste a plazo fijo o para obra determinada, los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de





naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que los origino, artículo 26 del Código de Trabajo.

El artículo anterior se refiere a: cuando los dueños de la instituciones educativas del sector privado hayan celebrado contrato a plazo fijo y se vence el término para lo cual fue pactado, de tal manera que el trabajador sigue prestando sus servicios sin que se celebre un nuevo contrato individual de trabajo a plazo fijo, se tendrá que el contrato es por tiempo indefinido ya que subsiste la relación de trabajo que dio origen.

### **2.10.2 Trabajador eventual**

Es la persona física, que celebra ante su empleador un contrato de trabajo a plazo fijo, cuya actividad de trabajo es por un periodo determinado. Esta clasificación lo regula el artículo 25 del Código de Trabajo en el inciso b) al establecer: que el contrato individual de trabajo puede ser 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, porque de lo contrario sería para obra determinada.

En las instituciones educativas del sector privado, esta clase de contratos es la que comúnmente se celebra, y se hace de manera anual que es la forma normal de terminar el ciclo escolar.

## **CAPÍTULO III**

### **3 Medios legales que contribuyen a prevenir que los derechos laborales sean vulnerados a los docentes**

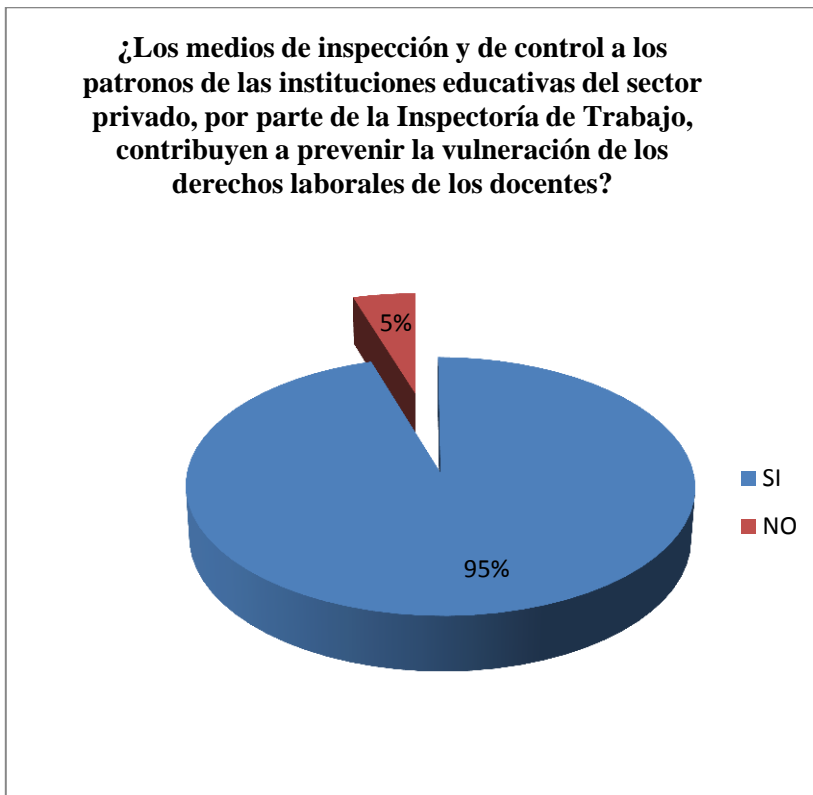
La Inspección General de Trabajo, es el encargado de velar y hacer que se cumplan con las leyes de trabajo, de tal manera que en las instituciones educativos del sector privado se extiende tal competencia, para que los patronos no vulneren los derechos laborales de los docentes. De tal manera el Estado cumple con la función de tutelar y proteger los derechos



laborales por medio de los medios de inspección y control, que realizan los Inspectores de Trabajo.

**Boleta de encuesta dirigida a docentes que laboran en las instituciones educativas del sector privado del municipio de San Marcos**

**Gráfica No. 3**



	Muestra (85)	Porcentaje
SI	81	95%
NO	4	5%

Fuente: Investigación de campo instituciones educativas del sector privado del municipio de San Marcos.

De la muestra obtenida para el objeto de estudio, se estableció que el 95% de docentes que laboran en las instituciones educativas del sector privado, contestaron que si contribuyen y el 5% contestaron que no contribuyen, con esto se demuestra que los medios de inspección y de control a los patronos de las instituciones educativas del sector privado, por parte de la Inspectoría de Trabajo, si contribuyen a prevenir la vulneración de los derechos laborales.



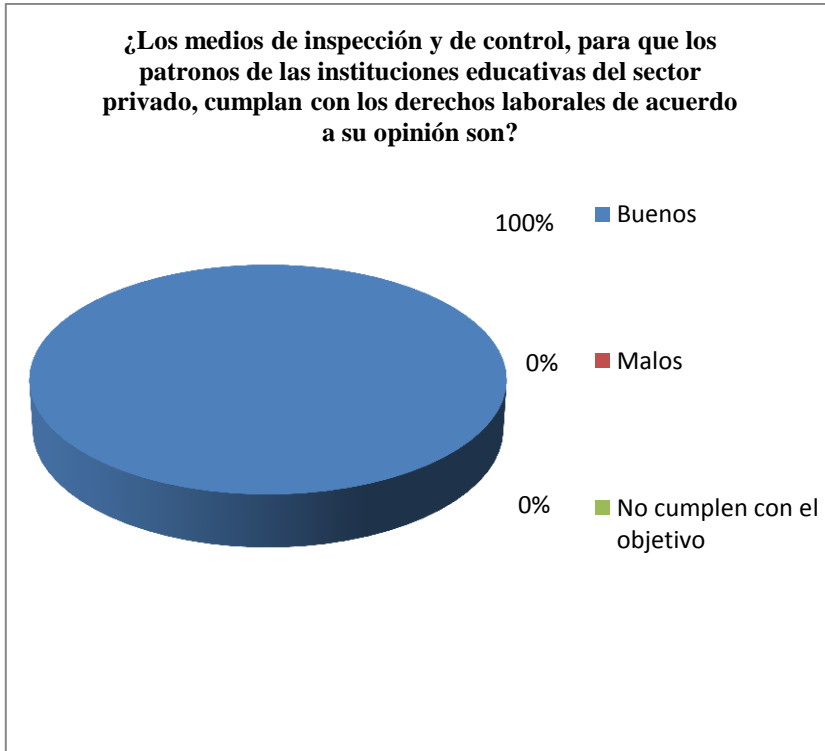
### **3.1 Medios de inspección y control**

Tal como se estableció anteriormente, los Inspectores de Trabajo son los encargados velar y hacer que se cumplan con las leyes de trabajo, en las diferentes instituciones educativas del sector privado en el municipio de San Marcos, de tal forma que los medios de inspección y de control que podrían utilizar los Inspectores de Trabajo, para que el patrono cumpla con la normativa de trabajo son las siguientes: visitar a las instituciones educativas del sector privado; exigir que usen libros de salarios autorizados por la Dirección General de Trabajo; levantar acta por parte del Inspector de Trabajo, cuando violen las leyes laborales y sus reglamentos para que se sujeten a derecho, de lo contrario iniciar un juicio de faltas contra las leyes de trabajo y previsión social; citar a la Inspectoría de Trabajo, delegación de San Marcos, a los patronos que no cumplan con la ley.



**Boleta de encuesta dirigida a Inspectores de Trabajo de la delegación del municipio de San Marcos**

**Gráfica No. 4**



	Inspectores de trabajo (13)	Porcentaje
Buenos	13	100%
Malos	0	0%
No cumplen con el objetivo.	0	0%

Fuente: Investigación de campo Inspectoría de Trabajo de la delegación del municipio de San Marcos.

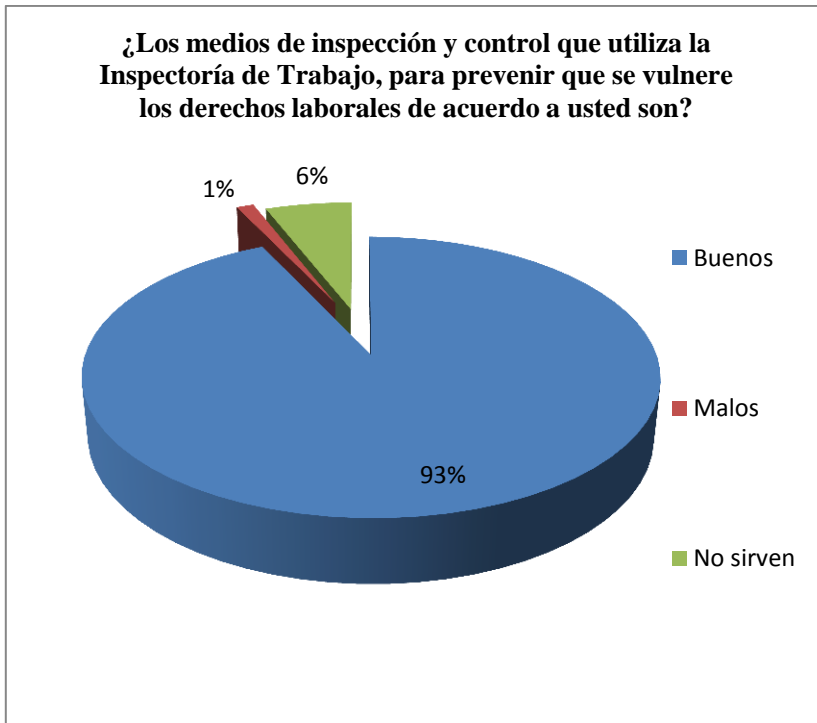
De los 13 Inspectores de Trabajo encuestados, se estableció que el 100% de los Inspectores que laboran en la Inspección de Trabajo de la delegación del municipio de San Marcos, contestaron que los medios de inspección y de control, para que los patronos de las instituciones educativas del sector privado, cumplan con los derechos laborales son buenos, esto implica que si cumplen con el objetivo de tutelar los derechos laborales.





**Boleta de encuesta dirigida a docentes que laboran en las instituciones educativas del sector privado del municipio de San Marcos**

**Gráfica No. 5**



	Muestra (85)	Porcentaje
Buenos	79	93%
Malos	1	1%
No sirven	5	6%

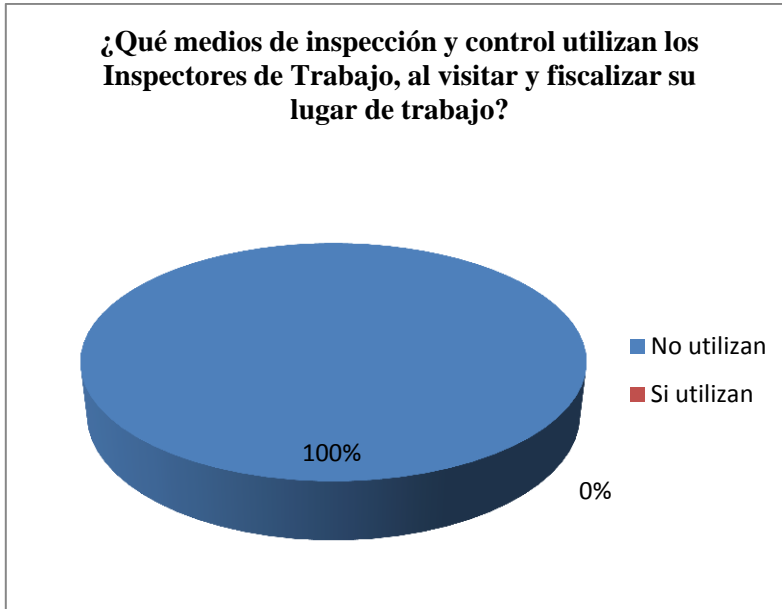
Fuente: Investigación de campo instituciones educativas del sector privado del municipio de San Marcos.

De la muestra obtenida para el objeto de estudio, se estableció que el 93% de docentes que laboran en las instituciones educativas del sector privado, contestaron que son buenos, el 1% que son malos y el 6% que no sirven, con esto se demuestra que son buenos los medios de inspección y de control que utiliza la Inspectoría de Trabajo, para prevenir que se vulnere los derechos laborales, comprobando la estadística de la gráfica número 4.



**Boleta de encuesta dirigida a docentes que laboran en las instituciones educativas del sector privado del municipio de San Marcos**

**Gráfica No. 6**



	Muestra (85)	Porcentaje
No utilizan	85	100%
Si utilizan	0	0%

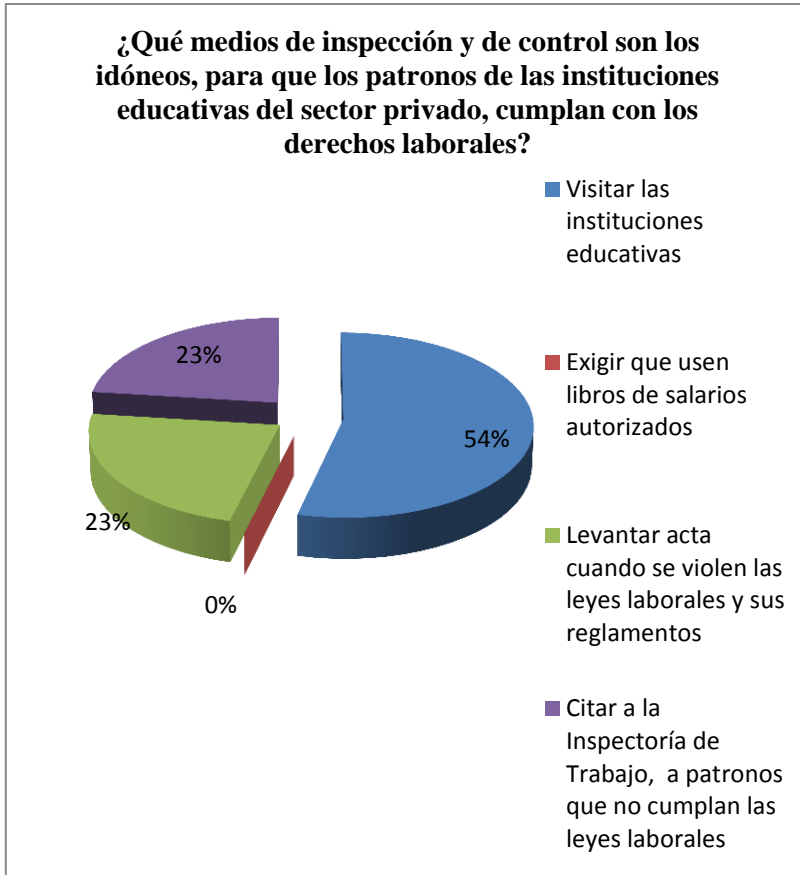
Fuente: Investigación de campo instituciones educativas del sector privado del municipio de San Marcos.

De la muestra obtenida para el objeto de estudio, se estableció que el 100% de docentes que laboran en las instituciones educativas del sector privado, contestaron que no utilizan medios de inspección y control los Inspectores de Trabajo, con esto se demuestra que éstos no utilizan medios de inspección y control por no visitar y fiscalizar a las instituciones educativas del sector privado tal como lo demuestra la gráfica 1 y 2.



**Boleta de encuesta dirigida a Inspectores de Trabajo de la delegación del municipio de San Marcos**

**Gráfica No. 7**



	Inspectorios de trabajo (13)	Porcentaje
Visitar las instituciones educativas	7	54%
Exigir que usen libros de salarios autorizados	0	0%
Levantar acta cuando se violen las leyes laborales y sus reglamentos	3	23%
Citar a la Inspectoría de Trabajo, a patronos que no cumplan las leyes laborales	3	23%

Fuente: Investigación de campo Inspectoría de Trabajo de la delegación del municipio de San Marcos.

De los 13 Inspectores de Trabajo encuestados, se estableció que el 54% contestaron visitar a las instituciones educativas, 23% levantar acta cuando se violen las leyes laborales y sus reglamentos, 23% citar a la Inspectoría de Trabajo a patronos que no cumplan con las leyes laborales, esto implica que el exigir que usen libros de salarios autorizados, no tiene relevancia para que los patronos cumplan con las leyes laborales; siendo la visita a las instituciones educativas el medio con mayor efectividad.



**Boleta de encuesta dirigida a Inspectores de Trabajo de la delegación del municipio de San Marcos**

**Gráfica No. 8**



	Inspectores de trabajo (13)	Porcentaje
SI	13	100%
NO	0	0%

Fuente: Investigación de campo Inspectoría de Trabajo de la delegación del municipio de San Marcos.

De los 13 Inspectores de Trabajo encuestados, se estableció que el 100% de los Inspectores que laboran en la Inspección de Trabajo de la delegación del municipio de San Marcos, contestaron que la inspección y control a las instituciones educativas del sector privado, si permiten vigilar el cumplimiento de las leyes laborales, con esto se demuestra que si son mecanismos seguros para la protección de los derechos laborales de los docentes.



**Boleta de encuesta dirigida a docentes que laboran en las instituciones educativas del sector privado del municipio de San Marcos**

**Gráfica No. 9**



	Muestra (85)	Porcentaje
Si	82	96%
No	3	4%

Fuente: Investigación de campo instituciones educativas del sector privado del municipio de San Marcos.

De la muestra obtenida para el objeto de estudio, se estableció que el 96% de docentes que laboran en las instituciones educativas del sector privado, contestaron que si, y el 4% contestaron que no, con esto se comprueba que la inspección y control por parte de la Inspectoría de Trabajo, si garantiza el pago de las prestaciones laborales y el derecho de gozar de seguridad social, dando como resultado la efectividad de éstos medios para vigilar el cumplimiento de las leyes laborales tal como lo demuestra la gráfica anterior.

**3.1.1 Visitar a las instituciones educativas del sector privado**

La Inspectoría de Trabajo de la delegación del municipio de San Marcos, puede visitar a las instituciones educativas del sector privado, con el fin de que los patronos, no vulneren los derechos laborales de los docentes que trabajan en éstas. Las visitas como medio de inspección tendrán los siguientes propósitos:





- Velar porque los patronos de las instituciones educativas del sector privado, cumplan y respeten las leyes y reglamentos de carácter laboral, especialmente con las siguientes: que se celebre los contratos individuales de trabajo y que éstos no contengan estipulaciones contrarias a los derechos del trabajador, que se cumpla con el pago del salario mínimo, que las jornadas de trabajo se adecuen conforme a la ley, gozo de descansos remunerados, pago del aguinaldo, bono catorce, protección de la maternidad, otorgamiento de licencias con o sin beneficio del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.
- Examinar libros de salarios o constancias de pago, con el fin de constatar que el patrono de las instituciones educativas del sector privado, cumpla con realizar el pago en la fecha y en el lugar establecido y que éste sea el estipulado conforme al Salario Mínimo para las actividades no agrícolas.
- Interrogar a los docentes de los establecimientos educativos del sector privado, con el fin de que el Inspector de Trabajo se cerciore que el patrono cumple con las disposiciones legales en materia laboral.

### **3.1.2 Exigir que usen libros de salarios autorizados por la Dirección General de Trabajo**

La Inspectoría de Trabajo de la delegación del municipio de San Marcos, puede exigir a los patronos de las instituciones educativas del sector privado que usen libros de salarios autorizados y sellados por la Dirección General de Trabajo, cuando ocupe permanentemente diez o más trabajadores, tal como lo establece el artículo 102 del Código de Trabajo, ya que esta es una norma preceptiva está a cargo de la Inspectoría de Trabajo velar por su cumplimiento.

El exigir que usen libros de salarios autorizados por la Dirección General de Trabajo, es un medio de control que ejerce la Inspectoría de Trabajo, con el propósito de velar porque los patronos hagan efectivos los pagos en el lugar y fecha, y que se ajusten al Salario Mínimo establecido para los trabajadores no agrícolas.



### **3.1.3 Levantar acta por parte del Inspector de Trabajo, cuando violen las leyes laborales y sus reglamentos para que se sujeten a derecho, de lo contrario iniciar un juicio de faltas contra las leyes de trabajo y previsión social**

La Inspectoría de Trabajo de la delegación del municipio de San Marcos, puede levantar actas cuando verifique que los patronos de éstas, violan las leyes y reglamentos en materia laboral, con el propósito de prevenirlo para que cumpla con la omisión o se sujete a derecho, de acuerdo al artículo 281 inciso 1) del Código de Trabajo. La prevención por medio de actas es un medio de inspección, que se realiza cuando los Inspectores de Trabajo visitan a las instituciones educativas del sector privado, asimismo es un medio de control que ejercen sobre las mismas, cuando sea de su conocimiento por alguna denuncia gestionada por parte interesada, en este caso tendrá que hacer las averiguaciones correspondientes.

El Inspector de Trabajo en el acta que levante por violación o infracciones a las leyes laborales, le fijará un plazo para que el patrono de la institución educativa del sector privado, cumpla con la prevención, vencido el plazo otorgado sin haberse cumplido con la prevención levantará acta dando audiencia al infractor para que se manifieste y haciendo constar que no se cumplió, iniciará un juicio de faltas contra las leyes de trabajo y previsión social la cual está contenido en el artículo 415 al 424 del Código de Trabajo.

### **3.1.4 Citar a la Inspectoría de Trabajo, delegación de San Marcos, a los patronos que no cumplan con la ley**

Los Inspectores de Trabajo, pueden citar a su oficina a los patronos de las instituciones educativas del sector privado, por alguna denuncia donde establezca que éstos no cumplen con las leyes o reglamentos de trabajo, para prevenirlos por medio de acta, o cuando algún docente los demande administrativamente por despido, cesación de contrato o conclusión de la relación laboral para que extrajudicialmente y en forma amistosa lleguen a una conciliación.



La citación como un medio de control es obligatorio, siempre que en la misma conste expresamente el objeto de la diligencia, si el patrono no asiste a la citación constituye violación de las leyes laborales y será objeto de multa entre dos y nueve salarios mínimos mensuales para las actividades no agrícolas, artículo 281 inciso m) del Código de Trabajo.

### **3.2 Derechos sociales mínimos con riesgo de vulneración, regulados en la Constitución Política de la República de Guatemala y demás leyes en materia laboral**

Los docentes que trabajan en las instituciones educativas del sector privado, son trabajadores que gozan de los derechos y garantías mínimas establecidas en la Constitución Política de la República de Guatemala y demás leyes en materia laboral, tuteladas por el Estado por ser el sector de la población con mayor riesgo de vulneración, por su condición al ser explotada y por ende son protegidos por un conjunto de normas que ayuden a dignificar su condición humana dentro de la sociedad, dentro de los más importantes se encuentran: pago del salario mínimo, derecho a descanso remunerado, derecho a vacaciones, pago de aguinaldo, protección a la mujer trabajadora en la maternidad, otorgar licencia con o sin beneficio del IGSS, pago del bono 14.

#### **3.2.1 Pago del salario mínimo**

Para poder entender que es el Salario Mínimo se debe tener claro que se entiende por salario, Franco (2007) afirma:

El salario constituye la totalidad de los beneficios que el trabajador obtiene por su trabajo y tiene su origen en la contraprestación que está a cargo del empresario en reciprocidad a la cesión del producto de su actividad por el trabajador. (p. 422).

El salario mínimo “...es la contraprestación que se paga al trabajador por sus servicios en toda actividad de orden laboral, cuyo monto está determinado por la ley, cuyo propósito es garantiza las necesidades normales de alimentación, habitación, vestuario, salud y transporte de aquel” (Franco, 2007, p. 456).



El salario mínimo se fija periódicamente cada año, aplicandolo a todos los trabajadores, con excepción de los que sirvan al Estado o a sus instituciones, para su fijación va a depender de las circunstancias del trabajo, condiciones de cada región y posibilidades del patrono en las actividades intelectuales, industriales, comerciales, ganaderas o agrícolas. A si mismo para poder fijar el salario mínimo se debe tomar en cuenta si el salario se paga por unidad de tiempo, por unidad de obra o por la participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono y ha de hacerse adoptando las medidas necesarias poara que no salgan perjudicados los trabajadores que ganan por pieza, tarea, precio alzado o a destajo, tal como lo establece el artículo 103 segundo párrafo y 104 del Código de Trabajo.

El organismo técnico y consultivo de las comisiones paritarias, encargado de asesorar la política general del salario mínimo es la Comisión Nacional del Salario que esta adscrita al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, además existen las comisiones paritarias que hay en cada departamento o en cada circunscripción económica la cual está integrada por dos patronos e igual número de trabajadores sindicalizados y por un inspector de trabajo quien será el presidente de la misma, la comisión paritaria del salario mínimo será el encargado de precisar en forma razonada los salarios mínimos que cada una de ellas recomienda para su jurisdicción artículos 105 y 110 del Código de Trabajo.

El salario mínimo para el año 2015, se encuentra en el acuerdo gubernativo número 470-2014 publicado en el Diario de Centroamérica el 19 de diciembre de 2014, que empezo a regir a partir del uno de enero de 2015.



**Tabla No. 1**

**Salario mínimo para las actividades agrícolas, no agrícolas y de la actividad exportadora y de maquila para el año 2015**

<b>ACTIVIDADES ECONÓMICAS</b>	<b>HORA DIURNA ORDINARIA</b>	<b>SALARIO DIARIO</b>	<b>SALARIO MENSUAL</b>
NO AGRÍCOLAS	Q. 9.85	Q.78.72	Q.2,394.40
AGRÍCOLAS	Q. 9.85	Q.78.72	Q.2,394.40
EXPORTADORA Y DE MAQUILA	Q.9.04	Q.72.36	Q.2,200.95

Fuente:<http://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/salariominimo.html>; Acuerdo gubernativo número 470-2014, recuperado el 19 de marzo de 2015.

El cálculo de remuneración de el salario para el efecto de su pago, puede pactarse: por unidad de tiempo (por mes, quincena, semana, día u hora); por unidad de obra (por pieza, tarea, precio alzado o a destajo) y por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono; pero en ningún caso el trabajador deberá asumir los riesgos de pérdidas que tenga el patrono, artículo 88 del Código de Trabajo.

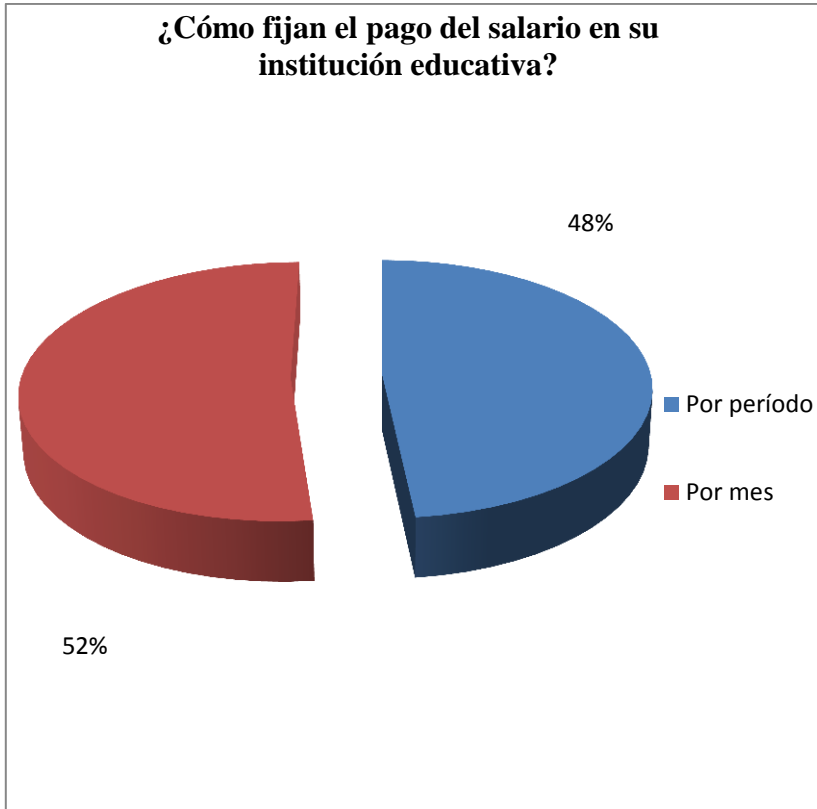
La forma de pago de el sueldo de los docentes que laboran en las instituciones educativas del sector privado, del municipio de San Marcos, se fija por unidad de tiempo, por la naturaleza del trabajo, al pactarse por mes o por período, de tal forma que al registrarse al Acuerdo Gubernativo número 470-2014 salario mínimo para las actividades agrícolas, no agrícolas y de la actividad exportadora y de maquila para el año 2015, su pago mensual es el equivalente a Q.2,394.40; cuando se fija por períodos, éstos son de cuarenta minutos en cada materia que se imparten, tal como lo establece el Currículum Nacional Base, que se aplica en las instituciones educativas del sector privado, para su fijación de pago tomando en cuenta la hora que es de Q. 9.85 resulta que el período se debe pagar a Q. 6.57.

A sí mismo para fijar el plazo del pago del sueldo a los docentes se debe hacer de forma mensual, por ser éstos trabajadores intelectuales así lo establece el artículo 92 del Código de Trabajo.



**Boleta de encuesta dirigida a docentes que laboran en las instituciones educativas del sector privado del municipio de San Marcos**

**Gráfica No. 10**



	Muestra (85)	Porcentaje
Por período	41	48%
Por mes	44	52%

Fuente: Investigación de campo instituciones educativas del sector privado del municipio de San Marcos.

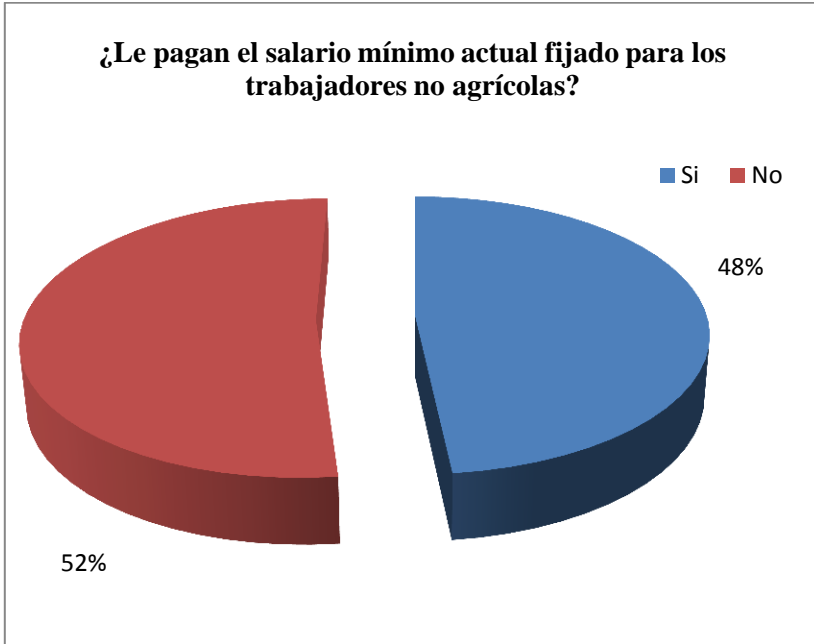
De la muestra obtenida para el objeto de estudio, se estableció que el 48% de docentes que laboran en las instituciones educativas del sector privado, contestaron por período, y el 52% contestaron por mes, con esto se demuestra que es poca la diferencia que existe entre docentes que le fijan el pago del salario por período y los que les pagan por mes, predominando el pago del salario de forma mensual.





**Boleta de encuesta dirigida a docentes que laboran en las instituciones educativas del sector privado del municipio de San Marcos**

**Gráfica No. 11**



	Muestra (85)	Porcentaje
Si	41	48%
No	44	52%

Fuente: Investigación de campo instituciones educativas del sector privado del municipio de San Marcos.

De la muestra obtenida para el objeto de estudio, se estableció que el 48% de docentes que laboran en las instituciones educativas del sector privado, contestaron que si, y el 52% contestaron que no, con esto se demuestra que éste derecho laboral no se vulnera por ser mínima la diferencia, así mismo se determino que el pago del salario mínimo fijado para los trabajadores no agrícolas para el año actual, de acuerdo a la encuesta realizada si se cumple a los docentes que les fijan el pago por período, no así cuando se fija el pago por mes, conforme la gráfica anterior.



### 3.2.2 Derecho a descanso remunerado

El descanso remunerado que goza los trabajadores de acuerdo al Código de Trabajo, son los siguientes: descansos semanales, días de asueto y vacaciones anuales, Franco (2007) afirma:

Tanto la doctrina como la legislación laboral guatemalteca, prevén la existencia de tres clases de descanso, cuya finalidad teleológica es exactamente la misma es decir, permitirle al trabajador el alejarse de toda actividad laboral durante cierto tiempo, con el objeto de que pueda dedicarse a actividades recreativas, familiares, deportivas o simplemente a descansar. Es decir que la finalidad del descanso es romper con la rutina y la fatiga que provoca el trabajo, para permitirle al trabajador recuperar las energías perdidas en el trabajo y la atención de otras actividades, que por motivo del trabajo se ven abandonados.

En resumidas cuentas las finalidades supremas de los descansos se enmarcan en la protección de la salud y de la libertad personal del trabajador para dedicarse a actividades que rompan con la rutina del trabajo. (p. 413).

El artículo 126 del Código de Trabajo, estipula: todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso remunerado después de cada semana de trabajo. La semana se computará de cinco a seis días según, costumbre en la empresa o centro de trabajo.

El trabajador tiene derecho de gozar de los días de asueto con goce de salario, siendo estos: el 1º de enero; el jueves, viernes y sábado Santos; el 1º de mayo, el 30 de junio, el 15 de septiembre, el 20 de octubre, el 1º de noviembre, el 24 de diciembre, mediodía, a partir de las doce horas, el 25 de diciembre; el 31 de diciembre, mediodía, a partir de las doce horas, y el día de la festividad de la localidad, de conformidad con el artículo 127 del Código de Trabajo y 10 de mayo día de la madre según Decreto número 1794.

En las instituciones educativas del sector privado del municipio de San Marcos, los docentes que laboran en éstas, tienen derecho a un día de descanso semanal y de los días de asueto, éstos tienen que ser retribuidos tal como lo estipula la ley. De tal forma que los docentes cuya forma de pago se fije mensualmente es entendido que el día de descanso semanal y los días de asueto se incluyen en forma implícita, esto quiere decir que el sueldo



que reciben en forma mensual ya esta remunerado el día de descanso semanal y los días de asueto, tal como lo establece el artículo 129 párrafo segundo.

En cuanto a los docentes cuya forma de pago se fije por período, la retribución del día de descanso semanal y de los días de asueto se hace de acuerdo al promedio diario de salarios ordinarios que devenguen durante la semana inmediata anterior al descanso, esto quiere decir que se debe retribuir el día de descanso semanal y los días de asueto de acuerdo a lo que perciben conforme a los períodos laborados por día promediados durante la semana, tal como lo establece el artículo 129.

**Boleta de encuesta dirigida a docentes que laboran en las instituciones educativas del sector privado del municipio de San Marcos**

**Gráfica No. 12**



	Muestra (85)	Porcentaje
Si	79	93%
No	6	7%

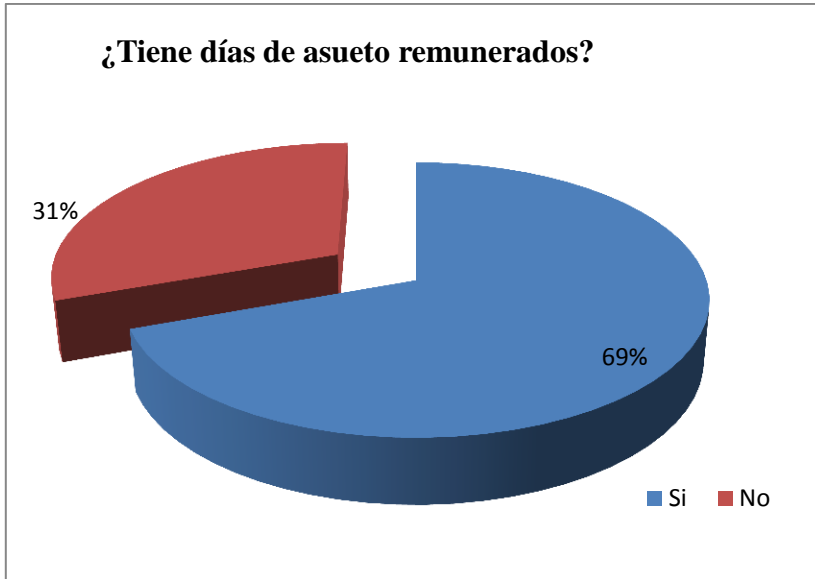
Fuente: Investigación de campo instituciones educativas del sector privado del municipio de San Marcos.

De la muestra obtenida para el objeto de estudio, se estableció que el 93% de docentes que laboran en las instituciones educativas del sector privado, contestaron que si, y el 7% contestaron que no, con esto se demuestra que el derecho de gozar de un día de descanso remunerado no se vulnera.



**Boleta de encuesta dirigida a docentes que laboran en las instituciones educativas del sector privado del municipio de San Marcos**

**Gráfica No. 13**



	Muestra (85)	Porcentaje
Si	59	69%
No	26	31%

Fuente: Investigación de campo instituciones educativas del sector privado del municipio de San Marcos.

De la muestra obtenida para el objeto de estudio, se estableció que el 69% de docentes que laboran en las instituciones educativas del sector privado, contestaron que si, y el 31% contestaron que no, con esto se demuestra que el derecho de gozar de días de asueto remunerados no se vulnera.

### **3.2.3 Derecho a vacaciones**

Todo trabajador no importando la clase de labor que desempeñe tiene derecho a un período de vacaciones, con gozo de salario después de cada año de trabajo continuo al servicio del mismo patrono, cuya duración mínima es de quince días hábiles, asimismo lo gozan los trabajadores cuyo contrato no le exija laborar todas las horas de la jornada ordinaria ni todos los días de la semana, bastando que trabajen por lo menos un mínimo de 150 días trabajados en el año. Se computará como días laborados, aquellos en que el trabajador no preste servicios por gozar de licencia retribuida, conforme a la ley, por



enfermedades profesionales, enfermedad común o por accidentes de trabajo, de acuerdo a lo que establece los artículos 130 y 131 del Código de Trabajo.

Con el objeto de entender que son las vacaciones Franco (2007) afirma:

Las vacaciones son el derecho del trabajador a suspender la prestación del servicio, en la oportunidad señalada por la ley, sin pérdida de la remuneración habitual, a fin de atender los deberes de restauración orgánica y de vida social, siempre que hubiese cumplido con los requisitos exigidos por las disposiciones legales. (p. 403).

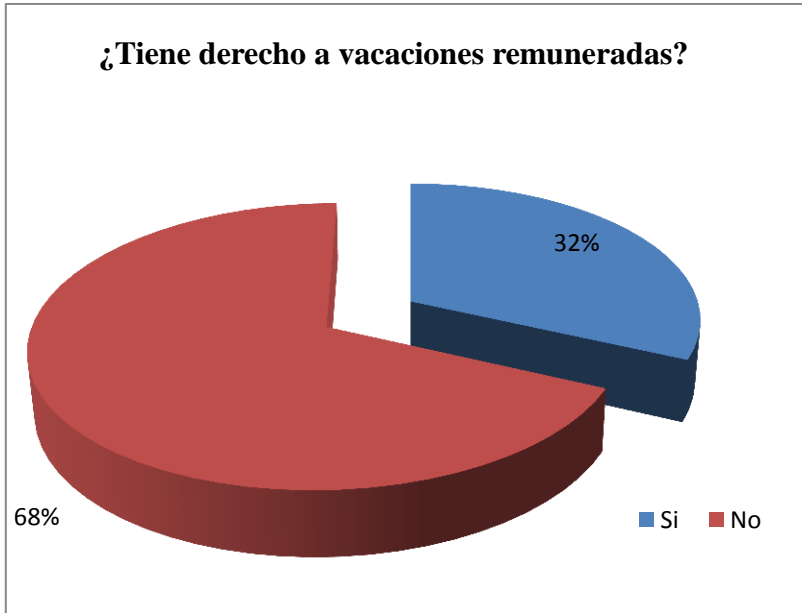
Los docentes que trabajan en las instituciones educativas del sector privado, tienen derecho a gozar de un período de vacaciones remuneradas, después de un año trabajado continuo en dicha institución, cuya duración mínima tiene que ser de quince días hábiles, en cuanto a los docentes que su contrato de trabajo no les exija laborar todas las horas de la jornada ordinaria ni todos los días de la semana, igualmente gozan del período de vacaciones siempre que hayan trabajado un mínimo de ciento cincuenta días en el año.

Los patronos de las instituciones educativas del sector privado, deben señalar la época en la que debe de gozar de las vacaciones retribuidas, éstas deben ser dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que el docente cumplió el año de servicio continuo, así lo establece el artículo 132 del Código de Trabajo.



**Boleta de encuesta dirigida a docentes que laboran en las instituciones educativas del sector privado del municipio de San Marcos**

**Gráfica No. 14**



	Muestra (85)	Porcentaje
Si	27	32%
No	58	68%

Fuente: Investigación de campo instituciones educativas del sector privado del municipio de San Marcos.

De la muestra obtenida para el objeto de estudio, se estableció que el 32% de docentes que laboran en las instituciones educativas del sector privado, contestaron que si, y el 68% contestaron que no, con esto se demuestra que el derecho de gozar de vacaciones remuneradas si se vulnera.

### **3.2.4 Pago de aguinaldo**

El aguinaldo es una prestación laboral obligatoria para todo patrono, la cual gozan todos los trabajadores y está contenida en la Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado, Decreto número 76-78 del Congreso de la República.

Como señala el párrafo anterior, el aguinaldo es un beneficio económico anual que todos los patronos de las instituciones educativas del sector privado, debe pagar a los docentes que laboran en éstas. En Guatemala, la Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado, establece que esta prestación será el equivalente





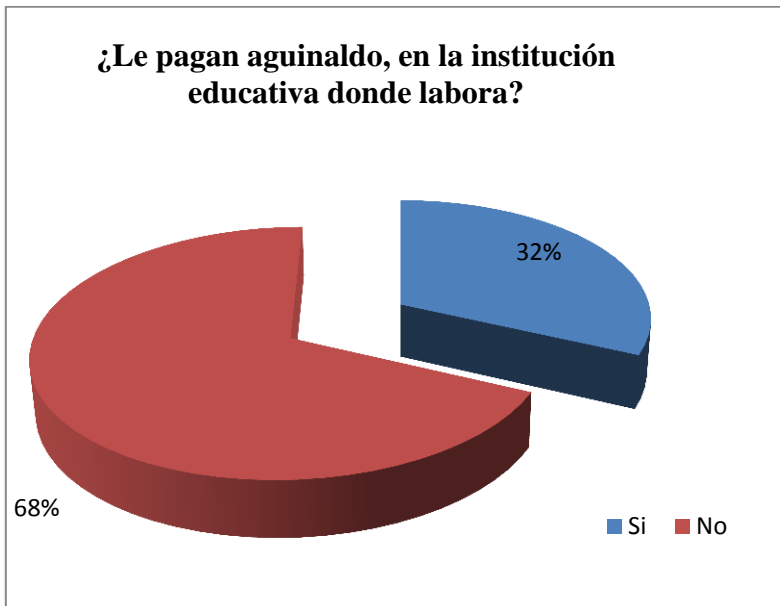
al cien por ciento del sueldo o salario ordinario mensual, por un año de servicio continuo o la parte proporcional correspondiente, tal como lo establece el artículo 1 del Decreto número 76-78 del Congreso de la República. El cincuenta por ciento del aguinaldo debe pagarse por parte de los patronos en la primera quincena de diciembre y el otro cincuenta por ciento en la segunda quincena del mes de enero siguiente, artículo 2 del mismo cuerpo legal.

La continuidad del trabajo no se interrumpe por licencias con o sin goce de salario, suspensiones individuales o colectivas, parciales o totales que haya gozado el trabajador durante el transcurso de la relación laboral, artículo 3 del Decreto número 76-78 de el Congreso de la República. En cuanto a los docentes que su contrato de trabajo no les exija laborar todos los días, todas las semanas o todos los meses del año igualmente gozan de la prestación del aguinaldo siempre que hayan trabajado un mínimo de ciento cincuenta jornadas, así lo establece el artículo 10 de la misma ley.



**Boleta de encuesta dirigida a docentes que laboran en las instituciones educativas del sector privado del municipio de San Marcos**

**Gráfica No. 15**



	Muestra (85)	Porcentaje
Si	27	32%
No	58	68%

Fuente: Investigación de campo instituciones educativas del sector privado del municipio de San Marcos.

De la muestra obtenida para el objeto de estudio, se estableció que el 32% de docentes que laboran en las instituciones educativas del sector privado, contestaron que si, y el 68% contestaron que no, con esto se demuestra que el derecho de recibir el pago del aguinaldo si se vulnera.

### **3.2.5 Protección a la mujer trabajadora en la maternidad**

La mujer trabajadora, tiende a correr mayor riesgo de vulneración en sus derechos laborales cuando está en estado de gestación y considerando que uno de los deberes del Estado es garantizar la vida desde la concepción tal como lo establece el artículo 3 de la Constitución Política de la República de Guatemala, es necesario dar descanso retribuido para lograr tal fin, por tal razón la legislación laboral guatemalteca reguló normas protectoras en relación al período de pre-natal, post-natal y lactancia.



“Debe entenderse por período prenatal, todo el tiempo anterior al alumbramiento de la mujer, y por período postnatal, todo el tiempo que ésta ha dedicado a su recuperación y lactancia del recién nacido” (Franco, 2007, p. 526).

Como resultado el Código de Trabajo señala en su artículo 152, que las madres trabajadoras gozarán de un descanso retribuido del ciento por ciento de su salario durante los treinta días que proceden al parto y los cincuenta y cuatro días siguientes, de tal forma que la madre trabajadora gozará de ochenta y cuatro días efectivos de descanso durante ese período.

Del análisis del párrafo anterior se puede establecer que las madres docentes que trabajan en las instituciones educativas del sector privado, cuando estén en estado de gestación, tienen derecho a gozar de un descanso pre-parto de treinta días y post-parto de cincuenta y cuatro días que tiene que ser retribuidas, que hacen un total de ochenta y cuatro días efectivos, si por cualquier causa no goza de todos los días de descanso del pre-parto lo gozará en el post-parto para que cumpla con la totalidad de días de descanso establecidos en la ley.

A sí mismo la mujer que estuviere en estado de embarazo o período de lactancia, goza de inamovilidad, esto quiere decir que el patrono no la puede despedir, salvo por causa justificada por una falta grave a los deberes del contrato, cuyo despido se gestione ante los Tribunales de Trabajo, así lo establece el artículo 151 inciso c) del Código de Trabajo.

Las docentes en estado de embarazo tienen derecho a que una vez se la haya concedido el descanso, el patrono le pague su salario a menos que esté cubierta por los beneficios del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, así lo establece el artículo 152 inciso b) del Código de Trabajo.

Debe señalarse, que las docentes también gozan de una época de lactancia, según Franco (2007) afirma: “La lactancia se define como el tiempo durante el cual el recién nacido se alimenta de la leche materna de la madre o bien de otra clase si ésta está imposibilitada de amamantarlo”. (p. 530).

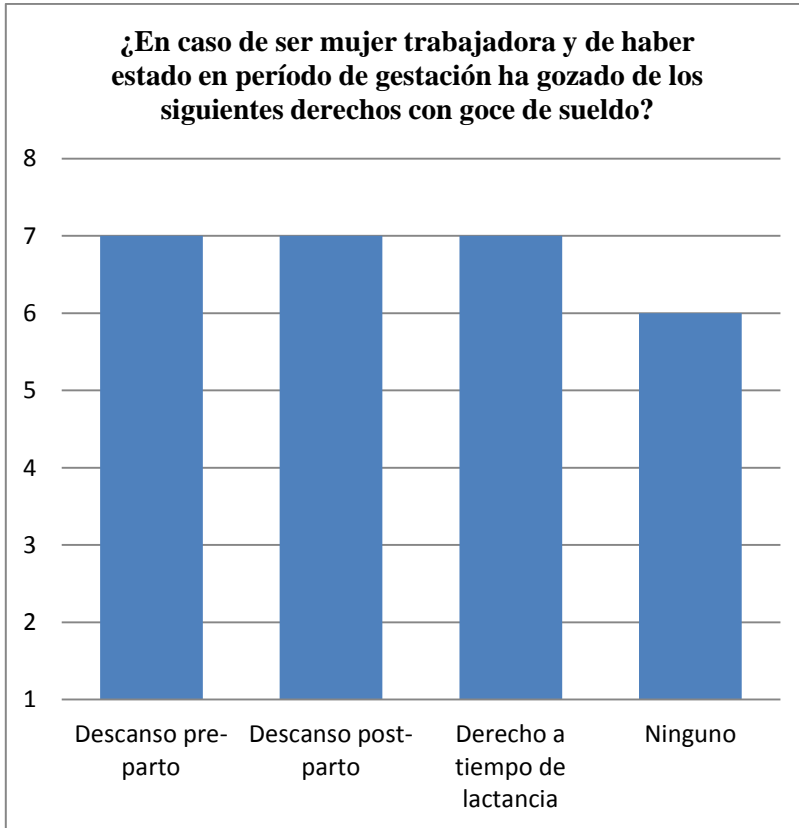


Ahora bien, el artículo 153 del Código de Trabajo establece: Toda trabajadora en época de lactancia puede disponer en el lugar donde trabaja de media hora dos veces al día durante sus labores con el objeto de alimentar a su hijo. La trabajadora en época de lactancia podrá acumular las dos medias horas a que tiene derecho y entrar una hora después del inicio de la jornada o salir una hora antes de que se finalice, con el objeto de alimentar a su menor hijo o hija. Dicha hora será remunerada y el incumplimiento dará lugar a la sanción correspondiente para el empleador. El período de lactancia se debe computar a partir del día en que la madre retorne a sus labores y hasta diez meses después, salvo que por prescripción médica éste deba prolongarse.



**Boleta de encuesta dirigida a docentes que laboran en las instituciones educativas del sector privado del municipio de San Marcos**

**Gráfica No. 16**



	Trabajadoras en período de gestación (13)	Porcentaje
Descanso pre-parto	7	54%
Descanso post-parto		
Derecho a tiempo de lactancia		
Ninguno	6	46%

Fuente: Investigación de campo instituciones educativas del sector privado del municipio de San Marcos.

De la muestra obtenida para el objeto de estudio, se estableció que 13 trabajadoras han estado en período de gestación, de ellas el 54% contestaron que han gozado de los derechos de descanso pre-parto, post-parto y época de lactancia; y el 46% que no han gozado de ningún derecho de los anteriormente mencionados, con esto se demuestra que el derecho de protección a la mujer trabajadora en estado de gestación no se vulnera.



### 3.2.6 Otorgar licencias con o sin beneficio del IGSS

Los trabajadores tienen el derecho a disfrutar de licencia por enfermedades, riesgos profesionales acaecidos y descanso pre y posnatales, así lo establece el artículo 66 inciso b) del Código de Trabajo, en tal caso ha este acto se le conoce como una suspensión individual parcial del contrato trabajo, al respecto Franco (2007) afirma:

Se está en presencia de una suspensión individual parcial, cuando el incumplimiento de las obligaciones fundamentales de las partes dentro del contrato de trabajo, afecta a una sola relación de trabajo, y solo una de las partes de la relación laboral, es decir trabajador o patrono, deja de cumplir con su obligación fundamental (patrono deja de pagar el salario o bien, trabajador deja de prestar el servicio). Un ejemplo concreto de esta clase de suspensión es la Licencia con goce del salario que por cualquier motivo otorgue el patrono al trabajador, pues el trabajador dejará de trabajar, pero el patrono siempre cumplirá con pagar el salario que corresponde al período no trabajado para aquel. (p. 288).

De tal manera los docentes que trabajan en las instituciones educativas del sector privado, tienen derecho a que se suspenda parcialmente su contrato de trabajo, por las causas mencionadas anteriormente, quedando el trabajador relevado de su obligación de ejecutar las labores convenidas y el patrono está obligado a pagar el salario que corresponda, por ende el artículo 67 del Código de Trabajo establece:

En los casos de enfermedades, riesgos profesionales y descanso pre y posnatales, sí el trabajador está protegido por los beneficios del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, correlativos a los riesgos sociales, el patrono debe pagar únicamente las cuotas que ordenen los reglamentos emitidos del Instituto.

En cuanto a la seguridad social Gehlert Mata (citado por Chicas, 2002), la define como “el instrumento estatal protector de necesidades sociales, individuales y colectivas, a cuya tutela, preventiva o reparadora, tienen derecho los individuos, dentro de la extensión, límites y condiciones que las normas dispongan, según lo permite su organización financiera”. (p. 478).



El artículo 27 de la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social establece:

Todos los habitantes de Guatemala que sean parte activa del proceso de producción de artículos o servicios, están obligados a contribuir al sostenimiento del régimen de Seguridad social en proporción a sus ingresos y tiene el derecho de recibir beneficios para sí mismo o para sus familiares que dependan económicamente de ellos, en la extensión y calidad de dichos beneficios que sean compatibles con el mínimo de protección que el interés y la estabilidad sociales requieran que se les otorgue.

A efecto de llevar a la práctica el objetivo final ordenando en el párrafo anterior, el Instituto goza de una amplia libertad de acción para ir incluyendo gradualmente dentro de su régimen a la población de Guatemala, de conformidad con las siguientes reglas:

- a) Debe tomar siempre en cuenta las circunstancias sociales y económicas del país, las condiciones, nivel de vida, métodos de producción, costumbres y demás factores análogos propios de cada región, y las características, necesidades y posibilidades de las diversas clases de actividades;
- b) Debe empezar sólo por la clase trabajadora y, dentro de ella, por los grupos económicamente favorables por razón de su mayor concentración en el territorio determinado; por su carácter urbano, de preferencia al rural; por su mayor grado de alfabetización; por su mayor capacidad contributiva; por las mayores y mejores vías de comunicación, de recursos médicos y hospitalarios con que se cuenta o que se puedan crear en cada zona del país; por ofrecer mayores facilidades administrativas, y por los demás motivos técnicos que sean aplicables;
- c) Debe procurar extenderse a toda clase trabajadora, en todo territorio nacional, antes de incluir dentro de su régimen a otros sectores de la población;
- d) Los reglamentos deben determinar el orden, métodos y planes que se han de seguir para aplicar correctamente los principios que contiene este artículo.

El régimen de seguridad social comprende protección y beneficios en caso de que ocurran los siguientes riesgos de carácter social: accidentes de trabajo y enfermedades





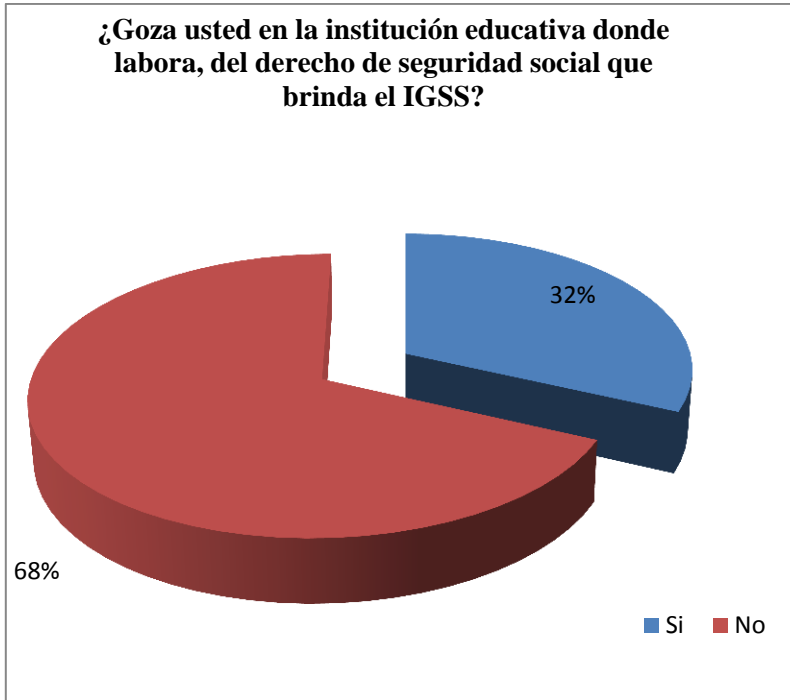
profesionales, maternidad, enfermedades generales, invalidez, orfandad, viudedad, vejez, muerte (gastos de entierro), y otros que el reglamento determine así lo establece el artículo 28 de la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

De tal forma todo patrono que ocupe tres o más trabajadores, está obligado a inscribirse en el régimen de seguridad social, para que los trabajadores gocen del derecho de seguridad social que brinda el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, así lo establece el artículo 2 del acuerdo No. 1123 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, reglamento de inscripción de patronos en el régimen de seguridad social.



**Boleta de encuesta dirigida a docentes que laboran en las instituciones educativas del sector privado del municipio de San Marcos**

**Gráfica No. 17**



	Muestra (85)	Porcentaje
Si	27	32%
No	58	68%

Fuente: Investigación de campo instituciones educativas del sector privado del municipio de San Marcos.

De la muestra obtenida para el objeto de estudio, se estableció que el 32% de docentes que laboran en las instituciones educativas del sector privado, contestaron que si, y el 68% contestaron que no, y conforme al número de docentes que se investigó para determinar la muestra se estipuló que en todas la instituciones educativas del sector privado, laboran más de tres docentes esto significa que es obligación de estas instituciones a inscribir a sus trabajadores al régimen de seguridad social, con esto se demuestra que el derecho de gozar de la seguridad social que brinda el IGSS, si se vulnera.

Ahora bien el artículo 67 del Código de Trabajo párrafo tercero establece lo siguiente: En los mismos casos establecidos para que exista una suspensión individual parcial del contrato de trabajo por enfermedades, riesgos profesionales acaecidos y descanso pre y posnatal , sí el trabajador no está protegido por los beneficios correlativos del Instituto que



menciona el párrafo anterior, o si la responsabilidad del patrono no está fijada en otra forma por las disposiciones legales, la única obligación de el patrono es la de dar licencia al trabajador, hasta su total restablecimiento, siempre que su recuperación se produzca dentro del plazo indicado, y de acuerdo con las reglas siguientes:

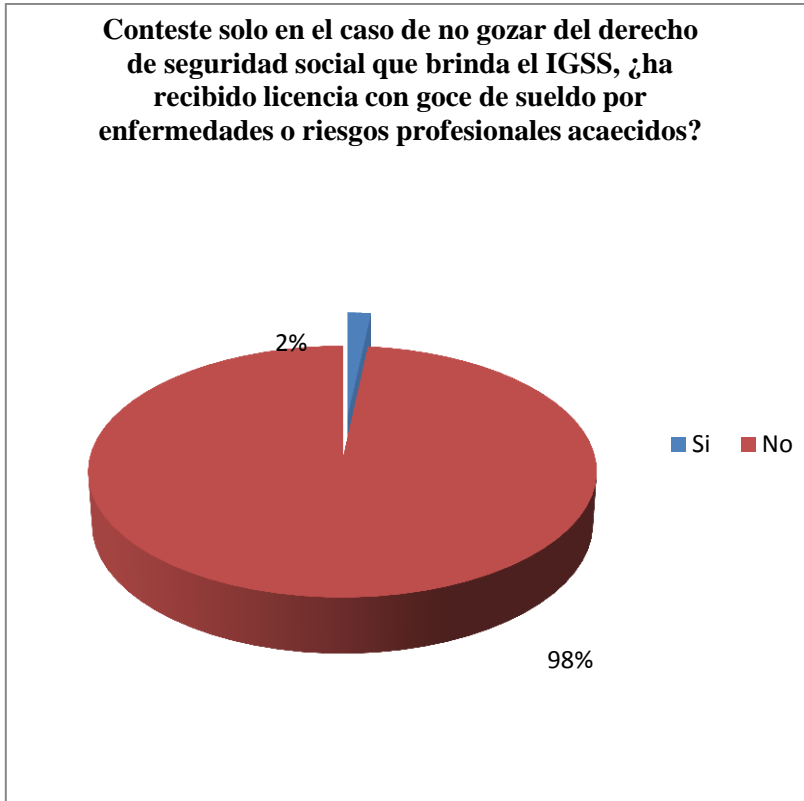
- a) Después de un trabajo continuo mayor de dos meses y menor de seis, le debe pagar medio salario durante un mes;
- b) Después de un trabajo continuo de seis o más meses pero menor de nueve, le debe pagar medio salario durante dos meses; y
- c) Después de un trabajo continuo de nueve o más meses, le debe pagar medio salario durante tres meses.

Si transcurridos los plazos anteriores, en que el patrono está obligado a pagar medio salario, persiste la causa que dio origen a la suspensión, se sujeta a una suspensión individual total de los contratos de trabajo, en este caso las dos partes de la relación laboral dejan de cumplir con sus obligaciones fundamentales.



**Boleta de encuesta dirigida a docentes que laboran en las instituciones educativas del sector privado del municipio de San Marcos**

**Gráfica No. 18**



	Trabajadores que no gozan del derecho de seguridad social (58)	Porcentaje
Si	1	2%
No	57	98%

Fuente: Investigación de campo instituciones educativas del sector privado del municipio de San Marcos.

De la muestra obtenida para el objeto de estudio, se estableció que 58 docentes no gozan del derecho de seguridad social, tal como lo establece la gráfica anterior, de éstos el 2% de docentes que laboran en las instituciones educativas del sector privado, contestaron que si, y el 98% contestaron que no, con esto se demuestra que el derecho de gozar de licencia con goce de sueldo por enfermedades o riesgos profesionales, cuando no se goza del derecho de seguridad social que brinda el IGSS si se vulnera.



### 3.2.7 Pago del Bono 14

El bono 14 es una prestación laboral obligatoria para todo patrono, la cual gozan todos los trabajadores y está contenida en la Ley de bonificación anual para trabajadores del sector privado y público, Decreto número 42-92 del Congreso de la República.

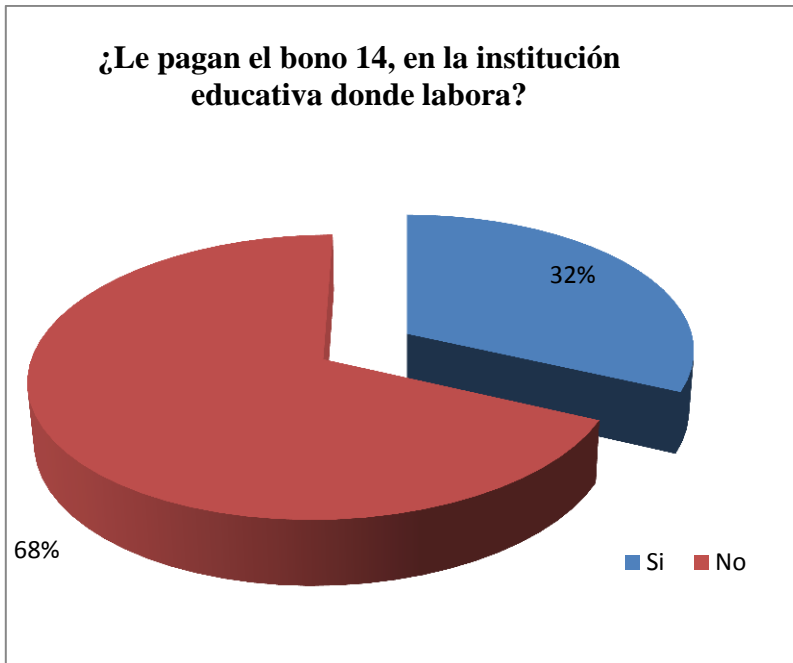
Como señala el párrafo anterior, el bono 14 es un beneficio económico anual que todos los patronos de las instituciones educativas del sector privado, debe pagar a los docentes que laboran en éstas. En Guatemala, la Ley de bonificación anual para trabajadores del sector privado y público, establece que esta prestación será el equivalente al cien por ciento del sueldo o salario ordinario, devengado por el trabajador en un mes, para los trabajadores que hubieren laborado al servicio del patrono, durante un año interrumpido y anterior a la fecha de pago. Si la duración de la relación laboral fuere menor a un año, la prestación será proporcional al tiempo laborado, tal como lo establece el artículo 2 del Decreto número 42-92 del Congreso de la República. La bonificación deberá pagarse durante la primera quincena del mes de julio de cada año, artículo 3 del mismo cuerpo legal.

La continuidad del trabajo no se interrumpe por licencias con o sin goce de salario, suspensiones individuales o colectivas, parciales o totales que haya gozado el trabajador durante el transcurso de la relación laboral. En cuanto a los docentes que su contrato de trabajo no les exija laborar todos los días, todas las semanas o todos los meses del año igualmente gozan de la prestación del aguinaldo siempre que hayan trabajado un mínimo de ciento cincuenta jornadas, esto se aplica conforme al artículo 5 de la misma ley al establecer que se aplicará supletoriamente las normas del decreto 76-78 la Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado.



**Boleta de encuesta dirigida a docentes que laboran en las instituciones educativas del sector privado del municipio de San Marcos**

**Gráfica No. 19**



	Muestra (85)	Porcentaje
Si	27	32%
No	58	68%

Fuente: Investigación de campo instituciones educativas del sector privado del municipio de San Marcos.

De la muestra obtenida para el objeto de estudio, se estableció que el 32% de docentes que laboran en las instituciones educativas del sector privado, contestaron que si, y el 68% contestaron que no, con esto se demuestra que el derecho de recibir el pago del bono 14 si se vulnera.

### **3.3 Clases de contratación de los docentes**

Los docentes que trabajan en las instituciones educativas del sector privado, son contratados por los patronos o sus representantes para que brinden el servicio de impartir docencia en las diferentes materias, siendo los tipos de contrato que utilizan los siguientes: contrato individual de trabajo, contrato de servicios profesionales y en algunos casos no existe ningún contrato solo una relación laboral, en este último caso el Código de Trabajo en su artículo 19 establece:



Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra...

Como se puede inferir el artículo anterior determina, que si los patronos o sus representantes de las instituciones educativas del sector privado, no celebran ningún contrato de trabajo, es entendido que por el mismo hecho que el docente empiece a impartir clases se tiene desde ese momento celebrado el contrato individual de trabajo, para todo lo que se refiere a derechos y obligaciones que se derivan de las leyes laborales.

### **3.3.1 Contrato individual de trabajo**

El contrato individual de trabajo según Manuel Alonso García (citado por Chicas, 2002), la define como: “Todo acuerdo de voluntades (negocio jurídico bilateral) en virtud del cual una persona se compromete a realizar personalmente una obra o prestar un servicio por cuenta de otro, a cambio de una remuneración”. (p. 135).

El Código de Trabajo en su artículo 18 la define como: Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligado 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.

En el contrato individual de trabajo se tiene que cumplir con todos los derechos y obligaciones que estipulan las leyes laborales, de no hacerlo se considera nulo ipso jure y no obligan a los contratantes, las condiciones o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de éstos derechos, así lo establece el artículo 12 del Código de Trabajo.

Con respecto a los docentes de las instituciones educativas del sector privado, por su naturaleza del trabajo, el patrono o su representante debe de hacer el contrato individual de trabajo por escrito llenando los requisitos de ley contenidos en el artículo 29 del Código de Trabajo, extendiéndolo en tres ejemplares: uno que debe recoger cada parte en el acto de la





celebración y el otro que el patrono o su representante queda obligado a hacer llegar a la Dirección General 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, tal como lo establece el artículo 28 del Código de Trabajo.

Esta clase de contratos son los que se deben de celebrar, a los docentes que laboran en las instituciones educativas del sector privado, para que éstos gocen de todos los derechos y garantías laborales que establece la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo y demás leyes en materia laboral.

### **3.3.2 Contrato de servicios profesionales**

El contrato de servicios profesionales está regulada en el Código Civil, es un contrato de naturaleza civil y no laboral de tal manera se sujeta a las disposiciones especiales a esta clase de contrato.

El concepto de contrato de servicios profesionales según Castán Tobeñas (citado por Alvarado & Gracias, 2006), establece:

Es aquel por virtud del cual una de las partes se compromete respecto de la otra, a realizar un servicio de ella, una actividad o trabajo durante un tiempo determinado o sin fijación de plazo, a cambio de una remuneración proporcional al tiempo o a la cantidad de trabajo producido. (p. 510).

Esta clase de contrato es libre para contratar sobre honorarios y condiciones de pago así lo establece el artículo 2027 del Código Civil, de tal forma que por ser un contrato de naturaleza civil, los profesionales sujetos a este contrato no gozan de todos los derechos y garantías que establece la legislación laboral, al respecto Alvarado & Gracias (2006) afirma:

La figura del contrato de servicios profesionales, en la actualidad, ha servido de ocasión para encubrir verdaderas relaciones laborales, lo cual es lamentable, pues a través de ella se violan flagrantemente los derechos de estabilidad, prestaciones laborales, aguinaldo, bono catorce, derecho de gozar de la cobertura del seguro social, vacaciones e indemnización,



amén de la inestabilidad en el puesto (debido a la posibilidad de rescindir en cualquier momento el contrato).

En este sentido, resulta lamentable cómo, inclusive en las contrataciones que realiza el Estado, a pesar de que el derecho laboral se considera que es de derecho público y de interés estatal, se usa de la contratación de servicios profesionales y/o técnicos para llevar a cabo modalidades de explotación que corresponden más a épocas en las cuales no se había desarrollado el derecho laboral. Sin embargo, no debemos olvidar que el Derecho responde a la evolución histórica, social y económica de los países, por lo que, resulta comprensible, más no aceptable, que en una época de deificación (endiosamiento) del mercado resurjan fósiles y anacronismos para desvirtuar las relaciones laborales. Además, ello no es privativo de nuestro país, sino que se ha tomado una práctica muy regular, inclusive por parte de organismos internacionales (que como en el caso de la Organización de las Naciones Unidas y hasta en la Procuraduría de los Derechos Humanos y los tres organismos del Estado), se valen de tales subterfugios y triquiñuelas para privar a los trabajadores de sus derechos mínimos e irrenunciables. En tal virtud, se encubre la relación laboral con la figura de la prestación de servicios (profesionales o técnicos), denominando al salario: honorarios profesionales o técnicos.

En tal sentido, debe tenerse presente que, de acuerdo a convenciones internacionales suscritos por el Estado de Guatemala, la relación laboral existe, independientemente de cuál sea la denominación que se utilice para formalizar la contratación. En nuestro medio, se llega al abuso de establecer horarios de trabajo, responsabilidades de inventario, e inclusive hasta de cuentadancia (en el caso del Estado) y aplicación de la normativa de un empleador regular, y aún así se le denomina contrato de servicios profesionales y/o técnicos. Es de lamentar, además, la aquiescencia del Ministerio de Trabajo en tales circunstancias, pero afortunadamente, en algunos casos, el accionar jurisdiccional oportuno ha podido establecer orden en ciertas oportunidades al reconocer el derecho a prestaciones e indemnización, como corresponde. (pp. 510-511).

Ahora bien en las instituciones educativas del sector privado, los patronos o sus representantes cuando celebran con los docentes un contrato de servicios profesionales, se está simulando con el contrato individual de trabajo al encubrirlo y dándole apariencia de



este último, en consecuencia al pactarse los docentes renuncian a todas los derechos y garantías laborales.

**Boleta de encuesta dirigida a docentes que laboran en las instituciones educativas del sector privado del municipio de San Marcos**

**Gráfica No. 20**



	Muestra (85)	Porcentaje
Contrato individual de trabajo	27	32%
Contrato por servicios profesionales	39	46%
Ninguno	19	22%

Fuente: Investigación de campo realizada en las instituciones educativas del sector privado del municipio de San Marcos.

De la muestra obtenida para el objeto de estudio, se estableció que el 32% de docentes que laboran en las instituciones educativas del sector privado, contestaron contrato individual de trabajo, el 46% contrato por servicios profesionales y el 22% ninguno, con esto se demuestra que el derecho de celebrar el contrato individual de trabajo, para que los docentes queden protegidos de los derechos laborales si se vulnera y en consecuencia se estableció que cuando se celebra contrato por servicios profesionales o simplemente no se celebra ningún contrato, se vulneran los derechos laborales siguientes: vacaciones remuneradas, pago de aguinaldo, derecho de gozar de la seguridad social que brinda el IGSS, derecho de gozar de licencia con goce de sueldo por enfermedades o riesgos profesionales cuando no gozan de la seguridad social que brinda el IGSS, pago del bono 14, todo esto conforme las gráficas 14, 15, 17, 18 y 19.



## CAPÍTULO IV DISPOSICIONES FINALES

### 4 Comprobación de la Hipótesis

En base a la investigación de campo que se llevó a cabo, tanto a los Inspectores de Trabajo de la delegación del municipio de San Marcos siendo un total de 13 Inspectores, así como a los docentes que laboran en las instituciones educativas del sector privado del municipio de San Marcos, teniendo una muestra de 85 personas que se realizó por medio de encuestas tanto a hombres como mujeres en los diferentes niveles educativos, y repartiendo proporcionalmente las encuestas según el número de docentes que trabajan en cada institución se determinó que la **hipótesis planteada es verdadera**, conforme el análisis de las gráficas 3, 4, 5, 8 y 9 comprobando que la inspección y el control a las instituciones educativas del sector privado, por parte de los Inspectores de Trabajo, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, de la delegación del municipio de San Marcos, contribuyen a prevenir, a que los propietarios de estos centros educativos, vulneren los derechos laborales de los docentes, garantizando los mandatos constitucionales y las leyes en materia laboral.



## 4.1 CONCLUSIONES

1. Los Inspectores de Trabajo de la delegación del municipio de San Marcos, no inspeccionan y controlan a las instituciones educativas del sector privado del municipio de San Marcos, debido a que las políticas del Ministerio de Trabajo y Previsión Social tienen prioridad en la inspección y control en otros sectores económico, así como la presión extranjera sobre el tratado internacional para erradicar el trabajo infantil, prestándole poco interés a éste sector de trabajadores.
2. Por no inspeccionar y controlar a las instituciones educativas del sector privado del municipio de San Marcos, por parte de la Inspectoría de Trabajo de la delegación de San Marcos, se vulneran los siguientes derechos laborales: vacaciones remuneradas, pago de aguinaldo, derecho de gozar de la seguridad social que brinda el IGSS, derecho de gozar de licencia con goce de sueldo por enfermedades o riesgos profesionales cuando no gozan de la seguridad social que brinda el IGSS, pago del bono 14.
3. Cuando se simula el contrato de trabajo por el de servicios profesionales, se vulneran los derechos laborales del inciso anterior, renunciando los docentes a todos sus derechos laborales, y las controversias que se susciten entre las partes se resuelven por los Tribunales Civiles, por ser un contrato de naturaleza civil.
4. Los medios de inspección y control utilizados por los Inspectores de Trabajo según la legislación laboral son los siguientes: visitar a las instituciones educativas



sector privado; exigir que usen libros de salarios autorizados por la Dirección General de Trabajo; levantar acta por parte del Inspector de Trabajo, cuando violen las leyes laborales y sus reglamentos para que se sujeten a derecho, de lo contrario iniciar un juicio de faltas contra las leyes de trabajo y previsión social; citar a la Inspectoría de Trabajo a los patronos que no cumplan con la ley.

5. Los medios de inspección y control más idóneos, para contribuir a prevenir que se vulneren los derechos laborales de los docentes que laboran en las instituciones educativas del sector privado del municipio de San Marcos, son los siguientes: visitar las instituciones educativas; levantar acta cuando se violen las leyes laborales y sus reglamentos; citar a la Inspectoría de Trabajo a patronos que no cumplan las leyes laborales. Siendo la visita por los Inspectores de Trabajo a las instituciones educativas el medio de inspección con mayor eficacia.
6. La inspección y el control a las instituciones educativas del sector privado, por parte de los Inspectores de Trabajo, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, de la delegación del municipio de San Marcos, contribuyen a prevenir, a que los propietarios de estos centros educativos, vulneren los derechos laborales de los docentes, garantizando los mandatos constitucionales y las leyes en materia laboral.



## 4.2 RECOMENDACIONES

1. Se hace necesario que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social dicte políticas a favor de la inspección y control de los derechos laborales de los docentes, ordenando a los Inspectores de Trabajo de la delegación del municipio de San Marcos que inspeccione y controle a las instituciones educativas del sector privado del municipio de San Marcos, para que contribuya a prevenir la vulneración de los derechos laborales de los docentes.
2. Que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, aumente el recurso humano, nombrando a más inspectores de visitaduría, para que éstos sean suficientes y no se descuide a las instituciones educativas del sector privado y se cumpla con la totalidad de las metas fijadas.
3. Que los inspectores de trabajo velen para que cumplan los patronos de las instituciones educativas del sector privado del municipio de San Marcos a celebrar el contrato individual de trabajo con los docentes y éste no contenga estipulaciones que haga renunciar, disminuir o tergiversar los derechos laborales contenidos en la Constitución Política de la República de Guatemala y demás normativa laboral.





### 4.3 BIBLIOGRAFÍA

- Alvarado Sandoval, R., & Gracias González, J. A. (2006). El Notario ante la contratación civil y mercantil. Guatemala: Estudiantil Fenix.
- Barrios, J. (3 de marzo de 2011). *e San Marcos historia*. Recuperado el veintiuno de febrero de 2015, de e San Marcos historia: <http://soymarquense.blogspot.com/p/historia.html>
- Cabanellas, G. (1989). *Diccionario Enciclopédico de derecho usual*. Buenos Aires, Argentina: Heliasta S.R.L.
- Chicas Hernández, R. A. (2002). *Derecho Colectivo del Trabajo* (Tercera ed.). Guatemala: Impresos Litográficos Orión.
- Definición. (veinte de febrero de 2009). *Definición*. Recuperado el once de marzo de 2015, de Definición: <http://definicion.mx/trabajador/>
- Definición.de, 2.-2. (01 de 01 de 2008). *definición.de*. Recuperado el dos de marzo de 2015, de definición.de: <http://definicion.de/inspeccion/>
- Franco López, C. L. (2007). *Derecho Sustantivo Individual de Trabajo*. Guatemala: Fenix.
- González Orellana, C. (1970). *Historia de la Educación en Guatemala* (2da. ed.). Guatemala: Jose de Pineda Ibarra.
- Sopena, R. (20 de agosto de 1990). *Diccionario español ilustrado sopena*. Barcelona, España: sopena.



## **Legislación:**

- Constitución Política de la República de Guatemala, Salón de Sesiones de la Asamblea Nacional Constituyente 31 de mayo de 1985.
- Decreto Ley 106. Código Civil, Palacio Nacional de Guatemala 14 de septiembre de 1963.
- Decreto 1441 Código de Trabajo, Congreso de la República de Guatemala 29 de abril de 1961.
- Decreto 114-97 Ley del Organismo Ejecutivo, Congreso de la República de Guatemala 13 de noviembre de 1997.
- Decreto 76-78 Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado. Palacio Nacional de Guatemala 28 de noviembre de 1978.
- Decreto 42-92 Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público. Palacio Organismo Legislativo de Guatemala 2 de julio de 1992.
- Decreto 12-91 Ley de Educación Nacional. Palacio Organismo Legislativo de Guatemala 9 de enero 1991.
- Acuerdo Gubernativo 242-2003 Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social
- Acuerdo Gubernativo 470-2014 Salario Mínimo para las actividades Agrícolas, no Agrícolas y de las Actividades Exportadoras y de Maquila.
- Acuerdo Gubernativo No. M de 13-77 Reglamento de la Ley de Educación Nacional.
- Acuerdo No. 1123 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Reglamento de inscripción de patronos en el régimen de seguridad so



- Manual de la organización de la Inspección General de Trabajo.
- Decreto 295 Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Congreso de la República de Guatemala, 30 de octubre de 1946.
- Decreto número 1794, Declaración del día de la madre 10 de mayo de cada año, Palacio Organismo Legislativo de Guatemala 1 de octubre 1968.



## ANEXOS

### MODELO DE LAS BOLETAS DE ENCUESTA

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**  
CENTRO UNIVERSITARIO DE SAN MARCOS  
CARRERA DE ABOGADO Y NOTARIO Y LICENCIATURA  
EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

#### BOLETA DE ENCUESTA

Como estudiante de la Carrera de Abogado y Notario y Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, del Centro Universitario de San Marcos de la Universidad de San Carlos de Guatemala, solicito su apoyo en la presente encuesta dirigida a los Inspectores de Trabajo de la delegación del municipio de San Marcos, la cual tiene como objeto recabar información relacionada con la vulnerabilidad de los derechos laborales de los docentes, que prestan servicios, en las instituciones educativas del sector privado, en el municipio de San Marcos

**INSTRUCCIONES:** Sírvase marcar las respuestas solicitadas con una x sobre la opción de su selección, puede marcar varias según sea el caso.

1. ¿Realizan inspección y control a las instituciones educativas del sector privado?

SI

NO

2. ¿Los medios de inspección y de control, para que los patronos de las instituciones educativas del sector privado, cumplan con los derechos laborales de acuerdo a su opinión son?

Buenos

Malos

No cumplen con el objetivo

3. ¿Qué medios de inspección y de control son los idóneos, para que los patronos de las instituciones educativas del sector privado, cumplan con los derechos laborales?

Visitar las instituciones educativas

Exigir que usen libros de salarios autorizados

Levantar acta cuando se violen las leyes laborales y sus reglamentos

Citar a la Inspectoría de Trabajo, a patronos que no cumplan las leyes laborales

4. ¿La inspección y control a las instituciones educativas del sector privado, permite vigilar el cumplimiento de las leyes laborales?

SI

NO



**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

CENTRO UNIVERSITARIO DE SAN MARCOS  
CARRERA DE ABOGADO Y NOTARIO Y LICENCIATURA  
EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

**BOLETA DE ENCUESTA**

Como estudiante de la Carrera de Abogado y Notario y Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, del Centro Universitario de San Marcos de la Universidad de San Carlos de Guatemala, solicito su apoyo en la presente encuesta dirigida a los docentes que laboran en las instituciones educativas del sector privado, la cual tiene como objeto recabar información relacionada con la vulnerabilidad de los derechos laborales de los docentes, que prestan servicios, en las instituciones educativas del sector privado, en el municipio de San Marcos.

**INSTRUCCIONES:** Sírvase marcar las respuestas solicitadas con una x sobre la opción de su selección, puede marcar varias según sea el caso.

1. ¿El Inspector de Trabajo ha visitado su lugar de trabajo?

SI

NO

2. ¿Los medios de inspección y de control a los patronos de las instituciones educativas del sector privado, por parte de la Inspectoría de Trabajo, contribuyen a prevenir la vulneración de los derechos laborales de los docentes?

SI

NO

3. ¿Los medios de inspección y control que utiliza la Inspectoría de Trabajo, para prevenir que se vulnere los derechos laborales de acuerdo a usted son?

Buenos

Malos

No sirven

4. ¿Qué medios de inspección y control utilizan los Inspectores de Trabajo, al visitar y fiscalizar su lugar de trabajo?

No utilizan  
¿Cuáles? \_\_\_\_\_

Si utilizan

5. ¿Cree usted que la inspección y control por parte de la Inspectoría de Trabajo, garantiza el pago de las prestaciones laborales y el derecho a gozar de seguridad social?

SI

NO

6. ¿Cómo fijan el pago del salario en su institución educativa?

Por período

Por mes



7. ¿Le pagan el salario mínimo actual fijado para los trabajadores no agrícolas?

SI

NO

8. ¿Tiene día de descanso remunerado?

SI

NO

9. ¿Tiene días de asueto remunerados?

SI

NO

10. ¿Tiene derecho a vacaciones remuneradas?

SI

NO

11. ¿Le pagan aguinaldo, en la institución educativa donde labora?

SI

NO

12. ¿En caso de ser mujer trabajadora y de haber estado en período de gestación ha gozado de los siguientes derechos con goce de sueldo?

Descanso pre-parto

Descanso Post-parto

Derecho a tiempo de lactancia  Ninguno

13. ¿Goza usted en la institución educativa donde labora, del derecho de seguridad social que brinda el IGSS?

SI

NO

14. Conteste solo en el caso de no gozar del derecho de seguridad social que brinda el IGSS, ¿ha recibido licencia con goce de sueldo por enfermedades o riesgos profesionales acaecidos?

SI

NO

15. ¿Le pagan el bono 14, en la institución educativa donde labora?

SI

NO

16. ¿Qué clase de contrato celebró ante el patrono al iniciar su relación laboral?

Contrato individual de trabajo

Contrato por servicios profesionales

Ninguno



## Procedimiento para sacar el muestreo estratificado

Z= 1.96  
 p= 0.75  
 q= 0.25  
 E=0.1  
 N=252  
 n=?

Fórmula

$$n = \frac{Z^2 q}{E^2 p}$$

$$1 + \frac{1}{N} \left[ \frac{Z^2 q}{E^2 p} - 1 \right]$$

$$n = \frac{1.96^2 \cdot 0.25}{0.1^2 \cdot 0.75}$$

$$1 + \frac{1}{252} \left[ \frac{1.96^2 \cdot 0.25}{0.1^2 \cdot 0.75} - 1 \right]$$

Resolviendo

3.8416	0.25	0.9604	
0.01	0.75	0.0075	128.05
0.003968254			[128.05 - 1    127.05]

1	0.003968254	127.05
	1.504179894	

128.0533333 <i>numerador</i>
1.504179894 <i>denominador</i>

Muestra= 85.132 = **85**



**Tabla de las instituciones educativas del sector privado equivalente al número de docentes y su reparto proporcional según la muestra**

<b>No.</b>	<b>Instituciones educativas del sector privado</b>	<b>No. de docentes</b>	<b>Reparto proporcional de las encuestas según la muestra</b>
1	Tecnológico de San Marcos	10	3
2	Instituto Albert Einstein	11	4
3	Colegio Amigos	20	7
4	Colegio Jerusalén	8	3
5	Escuela Técnica en Computación	12	4
6	Colegio Intervida	25	8
7	Colegio la Asunción	21	7
8	Colegio Galileo	15	5
9	Colegio San Carlos	41	14
10	Colegio San Marcos	36	12
11	Colegio Palabra en Acción	13	4
12	Colegio Sagrado Corazón	17	6
13	Colegio Nazareno	8	3
14	Colegio el Roble	6	2
15	Colegio Montezori	9	3
	<b>Total de docentes</b>	<b>252</b>	<b>85</b>

