

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

**EL INCUMPLIMIENTO DE LOS PATRONOS DE LA OBLIGACIÓN CONTENIDA EN
EL ARTÍCULO 61 LITERAL J DEL CÓDIGO DE TRABAJO Y LA ACTUACIÓN DE
LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO**

BERNAL RIBAHÍ GUTIERREZ CARRERA

GUATEMALA, MARZO DE 2008

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

**EL INCUMPLIMIENTO DE LOS PATRONOS DE LA OBLIGACIÓN CONTENIDA EN
EL ARTÍCULO 61 LITERAL J DEL CÓDIGO DE TRABAJO Y LA ACTUACIÓN DE
LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

BERNAL RIBAHÍ GUTIERREZ CARRERA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, marzo de 2008

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

| | |
|------------|-------------------------------------|
| DECANO | Lic. Bonerge Amílcar Mejía Orellana |
| VOCAL I | Lic. Cesar Landelino Franco López |
| VOCAL II | Lic. Gustavo Bonilla |
| VOCAL III | Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez |
| VOCAL IV | Br. Hector Mauricio Ortega Pantoja |
| VOCAL V | Br. Marco Vinicio Villatoro López |
| SECRETARIO | Lic. Avidán Ortiz Orellana |

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

| | |
|-------------|-------------------------------------|
| Presidente: | Lic. Saulo De León Estrada |
| Vocal: | Lic. Enexton Emigdio Gómez Meléndez |
| Secretario: | Lic. Luis Rodolfo Polanco Gil |

Segunda Fase:

| | |
|-------------|--------------------------------------|
| Presidente: | Lic. Héctor René Granados Figueroa |
| Vocal: | Lic. Carlos Humberto De León Velasco |
| Secretario: | Lic. Jorge Estuardo Reyes Del Cid |

RAZON: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en la tesis”. (Artículo 43 del Normativo para la elaboración de la tesis de licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala).

Guatemala, 04 de octubre de 2007.

Lic. Marco Tulio Castillo Lutín
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho.



Señor Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis:

En atención a providencia de esta dirección, de fecha , se me nombra Asesor de Tesis del Bachiller **BERNAL RIBAHÍ GUTIÉRREZ CARRERA**, quien se identifica con el carné estudiantil 200021699, quien elaboró el trabajo de tesis intitulado: **"EL INCUMPLIMIENTO DE LOS PATRONOS DE LA OBLIGACIÓN CONTENIDA EN EL ARTÍCULO 61 LITERAL J DEL CÓDIGO DE TRABAJO Y LA ACTUACIÓN DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO"**. Habiendo asesorado el trabajo encomendado, me permito emitir el siguiente:

DICTAMEN:

Al recibir el nombramiento, se establece comunicación con el Bachiller **BERNAL RIBAHÍ GUTIÉRREZ CARRERA** con quien procedí a efectuar la revisión de los planes de investigación y de tesis, los que se encontraban congruentes con el tema a investigar, y en consenso con el ponente del tema, se decidió sobre la manera de elaborarlo, y se concluyó que el título de la investigación será: **"EL INCUMPLIMIENTO DE LOS PATRONOS DE LA OBLIGACIÓN CONTENIDA EN EL ARTÍCULO 61 LITERAL J DEL CÓDIGO DE TRABAJO Y LA ACTUACIÓN DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO"**.

Durante el desarrollo del trabajo de elaboración de tesis, el bachiller **BERNAL RIBAHÍ GUTIÉRREZ CARRERA**, tuvo el empeño y atención cuidadosa en el desarrollo de cada uno de los temas que comprenden el trabajo de tesis, el cual tiene un amplio contenido científico, utilizando el ponente un lenguaje altamente técnico acorde al tema desarrollado; y haciendo uso en forma precisa del contenido científico sobre la metodología y técnicas de investigación utilizadas, lo que se refleja en las conclusiones y recomendaciones que se mencionan en el trabajo las cuales son congruentes con el tema.

Dictamen que se estima favorable y se considera de parte de su servidor que el tema es de mucha importancia puesto que trata de aspectos relevantes de nuestro derecho laboral y de la educación en nuestro país, ya que es importante lograr la alfabetización de los trabajadores que lo necesiten, para beneficio del trabajador y de su entorno familiar y social.

En consecuencia emito **DICTAMEN FAVORABLE**, en virtud que el trabajo de tesis de mérito, cumple con los requisitos establecidos en las normas contenidas en el reglamento respectivo, para ser discutido en el Examen Público, previo **DICTAMEN** del Señor Revisor.



Atentamente,

Lic. Victalino De Jesús Espino Pinto.
Abogado y Notario
Colegiado 4101
8ª. Avenida "A" 14-62, zona 4, Nivel 2 Oficina 8
Tel. 22382834

Victalino de Jesús Espino Pinto
ABOGADO Y NOTARIO
COL 4101



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, veinticuatro de octubre de dos mil siete.

Atentamente, pase al (a) **LICENCIADO (A) LEDBIA SARAI CHAVARRÍA AGUIRRE**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante **BERNAL RIBAHÍ GUTIÉRREZ CARRERA**, Intitulado: **"EL INCUMPLIMIENTO DE LOS PATRONOS DE LA OBLIGACIÓN CONTENIDA EN EL ARTÍCULO 61 LITERAL J DEL CÓDIGO DE TRABAJO Y LA ACTUACIÓN DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO"**.

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

LIC. MARCO TULIO CASTILLO LÓPEZ
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc. Unidad de Tesis
MTCL/slh

Guatemala, 11 de Febrero de 2,008.



Lic. Marco Tulio Castillo Lutín
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho.



Señor jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis:

En atención a providencia de esta dirección de fecha veinticuatro de octubre de dos mil siete, se me nombra Revisor de Tesis del Bachiller BERNAL RIBAHÍ GUTIÉRREZ CARRERA, que se identifica con el carné estudiantil 200021699, quien elaboró el trabajo de tesis intitulado " EL INCUMPLIMIENTO DE LOS PATRONOS DE LA OBLIGACIÓN CONTENIDA EN EL ARTÍCULO 61 LITERAL J DEL CÓDIGO DE TRABAJO Y LA ACTUACIÓN DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO".

Habiendo revisado el trabajo encomendado, me permito emitir el siguiente:

DICTAMEN:

Al recibir el nombramiento, se establece comunicación con el Bachiller BERNAL RIBAHÍ GUTIÉRREZ CARRERA con quien procedí a efectuar la revisión de tesis intitulado: " EL INCUMPLIMIENTO DE LOS PATRONOS DE LA OBLIGACIÓN CONTENIDA EN EL ARTÍCULO 61 LITERAL J DEL CÓDIGO DE TRABAJO Y LA ACTUACIÓN DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO".

Durante la revisión del trabajo de tesis, el bachiller BERNAL RIBAHÍ GUTIÉRREZ CARRERA, tuvo el empeño y atención cuidadosa en el desarrollo de cada uno de los temas que comprenden el trabajo de tesis, el cual tiene un amplio contenido científico, utilizando el ponente un lenguaje altamente técnico acorde al tema desarrollado; y haciendo uso en forma precisa del contenido científico sobre la metodología y técnicas de investigación utilizadas, lo que se refleja en las conclusiones y recomendaciones que se mencionan en el trabajo las cuales son congruentes con el tema.

Dictamen que se estima favorable y se considera de parte de su servidora que el tema es de mucha importancia puesto que trata de aspectos relevantes de



nuestro derecho laboral y de la educación en nuestro país, ya que importante lograr la alfabetización de los trabajadores que lo necesiten, para beneficio del trabajador y de su entorno familiar y social.

En consecuencia emito DICTAMEN FAVORABLE, en virtud que el trabajo de tesis de mérito, cumple con los requisitos establecidos en las normas contenidas en el reglamento respectivo, para ser discutido en el Examen Público.

Atentamente,

Lcda. Ledbia Sarai Chavarría Aguirre
26av. 31 - 58 Zona 5 Apto. "C"
Teléfono: 23354849 - 54148976
Colegiada No. 4589

LIC. LEDBIA SARAI CHAVARRÍA AGUIRRE
ABOGADA Y NOTARIA



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES,

Guatemala, cinco de marzo del año dos mil ocho.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante BERNAL RIBAHÍ GUTIÉRREZ CARRERA, Titulado "EL INCUMPLIMIENTO DE LOS PATRONOS DE LA OBLIGACIÓN CONTENIDA EN EL ARTICULO 61 LITERAL J DEL CÓDIGO DE TRABAJO Y LA ACTUACIÓN DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO" Artículo 31 Y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis.

MTCL/slh



ACTO QUE DEDICO

A DIOS: Jehová de los ejércitos. Dichoso el hombre que en ti confía.

A MIS PADRES: Mario Enrique Gutiérrez Pérez y Domitila Carrera Gutiérrez. Por que me han enseñado a andar en el camino del bien.

A MIS HERMANOS: Byron, Yuvislavia, Mario Lenin y Robinson Gutiérrez Carrera. Por su apoyo incondicional y porque mi triunfo es el triunfo de todos.

A MI HIJA: Liliam Jirhely Gutiérrez Villalta. Por formar parte de mi vida.

A MIS SOBRINOS: Tony, Mario Enrique (Junior) y Alison. Como un ejemplo para su vida.

A TODA MI FAMILIA: Con afecto.

A MIS AMIGOS: Wilmar Klee , Oliver, Yomara Madrid, Yeni, Telma, Sheila, Jorge Rodas, Carlos González, Roderico, Uzziel Guerra, Iovani Rivera, Selma Guerra y a todos mis

amigos que estuvieron cerca de mí animándome para culminar mi carrera.

A MIS MAESTROS:

En especial a mis Asesores: Lic. Victalino de Jesús Espino Pinto y Licda. Ledbia Saraí Cavaría Aguirre. Por su colaboración y apoyo para la realización de la presente investigación.

A:

Licda. Rosa Corea de Batten y Lic. Mario Escribá por su valiosa orientación.

A:

La Tricentenario Universidad de San Carlos de Guatemala y Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

ÍNDICE

| | Pág. |
|---|-------------|
| Introducción..... | i |
| CAPÍTULO I | |
| 1. La alfabetización..... | 1 |
| 1.1. La educación..... | 1 |
| 1.1.1. Antecedente históricos..... | 1 |
| 1.1.2 Definición de educación..... | 7 |
| 1.2. La alfabetización..... | 10 |
| 1.3. El analfabetismo..... | 10 |
| 1.3.1. Generalidades..... | 11 |
| 1.3.2. Definición de analfabetismo..... | 11 |
| 1.4. El analfabetismo en Guatemala..... | 11 |
| 1.4.1. Causas del analfabetismo..... | 13 |
| 1.4.2. Efectos del analfabetismo..... | 16 |
| CAPÍTULO II | |
| 2. La inspección general de trabajo del ministerio de trabajo y previsión social..... | 23 |
| 2.1. Antecedentes..... | 23 |
| 2.2. Ministerio de trabajo y previsión social..... | 26 |
| 2.3. Organización administrativa del ministerio de trabajo y previsión social..... | 33 |
| CAPÍTULO III | |
| 3. Derechos de los trabajadores..... | 45 |
| 3.1. Generalidades..... | 45 |
| 3.2. Garantías constitucionales del trabajo..... | 48 |
| 3.3. Derechos de los trabajadores en la legislación guatemalteca..... | 52 |
| 3.3.1. Derecho al salario..... | 52 |
| 3.3.2. Derecho al descanso..... | 60 |
| 3.3.3. Licencia con goce de sueldo..... | 67 |

| | |
|---|-------------|
| | Pág. |
| 3.3.4. Alfabetización del los trabajadores..... | 68 |

CAPÍTULO IV

| | |
|--|----|
| 4. Análisis del Artículo 61 literal j del código de trabajo y sus consecuencias por el incumplimiento por parte de los patronos y la actitud de la inspección general de trabajo | 71 |
| 4.1. Planteamiento del problema..... | 71 |
| 4.2. Incumplimiento de los patronos de la obligación contenida en el artículo 61 literal j del código de trabajo..... | 76 |
| 4.3. Función de la inspección general de trabajo con respecto a la obligación patronal contenida en el Artículo 61 literal j del código de Trabajo..... | 77 |
| CONCLUSIONES..... | 79 |
| RECOMENDACIONES..... | 81 |
| BIBLIOGRAFÍA..... | 83 |

INTRODUCCIÓN

La alfabetización es uno de los pilares fundamentales para que los países en vías de desarrollo puedan superarse. En Guatemala, el analfabetismo poco a poco ha ido descendiendo, pero es importante que se siga trabajando para lograr que baje considerablemente, y los empleadores pueden colaborar con ello, a través del cumplimiento de las obligaciones que les recaen de conformidad con las leyes laborales.

Nuestro Código de Trabajo, en su Artículo 61 literal j, establece entre las obligaciones de los patronos, la de procurar por todos los medios a su alcance la alfabetización de sus trabajadores que lo necesiten. De esta forma los empleadores, estarán contribuyendo al desarrollo del país, ya que gran parte del sector trabajador no sabe leer ni escribir.

En la presente investigación, analizaremos las causas y efectos del analfabetismo, así como las posibles soluciones para compeler a los patronos al cumplimiento de la obligación que se refiere a la alfabetización de sus trabajadores que lo necesiten, involucrando también, a las autoridades de trabajo y de educación; y un aspecto importante, hacerle ver al trabajador los beneficios que obtendrá no sólo él, sino todo su entorno familiar por alfabetizarse.

Por lo anterior se hace necesario conocer la organización interna de la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, ente

encargado de velar por el cumplimiento de las obligaciones entre patronos y trabajadores, entre otros aspectos, y hacer un análisis sobre el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para conocer su estructura y analizar de que forma trabaja para el cumplimiento del derecho laboral entre los elementos subjetivos del mismo, por lo que lo desarrollamos en el presente trabajo.

Es importante también que los trabajadores conozcan sus derechos, entre los cuales está que el patrono busca que por todos los medios a su alcance la alfabetización de los que la necesiten, por lo que enumeramos los principales derechos que nuestra legislación otorga a los trabajadores, y que están avalados también por el derecho internacional, a través de los convenios de la Organización Internacional de Trabajo –OIT- que han sido ratificados por nuestro país.

Por último, se hace un análisis del problema planteado, en el cual los patronos incumplen con la obligación que tratamos en la presente investigación, y sobre los mecanismos para lograr el cumplimiento de dicha norma, y la aceptación por parte de los trabajadores que lo necesitan, en el cual la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe jugar un papel más activo para su cumplimiento.

En Consecuencia, el trabajo se desarrollará en cuatro capítulos, en el cual el capítulo uno desarrolla lo relativo a la alfabetización; el capítulo dos sobre la Inspección general del trabajo; el capítulo tres trata lo relacionado a los derechos de los

trabajadores; y el capítulo cinco, que es el último, trata sobre la problemática en nuestra país, referente a la alfabetización de los trabajadores.

CAPÍTULO I

1. La alfabetización

1. 1. La educación:

1.1 .1. Antecedentes históricos:

La educación ha estado presente en todo momento de la historia, en forma distinta pero ha existido, incluso en las sociedades más primitivas el hombre se ha educado.

Si analizamos a los pueblos primitivos encontramos que los pueblos no tenían maestros, escuelas o doctrinas pedagógicas, sin embargo, educaban al hombre, aunque nadie tuviera idea del esfuerzo educativo que, espontáneamente, la sociedad realizaba en cada momento, la educación existía como hecho. En cualquiera de las sociedades civilizadas contemporáneas encontramos profesores, instituciones educativas y teorías pedagógicas; es decir, hallamos todo un sistema de educación planeado, consciente y sistemático.

La historia presenta el fenómeno educativo no como un hecho aislado, sino vinculándolo a diversas orientaciones, ya sean filosóficas, políticas, culturales, religiosas, etc., que sobre este hecho han influido.

En la presente investigación estudiaremos en forma breve como ha evolucionado la educación en el transcurso de la historia, sin profundizar en ello, ya que estos antecedentes sólo nos servirán de referencia para analizar el tema central de la presente investigación, que trata acerca de la alfabetización a los trabajadores.

Los primeros sistemas de educación:

Los sistemas de educación más antiguos conocidos, tenían dos características comunes, enseñaban religión y mantenían las tradiciones de los pueblos. En el antiguo Egipto, las escuelas del templo enseñaban no sólo religión, sino también los principios de la escritura, ciencias, matemáticas y arquitectura. De forma semejante, en la India la mayor parte de la educación estaba en manos de los sacerdotes. La India fue la fuente del budismo, doctrina que se enseñaba en las instituciones a los escolares chinos, y que se extendió por los países del Lejano Oriente. La educación en la antigua China se centraba en la filosofía, la poesía y la religión, de acuerdo con las enseñanzas de Confucio y otros filósofos. (El sistema chino).

Los métodos de entrenamiento físico que predominaron en Persia y fueron ensalzados por varios escritores griegos, llegaron a convertirse en el modelo de los sistemas de educación de la antigua Grecia, que valoraban tanto la gimnasia como las matemáticas y la música.

La Biblia y el Talmud son las fuentes básicas de la educación entre los judíos antiguos. Se les enseñaba a los judíos conocimientos profesionales específicos,

natación y una lengua extranjera. En la actualidad la religión sienta las bases educativas en la casa, la sinagoga y la escuela. La Torá sigue siendo la base de la educación judía.

Tradiciones básicas del mundo occidental:

Los sistemas de educación en los países occidentales se basaban en la tradición religiosa de los judíos y del cristianismo. Una segunda tradición derivaba de la educación de la antigua Grecia, donde Sócrates, Platón, Aristóteles e Isócrates fueron los pensadores que influyeron en su concepción educativa.

El objetivo griego era preparar a los jóvenes intelectualmente para asumir posiciones de liderazgo en las tareas del Estado y la sociedad. En los siglos posteriores, los conceptos griegos sirvieron para el desarrollo de las artes, la enseñanza de todas las ramas de la filosofía, el cultivo de la estética ideal y la promoción del entrenamiento gimnástico.

La educación romana transfirió al mundo occidental el estudio de la lengua latina, la ingeniería, el derecho, la administración, la literatura clásica y la organización del gobierno.

La edad media:

En el occidente europeo, durante el siglo IX ocurrieron dos hechos importantes en el ámbito educativo. Carlomagno, reconociendo el valor de la educación, trajo de York (Inglaterra) a clérigos y educadores para desarrollar una escuela en el palacio.

El Rey Alfredo promovió instituciones educativas en Inglaterra, que eran controladas por monasterios. Irlanda tuvo centros de aprendizajes desde que muchos monjes fueron enviados a enseñar a países del continente. Entre el siglo VII y el XI la presencia de los musulmanes en la península Ibérica hizo de Córdoba, un destacado centro para el estudio de la filosofía, la cultura clásica, las ciencias y las matemáticas.

Persia y Arabia desde el siglo VI al IX tuvieron instituciones de investigación y para el estudio de las ciencias y el lenguaje. Durante la edad media las ideas del escolasticismo se impusieron en el ámbito educativo de Europa occidental. El escolasticismo utilizaba la lógica para reconciliar la teología cristiana con los conceptos filosóficos de Aristóteles.

Para este tiempo se abrieron varias universidades en Italia, España y otros países, con estudiantes que viajaban libremente de una institución a otra. Las universidades del norte como las de París, Oxford y Cambridge, eran administradas por los profesores: mientras que las del sur, como la de Italia y Alcalá de España, por los estudiantes. La educación medieval también desarrolló la forma de aprendizaje a través del trabajo o servicio propio. Sin embargo, la educación era un privilegio de las clases superiores y la mayor parte de los miembros de las clases bajas no tenían acceso a la misma.

El renacimiento:

El renacimiento fue un periodo en el que el estudio de las matemáticas y los clásicos llegó a extenderse, como consecuencia del interés por la cultura clásica griega y romana, que aumentó con el descubrimiento de manuscritos guardados en los monasterios. Muchos profesores de la lengua y literatura griega emigraron desde Constantinopla en Italia.

El espíritu de la educación durante el Renacimiento está muy bien ejemplificado en las escuelas establecidas en Mantua (1,925), donde se introdujeron temas como las ciencias, la historia, la geografía, la música y la formación física. El éxito de estas iniciativas influyó en el trabajo de otros educadores y sirvió como modelo para los educadores durante más de 400 años.

Durante este período se dio una gran importancia a la cultura clásica griega y romana, enseñada en las escuelas de gramática latina, que, originadas en la Edad Media, llegaron a ser el modelo de la enseñanza secundaria en Europa hasta el inicio del siglo XX. De esta época datan las primeras universidades americanas fundadas en Santo Domingo (1,538), en México y Lima (1,551).¹

¹ Microsoft Corporation. Microsoft Encarta 2007, Historia de la Educación.

El protestantismo y el catolicismo:

El Protestantismo y El Catolicismo influyeron en el desarrollo de la educación, por ejemplo las iglesias protestantes que fueron fundadas por Martín Lutero en el inicio del siglo XVI, establecieron escuelas en las que se enseñaba a leer, escribir, nociones básicas de aritmética, el catecismo en un grado elemental y cultura clásica, hebreo, matemáticas y ciencias, que formaron parte de una educación secundaria.

Por su parte los católicos enseñaron en las escuelas, basándose en las ideas educativas del renacimiento, como una forma de contrarrestar las enseñanzas del protestantismo.

La educación del siglo XVII al siglo XX:

En el siglo XVII el desarrollo de la ciencia tuvo auge, ya que de forma rápida las ciencias se desarrollaban y las instituciones se formaban con el fin de apoyar el conocimiento científico. Esto provocó que la educación abarcara el siglo XVII, fue un período de rápido progreso de muchas ciencias y de creación de instituciones que apoyaban el desarrollo del conocimiento científico. Por ello en ese siglo la educación llegó a abarcar toda Europa, a través de educadores que eran invitados a enseñar, como es el caso de Jan Komensky un obispo protestante de Moravia, que recorrió todo el continente europeo, enseñando a todas las personas.

Ya en el siglo XVIII, se estableció el sistema escolar de Prusia, por lo que en Rusia empezó la educación formal. Se introdujeron también otros métodos de enseñanza como el monitorial, a esa época pertenece el destacado teórico educativo Jan-Jaques Rousseau.

En el siglo XIX surgen los sistemas nacionales de escolarización en Alemania, Italia, Reino Unido, Francia y otros países europeos. Estos modelos fueron implementándose poco a poco en América Latina, Estados Unidos y Japón.

A comienzos del siglo XX la educación progresista era un sistema de enseñanza basado en las necesidades y en las potencialidades del niño, más que en las necesidades de la sociedad o en los preceptos de la religión.

Estados Unidos ejerció una gran influencia en los sistemas educativos de los países de América Latina. El siglo XX ha estado marcado por la expansión de los sistemas educativos de las naciones industrializadas de Asia y África. La educación básica obligatoria es hoy prácticamente universal, pero la realidad indica que un amplio número de niños (quizá el 50% de los que están en edad escolar en todo el mundo) no acuden a la escuela.

1.1.2 Definición de educación:

Nuestra Constitución Política de la República garantiza el derecho a la educación, en su Artículo 71 establece que es obligación del Estado proporcionar y

facilitar educación a sus habitantes sin discriminación alguna, asimismo regula en el Artículo 72 que el fin primordial de la educación es el desarrollo integral de la persona humana. Es por ello importante tener definida la palabra educación para determinar los alcances que ésta tiene.

Educación es: “Proceso para transmitir el bagaje cultural de una comunidad o grupo social a fin de perpetuar su propia existencia y su continuo desarrollo”.²

“Presentación sistemática de hechos, ideas, habilidades y técnicas a los estudiantes. A pesar de que los seres humanos han sobrevivido y evolucionado como especie por su capacidad para transmitir conocimiento, la enseñanza (entendida como una profesión) no aparece hasta tiempos relativamente recientes”.³

Creemos que la educación puede definirse como: Un proceso por medio del cual se enseñan hechos, habilidades y técnicas a las personas, con el fin de obtener conocimientos que sirven para el desarrollo de las personas.

Por lo tanto la educación es un proceso, que incluye el desarrollo continuo al que se refiere nuestra Carta Magna, y que en nuestro país, comparado con países desarrollados, está penosamente atrasado, y cuyas estadísticas analizaré en el desarrollo del tema de la alfabetización.

²Salvat Editores. La Enciclopedia. Vol. 7. Pág. 4929

³Microsoft Corporation. Ob cit, Educación, noviembre de 2,007.

La educación se refiere a la influencia ordenada y voluntaria, ejercida sobre una persona para formarle o desarrollarle; de ahí la acción ejercida por una generación adulta sobre una joven para transmitir y conservar su existencia colectiva. Se puede afirmar que la educación es un ingrediente fundamental en la vida del hombre y la sociedad y apareció en la faz de la tierra desde que apareció la vida humana. Es la que da vida a la cultura, la que permite que el espíritu del hombre la asimile y la haga florecer, abriéndole múltiples caminos para su perfeccionamiento.

No cabe duda, que la educación es un pilar fundamental para el desarrollo de toda sociedad, y por ello es importante utilizar todos los medios posibles para la educación de la sociedad y la alfabetización de los adultos, que por la falta de programas y la pobreza que ha existido en nuestro país, nunca asistieron a una escuela.

Las consecuencias de una falta de educación repercute en el entorno familiar, social y por lo tanto de nación, que hace que nuestro país no vislumbre un futuro prometedor. Por lo tanto, hay que empezar con los medios que se cuentan para educar a nuestra gente, y específicamente, lograr la alfabetización de los trabajadores guatemaltecos que es un derecho que tienen y una obligación por parte de los patronos.

1.2 La alfabetización:

Es la capacidad de cualquier persona para leer y escribir con cierto nivel de habilidad; o bien puede decirse que es una capacidad técnica para descodificar signos escritos o impresos, símbolos o letras combinados en palabras. Para hablar de este tema, es mejor analizar lo opuesto que es el analfabetismo, y es como lo ha hecho la Organización para la Educación, la Ciencia y la Cultura de las Naciones Unidas (UNESCO), por ello a continuación trataremos el tema mencionado.

1.3 . El analfabetismo:

1.3.1. Generalidades:

El analfabetismo es un problema muy grave en países en desarrollo. La tasa estimada de analfabetismo mundial en el 2005 alcanzó la cifra de 771 millones de personas, de las cuales dos terceras partes eran mujeres.

La perspectiva del futuro es que estas cifras tiendan a disminuir, debido a la toma de conciencia y los esfuerzos de distintos organismos e instituciones relacionadas con la educación, ya que en la actualidad la tasa de escolarización es más elevada y el periodo de la etapa escolar más largo.

Sin embargo, en algunos países de América Latina este problema es sumamente grave, y uno de ellos es Guatemala, a quien sólo Haití lo supera, por lo que se hace

necesario, tomar conciencia de este problema, analizando las causas del analfabetismo así como sus consecuencias, y buscar por todos los medios que estén a nuestro alcance, alfabetizar al mayor número de personas, y en el caso de los trabajadores, tanto autoridades de trabajo como empleadores, deben tomar muy en serio esta situación, y establecer programas a corto, mediano y largo plazo, para colaborar y sacar adelante a nuestro país.

1.3.2 Definición de analfabetismo:

De la mayoría de informes que sobre el analfabetismo se dan, todos hacen referencia a la definición de la UNESCO, ya que definen a una persona analfabeta como: “aquella que está incapacitada para leer y escribir una breve frase sobre su vida cotidiana”.

Es decir, aquella persona que no es capaz de descodificar signos escritos o impresos, símbolos o letras combinados en palabras.

1.4 El analfabetismo en Guatemala:

El analfabetismo es un problema muy grave en muchos países en desarrollo, pero Guatemala tiene problemas especialmente graves. En toda América Latina, solo Haití está en una peor condición con respecto al nivel de analfabetismo (44.9% en Guatemala en 1990). Otra gran cantidad de guatemaltecos no tiene suficiente

educación para pensar críticamente u obtener empleo que pague más que un salario mínimo.

El nivel promedio de educación en grados en Guatemala era del 6.3% en 1987, lo más bajo entre los países para los cuales tenían estadísticas, lo cual representa un rezago de 4, 5 y hasta 6 años, comparado con jóvenes de otros países. Un 55% de los estudiantes en Guatemala repiten el primer grado (hay porcentajes más altos solamente en la Republicana Dominicana y Haití).

Guatemala es un país que ha llegado a los trece millones de habitantes, y la situación de la educación debe mejorar, colaborando todos los sectores del país, incluidos el patronal, que debe procurar por los medios a su alcance que sus empleados que no saben, aprendan a leer y escribir, y así nuestra Guatemala no se quede estancada en el analfabetismo.

La situación del analfabetismo en Guatemala responde a la existencia de graves problemas manifestados en el bajo nivel de sus habitantes.

El analfabetismo es uno de los problemas, cuyas causas deben analizarse como efecto de determinadas condiciones económicas, políticas, sociales y culturales vigentes en nuestra sociedad.

Si se toma en cuenta el índice de analfabetismo existente en Guatemala, asciende al 31.7% de la población total, se puede deducir la magnitud del problema.

1.4.1 Causas del analfabetismo:

Las causas que se consideran como principales del analfabetismo son las estructuras, políticas, sociales, económicas y culturales no sólo de nuestro país, sino de los pueblos en donde este problema es considerable. Ello contribuye a que las grandes mayorías de habitantes, estén marginados de los procesos de desarrollo y vivan en una crítica situación de pobreza y estancamiento.

El analfabetismo tiene sus raíces más hondas en el atraso económico que impera en regiones rurales, donde la población no tiene tierras, y se ve obligada a relaciones obrero-patronales.

Por lo que este problema no se analiza únicamente como falta de escolaridad, sino como problema económico. La situación en las áreas rurales de nuestro país, es de todos conocida en el aspecto de educación, que en los lugares donde existen escuelas, los niños se ausentan de ella, porque deben colaborar al sostenimiento del hogar.

Muchos de estos niños no aprenden a leer ni escribir, situación que los lleva a que en un futuro no puedan aspirar a diversas oportunidades de trabajo, debiendo conformarse con empleos en los que muchas veces son explotados y no se respetan ni sus derechos mínimos. Por ello se debe luchar porque la niñez guatemalteca tenga acceso a la educación, pero también por aquellos adultos que no tuvieron oportunidad en su infancia, para que en los lugares de trabajo se busquen mecanismos para alfabetizarlos, ya que esto les servirá para su desarrollo económico.

Si analizamos el analfabetismo como un problema de carácter social y económico, íntimamente ligado a las condiciones de pobreza y miseria de la población, podemos mencionar las siguientes causas de carácter general:

- a. La extrema pobreza en la mayoría de la población;
- b. El insuficiente número de escuelas y maestros rurales para cubrir la demanda educativa de la población;
- c. Falta de convencimiento de los padres de familia sobre la utilización de la escuela primaria y la alfabetización en sí;
- d. Elevada deserción del nivel primario;
- e. La constante migración a nivel nacional;
- f. La poca motivación de los participantes en el proceso de alfabetización;
- g. Materiales inadecuados al contexto social del país;
- h. La diversidad de idiomas en el país;

- i. La poca retención de las personas inscritas en los programas de menos alfabetización;
- j. La acción escolarizada que han presentando los programas de alfabetización; y
- k. La metodología empleada en la enseñanza de la lecto-escritura no ha previsto los futuros requerimientos del nuevo letrado.

Al analizar las causas que hemos mencionado, podemos a manera de ejemplo, comentar la relacionada con la diversidad de idiomas que existe en nuestro país, ya que nuestro país es multilingue, existen veintiún idiomas mayas, el xinca, garífuna y el español, y nuestro sistema educativo no ha podido implementar sistemas que permitan el acceso a la educación en distintos idiomas, y creo que es muy difícil lograrlo, por lo que debe buscarse un sistema común a todos los idiomas.

Como ejemplo, nuestro idioma oficial es el español, como lo establece la Constitución Política de la República, por lo que podría impartirse dependiendo el área geográfica en donde se de, impartirse las clases en español y enseñar el idioma que se habla en la comunidad o viceversa, para que los estudiantes tengan opción a repasar su idioma y aprender el español.

Entre las causas que mencionamos está la pobreza, y sobre todo en las poblaciones indígenas y campesinas, esto se da muchas veces por la explotación laboral que existe por parte de empleadores inescrupulosos.

Otro aspecto que es importante mencionar es la falta de escuelas en nuestro país, la falta de maestros sobre todo en áreas rurales, y a eso se une la falta de interés de la población a educarse, la repitencia del alumnado y la deserción escolar. A eso hay que agregar que debido a la falta de recursos económicos de la población afectada por la pobreza, la mentalidad de los padres es que el estudio de los hijos no les trae beneficios, en cambio llevarlos al campo a trabajar si ayuda a generar ingresos para su subsistencia; sin embargo, sabemos que la educación en un futuro a mediano y largo plazo, puede ayudar a cambiar la situación socioeconómica de una familia.

1.4.2 Efectos del analfabetismo:

En Guatemala aproximadamente un 31.7% de la población es analfabeta. En la última década se ha reducido el analfabetismo en un 8.9%. El analfabetismo en el área rural alcanza un 40%, con tasas de 39.4% entre las mujeres y de 29.7% entre los hombres. En el área urbana la tasa alcanza a un 15% y la diferencia entre hombres es 10.3% y mujeres 18.8%.

Para darnos cuenta de la problemática que existe en Guatemala, basta con mencionar que nuestro país tiene la segunda tasa más alta de analfabetismo de América Latina, solo superada por Haití. El acceso a la educación sigue siendo restringido y excluyente, solamente un 55% de los niños asisten a la educación primaria, un 19.5% a la educación secundaria y sólo un 4.8% de los jóvenes a la educación superior.

Según proyecciones basadas en los últimos datos censales, el 61% de los hombres y el 67% de las mujeres mayores de 7 años tenían un nivel de escolaridad inferior a tres años de primaria, y cerca de un 30% de los hombres y un 40% de las mujeres nunca asistieron a la escuela. El Instituto Nacional de Estadísticas (INE) estima que el promedio de escolaridad en Guatemala es de sólo 2.3 años.

En el área rural la situación es muy dramática, ya que en los grupos de 20 a 29 años, casi sólo uno de cada cuatro jóvenes tiene acceso a algún grado de educación primaria, y entre esta edad, son jóvenes ya trabajadores, que, con ayuda de empleadores, autoridades del gobierno, y trabajadores, se podrían crear programas de alfabetización, para que nuestro país salga del atraso que se encuentra en alfabetización.

El analfabetismo tiene sus efectos sobre sus mismas causas, convirtiéndose con ello en un círculo vicioso.

La distribución de los niños y jóvenes con acceso al sistema escolar es muy variable en Guatemala, por áreas urbana y rural, pero principalmente por condición étnica y situación de género, observándose en los jóvenes indígenas, y más aún en las jóvenes indígenas, mayores tasas de inasistencia a la escuela y mayores porcentajes de analfabetismo.

A ello hay que agregar que los contenidos de la educación escolar chocan frontalmente con la cultura de los pueblos indígenas, lo que también influye en una mayor tasa de deserción y en mayores insuficiencias en cuanto a la calidad de la instrucción y de la educación recibida por los niños y jóvenes indígenas.

Los datos sobre grados aprobados por nivel educativo y analfabetismo, nos muestran claramente las grandes diferencias entre la juventud urbana y rural, y entre éstas y la juventud indígena. En los grupos de 20 a 29 años la situación es mucho más dramática, pues casi sólo uno de cada cuatro jóvenes tiene acceso a algún grado de educación primaria.

Lo anterior se refleja con las tasas de analfabetismo de la juventud. Las diferencias de los jóvenes indígenas con respecto a los jóvenes ladinos urbanos son de 38% en el grupo de 15-19 años; de 54% en el grupo de 20-29 años, diferencias que resultan muy altas. Por otro lado, las diferencias entre la juventud indígena rural y la

juventud rural en cuanto al analfabetismo se sitúan entre 19% y 24%, las cuales también son bastante altas.

Los porcentajes del área urbana aparecen más bajos, porque en esta área los jóvenes tienen más acceso a la educación secundaria y universitaria, cosa que no ocurre en las áreas rurales y mucho menos en las zonas indígenas. Esto se corrobora observando que en el área urbana el porcentaje de analfabetismo de los jóvenes menores de 25 años es apenas de 10%, mientras en el área rural es de 29% y en las zonas rurales indígenas de 48%.

En el grupo de edad de 20 a 25 años el analfabetismo llega a 41% en el área rural y a 64% en el área rural indígena. En el grupo de 25 a 29 años el analfabetismo en el área urbana apenas es de 14%, mientras en el área rural es de 46% y en la zona indígena de 68%. Las diferencias, como se ve son enormes, tanto por áreas como por grupos de edad.

Las diferencias de acceso a la educación escolar son enormes entre jóvenes varones y jóvenes mujeres indígenas. En el grupo de 15 a 19 años la diferencia es de 18%; en el de 20 a 24 años es de 31%, y en el de 25 a 29 años es de 23%. Estas diferencias tienen que ver con evidentes roles sociales y culturales distintos entre hombres y mujeres en las comunidades indígenas; pero también con la escasa oferta de servicios educativos, los cuales contribuyen a reforzar las diferencias de género en

los programas educativos. Se comprueba en el caso de Guatemala como una situación muy especial, que los hombres indígenas rurales jóvenes tienen más años de estudio que las mujeres indígenas jóvenes.

El papel de la mujer en las comunidades indígenas rurales sigue estando reservado casi con exclusividad a la procreación de los hijos y la consiguiente atención de las actividades domésticas. En la base de todo esto se encuentra la cultura demográfica, basada en uniones conyugales muy tempranas de las jóvenes indígenas, y un poco más postergadas en el caso de los varones.

Así, por ejemplo, según la encuesta de 1989, en el grupo de 15 a 19 años sólo un 7% de los varones se había unido conyugalmente, en tanto que las mujeres lo habían hecho en un 32%; y un 16% declaró haber tenido uno o más hijos; en el grupo de 20 a 24 años un 57% de los hombres se había unido conyugalmente, en tanto que las mujeres de ese grupo de edad se habían unido conyugalmente en un 84% (27% más), y un 73% había tenido hijos; finalmente, en el grupo de 25 a 29 años, el 92% tanto de hombres como de mujeres ya se había unido conyugalmente, y el 87% de las mujeres de esa edad tenía uno o más hijos.

Esta conducta demográfica de las mujeres indígenas es diferente al de las mujeres rurales y sobre todo al de las mujeres urbanas. Se trata de cuestiones demográficas muy complejas en las cuales el aumento acelerado de la cobertura

educativa para las niñas y jóvenes mujeres indígenas cobra una importancia decisiva, junto a otros factores que permitan transformar las condiciones de vida y elevar la calidad de vida de varones y mujeres y de la familia indígena rural en su conjunto, que vienen a ser los más afectados.

CAPÍTULO II

2. La inspección general de trabajo del ministerio de trabajo y previsión social:

2.1. Antecedentes:

Después de la revolución de 1944, se da un cambio en materia laboral; los gobiernos revolucionarios legislan un nuevo estatuto jurídico del derecho del trabajo, y fortalecen las instituciones administrativas encargadas de los aspectos laborales. “El primer antecedente administrativo laboral que encontramos en esta época está contenido en el Decreto número 46 de la Junta Revolucionaria de Gobierno, del 26 de diciembre de 1944, publicado el mismo día, emitido para el mejor desempeño de los negocios de la administración pública organizando el Poder Ejecutivo a través de Secretarías de Estado, entre las que se cuenta la Secretaría de Gobernación, Trabajo y Previsión Social, la cual substituyó a la de Gobernación y Justicia”.⁴

“Al día siguiente, el 27 de diciembre de 1944. se emitió el Decreto número 47, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo que en su Artículo 7o. estableció que "Las funciones administrativas de las Secretarías se ejercen: I. - En relación con las dependencias, organismos, funcionarios y empleados públicos; y II. - En relación con los particulares".

⁴ Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Historia del Ministerio de Trabajo.
http://www.mintrabajo.gob.gt/mtps/despacho_ministerial/mtps/despacho_ministerial/historia

En su Artículo 16 establecía que las secretarías, entre las que se cuenta la de Gobernación, Trabajo y Previsión Social tendrán las atribuciones siguientes: "Los negocios relativos al buen gobierno, al orden público y los cultos; el estudio, dirección y despacho de todos los asuntos relativos al trabajo y a la previsión social; al desarrollo, mejoramiento y aplicación de las leyes referentes a estas materias y fundamentalmente las que tengan por objeto fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores". (Arto. 17, numeral VI)".⁵

En 1945, el Congreso de la República emite el Decreto 93, mediante el cual el Organismo Ejecutivo se organiza por medio de Ministerios y entre ellos crea el Ministerio de Economía y Trabajo, que además de las funciones económicas propias de dicho Ministerio, también quedó encargado de todos los asuntos administrativos de trabajo.

El primer Código de Trabajo, contenido en el Decreto número 330 del Congreso de la República, es el primer antecedente de la Inspección General de Trabajo, aunque no fue creada en esa fecha, si fue regulada en dicho Código, en el cual se hacían ver las funciones, objetivos y organización de la Inspección General de Trabajo.

“La verdadera fecha de creación del Ministerio de Trabajo, así como su nombre, han sido objeto de distintos análisis. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social fue

⁵ Idem.

creado el 8 de febrero de 1947, con la emisión que hiciera el Congreso de la República del Decreto número 330, Código de Trabajo, que cobró vigencia el 1 de mayo de 1947 y que claramente en su Artículo 274 estableció **"El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos al trabajo y la previsión social;..."**. Sin embargo, sus funciones continuaron desarrollándose dentro del marco del Ministerio de Economía y Trabajo, por tal razón, en el Artículo II de las disposiciones transitorias del mismo código se dispuso: "El actual Ministerio de Economía y Trabajo, debe asumir las funciones que este código señala para el Ministerio de Trabajo y Previsión Social durante todo el tiempo que el Organismo Ejecutivo no crea conveniente hacer la separación que proceda. Cuando ésta última se haga, deben introducirse en las disposiciones legales vigentes los cambios pertinentes para que cada Ministerio se llame con el nombre correcto que le corresponde. Al efecto, en las ediciones oficiales sucesivas de dichas disposiciones legales, deben hacerse los referidos cambios".⁶

El 29 de abril de 1961, se emitió el Decreto número 1441 del Congreso de la República, que contiene las modificaciones más grandes que ha sufrido el Código de Trabajo.

⁶ **Idem.**

2.2 Ministerio de trabajo y previsión social:

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, como todos los Ministerios de Estado, es un órgano ejecutivo, unipersonal y centralizado. Al hablar de órgano ejecutivo nos referimos a que ejercen competencia, deciden y ejecutan, unipersonales porque el Ministerio lo dirige el Ministro, es decir una persona, y es centralizado porque pertenece al Organismo Ejecutivo, dependiendo directamente del Presidente de la República por competencia y del Vicepresidente de la República por coordinación.

Las funciones generales de los ministros, las regula la Constitución Política de la República y la Ley del Organismo Ejecutivo. Veamos lo que al respecto regula la Constitución Política de la República en su Artículo 194: “Funciones del Ministro:

- a) Ejercer jurisdicción sobre todas las dependencias de su Ministerio;
- b) Nombrar y remover a los funcionarios y empleados de su ramo, cuando corresponda hacerlo conforme a la ley;
- c) Refrendar los decretos, acuerdos y reglamentos dictados por el Presidente de la República, relacionados con su despacho para que tengan validez;
- d) Presentar al Presidente de la República, en su oportunidad el proyecto de presupuesto de su Ministerio;
- e) Dirigir, tramitar, resolver e inspeccionar todos los negocios relacionados con su Ministerio;
- f) Participar en las deliberaciones del Consejo de Ministros y suscribir los decretos y acuerdos que el mismo emita;

- g) Velar por el estricto cumplimiento de las leyes, la probidad administrativa y la correcta inversión de los fondos públicos en los negocios confiados a su cargo.

Estas funciones que señala nuestra Constitución son las de competencia general, y las de competencia especial, las que otorga la ley especial. Para cumplir con las funciones los ministerios se organizan en distintas dependencias para el cumplimiento de sus funciones y objetivos.

Como hemos visto en el transcurso de la presente investigación, el Ministerio de Trabajo y el de Economía empezaron siendo uno, pero debido a la importancia de cada uno de ellos fueron independizados, para que cada cual, creara sus estrategias para un mejor desempeño de su actividad.

El Ministro de Trabajo y Previsión Social es miembro del Gabinete del Gobierno de la República. Su labor esencial la constituye la planificación, orientación, dirección y ejecución de la política laboral del país, con la colaboración de los distintos servicios y funcionarios de la rama administrativa de trabajo. Es la autoridad superior del Ministerio, ejerce jurisdicción en toda la República y desempeña funciones permanentes sobre las dependencias, oficinas, funcionarios y empleados.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social se rige por las siguientes disposiciones legales:

- a. Constitución Política de la República;
- b. Código de Trabajo; y
- c. Reglamentos de Trabajo y Previsión Social.

Entre las funciones principales propias del Ministro de Trabajo y Previsión Social podemos detallar las siguientes:

- a. Velar por el cumplimiento de las funciones que específicamente asigna al Ministerio de Trabajo y Previsión Social el Decreto 114-97 del Congreso de la República;
- b. Refrendar los decretos, acuerdos gubernativos y reglamentos dictados por el Presidente de la República;
- c. Ser Jefe del Ramo de la Administración que le está encomendado, bajo la inmediata dependencia del Presidente de la República;
- d. Ser órgano de comunicación del Presidente de la República con los demás funcionarios y empleados del ramo;
- e. Supervisar y procurar el buen funcionamiento de las actividades del ramo;
- f. Resolver los asuntos de su ramo y revisar jerárquicamente los actos y resoluciones de los demás funcionarios y empleados dentro de su esfera;
- g. Firmar la correspondencia que se dirija a los Presidentes de los organismos de Estado, a los Ministros de Estado, así como la que por su importancia lo amerite;

- h. Refrendar los nombramientos de los empleados del ramo y nombrarlos directamente cuando la ley le faculte para ello. (Véase estructura orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social);
- i. Corresponde al Ministro, asimismo, la supervisión de las labores de la Oficina de Registro y Trámite Presupuestal y del Departamento de Relaciones Públicas;

El Ministro de Trabajo y Previsión Social se apoya de los viceministros. Los Viceministros de Trabajo y Previsión Social son funcionarios de jerarquía superior, inmediata al Ministro de Trabajo; suplen ausencias temporales del Ministro y le auxilian en el desempeño de sus funciones. Los Viceministros se rigen por las disposiciones legales del Decreto 114-97 del Congreso de la República.

Las funciones principales que ejercen los Viceministros son las siguientes:

- Autorizar providencias y resoluciones que dicte el Ministro del ramo;
- Ejercer la dirección general de los trabajos de oficina, su revisión en forma y fondo;
- Estudiar, preparar y anotar los asuntos y expedientes que deben someterse a Conocimiento del Ministro;
- Auxiliar al Ministro en la recepción de las audiencias del público;

- Revisar los aspectos formales de los acuerdos, oficios y disposiciones del ministerio;
- Firmar la correspondencia, con excepción de la que se dirija a los presidentes de los organismos y Ministros de Estado;
- Expedir certificaciones que se le soliciten, así como certificaciones de los expedientes de los documentos que deban desglosarse;
- Ordenar la redacción y revisar, conforme las atribuciones del titular del Ministerio, la memoria anual de labores;
- Celebrar y firmar contratos en representación del Ministerio; e
- Intervenir en las licitaciones públicas y privadas correspondientes al Ministerio.

De la estructura organizacional hablaremos más adelante, pero nos pareció importante mencionar las funciones del Ministro y los Viceministros, porque son los cargos que están al frente del Ministerio.

Nuestro Código de Trabajo en su Artículo 274 regula al Ministerio de Trabajo de la siguiente manera: “El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y a previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las

disposiciones legales referentes a estas materias, que no sean de competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores”.

Podemos definir al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, como un ente que pertenece al Organismo Ejecutivo encargado de dirigir y velar por el desarrollo de todos los asuntos relacionados al trabajo y a la previsión social, y de buscar y aplicar políticas de desarrollo, mejoramiento y aplicación de las normas laborales, para mantener buenas relaciones entre patronos y trabajadores.

El Reglamento orgánico interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, establece en su Artículo 3 las funciones ejecutivas del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, siendo las siguientes:

1. - Formular la política laboral, salarial y de salud e higiene ocupacional del país.
2. - 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 estos, y propiciar el arbitraje como mecanismo de solución de conflictos laborales, todo ello, de conformidad con la ley.
3. - 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.

4. - Aprobar los estatutos, reconocer la personalidad jurídica e inscribir a las organizaciones sindicales y asociaciones solidarias de los trabajadores no estatales y administrar lo relativo al ejercicio de sus derechos laborales.
5. - 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.
6. - 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.
7. - Velar por el cumplimiento de la legislación laboral en relación con la mujer, el niño y otros grupos vulnerables de trabajadores.
8. - 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.
9. - 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.

Vemos pues, que la tarea del Ministerio de Trabajo y Previsión Social no es nada fácil, y que la legislación está vigente, lo que falta es voluntad y mecanismos para aplicar la ley, y velar como dice la misma ley porque exista armonía entre las relaciones de patronos y trabajadores.

Organización administrativa del ministerio de trabajo y previsión social:

Para la realización de toda actividad, ya sea pública o privada, la persona individual o jurídica, necesita estar organizada; y el Ministerio de Trabajo no es la excepción. De conformidad con el Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, está estructurado administrativamente según las funciones de cada órgano o dependencia, y existe relación de coordinación, y cada órgano esta subordinado a la dirección superior.

Las funciones que lleva a cabo el Ministerio de Trabajo, y la forma en que está organizado administrativamente son las siguientes:

- a) Funciones sustantivas;
- b) Funciones administrativas;
- c) Funciones de apoyo técnico; y
- d) Funciones de control interno y coordinación.

De conformidad con las anteriores funciones, así está organizado el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por lo cual veremos que órganos o dependencias se encuentran en cada una de las funciones mencionadas:

a) Funciones sustantivas:

a.1) Dirección superior: despacho ministerial.

En el Despacho Ministerial, para el cumplimiento de sus funciones están a cargo el Ministro, del cual ya hemos detallado sus funciones, el Primero, Segundo y Tercer Viceministro, cuyas funciones ya hemos visto, apoyados de los órganos consultivos, asesorías técnicas y la Secretaría General, que tiene a su cargo las siguientes funciones:

1. - Mantener y proporcionar información sobre la gestión técnica y administrativa del Despacho Ministerial y demás dependencias del ramo.
2. - Recibir, registrar, clasificar, y atender los asuntos del despacho, formulando resoluciones, oficios, y otros documentos pertinentes que agilicen el trámite de los asuntos ministeriales.
3. - Elaboración de proyectos de Acuerdos Gubernativos, y Acuerdos y resoluciones Ministeriales, conforme a lineamientos emitidos por el Despacho Ministerial, cumpliendo con todo el procedimiento legal que a cada caso corresponda.
4. - Ser el enlace entre el Despacho y las dependencias del Ministerio, manteniendo un flujo oportuno de los expedientes.
5. - Notificar acuerdos y resoluciones emanadas del despacho.
6. - Representar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en las actividades que el señor Ministro le encomiende.
7. - Organizar, sistematizar, actualizar y conservar el archivo general del Ministerio.
8. - Las demás que sean propias de su cargo.

Estos órganos pertenecientes al Despacho Ministerial, se organizan con el fin de cumplir las funciones que ya hemos mencionado en la presente investigación. El

Ministro es la máxima autoridad del Ministerio de Trabajo, y junto con los demás órganos, velan por el desarrollo y cumplimiento de las políticas laborales del país.

Además, existe la Secretaría de Comunicación Social, y el Despacho Ministerial puede crear otros órganos temporales o comisiones, para conocer asuntos concretos o efectuar propuestas.

a.2) La procuraduría de la defensa del trabajador:

Entre las atribuciones de la Procuraduría de la Defensa del Trabajador se encuentran las de prestar asesoría laboral a los trabajadores que son de escasos recursos, a quienes no se les ha pagado su indemnización y las prestaciones a las que tiene derecho, cuando ha finalizado su relación de trabajo.

Otra de las atribuciones importantes es la de llevar el control y registro de las asesorías y audiencias (que debe evacuar de conformidad con la ley) que se realizan como consecuencia de las demandas ordinarias laborales; asesorar a los trabajadores que agotaron la vía administrativa y que no han iniciado el proceso laboral ante los tribunales, así como celebrar convenios con las distintas facultades de ciencias jurídicas y sociales de las universidades del país, a efecto de que sus estudiantes realicen su

práctica laboral en dicha procuraduría. Estas son las atribuciones que consideramos más importantes.

a.3) Inspección general de trabajo:

A continuación mencionaremos las atribuciones principales de la Inspección General de Trabajo, si entrar en detalles, ya que más adelante hablaremos de esta dependencia de manera más amplia.

Entre las atribuciones más importantes de la Inspección General de Trabajo se encuentran las de promover el cumplimiento de las leyes y reglamentos laborales, higiene, seguridad, especialmente para los sectores de trabajo vulnerable. Podríamos mencionar entre estos sectores los de la maquila, que muchos patrones violan continuamente los derechos de sus empleados; otro aspecto importante es el de mantener programas preventivos en materia de higiene y seguridad, velando por el cumplimiento de los reglamentos interiores de trabajo.

También 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; examinar libros de salarios, planillas o constancias de pago, para verificar si se está cumpliendo con las disposiciones legales.

a.4) Dirección general de trabajo:

Esta dependencia tiene entre sus funciones sustantivas principales las de conocer y resolver lo relacionado con la personalidad jurídica, estatutos, inscripción y cambio de directivos de organizaciones sindicales y su funcionamiento, así como llevar el Registro de Sindicatos y los contratos relativos a éste; y todo lo relativo a los asuntos sindicales, como autorización de libros, y la asesoría a sindicatos. Asimismo, formular la política de salarios y coordinar las actividades de la Comisión Nacional del Salario y apoyar las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos.

a.5) Dirección general de previsión social:

Esta dependencia se encarga de proteger al trabajador, velando por su salud, seguridad y asistencia social, a través del estudio, mejoramiento, vigilancia y asesoría de sus condiciones de vida y trabajo. Es decir se encarga de las políticas de seguridad social para el sector trabajador, que es muy deficiente en nuestro país.

a.6) Dirección general de capacitación y formación profesional:

Se encarga de diseñar las políticas de capacitación del recurso humano y formación profesional, promoviendo la formación profesional y técnica de los recursos humanos a través de programas adecuados, becas, ayudas económicas, y todo lo relativo al desarrollo y formación profesional; cooperación entre universidades e instituciones de enseñanza técnica del país, así como el Registro y control de las instituciones que estén legalmente obligadas a preparar técnicos guatemaltecos.

a.7) Dirección general de recreación del trabajador del Estado:

Se encarga de formular políticas de recreación, administración de los centros recreativos y vacacionales a cargo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, así como la planificación y coordinación de actividades culturales y artísticas en dichos centros, y las demás que le asigna su reglamento interno.

a.8) Dirección general de empleo:

Su función es la de diseñar la política nacional del empleo, buscando políticas de creación de plazas vacantes para los trabajadores desempleados, manteniendo una base de datos a través de encuestas a empleadores y entrevistas a trabajadores potenciales.

b) Funciones administrativas: Las dependencias encargadas de las funciones administrativas son:

b.1) Dirección administrativa:

Entre las funciones más importantes de esta Dirección podemos mencionar:

1. - Desarrollar, coordinar y dirigir todas las actividades administrativas de las dependencias del Ministerio.
2. - Asegurar el suministro y uso racional de los recursos materiales que se requieran, programando oportunamente la adquisición de los bienes y servicios.
3. - Recomendar e implementar procedimientos tendientes a modernizar y agilizar los procesos administrativos, de conformidad con la ley.
4. - Coordinar la adquisición de bienes y servicios.
5. - Velar porque los registros de suministros y activos fijos, sean adecuados y eficientes.

b.2) Dirección de la unidad de administración financiera (UDAF):

Esta dirección tiene entre sus atribuciones la de administrar de conformidad con la ley, los recursos financieros del Ministerio, así como mantener actualizados los registros presupuestarios y contables del Ministerio, coordinando la elaboración del anteproyecto del presupuesto anual y con la autorización del despacho Superior,

realizar las gestiones ante el Ministerio de Finanzas Públicas, para su aprobación, y el control de la ejecución del presupuesto anual, realizando periódicamente las evaluaciones correspondientes. Asimismo, coordina con la dirección administrativa la programación de la adquisición de bienes y servicios.

b.3) Dirección de recursos humanos:

Esta dirección es la encargada de administrar el personal, su reclutamiento, a través de la selección de personal permanente y por contrato del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Asimismo, ejerce el control de asistencia del personal, y diseña políticas de evaluación de personal, y la aplicación del régimen disciplinario.

La Dirección de Recursos Humanos también es la encargada de coordinar los procesos de capacitación y desarrollo del personal del Ministerio, Administrar la nómina de sueldos, salarios y otras remuneraciones, prestar los servicios médicos básicos y otros servicios que garanticen la salud y bienestar de los trabajadores., así como la promoción de programas de recreación para los trabajadores y sus familias.

c. Funciones de apoyo técnico:

c.1) Consejo técnico y asesoría jurídica:

Entre sus atribuciones está la de ser órgano técnico y asesor del Ministerio. Emite dictámenes legales, y se encarga de elaborar anteproyectos de creación o

reformas jurídicas. Asimismo, es el encargado del estudio e investigación de casos y expedientes para proponer resoluciones y acuerdos y la adopción de políticas.

c.2) Dirección de planificación, cooperación y relaciones internacionales:

Tiene a su cargo asesorar a las unidades del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en todo lo relacionado con sistemas y procesos de planificación, requerir, generar y difundir información que oriente el diseño y desarrollo de las políticas, planes, programas y proyectos del Ministerio, mantener relación permanente con los organismos, gobiernos y entidades que ofrezcan cooperación y asistencia a nuevos proyectos y programas para beneficio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, asesorar y apoyar la elaboración, seguimiento y evaluación de planes, programas y proyectos, incluyendo el Plan Operativo Anual, para el efecto deberá mantener estrecha comunicación con las instancias administrativas del Ministerio.

Realiza estudios y formula solicitudes de asistencia técnica y económica a las distintas organizaciones internacionales, en las actividades que se estimen de mayor utilidad en beneficio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. También conoce todos los asuntos relativos a la Organización Internacional del Trabajo y otras entidades que se relacionen con el ramo, especialmente lo referente a tratados, convenios, acuerdos y resoluciones internacionales en materia de Trabajo y Previsión Social, entre otras.

c.3) Dirección de sistemas de información:

En términos generales podemos decir que esta Dirección es la encargada de analizar, diseñar e implementar los sistemas de información para el buen funcionamiento del Ministerio de Trabajo Y previsión Social, conforme a los requerimientos que le hagan las distintas dependencias de dicho Ministerio, Así como brindar asesoría y dar soporte técnico a los usuarios en el uso y aprovechamiento de la informática y otros adelantos tecnológicos pertinentes, así como de implementar y mantener la seguridad de los sistemas de información y velar por la evolución del sistema informático del Ministerio.

c.4) Dirección de estadística:

Su función principal es la de generar y difundir estadísticas oportunas sobre el trabajo, empleo y previsión social, que sirvan de base para la formulación de políticas de esta materia. Entre otras atribuciones podemos mencionar la de coordinación con la Organización Internacional del Trabajo, de acuerdo a los requerimientos que le haga, y con los convenios ratificados por Guatemala, y otras instituciones que sean necesarios. Las demás atribuciones giran alrededor de su función principal.

d. Función de control interno y de coordinación:

d.1) Unidad de auditoría interna (UDAI). Esta dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se encarga de calificar y comprobar que los gastos se efectúen en forma racional de conformidad con la ley y los programas presupuestarios que han sido aprobados, realizando auditorías administrativas y financieras a las dependencias del Ministerio, y todas las demás actividades de control que garanticen la transparencia del gasto público.

d.2) Coordinación de direcciones regionales. Esta dependencia se encarga de servir de enlace entre el Despacho Ministerial y las Direcciones Regionales. También planifica y coordina las acciones de trabajo y previsión social en el interior de la república, supervisa y evalúa las actividades que realizan las Direcciones Regionales.

Vemos que el Ministerio de Trabajo está organizado de tal forma que pueda abarcar todos los asuntos que le han sido encomendados de conformidad con la ley; sin embargo, las deficiencias son muchas, por lo que deben emplearse mecanismos más efectivos para lograr cumplir con las funciones de cada dependencia, capacitando al personal de cada dependencia, y si es por la falta de personal, contratar personas capacitadas para llevar a cabo las tareas asignadas.

CAPÍTULO III

3. Derechos de los trabajadores

3.1 Generalidades:

Cuando nos referimos a los derechos de los trabajadores, estamos hablando de la facultad de recibir o exigir todo aquello que la ley o las autoridades establecen a favor de aquellas personas que ejercen determinada profesión u oficio en relación de dependencia a cambio de una remuneración.

Debemos tomar en cuenta que los derechos de los trabajadores son protegidos por la Constitución Política de la República, el Código de Trabajo y demás leyes laborales, así como los tratados internacionales ratificados por nuestro país, y en caso de cualquier duda se tomará en cuenta lo que favorezca al trabajador.

El autor Luis Fernández Molina, refiriéndose a los derechos y obligaciones que derivan de la relación de trabajo: "Del Contrato de Trabajo dimanar para las partes una variedad de derechos y obligaciones que exceden el esquema simple de trabajo-salario; es cierto que en esa fórmula se enmarcan las principales obligaciones, pero el fenómeno laboral es tan extenso y rico en cuanto a la interacción humana, que se asimila a la relación de otros presupuestos y obligaciones. No todos son de contenido

económico ni tampoco son fáciles de mensurar y/o fiscalizar; ello no afecta su validez y vigencia”.⁷

Como el mismo autor escribe, no son fáciles de fiscalizar pero si son válidos y están vigentes, por lo que debe buscarse su aplicación, ya que el punto que analizamos en la presente investigación, que es procurar la alfabetización de los trabajadores, les ayudará a estos para su crecimiento personal, económico, cultural y social, y asimismo, a los empleadores al tener mejores trabajadores verán los beneficios para su empresa.

Otro aspecto importante de considerar es lo que el mismo autor Fernández Molina dice: “Se hace necesario recalcar que los encargados del manejo de personal, deben conocer detalladamente estas obligaciones y derechos, de tal forma que reconozcan los derechos de los trabajadores y al mismo tiempo eduquen a estos en cuanto a los derechos de los empleadores”,⁸ ya que si los encargados de personal saben los derechos que tienen los trabajadores y las obligaciones de los patronos, sabrán la obligación que tiene por todos los medios de lograr la alfabetización de los trabajadores, y que por lo tanto se convierte en un derecho que éstos tienen. Conociendo este derecho de los trabajadores deberán buscar formas de alfabetizar al trabajador, y como lo hemos venido diciendo en la presente investigación, saldrá beneficiado tanto el trabajador alfabetizado y su círculo familiar, como el patrono.

⁷ Fernández Molina, Luís. Derecho Laboral Guatemalteco. pág. 103.

⁸ Ibided. Pág. 104.

Cabe mencionar que nuestra ley establece las obligaciones de los patronos y de los trabajadores, pero las obligaciones que regula para los patronos trae inmersos los derechos que tienen los trabajadores, y viceversa. Existen obligaciones contractuales y obligaciones institucionales. Las contractuales son aquéllas que surgen del contrato, y las institucionales las que surgen de la ley.

En el presente capítulo analizaremos los derechos de los trabajadores, iniciando por los derechos mínimos que regula nuestra Constitución; es decir, que pueden ser superados pero nunca pueden ser inferiores a los establecidos en nuestra Carta Magna.

Asimismo, analizaremos el derecho que tienen los trabajadores a recibir su remuneración por el trabajo prestado, y el derecho a los descansos semanales y anuales, lo concerniente a las licencias con goce y sin goce de sueldo, y algo muy importante y que regula nuestro Código de Trabajo el derecho a la alfabetización, que como hemos venido desarrollando en la presente investigación, es de mucha importancia para el desarrollo individual y social de nuestro país.

Muchas veces los trabajadores, por la falta de información, o por su baja escolaridad, no conocen sus derechos laborales, y por ende son violentados por patronos inescrupulosos que miran a sus empleados como un número más, y no le dan el valor que se merecen. Pero con esfuerzo y voluntad de autoridades, trabajadores y quizá también de los mismos empleadores puede mejorar la situación tan precaria que vive nuestra clase trabajadora en el país.

3.2 Garantías constitucionales del trabajo:

Una garantía constitucional es la seguridad o certeza que se tiene sobre determinado asunto. A continuación analizaremos esa certeza o seguridad que se tiene sobre los derechos mínimos de un trabajador, y que están contenidos en nuestra Carta Magna, la norma rectora de la ley guatemalteca que se refiere en su sección octava del Artículo 102 al 106 al trabajo, conteniendo dichas garantías.

El Artículo 102 contiene los derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo, éstas son la base, el fundamento de la legislación del trabajo y de la actividad de los tribunales y autoridades.

A continuación mencionaremos sobre lo que tratan no todos, pero si la mayoría de los derechos mínimos establecidos en el Artículo ya mencionado, que consideramos son los que más nos interesan para el desarrollo de este capítulo; expresando desde ya que éstas son garantías mínimas, por lo que todos los derechos que se encuentren en la legislación guatemalteca así como convenios ratificados por Guatemala, deben ser respetados por todas los sujetos de derechos laboral, tribunales y demás autoridades.

- a) Todos los trabajadores tienen derecho de elegir el trabajo que deseen y la remuneración que están dispuestos a recibir, para poder garantizar al trabajador y su núcleo familiar una vida digna. Es decir nadie puede ser obligado a desempeñarse en un lugar donde él no ha elegido.

- b) Todo trabajo debe ser remunerado en forma equitativa, para esto hay excepciones. Podemos mencionar en los trabajos sujetos a regímenes especiales, el trabajo de aprendizaje, que incluso la ley permite pagar por debajo del salario mínimo.

- c) La garantía mínima de igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones. La norma se refiere a que no puede haber discriminación cuando el trabajo es ejecutado bajo las mismas circunstancias. Aunque en la realidad a muchas personas no se les paga el mismo salario por el hecho de ser mujeres, por razón de raza, por la edad, etc. Esto no debe darse, y debe procurarse por todos los medios para que vaya desapareciendo en nuestra sociedad.

- d) El trabajador tiene derecho de recibir su salario en moneda de curso legal. Pero existe una excepción que se da en los trabajadores del campo, que pueden recibir su salario hasta en un 30% en productos alimenticios.

- e) Otro derecho social mínimo que nos parece de mucha importancia es lo relativo a la jornada de trabajo diurna, nocturna y mixta, aunque hay situaciones de excepción reguladas en las demás leyes laborales.

- f) Lo relativo al descanso semanal por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Este derecho laboral lo ampliaremos más

adelante ya que es importante que el trabajador conozca los beneficios de dicho derecho.

g) Las vacaciones forman parte del descanso remunerado al cual tiene derecho el trabajador. Podríamos decir incluso que es obligación de trabajador tomar sus vacaciones, y la misma ley le prohíbe trabajar durante dicho lapso, ya que tomándose este tiempo para hacer un alto a sus labores, está beneficiándose física y mentalmente y podrá ser más productivo en sus labores. Sobre este aspecto ampliaremos también en el transcurso de la presente investigación.

h) Nuestra Constitución también protege a la mujer trabajadora. Protegiendo la maternidad, lactancia, y descanso pre y post natales. Asimismo, regula que en materia de trabajo no deben haber diferencias entre mujer casada y soltera. La mujer en nuestro país es discriminada en distintos ámbitos, y el laboral no es la excepción, por lo que debe luchar para evitar que se de este fenómeno, ya que si a la mujer profesional le cuesta abrirse campo, la mujer que no ha estudiado, va a ser víctima de explotación. Por ello dice la autora Janne Haaland Matlárý al referirse a la discriminación que sufre la mujer “Esto no sólo sucede en la vida laboral sino también en la social donde, por ejemplo, hay medios de comunicación que tratan a las mujeres como objetos y no condenan las actitudes discriminatorias hacia ellas”.⁹ Habla de la discriminación de la mujer en Europa, un continente en donde sus países son desarrollados, y en nuestro país, siendo

⁹ Matlárý, Jeanne Haalard. *El tiempo de las mujeres*. pág. 66

un país en vías de desarrollo, falta mucho por hacer, para que la mujer alcance una posición digna en la sociedad, tanto laboral, como socialmente.

- i) La libertad sindical es otro pilar fundamental. Este derecho se podrá ejercer sin ninguna discriminación y sin estar sujetos a autorización previa, por lo que únicamente debe cumplir con los requisitos necesarios que marca la ley. Guatemala ratificó el Convenio número 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación en cuyo Artículo 1 establece: “Todo miembro de la Organización Internacional de Trabajo para el cuál esté en vigor el presente Convenio se obliga a poner en práctica las disposiciones siguientes Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas”.¹⁰

Como podemos ver, nuestra Constitución Política de la República crea una base, para que en ningún momento puedan ser menores a ésta, lo relativo al trabajo en Guatemala, pero si permite que puedan ser mayores los beneficios para los trabajadores.

Por lo que se hace necesario que tanto trabajadores como empleadores, conozcan estos derechos, pero algo más importante, es que se hagan valer, por parte de las instituciones administrativas y por los Tribunales de Trabajo.

3.3. Derechos de los trabajadores en la legislación guatemalteca:

En nuestro Código de Trabajo se encuentran regulados todos los aspectos relativos al trabajo, así como en otras leyes especiales de trabajo. Además, Guatemala ha ratificado convenios internacionales que son ley en nuestro país, relativos al trabajo y que deben respetarse y hacerse cumplir. De ellos emanan los derechos de los trabajadores que a continuación analizaremos.

3.3.1 Derecho al salario:

a) Generalidades:

Cuando hablamos de salario nos referimos a una cuestión esencial del derecho del trabajo; ya que la contraprestación a la prestación de los servicios es el salario. Desde las primeras regulaciones del derecho del trabajo hasta en la actualidad se legisla con el fin de que el trabajador tenga un salario digno.

Por ello escribe el autor mexicano Miguel Bermúdez Cisneros: “Al parecer, todo este derecho se ha constituido alrededor de la cuestión salarial. Las primeras legislaciones laborales fueron formuladas a fin de obtener mejores salarios para la clase trabajadora, como una contrapartida de las malas acciones del liberalismo, que se caracterizaban por jornadas largas y el envilecimiento del salario. Aún en la actualidad,

el tema del salario dentro del derecho del trabajo es un punto neurálgico, con incidencia de estudios tanto sobre juridicidad como sus aspectos económicos y sociales, lo que ha hecho que al abordar el tema sea necesario hacerlo desde muy diversas facetas”.¹¹

Por lo tanto, el salario constituye un aspecto importante para la economía de un país, debido a que gran número de personas están en condición de asalariadas, por lo que dependen de un salario.

La palabra salario es la más común para denominar esta prestación, también se utiliza sueldo, retribución, y otras. Pero sin importar la denominación que se le de, incluso en el contrato de trabajo, viene a ser la contraprestación que se otorga por la prestación de servicios físicos, intelectuales o ambos; y sobre todo para cuestiones de cálculo de prestaciones como lo veremos más adelante.

b) Definición:

La palabra salario viene del latín “salarium, que se refería en la antigüedad a la paga hecha al doméstico, a quien se le entregaba, según la costumbre, una cantidad de sal como estipendio”.¹²

Varios autores que definen el salario concuerdan en todos sus elementos, por ejemplo el autor Miguel Bermúdez Cisneros lo define así: “Es la contrapartida a la subordinación a que está sujeto el trabajador”.¹³

¹¹ Bermúdez Cisneros, Miguel. Derecho del trabajo. pág. 134

¹² **Ibidem. pág. 135**

¹³ **idem**

Otras definiciones de salario: “La forma de recompensar una persona la actividad que otra realiza en su provecho; es el medio técnico de que se vale el hombre para utilizar la fuerza y la destreza, la habilidad y la inteligencia de otros hombres”.¹⁴

Guillermo Cabanellas citando a Mithoff con respecto al salario escribe: “retribución que la persona obtiene en justa correspondencia del uso cedido por ella de la fuerza propia del trabajo a otra”, y cita también a a Henry George así: “la retribución dada a una persona por su trabajo manual, o bien aquella parte del producto obtenida por el trabajo”.¹⁵

Nuestro Código de Trabajo en su Artículo 88 establece: “Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por éste...”.

Asimismo, el Convenio número 95 sobre la protección de salario, el cual fue ratificado por Guatemala el veintiocho de enero del año mil novecientos cincuenta y dos, define el salario en su Artículo 1 así: “A los efectos del presente Convenio, el término [salario] significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un

¹⁴ Pèrez Botija. Salarios. pág. 8

¹⁵ Cabanellas, Guillermo. Tratado de derecho laboral. pág. 145.

contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar”.¹⁶

Con esta definición podemos ver que no importa que le den otro nombre al salario, para tratar de evadir responsabilidades al momento de una indemnización, o cálculo de prestaciones. Si la retribución llena los requisitos se entenderá como salario, aunque se le haya dado otro nombre.

“El salario comprende además del salario ordinario, las gratificaciones, percepciones, habitación y cualquier otra cantidad que el patrono otorgue al trabajador de manera periódica. Existen dos principios en relación a las prestaciones que comprende el salario: a) El primer principio, es el de que toda prestación ofrecida al trabajador cualquiera que sea el nombre que se le hubiere dado, crea un derecho en su favor, y b) El segundo principio, es el de que toda ventaja económica, dada al trabajador a cambio de su labor ordinaria, en forma ordinaria, pasa a formar parte del salario”.¹⁷

Creemos que la definición que da el Convenio número 95 de la Organización Internacional del Trabajo, llena nuestras expectativas para entender el término salario, ya que abarca todas las remuneraciones que el trabajador reciba en forma periódica, aunque se le de otro nombre.

b) Clases de salario:

¹⁷ Franco López, Landelino. *Instituciones del derecho individual del trabajo*. pág. 67-68.

Nuestro Código de Trabajo del Artículo 88 al 115 regula lo relativo al salario y las medidas que lo protegen, así como el salario mínimo. Entre dichos Artículos encontramos lo relativo a las clases de salario que pueden ser:

c.1) Salario por unidad de tiempo: En esta clase de salario la remuneración se fija sin importar la producción del trabajador, por lo que el empleador debe abonar la retribución convenida, incluso cuando no haya producción por parte del trabajador. Según la ley este salario puede pactarse por mes, quincena, semana, día u hora.

El autor Bermúdez Cisneros explica que: “Se llama salario por unidad de tiempo cuando su importe está en función de la duración del servicio, con independencia de la cantidad y calidad de la obra realizada. Por ejemplo, se pagará en razón de una unidad de tiempo que puede ser de una hora o de una jornada pero independientemente de este compromiso unitario en el tiempo el trabajador tendrá la obligación de trabajar con diligencia y productividad”.¹⁸

c.2) Salario por unidad de obra: Se le conoce también como salario a destajo. Este salario se calcula por el rendimiento del trabajador, significa que no es fijo, sino que puede variar según la producción que realiza el trabajador y los resultados obtenidos en un tiempo determinado. Puede pactarse por pieza, tarea, precio alzado o a destajo.

Algo que es importante mencionar con respecto a este tipo de salario es lo que

¹⁸ Bermúdez Cisneros. Ob. Cit. pág. 138.

menciona el autor Franco López: “En lo tocante al salario por unidad de obra debe tenerse en cuenta que la cantidad que perciba el trabajador ha de ser tal, que el número de unidades producidas durante las ocho horas corresponderán al equivalente al salario mínimo que corresponda al trabajo”.¹⁹

c.3) Salario por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono. En éste, debe establecerse una suma quincenal o mensual que ha de percibir el trabajador, dependiendo la necesidad del trabajador y el monto probable de la participación que le llegue a corresponder, debiéndose hacer la liquidación definitivamente por lo menos cada año.

c) El salario mínimo:

Como una forma de no permitir arbitrariedades, y aunque se pacte en un contrato, el Estado interviene con el ánimo de proteger al trabajador y que no se vea desvalorizado su trabajo e impone un salario mínimo para los trabajadores, por lo que cualquier salario pactado entre patrono y trabajador no puede ser inferior al establecido en la ley. Como dice el autor José Dávalos: “La razón por la cual en el derecho del trabajo existen estas obligaciones, se encuentra en que la relación laboral y todos los aspectos que la misma trae consigo, no pueden dejarse a la libre voluntad de las partes componentes de dicha relación, por la notable desproporción de fuerzas de uno y otros sujetos, por lo que el legislador interviene para nivelar, de cierta manera, dichas fuerzas mediante disposiciones legales a las cuales, deben sujetarse el patrón y el

¹⁹ Franco López. Ob. Cit. pág. 66

trabajador”.²⁰

El salario mínimo tiene sus antecedentes en el enfrentamiento de la lucha de clases, por lo que se estableció con el fin de garantizar la sobrevivencia de la clase trabajadora y evitar la explotación del empleado que se estaba dando. Por lo que: “Esto requirió por primera vez la intervención del Estado, que aún se guiaba por la equivocada fórmula “dejar hacer, dejar pasar”, que fue bandera de toda la época individualista liberal. Pero esta intervención estatal no siempre se aplicó con el objeto de establecer un salario mínimo; por el contrario, en épocas antiguas las regulaciones estatales establecieron un máximo, con apoyo en una supuesta planificación de la economía. Así apareció la ordenanza dictada en 1351 por Juan el Bueno a fin de fijar un salario máximo para los trabajadores franceses. En Inglaterra, el Estatute of Labourers también fijaba un salario máximo, además de prohibirle al trabajador abandonar la localidad a que pertenecía para buscar en otra un salario mejor...Sin embargo a partir de los primeros años posteriores a la Revolución francesa el Estado comienza a intervenir en sentido contrario, es decir, para establecer salarios mínimos y no máximos”.²¹

Esta lucha se llevó a cabo con el fin de permitirle al trabajador sobrevivir con la remuneración mínima que debía dar el patrono como contraprestación, y al mencionarse sobrevivir no es una exageración ya que en países como el nuestro el salario mínimo no permite vivir decorosamente, ya que anda por debajo de lo que

²⁰ Dávalos, José. *Derecho del trabajo I*. pág. 328.

²¹ Bermudez Cisneros. *Ob Cit.* pág. 148.

cuesta la canasta básica.

En nuestro país, el organismo encargado de fijar y revisar en forma periódica los salarios mínimos es la Comisión Nacional del Salario, que por medio de sus órganos regionales llamados Comisiones Paritarias del Salario Mínimo, recaban información de todo el país y presenta al Ministerio de Trabajo y Previsión Social el dictamen de los salarios mínimo por actividad y circunscripción económica. La ley preceptúa que los salarios mínimos deben revisarse y fijarse cada año. La Comisión Nacional del Salario se integra así:

- A) Dos representantes gubernamentales designados por el Organismo Ejecutivo;
- B) Dos representantes de las entidades sindicales de trabajadores;
- C) Dos representantes de las entidades gremiales y sindicales de los patronos;
- D) Un representante del Ministerio de Economía;
- E) Un representante de la Junta Monetaria;
- F) Un representante del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social;
- G) Un representante del Instituto Nacional de Estadística; y

H) Un representante del Instituto Indigenista Nacional.

3.3.2. Derecho al descanso:

1. La jornada de trabajo:

La jornada de trabajo es el tiempo que el trabajador está a disposición del patrón a fin de realizar el trabajo convenido. Esta jornada conforme ha pasado el tiempo se ha ido disminuyendo, ya que en la antigüedad era un tiempo muy prolongado, porque se trabajaba desde que salía el sol hasta que se escondía.

Conforme se fueron haciendo estudios y análisis, se determinó que mientras más tiempo laboraba el trabajador menos productivo era en su trabajo, por lo que en principio la jornada de trabajo se redujo a once horas diarias, buscando no tanto la salud del trabajador sino la mayor productividad de éste.

Con las manifestaciones de las organizaciones obreras en Europa a finales del siglo XIX por una reducción a la jornada de trabajo, se empezó a presionar para la reducción de ésta. Pero fue a partir del Tratado de Versalles que se logró establecer universalmente una jornada de ocho horas diarias de trabajo o cuarenta y ocho semanales.

Más adelante fue confirmada esta jornada de trabajo a través de la Convención

de la Organización Internacional del Trabajo en Washington en 1919, en la cual se estableció esta jornada únicamente a los trabajadores de la industria, sin embargo, en la Convención de Ginebra de 1930, esta organización amplía estos principios para aplicarlos a los que laboraban en el comercio. Nuestro país ratificó dicho Convenio el 22 de junio de 1961.

Nuestro Código de Trabajo regula lo relativo a las jornadas de trabajo, y en relación a la jornada ordinaria regula las ocho horas diarias sin exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana, que establece el Convenio número 30 de la Organización Internacional del Trabajo. Con relación a la jornada ordinaria de trabajo nocturno, establece que no puede superar las seis horas diarias ni exceder las treinta y seis horas a la semana.

Asimismo establece la jornada ordinaria de trabajo mixto, es la jornada que abarca parte de la jornada diurna y parte de la jornada nocturna, regulando que no puede ser mayor de siete horas diarias ni exceder de un total de cuarenta y dos horas a la semana. No obstante, se entenderá por jornada nocturna la jornada mixta en que se laboren cuatro horas o más durante el periodo nocturno.

Y por último la jornada extraordinaria, que es cuando se ejecuta el trabajo efectivo fuera de los límites de tiempo determinados para las jornadas ordinarias diurna, nocturna o mixta, o que exceda el límite inferior que se pacte en el contrato, por lo que debe ser remunerada por lo menos con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos o de los salarios superiores a éstos que hayan sido estipulados por las partes.

2. El Descanso semanal:

Esta jornada de trabajo, es el descanso diario que la ley otorga, y que permite al trabajador alejarse de la actividad laboral entra una jornada de trabajo y otra, por un período corto de tiempo.

Es el descanso de un día a la semana que se le proporciona al trabajador. El origen de este descanso es religioso; sin embargo, en la actualidad se le dan otros motivos, ya no de carácter religioso sino que se relaciona con factores económicos, sociales, fisiológicos, culturales, etc.

A este respecto señala el Autor Landelino Franco López: "...tuvo su origen en un fundamento religioso, ya que la Iglesia Católica, desde la edad media, propugnó por el descanso en los domingos y aún cuando no se encontraba reglamentado por la ley, el prestigio de la iglesia hacia que se observara en todas partes. El Individualismo del siglo XIX terminó con esta práctica, por lo que volvió a plantearse el problema, con la diferencia que los motivos que han llevado a las legislaciones a consignarlo, ya no son de carácter religioso".²²

Otro antecedente es el de los antiguos hebreos que: "...descansaban un día a la semana y le llamaban "sabbath", que significa descanso. Después de la muerte de Cristo, la iglesia adoptó el domingo como "dei domine", es decir, día del señor.²³

²² Franco López. Ob. Cit. pág. 89-90.

²³ Bermúdez Cisneros. Ob. Cit. pág. 125.

Nuestro Código de Trabajo en su Artículo 126 regula el descanso semanal así: “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. A quienes laboran por unidad de obra o por comisión, se les adicionará una sexta parte de los salarios totales devengados en la semana. Para establecer el número de días laborados de quienes laboran por unidad de tiempo, serán aplicadas las reglas de los incisos c) y d) del Artículo 82”.

3. Días de asueto:

Llamados también días festivos o feriados; estos días son inhábiles para trabajar, debido a causas de orden nacional, político, cívico o religioso que son declarados no laborales.

Cuando se habla de asueto, se refiere a vacaciones de un solo día. Este descanso es obligatorio y se concede a los trabajadores en determinados días del año, con el fin que puedan conmemorar ciertos acontecimientos de los que hemos mencionado.

Nuestro Código de Trabajo, reconoce como días de asueto con goce de salario para trabajadores particulares, los siguientes:

- 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, medio día, a partir de las 12 horas;
- El 25 de diciembre;
- El 31 de diciembre, medio día, a partir de las 12 horas;
- El día de la festividad de la localidad.

Además de éstos días podemos mencionar el día de la madre, que se da asueto a las madres trabajadoras para que descansen en su día, y que se encuentra regulado en el Decreto número 1794 del Congreso de la República, y que en su Artículo 2 establece: “Las madres trabajadoras al servicio del Estado o de empresas particulares, gozarán de asueto con pago de salario el diez de mayo”.

Asimismo el Congreso de la República legisló el Decreto 25-94 “Ley de las Secretarías”, en el cual instituyen el 26 de abril de cada año, como el día nacional de la Secretaria.

Para el cálculo del pago, tanto del descanso semanal como días de asueto se debe hacer de conformidad con el promedio diario de salarios ordinarios y extraordinarios que el trabajador haya devengado durante la semana inmediata anterior al descanso o asueto según sea el caso.

4. Descanso anual o vacaciones:

Podemos definir las vacaciones como el derecho que tiene el trabajador para interrumpir el trabajo, con autorización del patrón, durante un período mínimo de días determinados en la ley o en el contrato de trabajo.

Algunos autores definen las vacaciones como: “Un descanso legal obligatorio que se concede periódicamente a todos los trabajadores cuyo servicio se haya prolongado más allá de determinado ciclo de tiempo”;²⁴ o bien: “número determinado de tiempo de jornadas consecutivas, distintas de los días feriados y de los días de enfermedad o convalecencia, durante los cuales en cada año el asalariado, reuniendo ciertas condiciones en el servicio, interrumpe totalmente su trabajo y continúa recibiendo su remuneración habitual”.²⁵

El autor Bermudez Cisneros citando a W. Giglio comenta: “Los reposos anual y hebdomadario (semanal) son especies del mismo género y, por tanto, deben presentar trazos comunes. Recalcar lo que tienen de semejante no favorece el examen de las características que distinguen una especie de otras integrantes del mismo género. Además, todas las especies de reposo se complementan, en el sentido de que persiguen el mismo objetivo común, genérico, el descanso físico y mental del trabajador, objetivo que no puede ser alcanzado por una sola especie de descanso”.

²⁴ Montero, M.L. La compensación del trabajo. pág. 267.

²⁵ Pereyram Iraola. Salario justo y familiar. pág. 7.

El autor comenta acerca de la importancia de este descanso después de un año de labores ininterrumpidas, que es de mucho beneficio para el trabajador física y mentalmente, y que el patrono está obligado a otorgarlo y remunerar esos días que el trabajador descansa.

Es importante mencionar tres aspectos importantes sobre las vacaciones: El primero en lo referente a la incompensabilidad de las vacaciones, esto quiere decir que las vacaciones no son compensables en dinero. La única excepción es cuando el trabajador cesa en su relación laboral y no ha gozado de su descanso anual, puede cobrar en dinero hasta cinco períodos de vacaciones no disfrutados.

El segundo aspecto importante es la unicidad de las vacaciones, que consiste en: "...el goce del período vacacional o descanso anual se deba hacer sin interrupciones o fraccionando el disfrute del mismo en diversos períodos. De este principio deriva el que sea ilegal lo que hacen muchos empleadores con sus trabajadores de anticipar días a cuentas de las vacaciones con el objeto de evitar conferirles el disfrute completo de aquel descanso".²⁶

Y por último lo relativo a la inacumulabilidad de las vacaciones, que consiste en la prohibición legal para que se acumule el goce de vacaciones en el del año siguiente y así sucesivamente, con el fin de lograr un período mayor de descanso.

Algo que trabajadores y patronos deben tener presente es que las vacaciones no

²⁶ Franco López. Ob. Cit. Pág. 94.

sólo consisten en que se les pague el día de descanso ya sea anual, semanal o día de asueto, sino que el trabajador debe procurar descansar esos días, para que pueda recuperar energías y volver a sus actividades laborales en una buena condición psicológica y física, y en caso que sea muy necesario trabajar en esos días debe cancelársele el salario extra.

3.3.3. Licencia con goce de sueldo:

Para hablar de las licencias con goce de sueldo debemos referirnos a la suspensión de los contratos de trabajo. La suspensión consiste en que dejan de cumplirse ciertas obligaciones y no se pueden hacer valer ciertos derechos, sin que esto implique que se ha puesto fin al contrato de trabajo.

La institución de la suspensión del contrato de trabajo, tiene como objetivo resolver ciertas situaciones ya establecidas en la ley, en el cual se suspenden los efectos del contrato de trabajo sin responsabilidad de parte del trabajador por no presentarse a desempeñar sus labores ni del patrono por no pagar el salario, si fuera el caso.

Nuestro Código de Trabajo regula la suspensión de los contratos de trabajo en el Artículo 65: “Hay suspensión de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral deja o dejan de cumplir parcial o totalmente, durante un tiempo, alguna de sus respectivas obligaciones fundamentales (prestación del trabajo y pago del salario), sin que por ello terminen dichos contratos ni se extingan los derechos

y obligaciones que emanen de los mismos.

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

Podemos determinar por lo tanto, que las licencias con goce de sueldo son causas de suspensión individual parcial de los contratos de trabajo, en virtud de las cuales el trabajador queda relevado de su obligación de ejecutar las labores convenidas y el patrono queda obligado a pagar el salario que corresponda.

Estas licencias las otorga el patrono o las determina la ley, y el patrono está obligado a pagar al trabajador el salario a pesar de no haber laborado, debido que los casos de licencia son casos fortuitos en donde no existe responsabilidad ni del patrono ni del trabajador.

3.3.4. Alfabetización de los trabajadores:

Como hemos venido analizando en capítulos anteriores, la alfabetización es un proceso que trae beneficios en cadena, como son, la persona misma, su entorno familiar y la misma sociedad. Por ello es de suma importancia tomar en cuenta un aspecto que nuestro Código de Trabajo refiere de manera escueta, pero que conlleva una responsabilidad muy grande para los patronos, y un derecho para los trabajadores, que viene a ser un deber moral para con él.

El Artículo 61 señala las obligaciones de los patronos y en su inciso j) preceptúa: “Procurar por todos los medios a su alcance la alfabetización de sus trabajadores que lo necesiten”.

La palabra procurar significa: “Hacer diligencias o esfuerzos para que suceda lo que se expresa”;²⁷ esto quiere decir que los patronos deben hacer esfuerzos para que sus trabajadores que lo necesiten puedan ser alfabetizados, facilitándoles los medios para poder recibir este beneficio que es de suma importancia para lograr que nuestro país salga adelante.

Debido a que el tema de la educación y de la alfabetización se ha estudiado ampliamente, corresponde exponer el siguiente capítulo.

²⁷ Microsoft. Noviembre de 2007.

CAPÍTULO IV

4. Análisis del Artículo 61 literal j del Código de Trabajo y sus consecuencias por el incumplimiento por parte de los patronos y la actitud de la inspección general de trabajo:

4.1 Planteamiento del problema:

El Artículo 61 del Código de Trabajo regula: “ Además de las contenidas en otros Artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los patronos:

a) Enviar dentro del improrrogable plazo de los dos primeros meses de cada año a la dependencia administrativa correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, directamente o por medio de las autoridades de trabajo del lugar donde se encuentra la respectiva empresa, un informe impreso, que por lo menos debe contener estos datos:

1. Egresos totales que hayan tenido por concepto de salarios, bonificaciones y cualquier otra prestación económica durante el año anterior, con la debida separación de las salidas por jornadas ordinarias y extraordinarias.
2. Nombres y apellidos de sus trabajadores con expresión de la edad aproximada, nacionalidad, sexo, ocupación, número de días que haya trabajado cada uno y el salario que individualmente les haya correspondido durante dicho año.

Las autoridades administrativas de trabajo deben dar toda clase de facilidades para cumplir la obligación que impone este inciso, sea mandando a imprimir los formularios que estimen convenientes, auxiliando a los pequeños patronos o a los que carezcan de instrucción para llenar dichos formularios correctamente, o de alguna otra manera.

Las normas de este inciso no son aplicables al servicio doméstico.

- b) Preferir, en igualdad de circunstancias, a los guatemaltecos sobre quienes no lo son y a los que les hayan servido bien con anterioridad respecto de quienes no estén en ese caso.
- c) Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra.
- d) Dar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, debiendo suministrarlos de buena calidad y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que el patrono haya convenido en que aquéllos no usen herramienta propia.
- e) Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles del trabajador, cuando éstos necesariamente deban mantenerse en el lugar donde se presten los servicios. En este caso, el registro de herramientas debe hacerse siempre que el trabajador lo solicite.
- f) Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su empresa para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, y dar a aquéllas los informes indispensables que con ese objeto les soliciten.

En este caso, los patronos pueden exigir a dichas autoridades que les muestren sus respectivas credenciales. Durante el acto de inspección los trabajadores podrán hacerse representar por uno o dos compañeros de trabajo.

- g) Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono.
- h) Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares, sin reducción de salario.
- i) Deducir del salario del trabajador las cuotas ordinarias y extraordinarias que le corresponda pagar a su respectivo sindicato o cooperativa, siempre que lo solicite el propio interesado o la respectiva organización legalmente constituida. En este caso, el sindicato o cooperativa debe de comprobar su personalidad jurídica por una sola vez y realizar tal cobro en talonarios autorizados por la Dirección General de Trabajo, demostrando al propio tiempo, que las cuotas cuyo descuento pida son las autorizadas por sus estatutos o, en el caso de las extraordinarias, por la Asamblea General.
- j) Procurar por todos los medios a su alcance la alfabetización de sus trabajadores que lo necesiten.
- k) Mantener en los establecimientos comerciales o industriales donde la naturaleza del trabajo lo permita, un número suficiente de sillas destinadas al descanso de los trabajadores durante el tiempo compatible con las funciones de éstos.
- l) Proporcionar a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en la finca donde trabajan, la leña indispensable para su consumo doméstico, siempre que la finca de que se trate la produzca en cantidad superior a la que el patrono

necesite para la atención normal de la respectiva empresa. En este caso deben cumplirse las leyes forestales y el patrono puede elegir entre dar la leña cortada o indicar a los trabajadores campesinos dónde pueden cortarla y con qué cuidados deben hacerlo, a fin de evitar daños a las personas, cultivos o árboles.

- m) Permitir a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en terrenos de la empresa donde trabajan; que tomen de las presas, estanques, fuentes u ojos de agua, la que necesiten para sus usos domésticos y los de los animales que tengan; que aprovechen los pastos naturales de la finca para la alimentación de los animales, que de acuerdo con el contrato de trabajo, se les autorice a mantener; que mantengan cerdos amarrados o enchiquerados y aves de corral dentro del recinto en que esté instalada la vivienda que se les haya suministrado en la finca, siempre que no causen daños o perjuicios dichos animales o que las autoridades de trabajo o sanitarias no dicten disposición en contrario; y que aprovechen las frutas no cultivadas que haya en la finca de que se trate y que no acostumbre aprovechar el patrono, siempre que el trabajador se limite a recoger la cantidad que puedan consumir personalmente él y sus familiares que vivan en su compañía;
- n) Permitir a los trabajadores campesinos que aprovechen los frutos y productos de las parcelas de tierra que les concedan; y
- n) Conceder licencia con goce de sueldo a los trabajadores en los siguientes casos:
 - 1. Cuando ocurriere el fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unida de hecho el trabajador, o de los padres o hijo, tres (3) días
 - 2. Cuando contrajera matrimonio, cinco (5) días.

3. Por nacimiento de hijo, dos (2) días.
4. Cuando el empleador autorice expresamente otros permisos o licencias y haya indicado que éstos serán también retribuidos.
5. Para responder a citaciones judiciales por el tiempo que tome la comparecencia y siempre que no exceda de medio día dentro de la jurisdicción y un día fuera del departamento de que se trate.
6. Por desempeño de una función sindical, siempre que ésta se limite a los miembros del Comité Ejecutivo y no exceda de seis días en el mismo mes calendario, para cada uno de ellos. No obstante lo anterior el patrono deberá conceder licencia sin goce de salario a los miembros del referido Comité Ejecutivo que así lo soliciten, por el tiempo necesario para atender las atribuciones de su cargo.
7. En todos los demás casos específicamente previstos en el convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo.

Como vemos, el inciso j) es conciso al preceptuar que deben procurar por todos los medios la alfabetización de los trabajadores que lo necesiten. En nuestro país, donde un índice alto de la población no sabe leer ni escribir, es preciso que se empleen mecanismos para que los trabajadores se alfabeticen, sin importar la edad que tengan.

4.2 Incumplimiento de los patronos de la obligación contenida en el Artículo 61 literal j del Código de Trabajo:

En Guatemala, los derechos de los trabajadores son violados constantemente; las denuncias en la Inspección General de Trabajo son en su mayoría es por trabajadores a los que no les quieren pagar sus prestaciones o porque sus derechos como trabajador no son respetados.

Los patronos deben conocer perfectamente las obligaciones que nacen desde el momento de contratar a un trabajador. No sólo basta con pagarle el salario, que aunque es la contraprestación principal, deben observarse las demás obligaciones que emanan de la relación de trabajo. En la presente investigación analizamos acerca del incumplimiento por parte del empleador de la obligación de procurar por todos los medios la alfabetización de sus trabajadores que lo necesiten.

No existen programas ni proyectos, que incluyan la alfabetización de los trabajadores; ya sea porque al patrono no le interesa o porque simplemente ignora dicha situación, y en algunos casos en donde el trabajador no está interesado en recibir dicho beneficio, ya que no le encuentra ventaja alguna, y esta actitud se debe a la falta de cultura que existe en nuestro país, pero que no es justificación para no promover la alfabetización de los trabajadores del sector privado y público.

Otro de los motivos por los cuales el empleador no se preocupa por conocer sus obligaciones para con sus empleados, es que no existe un medio de coacción efectivo

para obligarlo a cumplir los ordenamientos laborales, por lo tanto se confía, y la mayoría de patronos tiene como única meta obtener utilidades, olvidándose que el recurso humano es importante para la actividad de la empresa, y que necesita que sus derechos sean respetados y lograr la superación intelectual de las personas trabajadoras.

4.3 Función de la inspección general de trabajo con respecto al incumplimiento de la obligación patronal contenida en el Artículo 61 literal j del Código de Trabajo.

Como hemos visto las funciones de la Inspección General de Trabajo, se encuentran bien delimitadas en el Código de Trabajo y en el Reglamento Interno del Ministerio de Trabajo; entre las que destacan velar porque patronos y trabajadores cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social.

La estructura organizacional de la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, teóricamente está bien enmarcada en la ley, por lo cual, el problema radica en poner a funcionar a este órgano, que carece de personal, de programas de control del cumplimiento de las leyes, y esto trae como consecuencia que los patronos abusen de su superioridad económica que tienen sobre el trabajador y por falta de escrúpulos violen los derechos de éstos.

La Inspección General de Trabajo, debe promover que los patronos cumplan con

la obligación de alfabetizar a los trabajadores que lo necesiten, a través de charlas sobre la importancia que esto conlleva y los beneficios que obtendrá incluso el patrono, y para el trabajador hacerle ver la importancia de alfabetizarse y los beneficios a corto, mediano y largo plazo que obtendrá como consecuencia de saber leer y escribir.

CONCLUSIONES

1. En nuestro país, las leyes laborales establecen derechos mínimos para los trabajadores, así como las obligaciones que los patronos tienen para con sus trabajadores, sin embargo; son irrespetados por los primeros, aprovechándose de la falta de controles efectivos por parte de la Inspección General de Trabajo. Entre ellos se encuentra la obligación de tratar por los medios a su alcance la alfabetización de los trabajadores que lo necesiten.
2. La Inspección General de Trabajo, a pesar de los esfuerzos que realiza, no logra supervisar a todo el sector patronal que incumple con la norma laboral y viola los derechos de sus trabajadores, debido a que hace falta recurso humano, así como programas de control para darle seguimiento a las empresas que incumplen con sus obligaciones.
3. Entre las principales causas del analfabetismo podemos mencionar el insuficiente número de escuelas y maestros en el área rural, la falta de colaboración de los padres de familia, la constante migración a nivel nacional; la poca motivación de los participantes en el proceso de alfabetización; la diversidad de idiomas en el país; que conlleva que al llegar a la mayoría de edad, los trabajadores no saben leer ni escribir.

4. No existe una coordinación entre el Ministerio de Trabajo, Ministerio de Educación, patronos y trabajadores. A esto se suma la falta de interés de los trabajadores que necesitan ser alfabetizados, por lo que se hace necesario crear programas para disminuir los índices de analfabetismo que colocan a nuestro país en los primeros lugares de este problema
- .
5. Los patronos aparte del salario que están obligados a darle a sus trabajadores, traen aparejadas otras obligaciones, como por ejemplo procurar por todos los medios la alfabetización de los trabajadores que lo necesiten, de acuerdo a lo regulado en el Código de Trabajo.

RECOMENDACIONES:

1. Los patronos deben respetar los derechos que las leyes laborales nacionales y convenios internacionales otorgan a los trabajadores, por lo que la Inspección General de Trabajo debe efectuar visitas periódicas a los centros de trabajo, y en primer lugar citar a los patronos que por negligencia no han impulsado la alfabetización de los trabajadores que lo necesiten y si continúa en negligencia sancionarlo económicamente.
2. La Inspección General de Trabajo debe llevar un control de las empresas inspeccionadas que sea necesario que impulsen programas de alfabetización, para darles seguimiento y planificar los programas que deberán ejecutarse para lograr la alfabetización de los trabajadores que lo necesiten.
3. Las autoridades de trabajo, deben actuar en conjunto con los patronos y trabajadores, para lograr obtener mayores resultados y en menor tiempo, a través de programas estructurales que propicien la alfabetización, colaborando el Ministerio de trabajo con charlas previas para motivar a los trabajadores a acudir a alfabetizarse y los patronos facilitando el lugar físico para impartir las clases.

4. El Ministerio de Educación debe colaborar con la ejecución de los programas estructurales planificados por el Ministerio de Trabajo, junto con patronos y trabajadores, proporcionando educadores y material de apoyo para alfabetizar a los trabajadores que lo necesiten.

5. Para dar cumplimiento a lo que establece la ley, con respecto a lograr por todos los medios la alfabetización de los trabajadores que lo necesiten, los patronos deben incentivar a sus trabajadores para que estos tengan motivación para aprender a leer y escribir por medio de los recursos de la empresa, deben inclusive si fuera posible premiarlos de alguna forma.

BIBLIOGRAFÍA

BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. **Derecho del trabajo**. México, D.F. Ed. Reprolfo, S.A. de C.V.1995. pags. 20 a 30.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Tomo Buenos Aires, ArgentinaIII. Ed. Heliasta, S.R.L. 1976. pags. 50 a 80.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Tratado de derecho laboral**. Tomo II. Buenos Aires, Argentina, Ed. Heliasta, 1968. pags. 15 a 25.

CARDONA ZACARÍAS, Herlindo Adalberto. **El Derecho que le asiste a los trabajadores a la estabilidad en el empleo**. Tesis de Graduación, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales Universidad de San Carlos de Guatemala, año 1977.

CASTILLO LUTIN, Marco Tulio. **La asociación profesional**. Folleto didáctico Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala.

DÁVALOS, José. **Derecho del trabajo I**. México. 1988, 2ª. Edición. Editorial Porrúa, S.A. pags. 60 a 70.

DE LA CUEVA, Mario. **Nuevo derecho mexicano del trabajo**. México, 1968, Editorial Porrúa, pags. 12 a 20.

FALCONE, Nicolás. **Derecho laboral**. Buenos Aires, Argentina, 1970. Tipografía Editora pags. 25 a 30.

FRANCO LÓPEZ, Landelino. **Instituciones del derecho individual del trabajo. Guatemala 2004**, Editorial Estudiantil Fénix.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luís. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala 2002,Editorial ODLP.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Breve historia del derecho laboral guatemalteco**. Guatemala, 1974. Editorial Universitaria.

Legislación:

Constitución Política de la Republica de Guatemala. Asamblea Nacional Constituyente 1985.

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

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

Convenio 81 de la Organización Internacional del trabajo. Convenio sobre la Inspección del Trabajo. 1952.

Reglamento de la Inspección General de Trabajo. Acuerdo Gubernativo del Presidente de la República.1957.