

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

**ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO SOBRE
LA OBLIGACIÓN PATRONAL DE ALFABETIZAR
A LOS TRABAJADORES DE FLORICULTURA
EN EL DEPARTAMENTO DE JALAPA, REGULADA
EN EL ARTÍCULO 77 DE LA CONSTITUCIÓN
POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA
Y EN EL ARTÍCULO 61 INCISO “J” DEL CÓDIGO
DE TRABAJO**

AMANDA GABRIELA MORALES SAZO

GUATEMALA, MAYO DE 2008.

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

**ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO SOBRE LA OBLIGACIÓN PATRONAL
DE ALFABETIZAR A LOS TRABAJADORES DE FLORICULTURA
EN EL DEPARTAMENTO DE JALAPA, REGULADA EN EL ARTÍCULO 77
DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA
Y EN EL ARTÍCULO 61 INCISO “j” DEL CÓDIGO 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

AMANDA GABRIELA MORALES SAZO

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, mayo de 2008.



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

DECANO:	Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
VOCAL I:	Lic. César Landelino Franco López
VOCAL II:	Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III:	Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV:	Br. Héctor Mauricio Ortega Pantoja
VOCAL V:	Br. Marco Vinicio Villatoro López
SECRETARIO:	Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidenta:	Licda. Gloria Pérez Puerto
Vocal:	Licda. Ileana Magali López Arango
Secretaria	Lic. Efraín Guzman

Segunda Fase:

Presidente:	Lic. Saulo De León
Vocal:	Lic. Héctor Marroquín
Secretaria:	Licda. Crista Ruiz de Juárez

RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido 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).

Lic. Víctor Manuel Raxtún Archiva
ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado 4956



Guatemala, 13 de febrero de 2008

Licenciado:

Marco Tulio Castillo Lutín

Jefe de Unidad de Asesoría de Tesis

Universidad de San Carlos de Guatemala

Licenciado: Castillo Lutín

En cumplimiento de la resolución de fecha veinticuatro de enero del presente año, por medio de la cual se me asignó como asesor de tesis de la Bachiller Amanda Gabriela Morales Sazo, sobre el trabajo de tesis intitulado "LA DISMINUCIÓN DEL ANALFABETISMO EN EL DEPARTAMENTO DE JALAPA, DE LOS TRABAJADORES DE FLORICULTURA SI SE DIERA CUMPLIMIENTO A LA OBLIGACIÓN PATRONAL REGULADA EN EL ARTÍCULO 77 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA Y EN EL ARTÍCULO 61 INCISO "j" DEL CÓDIGO DE TRABAJO" respetuosamente a usted informo:

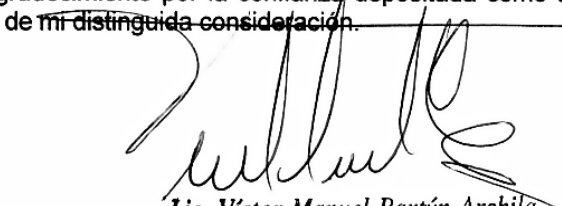
I) Que he cumplido con tal de designación acompañando el desarrollo y evolución de dicho trabajo, durante sesiones continuas desde mi nombramiento, tiempo durante el cual hemos abordado el tema, enriqueciendo con nuestras discrepancias y coincidencias, habiendo acordado que el título se modifique en el sentido de enfocar el trabajo de investigación hacia terminología jurídica y legal y no que sea pedagógica, por ello que me permito recomendar que el título quede de la manera siguiente: **"ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO SOBRE LA OBLIGACIÓN PATRONAL DE ALFABETIZAR A LOS TRABAJADORES DE FLORICULTURA EN EL DEPARTAMENTO DE JALAPA, REGULADA EN EL ARTÍCULO 77 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA Y EN EL ARTÍCULO 61 INCISO "j" DEL CÓDIGO DE TRABAJO"**.

II) El trabajo de investigación ha sido desarrollado cumpliendo los lineamientos establecidos en el instructivo general para la elaboración y presentación de tesis de la facultad de Ciencias jurídicas y Sociales de esta casa de estudios.

III) El bachiller ha cumplido a mi parecer con todas las indicaciones y recomendaciones que le he formulado en torno a la dinámica de trabajo, análisis jurídico e investigación de campo.

IV) En razón de lo anterior estimo que el trabajo cumple con los requisitos reglamentarios para su aprobación, por lo que me permito emitir dictamen favorable para que se someta a discusión en su examen público de tesis.

Expreso mi agradecimiento por la confianza depositada como asesor, comprometiéndome con ella las muestras de mi distinguida consideración.

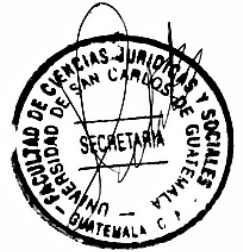

Lic. Víctor Manuel Raxtún Archila
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN
CARLOS DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, Zona 12
GUATEMALA, C. A.



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, quince de febrero de dos mil ocho.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) HUGO ARNALDO MENCOS CHICAS, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante AMANDA GABRIELA MORALES SAZO, Intitulado: "ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO SOBRE LA OBLIGACIÓN PATRONAL DE ALFABETIZAR A LOS TRABAJADORES DE FLORICULTURA EN EL DEPARTAMENTO DE JALAPA, REGULADA EN EL ARTÍCULO 77 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA Y EN EL ARTÍCULO 61 INCISO "J" DEL CÓDIGO 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 el Examen General Público, el cual dice: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes".

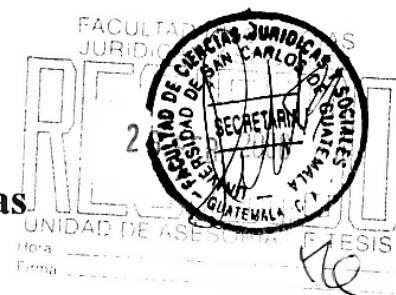
LIC. MARCO TULIO CASTILLO LUTÍN
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS

cc.Unidad de Tesis
MTCL/ragm





Lic. Hugo Arnaldo Mencos Chicas
ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado 3406



Guatemala, 21 de febrero de 2008

Licenciado
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

Licenciado Castillo Lutín

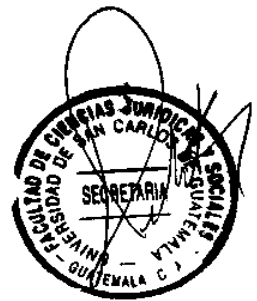
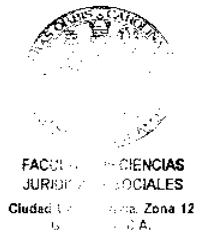
De conformidad con la designación por medio de la providencia de fecha quince de febrero del año 2008, en forma atenta y respetuosa me dirijo a usted con el objeto de rendir informe sobre la labor desarrollada como REVISOR DE TESIS de la Bachiller AMANDA GABRIELA MORALES SAZO, cuya denominación ha quedado de la forma siguiente: "ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO SOBRE LA OBLIGACIÓN PATRONAL DE ALFABETIZAR A LOS TRABAJADORES DE FLORICULTURA EN EL DEPARTAMENTO DE JALAPA, REGULADA EN EL ARTÍCULO 77 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA Y EN EL ARTÍCULO 61 INCISO "j" DEL CÓDIGO DE TRABAJO"

Manifiesto que se revisó a la Bachiller Amanda Gabriela Morales Sazo, utilizando las técnicas de investigación convincentes y se le dio un enfoque generalizado, se hizo necesario que introdujera ciertas correcciones, modificaciones y cambios que se consideraron fundantes, y con ello se logró un trabajo final y útil.

Por lo considerado, honorable Licenciado Marco Tulio Castillo Lutín, me permito rendir el **DICTAMEN FAVORABLE**, ya que este trabajo de tesis cumple con los requisitos establecidos en la normativa para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

Sin otro particular, me suscribo respetuosamente,





DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, veintisiete 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 AMANDA GABRIELA MORALES SAZO, Titulado "ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO SOBRE LA OBLIGACIÓN PATRONAL DE ALFABETIZAR A LOS TRABAJADORES DE FLORICULTURA EN EL DEPARTAMENTO DE JALAPA, REGULADA EN EL ARTÍCULO 77 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA Y EN EL ARTÍCULO 61 INCISO "j" DEL CÓDIGO 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/sllh





DEDICATORIA

- A DIOS:** Fuente inagotable de aliento y fortaleza; quién me ha dado la vida, la salud, así como la oportunidad de continuar mis estudios; y la sabiduría, como dádiva y don perfecto que únicamente proviene de él.
- A MIS PADRES:** Edgar Rolando Morales Carias y Amanda Antonieta Sazo de Morales, a quien les dedico este acto con mucho amor, por haberme dado la vida, su apoyo incondicional, por haber confiado siempre en mí. Los amo.
- A MI HIJO:** Danny André por ser la luz y felicidad en mi vida y mi mayor inspiración. Te amo.
- A MIS HERMANOS:** Rolando y Melissa, gracias por apoyarme en todo momento y que mi triunfo les sirva de ejemplo para que puedan alcanzar sus metas.
- A MIS ABUELOS:** José Agustín Sazo (+) María Antonia Hernández, César Augusto Morales y Graciela Carias de Morales, gracias por su apoyo.
- A MIS PRIMOS:** Con mucho cariño
- A MIS TIOS:** Con mucho cariño
- A LOS LICENCIADOS:** Hugo Arnaldo Mencos Chicas, Víctor Manuel Raxtún Archiva Efraín Guzmán, Bonerge Mejía, un profundo agradecimiento.
- A MIS AMIGOS:** Víctor, Gabriel, Sergio, Luís Emilio, Mario, Manuel, Auri, Anfrid, Liza, Analy, Regina, Michel. Por su incondicional apoyo y amistad.



A MIS PADRINOS: Licda. Sonia de Mejía, Lic. Edgar Rolando Morales Carías, Lic. Mario Gordillo, Lic. Gabriel Recinos Gonzáles, Lic. Víctor Alvarenga, un profundo agradecimiento.

A LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA: Por haberme abierto las Puertas de la Sabiduría y así poder lograr la meta que me propuse.



INDICE

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

CAPITULO I

1. Generalidades.....	1
1.1 Aspectos teóricos fundamentales.....	3
1.1.1 Derecho del trabajo.....	3
1.1.2 Principios ideológicos fundamentales del derecho del trabajo.....	7
1.2 Definición de patrono.....	12
1.3 Definición de trabajador.....	13
1.3.1 Clasificación de trabajador.....	14
a) Trabajador independiente.....	14
b) Trabajador por obra.....	15
c) Trabajador ocasional o transitorio.....	16
d) Trabajadores especiales sujetos a regímenes.....	16
1) Agrícola y ganadera.....	16
2) Trabajo de mujer y menores de edad.....	17
1.3.2 Derecho del trabajador.....	18
a) Doctrina sobre los derechos del trabajador.....	18
b) Regulación legal sobre los derechos de los trabajadores.....	19
1.4 Contrato de trabajo.....	20
1.4.1 Naturaleza jurídica.....	20
1.4.2 Definición de contrato individual de trabajo.....	21
1.4.3 Elementos del contrato individual de trabajo.....	23
1.4.4 Clasificación del contrato individual de trabajo.....	24
a) Contrato por tiempo indefinido.....	25
b) Contrato a plazo fijo.....	26
c) Contrato para obra determinada.....	26
1.5 Definición de Alfabetización.....	27



1.5.1 Bases legales.....	29
1.6 Definición de Analfabetismo.....	30
1.6.1 Implicaciones del analfabetismo para los guatemaltecos.....	32
1.7 Definición del término obligación patronal.....	33
1.8 Clasificación de los beneficios actuales obtenidos por los trabajadores Frente a sus empleados.....	35
1.9 Beneficios que obtendrán tanto patronos como trabajadores al dar cumplimiento a la obligación patronal de alfabetizar a los trabajadores que lo necesiten.....	37

CAPITULO II

2. Las instalaciones, entidades involucradas y personas encargadas de proporcionar apoyo a trabajadores y patronos.....	39
2.1 Generalidades.....	39
2.1.1 Definición de entidades.....	40
2.1.2 Definición de Institución.....	40
2.2 Clasificación en la muestra analizada	41
2.3 Clasificación por fases o etapas.....	42
2.4 Sanciones ante el incumplimiento de la obligación patronal en materia De alfabetización.....	43
2.5 Los convenios Internacionales sobre los derechos de los Trabajadores.....	45

CAPITULO III

3. Organizaciones públicas que pueden coadyuvar al cumplimiento de la obligación patronal.....	55
3.1 Generalidades.....	55
3.2 Definición.....	56
3.3 El desarrollo integral de los trabajadores y sus familias.....	56
3.4 Condiciones en que se debe prestar la obligación patronal.....	57



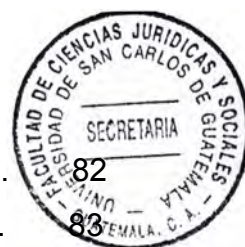
3.5 ¿Qué beneficios recibe el patrono, al dar cumplimiento a su obligación

CAPITULO IV

4.	Incumplimiento de la obligación patronal.....	59
4.1	Cómo reclamar el cumplimiento de una obligación patronal.....	59
4.2	Como se beneficiaría a los trabajadores y a su familia con el de la obligación patronal.....	60
4.3	Derechos de los trabajadores a exigir el cumplimiento de la obligación Patronal de alfabetizar.....	60

CAPITULO V

5.	Aporte de la investigación a los patronos y trabajadores que se dedican a la Floricultura en el departamento de Jalapa.....	61
5.1	La importancia de alfabetizar a los trabajadores del área de floricultura Que no saben leer y escribir, para evitar accidentes de trabajo.....	61
5.2	Proyecto de ley que reforme el artículo 61 literal “j” del Código de Trabajo.....	65
CONCLUSIONES.....		67
RECOMENDACIONES.....		69
ANEXOS.....		71
Anexo No.1.....		73
Anexo No. 2.....		74
Anexo No. 3.....		75
Anexo No.4.....		76
Anexo No.5.....		77
Anexo No. 6.....		78
Anexo No. 7.....		79
Anexo No. 8.....		80
Anexo No. 9.....		81



Anexo No. 10.....	82
Anexo No. 11.....	83
Anexo No. 12.....	84
Anexo No. 13.....	85
Anexo No. 14.....	86
Anexo No. 15.....	87
BIBLIOGRAFÍA.....	89



INTRODUCCIÓN

En la elaboración del trabajo final de graduación se eligió el tema **“Análisis jurídico y doctrinario sobre la obligación patronal de alfabetizar a los trabajadores de floricultura en el departamento de Jalapa, regulada en el Artículo 77 de la Constitución Política de la República de Guatemala y en el Artículo 61 inciso “j” del Código de Trabajo”**. En Guatemala se tiene un alto índice de analfabetismo y que existen muchas empresas en las que todavía se emplea a personas que no saben leer ni escribir, es necesario que tanto patronos como trabajadores conozcan de la obligación de alfabetizar: Por tal motivo se desarrolla esta investigación, tratando de aportar un material de guía y estudio, para estudiantes de la carrera de Derecho, así como para patronos y trabajadores que deseen conocer lo relativo a esta obligación. El cumplimiento de esta obligación se realizó en el departamento de Jalapa en donde existen varias empresas que se dedican a la actividad de floricultura. Estas empresas se encuentran ubicadas, en un perímetro no mayor a siete u ocho kilómetros del casco urbano del municipio de la cabecera departamental de Jalapa, esto debido a la ubicación y el clima de la cabecera. Para objeto de esta investigación se trabajo una de estas empresas. Como se puede comprobar en la investigación de campo, las personas entrevistadas tanto hombres como mujeres, en su mayoría no saben leer ni escribir y, por ende, desconocen de esta obligación. Además, los patronos aun, teniendo una infraestructura muy completa con relación a las instalaciones de trabajo, también desconocen esta obligación.

Uno de los objetivos generales de esta investigación es dar a conocer que factores contribuyen para que tanto el Estado, patronos y trabajadores, de forma independiente y organizada se relacionen para resolver el incumplimiento de la obligación constitucional, así mismo hacer conciencia en los patronos de la necesidad de contribuir con los trabajadores así como con sus familias, para disminuir el analfabetismo en Guatemala, determinando si se ha realizado la obligación patronal. En la hipótesis que se plantea se puede comprobar que actualmente los patronos que se dedican a la actividad de floricultura no cumplen con su obligación de alfabetizar a los trabajadores que no saben leer y escribir.



En el capítulo numero uno se desarrollan las generalidades, de lo que es la floricultura como un arte y disciplina de cultivo de flores y plantas ornamentales y para jardinería, en el capítulo numero dos se refiere a las instalaciones y entidades involucradas, así como las personas encargadas de proporcionar apoyo a trabajadores y patronos, para el cumplimiento de la obligación; el capítulo numero tres describe las organizaciones públicas que pueden coadyuvar al cumplimiento de la obligación patronal; el capítulo numero cuatro da una breve explicación de lo que es el incumplimiento de la obligación patronal, y como poder reclamar el cumplimiento de dicha obligación patronal; y por último el capítulo numero cinco tenemos el aporte de la investigación a los patronos y a los trabajadores de floricultura del departamento de Jalapa.

Las teorías en las que se fundamentan esta investigación, se ve la necesidad de crear una norma jurídica que contenga medidas drásticas para sancionar a los patronos que no cumplan con la obligación de alfabetizar a los trabajadores que no saben leer ni escribir, puesto que las normas existentes en la actualidad no son de carácter coercitivo, por lo que existe falta de interés de parte de los patronos, como de las autoridades para que se cumplan.

Los métodos que se utilizaron para la realización de la presente investigación, en principio fueron empíricos, por no existir hasta la fecha datos sobre este tema, también se utilizo un método estadístico para analizar la muestra obtenida, así como el método analítico y sintético.

Con la información obtenida en la presente investigación se pretende concientizar tanto a patronos, como al Estado de la necesidad que existe de cumplir con la obligación de alfabetizar a los trabajadores de floricultura del departamento de Jalapa; para lograr el engrandecimiento de nuestra nación, y así dejar de ser uno de los países con mayor población analfabeta.



CAPÍTULO I

1. GENERALIDADES

Floricultura

“La floricultura es el arte y la disciplina hortícola del cultivo de flores y plantas ornamentales para jardinería, para el mercadeo en floristería (ramos, ikebana, pompas fúnebres, etc.) El desarrollo del mejoramiento genético cruzamiento de plantas de nuevas variedades, interespecies, intergéneros, es ocupación de los floricultores. Los cultivos en floricultura incluyen: plantas de almácigo, plantas de flor, plantas de follaje, pastos de corte, para jardín, flores de corte; generalmente herbáceas. Las plantas de jardín consisten en plantas de flores jóvenes (anuales y perennes). Crecen en pequeños pots, unitarios o celulares, en cajas maniobrables o no, usualmente dentro de ambientes internos controlados, y vendidos a jardineros, paisajistas, etc. Geranios, impatiens y petunias son los más vendidos de las plantas de almácigo. El crisantemo es la planta perenne de jardín más vendida en Estados Unidos de Norteamérica. Las plantas de flor más vendidas son poinsetias, orquídeas, crisantemos, azaleas.

Las flores de corte se venden en manojos, en bouquets con follaje de corte. Esta producción es específica, llamada industria de flores de corte. El trabajo en el campo de flores y de follaje emplea aspectos especiales de la floricultura, como el espaciamiento, plantas para entrenar la poda para una óptima cosecha de flores; tratamientos post-cosecha como los químicos, almacenaje, preservación, empaque. En Australia, algunas especies se cosechan silvestres para el mercado de flores de corte”.

Para la presente investigación se entrevistó a catorce patronos que se dedican a la actividad de floricultura, así como a cien trabajadores de la misma, para crear una idea de esta actividad, a continuación se describen algunas generalidades:



Estas empresas que se dedican a la actividad floricultura; son guatemaltecas, privadas que funciona con capital extranjero, proveniente de Estados Unidos de Norte América, exporta semillas de flores con fines ornamentales de diferentes cultivos. En el anexo No.6 se ilustra parte del área de trabajo donde se lleva a cabo la producción de plantas diversas en los invernaderos.

En cuanto al personal operativo sus principales actividades son: Succionar polen de las plantas, limpiarlas, polinizarlas, cosechar la semilla, regar y fertilizar, y por último procesar la semilla para su exportación.

Las áreas en que el personal desempeña sus labores son: el departamento de producción que es el más grande, el departamento de Fito protección y fertilización, el departamento de mantenimiento, el departamento de pos cosecha y el departamento de administración.

Se labora en un horario de lunes a sábado. De lunes a viernes de 7:00 am a 4:00 pm y el sábado de 7:00 am a 11:00 am. Con derecho a trabajar horas extras si hay necesidad.

La forma de pago al personal operativo es cada catorcena a través de depósitos bancarios por medio de bauchers como constancias de pago.

Lo que actualmente produce son semillas de flores con fines ornamentales, principalmente, en cultivos de zinias y flor de muerto, todo de exportación. También se produce un pequeño porcentaje de semillas de dalias y chinas.

El destino principal de los productos es Estados Unidos, pero se exporta en pequeños porcentajes a Europa y Asia.



1.1 Aspectos teóricos fundamentales

1.1.1 Derecho del trabajo

Por mucho tiempo y por muchos autores a lo largo de la historia, el derecho del trabajo ha sido objeto de estudio, debido a eso hay varias definiciones del mismo, también ha recibido diferentes nombres para identificarlo, de manera que con lo aportado por algunos de los autores se tratará de esbozar una definición.

En primer lugar se analiza el Artículo 106 contenido en la Sección Octava de la Constitución Política de la República de Guatemala, relativa al trabajo, el cual establece: **“Irrenunciabilidad de los derechos laborales.** Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación, limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo. En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores.”

Nótese que el alcance y la interpretación de este Artículo es fundamental para que los derechos laborales reconocidos, en favor de los trabajadores no se puedan variar, ni aún cuando éstos hayan aceptado no recibirlos, disminuirlos o peor aún nunca reclamarlos. Según el texto y el contexto de este artículo todas esas estipulaciones aún firmadas por el trabajador serán nulas de pleno derecho.

Con este análisis se demuestra que los trabajadores poseen protección especial a través de la Constitución Política de la República de Guatemala, no para molestar al



patrono, sino para cumplir con uno de los objetivos con el que fue creado el Código de Trabajo el cual establece que las leyes laborales son tutelares de los trabajadores, para poder compensar la desigualdad que existe entre patronos y trabajadores, por ser el trabajador, regularmente, la parte más débil en cuanto a la relación laboral se refiere.

La intención es condensar en la presente investigación un concepto de “Derecho del Trabajo” en términos claros, sencillos y comprensibles, principalmente, para las personas que no tienen conocimiento de la Ciencia del Derecho. Esto hace necesario citar, además de la legislación vigente, las opiniones de algunos autores que han escrito acerca de esta rama del Derecho Público. En tal sentido trabajo se define como “la actividad física e inteligente que realiza un ser humano dirigida a un determinado fin, la cual se hace con conciencia a efecto de obtener un resultado para su beneficio sin obtener remuneración, o a beneficio de otra persona para obtener una remuneración por la actividad desarrollada”.

El origen del derecho del trabajo se remonta al siglo XVIII entre 1700 y 1800, debido a que en la Inglaterra de esa época se comenzó con la producción del famoso tejido a mano, “el casimir inglés”, el cual inicialmente tuvo su origen en la India y cuya tecnología robaron los ingleses y la empezaron a producir y a comercializar hasta monopolizar el mercado. Debido a la demanda de dichas telas, ya no era posible producir lo suficiente para surtir los pedidos de todas partes del mundo.

En su obra Historia del Derecho Laboral, Luís Fernández Molina anota, que a comienzos del siglo XIX, con la Revolución Industrial en la Revolución Francesa, sucedió un acontecimiento que favoreció la reciente industria textil, el descubrimiento del vapor, que se utilizó como fuente de energía. A partir del hecho no tardó mucho para que se inventaran las máquinas de vapor, entre las cuales se encontraba la máquina para tejer los famosos casimires, con lo que los ingleses lograron satisfacer de mejor forma sus demandas, ya que con una sola máquina sustituían el trabajo manual de cien hombres. Esto, además, causó una demanda mayor de carbón para hacer funcionar a vapor las novedosas máquinas, no sólo las textiles. Para ello necesitaron de trabajadores en las minas de carbón, lo que dio inicio a la esclavización de, por lo menos, la tercera parte de la



población, para extraer el carbón de las minas, en las cuales trabajaban mujeres, niños, hombres y ancianos sin discriminación. En esa época no gozaban de protección alguna y no tenían derechos que reclamar, porque al ya no ser necesarios para hacer a mano los tejidos y por la necesidad de subsistir se tuvieron que emplear las familias enteras en las minas, porque la cantidad de carbón requerida para hacer funcionar las máquinas de vapor, era enorme.

Los trabajadores “esclavos” en esta actividad tan pesada no contaban con una jornada de trabajo, estaban expuestos mucho tiempo al carbón en el encierro de las minas, incluso respiraban los compuestos minerales existentes, gases, etc., por lo que, irremediablemente, enfermaban muy seguido, no recibían el pago de un salario digno cada vez su alimentación era más precaria y era muy frecuente que los más débiles, ancianos, niños y mujeres murieron sin remedio ni esperanza.

En Inglaterra, a mediados del siglo XIX, y como consecuencia de que la tercera parte de la población vivía en una situación tan deplorable, se aceptaron algunas de las exigencias, como un trato más digno, regular las horas de trabajo y mejores condiciones para subsistir, por lo que se cree que es aquí donde surge la legislación de trabajo, debido a la resistencia de la población que ya se había cansado de dejar en las minas la vida de sus familiares.¹

Guillermo Cabanellas refiere que en algunas etapas de la antigüedad se consideró al trabajo como algo denigrante, refiere también que en proceso de dignificación del trabajo muchas órdenes religiosas no han vacilado en el desempeño de tareas manuales y que la reafirmación valorativa del trabajo se resalta en la encíclica *Rerum Novarum* (1891) en la que el papa León XIII expresa que: “el trabajo común según el testimonio de la razón y la filosofía cristiana lejos de ser motivo de la vergüenza, hace honor al hombre porque, le proporciona un medio noble de sustentar su vida.”²

¹ Argueta Ramírez, Alejandro. Curso técnico especializado sobre derecho del trabajo. 2003, pág. 160

² Rolando Echeverría Morataya. *Derecho del trabajo I*. pág. 12



El Derecho del Trabajo es la rama del Derecho Público por medio de la cual se estudian los principios, doctrinas, conceptos y normas jurídicas que regulan las relaciones laborales entre los patronos y los trabajadores, los derechos y obligaciones de recíprocas y la resolución de conflictos que surjan entre ellos con ocasión del trabajo.

Francisco Walker Linares, citado por Guillermo Cabanellas refiere que el derecho del trabajo es: “el conjunto de teorías normas y leyes destinadas a mejorar la condición económico social de los trabajadores de toda índole: esto es, de las clases económicamente débiles de la sociedad, compuesta por obreros, empleados, trabajadores intelectuales e independientes.”³

Guillermo Cabanellas lo define como: “aquel que tiene por contenido principal, la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores y unos y otros con el Estado, en lo referente a trabajo subordinado y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente.”⁴

Rolando Echeverría Morataya considera que es: “la suma de principios y normas formalmente aceptados por medio de un estatuto a favor de los trabajadores al cual el Estado ha otorgado categoría pública para su efectividad, que dan seguridad contractual a los trabajadores permitiendo mejorar el estatus de la clase trabajadora, por medio de la negociación de las condiciones de trabajo”.⁵

³ Ibid, pág. 576.

⁴ Cabanellas, Guillermo. *Tratado de política laboral y social*. Tomo II, pág. 472

⁵ Echeverría Morataya, Rolando. *Derecho del trabajo I*. Págs. 7 y 8.



1.1.2 Principios ideológicos fundamentales del derecho del trabajo

La legislación guatemalteca, específicamente la Constitución Política de la República de Guatemala, en donde están contenidos y desarrollados varios principios ideológicos fundamentales del Derecho del Trabajo y los Considerandos del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, incluye los siguientes:

En primer término; Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala: “Derecho al Trabajo: El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social”.

La Constitución Política le da el carácter de derecho de la persona, en principio, y no porque esté de acuerdo con el ocio y la vagancia, que quede claro, no se puede obligar a nadie a hacer lo que no desee. Si las personas quieren trabajar, si no quieren no lo hacen, aunque existen algunos casos especiales, por ejemplo, el servicio a la comunidad, o cuando se está cumpliendo una condena, que es una de las excepciones que se registra en el Artículo dos numeral 2, incisos “b” y “c” del Convenio 29 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo al trabajo forzado.

Al referirse el presente Artículo a que el trabajo es una obligación social, no quiere decir que se puede simplemente obligar a alguien a trabajar, sino que es obligación de la sociedad misma, proveer fuentes de trabajo diversas que las personas puedan desempeñarse de la mejor manera posible en la actividad para la que se esté capacitado o en la que se quieran desempeñar.

En el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala están contenidos otros principios fundamentales del derecho del trabajo como el “**principio de los derechos sociales mínimos**”, el cual describe condiciones mínimas que los trabajadores tienen derecho a gozar por mandato constitucional y que, además, están reguladas en la legislación laboral vigente. Por ejemplo, la jornada de ocho horas diarias



dentro de la cual es obligatorio que el patrono le conceda al trabajador el tiempo necesario para consumir sus alimentos, misma que no debe exceder de cuarenta y cuatro horas a la semana; también el derecho al descanso de un día a la semana el cual debe ser remunerado; el período de quince días hábiles de vacaciones después de cada año laborado, el cual también debe ser remunerado por el patrono, etc.

Entre los principios mencionados también se encuentran los siguientes: **Libertad de trabajo:** Que consiste en el derecho que tiene toda persona a elegir libremente el trabajo que desee y en donde pueda obtener las condiciones económicas satisfactorias que le garanticen a él y a su familia una existencia digna y una remuneración equitativa.

Principio de igualdad salarial: Establece que todo trabajo realizado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad se debe remunerar con igual salario.

Principio de imperatividad: Establece la fijación de normas de cumplimiento obligatorio tanto para los patronos como para los trabajadores, en los contratos de trabajo, ya sean individuales o colectivos, lo cual se entiende como la creación, por parte del patrono, del reglamento interior de trabajo, mismo que él debe respetar y que los trabajadores deben cumplir, esto se traduce en uno de los derechos de los patronos al crear el reglamento de trabajo es el patrono quien regula según su parecer la relación con los trabajadores.

El Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala regula el Principio de tutelaridad, el cual establece que las leyes que regulan las relaciones entre patronos y trabajadores deben tener carácter de conciliatorias y deben ser tutelares para los trabajadores es decir, cuidar porque los derechos e intereses de los trabajadores no sean violados o interpretados en su perjuicio.

Dentro de este mismo Artículo constitucional también se encuentra el Principio de exclusividad, el cual establece que al momento de surgir conflictos relativos al trabajo estos serán sometidos a jurisdicción privativa, que quiere decir que las personas encargadas de



resolverlos, en este caso los Jueces, deben tener preparación preferiblemente en **Derecho del Trabajo**.

En el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, se encuentran contenidos dos principios fundamentales uno de los cuales es el Principio de superación de los derechos mínimos. Este establece que los trabajadores no pueden renunciar a los derechos contenidos en la Constitución Política de la República de Guatemala, que únicamente pueden ser superados a través de la contratación individual o colectiva, además que son nulas de pleno derecho y no obligan a los trabajadores aunque se exprese en un contrato colectivo o individual de trabajo, o en cualquier otro documento las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley y en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.

También establece el Principio in dubio pro operario, el cual regula que en caso de duda sobre la interpretación o alcances de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores.

En el Cuarto Considerando del Código de Trabajo, Decreto Número 1441, se encuentran contenidos los principios filosóficos siguientes:

a) Principio de tutelaridad: en este principio se pretende plasmar que el derecho del trabajo es tutelar de los trabajadores, pues pretende compensar la desigualdad económica existente de los trabajadores en relación al patrono, concediéndoles una protección jurídica preferente. Por este motivo, el Código de Trabajo, Decreto 1441, en el considerando cuarto, ha sido redactado en una forma ordenada, clara y sencilla para que cualquier trabajador, aún sin una preparación adecuada respecto de las leyes, pueda comprender las normas jurídicas que éste contiene, sin necesidad de recurrir a un profesional del derecho y pueda exigir el cumplimiento de lo que en este Código se



establece en su favor. Incluso en el Código de Trabajo existen normas que establecen, en ciertos casos, que no hay necesidad que el trabajador se asesore por un profesional del derecho.

b) Mínimo de garantías sociales: en el Código de Trabajo, Decreto número 1441, en el considerando cuarto, están establecidas las garantías mínimas protectoras para los trabajadores, las cuales como ya se hizo referencia anteriormente, son irrenunciables únicamente para el trabajador. Esto indica que el patrono sí puede renunciar a sus derechos, contenidos no sólo en el Código de Trabajo, sino los contenidos en la Constitución Política de la República de Guatemala o reglamentos y demás leyes vigentes en nuestro país.

c) Necesario e imperativo: la legislación de trabajo en su considerando cuarto establece que es de aplicación y cumplimiento obligatorios, en cuanto a todo lo que se refiera a las prestaciones mínimas reguladas y reconocidas en la ley a favor de los trabajadores, esto para evitar que las mismas no sean gozadas de conformidad con los preceptos legales o que el patrono pueda aducir que desconoce la legislación laboral vigente para no otorgar a los mismos lo que la ley concede, por lo cual el patrono no puede dejar de cumplir y los trabajadores no pueden renunciar a tales preceptos otorgados y reconocidos por la ley.

d) Realista: Por medio de este principio, que se encuentra establecido en el cuarto considerando del Código de Trabajo, el derecho del trabajo estudia al individuo en su realidad social, considerando que para resolver determinados casos o conflictos, es indispensable ante todo conocer la posición económica de las partes, por lo que el trabajador tiene protección jurídica preferente con lo que se pretende superar la brecha de desigualdad existente en relación con el patrono.

e) Objetivo: no obstante que el derecho del trabajo es tutelar del trabajador, de ninguna manera puede ciegamente inclinarse sólo en beneficio del trabajador al momento de resolver conflictos entre éstos y los patronos, por lo que con este principio se pretende



resolverlos cuando éstos surjan, con criterio social y con base en hechos concretos y tangibles, no únicamente con suposiciones o fallar a favor del trabajador por el simple hecho de su condición de trabajador.

f) De derecho público: porque al ocurrir su aplicación a casos concretos derivados de los conflictos entre patronos y trabajadores, patronos y patronos o trabajadores y trabajadores y de acuerdo con los dos principios anteriores de realismo y objetividad, debe prevalecer el interés social o colectivo, antes que el interés privado.

g) Hondamente democrático: el derecho del trabajo es orientado a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, quienes constituyen la mayoría de la población, para lograr así una mayor armonía social, que no perjudica sino favorece los intereses justos de los patronos ya que esto es un antecedente necesario para que impere la efectiva libertad de contratación y de contratarse. Esto último ya que los patronos pueden encontrar trabajadores calificados y efectivos para los puestos que necesiten y los trabajadores hacer uso del derecho constitucional de libertad de trabajo que puede desarrollarse en el lugar donde decida y por el tiempo que también decida.

h) Conciliatorio: con este principio el derecho del trabajo se convierte en sumamente loable porque no impulsa la controversia, ni el litigio entre las partes al momento de surgir un conflicto, sino que tiende a llevar solución equitativa entre los protagonistas de los mismos para conseguir en todo momento la armonía y la paz social, en el entendido de que toda norma posterior en materia de trabajo siempre debe inspirarse en este principio de conciliación.



1.2 Definición de patrono

El término Patrono proviene del término Patrón que ha sido definido como: el que tiene cargo de mando en una embarcación; el santo titular de alguna iglesia; el que se elige por protector especial de algún reino, pueblo o congregación, el dueño de la casa donde otro se aloja; el que da libertad a su esclavo; el que se halla frente a un establecimiento mercantil, una tienda o cualquier otro ramo de comercio;⁶ en fin aquel que ejerce una función principal sobre uno o varios trabajadores.

Actualmente el uso del término patrono cada vez es más usado con precisión para denominar al propietario de un medio de producción, servicio o comercio en virtud de su función de empleador de trabajadores, sin descartar por supuesto que en nuestro país conforme la práctica religiosa, también se designa así al santo protector de determinado lugar o actividad. El Artículo dos del Código de Trabajo dispone “Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o una relación de trabajo”. Puede afirmarse que existe sinonimia entre los términos: patrono y empleador, también se usa como sinónimo los términos patrono y patrón, lo cual es aceptable, sin embargo es más técnico decir patrono, ya que patrón se utiliza muchas veces como sinónimo de medida.

El patrono puede ser una persona, ya sea individual o jurídica. En el primer caso debe ser civilmente capaz, esto es, mayor de dieciocho años y en goce pleno de sus facultades y derechos; en caso de menores o incapaces, para actuar mediante representante legal. En el segundo supuesto, la personalidad tuvo que ser otorgada por virtud de la ley, sea esta mercantil o civil, nacional o extranjera.

Según el diccionario de Ciencias Jurídico, Políticas y Sociales; Patrono es toda persona física que en el contrato laboral, da ocupación retribuida a los trabajadores que

⁶ Novísimo Diccionario de la Lengua Castellana, París Librería de gamier Calle des saints Peres 6. 1886, pág. 134



quedan en relación subordinada. Es, pues, el propietario de la empresa y quien la dirige personalmente o valiéndose de otras personas.

Existen muchas formas de denominar lo que es patrono, entre ellas tenemos: empresario, capitalista, inversionista y empleador que es en un contrato de trabajo, la parte que provee un puesto de trabajo a una persona física para que preste un servicio personal bajo su dependencia, a cambio del pago de una remuneración o salario. La otra parte del contrato se denomina «trabajador».

1.3 Definición de trabajador

Existe diversidad de definición en relación a lo que es trabajador, en términos generales, es trabajador toda persona que realiza un trabajo, esto es, todo individuo que trabaja. Obviamente se trata de un criterio demasiado amplio que poco abona a un estudio iuslaboralista.

Según el diccionario de la Lengua Castellana, la acepción de trabajador es: el que trabaja, de esta suerte el concepto trabajador es muy amplio, pero para sus efectos del Derecho de Trabajo únicamente interesa aquella clasificación que divide el régimen jurídico y político laboral que hace distinción entre trabajadores independientes y trabajadores subordinados; y para el Derecho Individual del Trabajo, solamente interesa el que define el artículo tres del Código de Trabajo que dice; Trabajador es toda persona individual que presta sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en virtud de un contrato o relación de trabajo., es decir el trabajador subordinado el que tiene relación de dependencia. Cabe indicar que la capacidad en el Derecho del Trabajo se modifica en relación al Derecho Común ya que en Guatemala las personas individuales adquieren capacidad de ejercicio a los dieciocho años. Pero en la rama del trabajo cualquier persona es capaz para contratar su trabajo a partir de los catorce.⁷

⁷ Rolando Echevarria Morataya, Derecho de trabajo, pág. 145



Un trabajador es una persona que con la edad legal suficiente, y de forma voluntaria presta sus servicios retribuidos. Pero en nuestro ordenamiento Jurídico en su Artículo 31 del Código de Trabajo establece que: “Tiene también capacidad para contratar su trabajo,... los menores de edad, de uno u otro sexo, que tengan catorce años o más y los insolventes y fallido.”

Estos servicios pueden ser prestados dentro del ámbito de una organización y bajo la dirección de otra persona física o persona moral, denominada empleador o empresario; o bien como trabajador independiente o autónomo, siendo su propio dueño.

Concepto socio-político: en el trayecto encontramos la tendencia a definir como trabajador a todo integrante de la clase trabajadora, criterio de contenido económico-social, que podría aceptarse dentro de este contexto, pero no desde un enfoque puramente jurídico.

1.3.1 Clasificación de trabajador:

a) Trabajador independiente

Presenta mayor dificultad la distinción derivada del elemento de subordinación. Se admite que trabajador es quien trabaja en relación de dependencia frente a un empleador; según ello, quien no trabaja en relación de dependencia no es un trabajador. Tratando de superar esta situación, se ha ido acuñando el concepto de trabajador independiente, que está empezando a ubicarse dentro del Derecho Laboral (por ejemplo, un alto porcentaje de sindicatos se califican de trabajadores independientes) y con mayor propiedad dentro de la Previsión Social (ampliación para ellos de la cobertura del Seguro Social; asimismo, un trabajador jubilado no puede ya considerarse trabajador de la empresa donde prestó sus servicios).

En un estadio intermedio se encuentran los trabajadores que tienen una mayor libertad de accionar y por lo mismo no es clara su vinculación laboral, tales como comisionistas, factores de comercio, agentes vendedores, etc., con quienes debe establecerse en forma indubitable, la naturaleza laboral de la relación.



b) Trabajador por obra

Este tipo de contratación, entendida en sentido personal o individual, se ubica dentro del campo laboral aunque en una zona de frontera entre lo laboral y lo civil. Es muy común en las empresas de ingeniería, construcción, montaje y otros similares. Lo importante no es en sí la sujeción o disposición del trabajador la patrono, como la naturaleza de la obra o labor contratada. Por lo mismo, el plazo del contrato corre en función de la obra u obras concluidas, tal como lo preceptúa el literal c, del Artículo 25 del Código de Trabajador. Por su parte, el pago se realiza conforme se concluya la obra total o las unidades o partes en que se haya acordado subdividir el trabajo, al tenor del Artículo 88 del Código de Trabajo.

Para evitar que en una empresa un contrato de obra se transforme en un contrato a Término Indefinido, se acostumbra finiquitar el contrato pagándole al operario las prestaciones adeudadas tan pronto termine la obra y por lo mismo el contrato original. Para la realización de otra obra se suscribe un nuevo contrato de obra con el mismo trabajador, debiendo ser la causa y objeto de este nuevo contrato, diferentes del anterior. En este caso se trataría de dos contratos de obra diferentes; sin embargo, en nuestro medio dada la poca claridad de las normas, se considera más bien una prolongación del contrato inicial en beneficio de la antigüedad del trabajador, al punto que si un trabajador en esta circunstancia demanda la continuidad del vínculo laboral desde la primera obra, lo más probable es que se resuelva judicialmente a su favor.

El Artículo 18 del Código de Trabajo comprende, dentro de la definición del Contrato de Trabajo, la obligación de prestar sus servicios personales “o la ejecución de una obra”. Por su parte, el Artículo 86 del mismo Código, indica que el contrato de trabajo termina sin responsabilidad para las partes, “por la conclusión de la obra en los Contratos para Obra Determinada”. Según esta última disposición, en estos Contratos no se debería pagar la indemnización a que hace referencia el Artículo 82 del Código de Trabajo, aunque en la práctica si se acostumbra pagar.

Salvo los Artículos aquí citados, son pocos los pasajes legales que regulan esta modalidad laboral, lo que deviene muy necesario, no sólo por fijar sus alcances sino para delimitar indubitablemente un contrato de obra de una contratación civil; por lo mismo, la

ley no estipula un requisito especial para este tipo de contrataciones; sin embargo, en beneficio de la claridad e intencionalidad de las partes, debería obligarse que por escrito se estipule específicamente la labor a realizar. Otro elemento que se toma en cuenta en doctrina, si los materiales los proporciona el empleador o el mismo trabajador.

c) Trabajador ocasional o transitorio

Los trabajos temporales, la mayoría de casos, encajan dentro del trabajo por obra. Por lo general, es referido a labores ajenas a las actividades normales de una empresa. Nuestra legislación no regula expresamente el trabajo ocasional, aunque tíbiamente lo contempla al indicar en el Artículo 27 del Código de Trabajo, que los Contratos menores de sesenta días pueden ser verbales.

No estaríamos frente a un trabajo ocasional, si la obra encargada es del giro ordinario del empleador; en tal caso sería un contrato de corta duración.

d) Trabajadores especiales sujetos a regímenes especiales

- **Agrícola y ganadero**

Según lo que establece el Código de Trabajo el Artículo 138 trabajadores campesinos son los peones, mozos, jornaleros, ganaderos, cuadrilleros y otros análogos que realizan en una empresa agrícola o ganadera los propios y habituales de esta. En un país de vocación agrícola, este tipo de trabajo comprende un altísimo porcentaje de contratación laboral. Este tipo de labores tienen sus notas particulares que exige en su caso una normativa muy especial, de la que adolece nuestra legislación y, por lo mismo, se le aplican las normas generales. En las labores agropecuarias se estilan unas prácticas de trabajo que apenas regulan nuestra legislación y a los que más pueden adaptarse las normas generales; las tareas de habilitación de una vivienda, el uso de leña y de productos de la finca.



- **Trabajo de mujeres y menores de edad**

Las condiciones en que se desarrollaban en la Inglaterra del siglo pasado, el trabajo de las mujeres y menores de edad, fue lo que dio origen a las normas embrionarias del Derecho Laboral. Cabe pues a estas primeras regulaciones, el privilegio de ser las precursoras de esta disciplina.

Desde su inicio la mujer mereció una atención especial de quien observaba el desarrollo del fenómeno laboral. Diferencia que, como es lógico, se generó debido a las diferencias biológicas y psíquicas propias de los sexos. Sin embargo, la tendencia actual es a disminuir esta diferencia, al menos en cuanto a sus aspectos legales. Ahora bien, por mucho que avance la corriente de igualdad entre los sexos, no podrán obviarse las innegables diferencias derivadas de las condiciones biológicas de cada grupo. En el plano laboral muchas de las anteriores disposiciones que no se fundaba en una base consistente y que más bien eran producto de tradiciones y prejuicios, han ido cediendo frente al lugar que la mujer a sabido ganando en el mundo del mercado laboral, en una amplísima gama de actividades de tal forma que ellas son pocas las que realmente permiten establecer una distinción de los géneros.

Las primeras regulaciones laborales en general, se emitieron en el siglo pasado, tutelando a las mujeres y los menores. Se les dispensaba un trato especial en atención a su menor fortaleza física a su delicadeza y respetabilidad. De esa época y a lo largo de desarrollo de esta disciplina, se han ido reevaluando estas apreciaciones reduciendo las brechas, prohibiendo las discriminaciones y si hoy se mantienen un estatuto especial, es fundamentalmente por su excelsa misión de la maternidad.

En el Código de Trabajo, en el Artículo 147 regula el trabajo de las mujeres y menores de edad debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral.



1.3.2 Derechos del trabajador

a) Doctrina sobre los derechos del trabajador

Para saber cuales son los derechos que le asisten a una persona como trabajador debemos considerar quienes son trabajadores, en el entendido que “es la persona individual que presta sus servicios materiales o intelectuales o de ambos géneros, a un patrono o empresa, con ocasión de un contrato de trabajo o relación laboral” Artículo tres del Código de Trabajo.

Los derechos que les asisten a los trabajadores para poder actuar surgen del contenido de las fuentes formales, como lo son: la ley, pactos o convenios colectivos, costumbre y usos. Están íntimamente ligados con los deberes del empleador.

Hacer un listado en cuanto a derechos de trabajadores sería incompleto, los mismos dependen de cada legislación o lugar de trabajo, básicamente en nuestra legislación laboral guatemalteca es indispensable que regule otros preceptos jurídicos que traerá como consecuencia cambios o evoluciones que serán resultado de las múltiples necesidades que a diario se presentan y como uno de sus principios es tutelar a los trabajadores siempre va a originar derechos en beneficios de los mismos.

Uno de los derechos principales de los trabajadores es el de recibir puntualmente su salario, incluyendo todas las prestaciones, a cambio de prestar sus servicios, también existen muchos derechos que se encuentran inmersos en determinados contratos de trabajo, dependiendo de una actividad específica, entre ellos podemos mencionar: habitación, aprovechamiento de frutos y leña, educación básica, alfabetización, etc. y los mismos por tener una aplicación particular, no se les ha dado una merecida atención legislativa.

En otras legislaciones y doctrinas que han tenido un avance laboral, pretenden plasmar como regla general en todo contrato laboral derechos, que en nuestra legislación



son regulados únicamente en ciertas negociaciones colectivas, como lo son: capacitación y adiestramiento; esparcimiento; escalafón; antigüedad; vivienda; estabilidad laboral y otros.

Existe una visión equivocada respecto al tema, referente a que el Derecho Laboral está constituido únicamente para otorgar derechos a los trabajadores, idea que ha venido a distorsionar el panorama de esta rama jurídica, encaminando a los trabajadores a que exijan más derechos e ignorando lo relativo a los trabajadores, pero no ha sido creado absolutamente para brindarles derechos.

b) Regulación legal sobre los derechos de los trabajadores:

Nuestra legislación cuenta con una ley laboral que regula los derechos que le asisten o auxilian a todo trabajador, los cuales no están contenidos taxativamente sino todos estos derechos se encuentran dispersos en todo el Código de Trabajo; también la Constitución Política de la República de Guatemala regula dentro de los derechos sociales una sección referente a los derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo.

Establece la Constitución Política de la República de Guatemala, en su Artículo 101; el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. En cuanto al primer enunciado podemos comprender que todos los ciudadanos tenemos derecho a optar a un trabajo y a realizar una actividad económica, lícita que nos permita los medios suficientes para subsistir, aunque en nuestro medio existe una gran cantidad de personas que no pueden hacer realidad este derecho debido a la falta o insuficiencia de fuentes de trabajo.

El otro aspecto en relación que el trabajo es una obligación social, podemos mencionar que como seres humanos no podemos vivir aislados, resolviendo solos nuestros propios problemas y necesidades, sino que necesitamos del trabajo de los demás, necesitamos vivir en sociedad; y como grupo social nos necesitamos unos a otros.



1.4 Contrato de trabajo

1.4.1 Naturaleza jurídica

El concepto de Contrato de Trabajo es una figura reciente, que ha venido a cobrar aceptación general después de las guerras mundiales (1917-1919, 1937-1945) y especialmente después de la segunda guerra mundial. Se ha señalado entre las razones que se haya tenido tardía aceptación: a) las características muy peculiares que presente este contrato y b) el hecho que las legislaciones europeas consideraban al contrato de trabajo, como un contrato de arrendamiento o un contrato de locación de servicios. Según el tratadista Guillermo Cabanellas⁸, corresponde a Bélgica en 1910 el uso de la terminología que después fuera seguida de Francia y por Suiza. En Guatemala la denominación contrato individual de trabajo, aparece a partir de 1947.

La tardanza en la consideración del contrato individual de trabajo como se concibe actualmente, no es cosa antojadiza, obedece al hecho de que ante la estructura tradicional establecida por los principios generales del derecho, la figura del contrato individual de trabajo presenta dificultades para su clasificación, y con base en los conceptos de la Lógica Formal, muy enraizada, en épocas anteriores, no resulta fácil su aprehensión como se concibe actualmente.

Sus elementos de fondo y forma no pueden analogarse fácilmente a contratos que tiene ya establecida su clasificación porque en la mayoría de veces se cae en las clasificaciones groseras, sin embargo el camino abordado para pretender su clasificación fue tratando de encontrar similitud con otros contratos.

En la naturaleza del contrato individual de trabajo, va más allá de analogarlo con los contratos existentes, pues los que se han comentado son figuras de derecho privado, planteándose como principal problema que el contrato individual de trabajo aparece de forma espontánea por la libre participación de las partes, en las que ambas partes, a nivel

⁸ Tratado de Política Laboral y Social Tomo II. Pág. 52



de particulares, por lo cual podría asegurarse que se está dando una relación de derecho privado, sin embargo no es así, pues en el momento de la contratación entran en juego algunos factores de derecho público que rigen la vigencia de esa relación jurídica lo cual endereza hacia otra clasificación.

1.4.2 Definición de contrato individual de trabajo

El contrato en general, según Manuel Osorio, es un pacto o convenio entre partes que se obligan sobre materia o cosa determinada y a cuyo cumplimiento pueden ser compelidas. En una definición jurídica, se dice que hay contrato cuando dos o más personas se ponen de acuerdo sobre una declaración de voluntad común, destinada a reglar su derecho. Capitant lo define como acuerdo de voluntades, entre dos o más personas, con el objeto de crear entre ellas vínculos de obligaciones; y también documento escrito destinado a probar una convención. Los contratos han de ser celebrados entre personas capaces y no han de referirse a cuestiones prohibidas o contrarias a la moral o a las buenas costumbres⁹.

En la relación a la forma de definir, existe diversidad de criterios, el tratadista Guillermo Cabanellas.¹⁰ Capitant y Cuhe, lo considera como un contrato, “por el cual una persona, empleado, obrero, doméstico, se compromete para trabajar para otra, durante tiempo determinado, o lo que es más común, sin fijar plazo mediante una remuneración de dinero, fijada ya sea por día, por semana, o por mes, ya sea según el trabajo realizado”. De Litala estima que es, “en general, el acuerdo entre aquel que presta el trabajo y aquel que lo recibe, dirigido a construir un vínculo jurídico que consiste, para el primero, en la obligación de trabajar, y para el segundo en la obligación de pagar”. Finalmente Krotoschin estima que “es el contrato por el cual una persona denominada trabajador entra en relación de dependencia con otra denominada patrono, poniendo a disposición de esta su capacidad de trabajo, y la otra se compromete a pagar un remuneración y a cuidar de que el trabajador no sufra daño a causa de su estado de dependencia”.

⁹ Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, Editorial Heliasta, Manuel Osorio, Pág. 167

¹⁰ Tratado de Política Laboral y Social. Editorial Heliasta. S.R.L. 1976. Tomo II Pág. 53

Lo anterior nos presenta una parte de las distintas apreciaciones doctrinarias que se han hecho en torno a la institución que nos ocupa: el Código de Trabajo en su Artículo 18, por su parte refiere, contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona denominada trabajador queda obligada a prestar a otra denominada patrono, sus servicios personales o ejecutarle una obra, personalmente bajo la dependencia continuada y la dirección inmediata o delegada de esta última a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

El contrato de trabajo, es una institución típicamente contractual y por lo mismo de Derecho. La admisión de la figura del contrato en el punto mismo de partida de la relación obrero-patronal, realza su aspecto voluntario¹¹.

El Artículo 18 del Código de Trabajo, contiene la definición de contrato individual de trabajo. Congruente con su inclinación publicista, ese artículo establece que, es contrato de trabajo, “sea cual fuere su denominación”, esto es, restando importancia a detalles puramente técnicos; de igual forma el último párrafo de este artículo señala que cualquier encubrimiento o confusión del contrato “no le hace perder su naturaleza y por lo tanto a la respectiva relación le son aplicables las disposiciones de este Código”. Lo importante es pues la relación, no la denominación ni las fórmulas externas del contrato.

Las disposiciones del Artículo 19 Código de Trabajo, resume la posición al establecer tajantemente que, para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios. Indica que en caso se haya celebra un contrato sin que se haya iniciado la relación laboral, obligación puramente civil, hasta este punto, y alguna de las partes incumpla sus términos antes de que se inicie la relación laboral, el asunto debe dilucidarse en un tribunal de trabajo.

El contrato de trabajo no es más que un acuerdo de voluntades; es el producto mismo de la plena libertad contractual, de la autonomía de la voluntad.

¹¹ Luís Fernández Molina, Derecho Laboral Guatemalteco, pág. 49

1.4.3 Elementos del contrato individual de trabajo

Al hacer un análisis del contrato individual de trabajo, podemos elaborar un detallado listado de elementos que tiene el contrato individual de trabajo, sin embargo algunos de esos elementos son esenciales en el contrato individual de trabajo, y no solo no pueden faltar, sino que son los que constituyen la esencia de ese contrato, y sus atributos imprescindibles, siendo estos:

1. La subordinación. El infinitivo subordinar deriva del latín: Sub, bajo y ordinare, ordenar, con lo cual nos da una idea de la autoridad a que está sometida una persona, deviniendo esa autoridad de un vínculo determinado, que en el caso del derecho del trabajo, va a estar ligado precisamente al contrato de trabajo.
2. Ausencia de riesgos. Riesgo es la posibilidad de sufrir un daño, la posibilidad de tener una pérdida, el peligro inminente que puede producir una situación determinada. Generalmente cuando varias personas coinciden en un hecho o en una actividad conjuntamente en muchos casos los riesgos se comparten. Sin embargo por la tutelaridad y protección que brinda el derecho del trabajo, a los trabajadores no es posible aplicarles los principios del derecho común de compartir los riesgos entre patronos y trabajadores, o el caso de trasladar el riesgo al trabajador.

La doctrina laboral generalmente acepta la ausencia de riesgo, en la parte que presta sus servicios subordinados en la relación de trabajo. Al empleador se le caracteriza por la incidencia de riesgos a diferencia del trabajador quien es ajeno al riesgo.

La subordinación y la ausencia de riesgo, se integran y se justifican mutuamente en las relaciones económico-jurídicas del contrato de trabajo, por cuanto que si el trabajador es receptor de la dirección empresarial obviamente no tiene responsabilidad de las imprevisiones que pueda darse, como tampoco le corresponde objetar las directrices que le den en la empresa, si está exonerado de riesgo.

3. La estabilidad. Como elemento del contrato laboral, su importancia es igual a la subordinación y a la ausencia de riesgo en el trabajo y esencialmente está dentro de las aspiraciones del derecho del trabajo. La estabilidad en el trabajo es la seguridad que tiene un trabajador de conservar indefinidamente su relación laboral. El contrato de trabajo, es de trato sucesivo, es continuo y las partes dan por sentada su estabilidad en cuanto debe ser permanente el servicio a presentarse.
4. La profesionalidad. Por si solo, este elemento no configura al contrato individual de trabajo, pero es típico de este contrato, y junto a los otros elementos específicos, le da individualidad a la institución.

Profesar comprende el género de trabajo, empleo, actividad u oficio a que se dedica públicamente una persona para obtener una retribución que le permita vivir. Los profesionales surgen con la división del trabajo, de las necesidades sentidas en la sociedad, específicamente las de la producción, cada trabajador ingresa en la empresa con un título profesional, por modesto que este sea y se incorpora para realizar una determinada función, que es retribuida. De tal forma que la profesión pasa a ser un medio de clasificación del laborante del cual se sirve para tener en principio un empleo y luego por los conocimientos que posee puede desempeñar mejor su trabajo.

1.4.4 Clasificación del contrato individual de trabajo

La figura jurídica del contrato individual de trabajo deviene de la teoría contractualista propia del Derecho común, por ello el Doctor Mario De la Cueva, considera que dicha orientación obligó a la doctrina laboral, a considerar la formación, la vida y los efectos de las relaciones de trabajo en aplicación de las normas de derecho civil que marcan los requisitos de existencia y validez de los contratos y la teoría de las nulidades del contrato.

En cuanto a legislación laboral se refiere, en Guatemala, la condición obligacional de faccionar el contrato subsiste únicamente para el patrono, que realmente es la persona con mayor posibilidad de dejar constancia escrita de las condiciones de una relación de trabajo.

En cuanto a la clasificación de los contratos, atendiendo a las condiciones y duración de la relación de trabajo, existen dos enfoques bien definidos y determinados, que orientan la clasificación tradicional en contratos cuya duración no esta prevista y que pueden considerarse por un tiempo indeterminado, y aquellos cuya duración si está prevista porque se presume el acaecimiento de un hecho o circunstancia que necesariamente habrá de ponerle fin, o porque se concluya la labor que ha de realizarse, caso en el que estaremos hablando de un contrato para plazo fijo o plazo determinado, y contrato para obra determinada.

De las condiciones anteriormente expuestas y criterios doctrinario generalmente aceptados, que han sido recogidos por nuestra legislación en el Artículo 25 del Código de Trabajo, se deriva la clasificación en: Contratos por tiempo indefinido, contratos a plazo fijo; y contrato para obra determinada.

a) Contrato por tiempo indefinido

Tomando en cuenta que la estabilidad en el trabajo no tendría posibilidad de existencia si los patronos pudieran establecer libremente períodos de duración de las relaciones de trabajo más o menos cortos, transcurridos los cuales, quedaría disuelta la relación laboral y cesante el trabajador; las leyes guatemaltecas al igual que las de otros países recogen de la doctrina el principio que el contrato individual de trabajo por tiempo Indefinido, es la figura genérica, y que otras formas de duración del contrato individual de trabajo constituyen casos de pura excepción.

b) Contrato a plazo fijo

También denominado contrato por tiempo determinad; es aquel en el cual se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra que forzosamente ha de poner termino a la relación de trabajo. De lo anteriormente expuesto pude inferirse que se puede dar un contrato de trabajo a plazo fijo cuando: a) se fija fecha para su terminación teniendo un conocimiento cierto de la duración de la eventualidad que lo hizo necesario b) cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra, que en el segundo caso se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en si como objeto del contrato, y no el resultado de la obra.

c) Contrato para obra determinada

Puede celebrarse este tipo de contratos en los casos que así lo exija la naturaleza de la obra que se va a ejecutar, en cuyo caso las partes (patrono y trabajador) ajustan globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador, desde que se inician las labores hasta que éstas concluyen. En este caso se toma como base el resultado del trabajo.

Para dar efectividad al principio doctrinario que el contrato individual de trabajo debe ser por tiempo indefinido y sólo en casos de excepción puede ser a plazo fijo o para obra determinada, la legislación guatemalteca contiene los principios siguientes:

1. Cuando no se especifica fecha para la terminación del contrato individual de trabajo, este es por tiempo indefinido.
2. Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario.

3. Se debe tener siempre como contratos por tiempo indefinido aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada, en los siguientes casos: a) siempre que se celebren en empresas cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada; y b) si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen.

En consecuencia el contrato individual de trabajo por tiempo indefinido, es el contrato genérico y tanto el contrato individual de trabajo a plazo fijo, como el contrato individual de trabajo para obra determinada, son especies que tiene carácter de excepción.

1.5 Definición de alfabetización

Definición de alfabetización, centrada en el lenguaje: “Es un componente de lenguaje que debe ser suficientemente amplio para incluir niveles de un buen desempeño en la utilización de todos los aspectos del lenguaje como medio para comunicar ideas e influir en los ambientes implica la habilidad para usar el lenguaje como una herramienta para aprender y así entenderse con el cambio e independencia en el desarrollo futuro.”¹²

Concepto referido al individuo o población: “una persona es alfabetizada cuando ha adquirido el conocimiento esencial que le permite comprometerse en todas aquellas actividades en que se refiere la alfabetización para funcionar efectivamente en su grupo y en su comunidad, y cuyos logros en lectura, escritura y aritmética le hacen posible continuar usando estas habilidades para su propio desarrollo y el de su comunidad.”¹³

“Es un precepto por medio del cual se proporcionan los elementos de la lectura, escritura y cálculo matemático, así como conocimientos básicos para la persona que los adquiera, los utilice de manera inteligente y de inmediato a la solución de sus problemas.

¹² Dausatz Sma V. Y Dausatz John, La alfabetización en busca de una definición, vol X, pág. 37

¹³ Harman David. Analfabetismo, pobreza y racismo. Su interconexión. Vol. 2 pág. 12



El Instituto Nacional de Estadística considera alfabeto, a la persona que sabe leer y escribir un párrafo sencillo en español u otro idioma.

Es la habilidad de usar texto para comunicarse a través del espacio y el tiempo. Se reduce a menudo a la habilidad de leer y escribir, o a veces, sólo a la de leer. Los estándares para los que se constituyen los niveles de alfabetización varían entre las diferentes sociedades. Algunas otras destrezas como la informática o las nociones elementales de cálculo aritmético básicas también se pueden incluir.

El alfabetismo, o más bien su contrario, el analfabetismo, sirve como indicador de la cultura de un país; es un factor más a tener en cuenta en cuanto al grado de desarrollo. Se mide el número de personas adultas que no han logrado los niveles mínimos de alfabetización. Esta cifra incide en la capacidad de producir riqueza, en acceso a nuevas oportunidades y en la igualdad social.

Alfabetizar se considera el primer nivel de la educación de adultos y equivale a los primeros cursos de educación primaria.

Hay grandes diferencias entre el número de analfabetos a los países desarrollados y los denominados del "tercer mundo", y en éstos, también entre hombres y mujeres (que a menudo tienen menos acceso a la enseñanza). Se calcula que al año 2000 había unos 90 millones de personas analfabetas, según la UNESCO. La opacidad de los datos de determinados gobiernos no ayuda a la detección y solución del problema. Los países del antiguo bloque soviético son los que más esfuerzos hicieron en este campo.

Determinados técnicos educativos diferencian entre analfabetismo y analfabetismo funcional o sujetos iletrados. Una persona iletrada puede entender un mensaje sencillo, su pero su mecanismo lector no es capaz de discriminar idea principal e ideas secundarias y no sabe usar los conceptos que lee (carencia de vocabulario). El iletrismo es mucho más difícil de medir y afecta también zonas del mundo desarrolladas. Está muy relacionado con la calidad de la educación.

Ley de de Alfabetización, Decreto No. 43-86, entre sus bases conceptuales, ^{incisos} b) y c) la define como “un medio para el desarrollo de la conciencia del hombre como sujeto de la historia y, por ende, con capacidad de cambiar su ambiente social a través de su participación activa” y “ es un instrumento de desarrollo que contribuye a la formación de ciudadanos responsables, a la vez como un elemento de apoyo, para el establecimiento de un proceso de democratización del país que permita, salvaguardar la identidad guatemalteca y la incorporación de los sectores popular para que participen en el proceso de toma de decisiones que conduzcan al mejoramiento de calidad de vida y a la estabilidad y bienestar social en general.”

En la Ley de Alfabetización, Decreto número 43-86, preceptúa en su Artículo uno que: “Es la fase inicial del proceso sistemático de la educación integral y que implica además, el desarrollo de habilidades y conocimientos en respuesta a las necesidades socioculturales y económicas-productivas de la población.”

1.5.1 Bases legales

El problema de alfabetización en Guatemala a creado la necesidad de entablar un trato directo con el mismo, lo que a originado el respaldo legal de las diferentes Constituciones Políticas de 1945, 1956 y 1985. Leyes de Educación de 1952 (anteproyecto), 1965 y 1976. Para regular la acción específica, se emite la primera Ley de Alfabetización Nacional de 1945 posteriormente el Congreso de la República emite el cinco de junio de 1978 la ley de Alfabetización, Ley de Alfabetización de 1,986, de fecha cinco de agosto de 1986.

A lo largo de los últimos 10 años el problema de analfabetismo a reducido, pero no en relación con los esfuerzos que se han asignado a las acciones de alfabetización.

Pero gracias a los diferentes programas y proyectos que han colaborado en gran manera para erradicar este flagelo, a despertado el interés en mujeres, de tener un futuro mejor y procurar por sus medios posibles y con la atención que les orientan los diferentes

ministerio, una educación integral. Muestra de ello es que de acuerdo a las estadísticas que comprende el período 1994-2002 el número de alfabetos incrementó, en las diferentes edades, en la población de siete años y mas, en 51.1 por ciento, siendo el aumento mayor en las mujeres que en los hombres (55.7 y 47 por ciento respectivamente). En la población de 15 a 64 años muestra un incremento de 49 por ciento, siendo mayor en las mujeres que en los hombres (55 y 45 por ciento respectivamente).

El Día Internacional de la Alfabetización se celebra el 8 de septiembre.

1.6 Definición de analfabetismo

Como punto de partida para la formulación del Plan Nacional de Alfabetización en Guatemala, se formuló el siguiente concepto: “El analfabetismo constituye un problema que se manifiesta en las personas que no disponen de los instrumentos para leer y escribir, ni tienen las nociones para el ejercicio sistemático del cálculo, lo cual no les permite su adecuada participación en el desarrollo individual familiar, comunal y nacional. Regula el Artículo 75 de la Constitución Política de la República de Guatemala; Alfabetización. La alfabetización se declara de urgencia nacional y es obligación social contribuir a ella. El estado debe organizarla y promoverla con todos los recursos necesarios.

Desde el punto de vista de la utilidad funcional de la lecto-escritura, se plantea el concepto siguiente: “El analfabetismo funcional, por lo tanto, concierne a aquellos que pudieron haber aprendido a leer y escribir, pasando por la etapa de la educación básica (el equivalente práctico de cuatro a cinco años de escuela primaria), pero que leen de manera parecida a un robot, sin comprender plenamente lo que están haciendo. De hecho, no son capaces de captar el significado de artículos de los periódicos, conferencias o programas de radio y televisión.”¹⁴

“Es la consecuencia lógica de un sistema educativo cuantitativamente insuficiente y cualitativamente deficiente e ineficaz para atender a la totalidad, o la mayoría significativa,

¹⁴ Wesolowska. Eugenia Anna. El papel de la alfabetización funcional en Polonia, pág. 25

de una población en edad escolar obligatoria (siete a 14 años en Guatemala) a partir de las habilidades básicas elementales para establecer comunicación funcional con la cultura escrita. Desde este punto de vista analfabetismo se tipifica por la inexistencia de oportunidades reales para que la población que sobrepasó la edad escolar obligaría (en Guatemala, 15 años y más) des equipada de de las habilidades de la lecto-escritura, pueda adquirirlas, practicarlas desarrollarlas como instrumento de bienestar y superación humana.¹⁵

El analfabetismo es la incapacidad de leer y escribir, que se debe generalmente a la falta de aprendizaje. En los países que tienen una escolarización obligatoria, el analfabetismo es minoritario.

Sin embargo, en algunos países la comprensión lectora puede ser deficiente a pesar de que su tasa de analfabetismo sea pequeña (iletrismo), ya que leer no es sólo descodificar las letras sino entender mensajes por escrito.

En algunos países las leyes contienen disposiciones especiales para analfabetos. Así, por ejemplo, el Código Civil español establece que aquellos analfabetos que deseen otorgar testamento cerrado, y pidan a otra persona que se lo escriba, deben firmar en todas y cada una de las páginas.

Hoy en día muchos países realizan intentos desesperados por erradicar el analfabetismo con sistemas que han demostrado una escasa efectividad.

1.6.1 Implicaciones del analfabetismo para los guatemaltecos

En la economía nacional: Tanto economistas como educadores coinciden que los términos educación-economía y analfabetismo-desarrollo se encuentran estrechamente ligados, siendo los primeros causantes de los segundos. Para evitar esto es importante que los programas de alfabetización, sean parte integral de los planes de desarrollo

¹⁵ Guadamuz S. Lorenzo. Una aproximación a la problemática y perspectivas de la capacitación de personal del sector educación. Misión de Asistencia Técnica de UNESSCO, Guatemala 1983. Pág. 1-4

económico y social, para obtener mejores resultados con la lucha del analfabetismo, en virtud que la alfabetización es fundamental para el desarrollo. Todo trabajador que sabe leer tiene un avance mejor en su vida, puede seguir instrucciones escritas que le dan la capacidad de desempeñar cada vez mejor procedimientos más complejos y técnicos. Al ser personas alfabetas su nivel de culturas les permite tener mayor movilidad, por ende encuentran más facilidad para organizarse, ajustarse al trabajo y aspirar a trabajos mejor remunerados.

En la educción: La lecto-escritura es el instrumento básico de toda educación no puede existir educación sistemática sin alfabeto. Uno de los fenómenos que podemos observar en la educación nacional, en el área rural; es el abstencionismo o el rechazo del servicio educativo que se le ofrece al padre de familia para sus hijos, que lo manifiestan con las expresiones: “no tiene tiempo el patojo”, “me tiene que ayudar”, con ello demuestran que la escuela no les interesa porque no les va a dar de comer, ni de vestir ni los va a curar si se enferman. Para que la escuela alcance sus objetivos institucionales a nivel de comunidad local, debe existir una dinámica interactiva entre ella, los padres de familia y las autoridades.

1.7 Definición del término “obligación patronal”

En el momento que emane una relación de trabajo entre patronos y trabajadores se crea una variedad de efectos inmediatos como los derechos y obligaciones para ambos. Mientras a una parte se le impone como obligación la otra al mismo tiempo lo disfruta como derecho. En un contrato de trabajo se trata de enmarcar las principales obligaciones, pero debido a que el fenómeno laboral es muy extenso, como también lo son las acciones entre patrono y trabajador, es necesario asimilar a esta relación otros presupuestos y obligaciones, que pueden ser de variado contenido.

El tratadista Manuel Ossorio define a las obligaciones como “Deber jurídico normativamente establecido de realizar u omitir determinado acto y a cuyo incumplimiento

por parte del obligado es imputada, como consecuencia, una acción coactiva, es decir un castigo”¹⁶

“Vínculo que sujeta a hacer o abstenerse de hacer una cosa, establecido por precepto de ley, por voluntario otorgamiento o por derivación recta de ciertos actos” Diccionario de la real academia Española.

“Relación de vínculo o de tensión para conseguir un fin económico-social determinado por las partes y cuyo objeto es dar, hacer o no hacer alguna cosa.”¹⁷

Al existir un vínculo jurídico entre patronos y trabajadores trae como consecuencia una serie de derechos y obligaciones que dimanan para las partes; que son tan extensas, como extenso es el fenómeno laboral. Particularmente el patrono debe conocer detalladamente sus obligaciones; cumplir con ellas para poder exigir, en la medida que sean las exigencias del patrono mayores serán los derechos de los trabajadores, es importante mencionar que no todos son de contenido económico ni tampoco son fáciles de contemplar.

Al momento de mencionar “obligación” el termino se entiende como algo que se debe cumplir por una de las partes que componen la relación laboral, en este caso, por parte del patrono. La otra parte de esta relación laboral es quien va a recibirlo, es decir, que toda obligación conlleva a un derecho y viceversa. Para los fines de la presente investigación “Obligación Patronal” es: todo lo que el patrono debe respetar en beneficio de sus trabajadores, esto es sus derechos, los cuales los patronos deben cumplir. En el Decreto 1441, Código de Trabajo se establecen varias obligaciones patronales que, como ya se anotó, se deben cumplir porque constituyen derechos sociales mínimos, además irrenunciables para los trabajadores, y de no cumplirse, existen sanciones pecuniarias y legales para los patronos que incumplan tales obligaciones, a las que se hará referencia, más adelante. También existen obligaciones de los trabajadores para con el patrono, éstas constituyen derechos del patrono respecto de sus trabajadores.

¹⁶ Manuel Ossorio, Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales pág. 96

¹⁷ Cabanellas Guillermo, diccionario enciclopédico de derecho usual pág. 693



Este trabajo está enfocado a demostrar el incumplimiento de una obligación patronal, que como se podrá apreciar, tiene gran repercusión en los directamente afectados, quienes a decir verdad son un gran número de personas, no solamente en Jalapa, sino en todo el territorio nacional. Esto se puede apreciar en el anexo No.12 con relación a la población alfabetizada en los procesos de alfabetización, según rangos de edad obtenido en CONALFA.

En la medida que haya menos analfabetas, el patrono obtendrá mejor calidad y mano de obra. Lamentablemente, por el desconocimiento o el temor de reclamar lo que por ley corresponde, la obligación patronal contenida en los Artículos 77 de la Constitución Política de la República de Guatemala y 61 inciso “j” del Código de Trabajo, no se cumple.

En el anexo No.1 de esta investigación, con relación al resultado de encuesta realizada a patronos de empresas que se dedican a la actividad de floricultura en el departamento de Jalapa, y la grafica N.1 se resume la entrevista realizada a catorce patronos, cuyo resultado muestra un total de setecientos treinta y tres trabajadores entre hombres y mujeres.

La gran mayoría de estas personas no sabe leer ni escribir. Es importante hacer notar que los patronos están dispuestos a dar cumplimiento a este mandato constitucional laboral y, además, humano porque de alguna forma se incentivará y motivará a los trabajadores en el desempeño de su labor, ya que realmente obtendrán del patrono un beneficio que no constituye dinero, pero que a la larga se traducirá en la superación personal y de su familia.

1.8 Clasificación de los beneficios actuales obtenidos por los trabajadores frente a sus empleadores

Realmente en Guatemala se ha logrado, aunque sea en mínima parte, dar un mejor tratamiento a la clase trabajadora tanto a hombres como mujeres, claro que aun falta supervisión y control en algunos lugares en donde todavía hay indicios de malos tratos, explotación, etc. pero probablemente con el tiempo todo esto pueda ir sucediendo con menos frecuencia. Hacer referencia a derechos de los trabajadores se traduce en obligaciones del patrono, pero debido a que este tema puede variar dependiendo de los reglamentos interiores de trabajo, los pactos o convenios colectivos, las costumbres y usos de la región que se estudie, sería interminable y no se daría una clasificación precisa y final ya que dependiendo de la actividad, la región y la época, éstos varían. En este caso se mencionan algunos de los beneficios, generales, que actualmente reciben de sus patronos la mayoría de los trabajadores, los cuales son conocidos por la mayoría, como lo son:

a. El derecho que todo trabajador tiene de recibir puntualmente su salario, incluyendo todas las prestaciones legales vigentes.

b. Vacaciones remuneradas: después de un año efectivo de trabajo, quince días hábiles para los trabajadores de actividades agrícolas y para los trabajadores de actividades no agrícolas.

c. Descanso de un día a la semana: después de seis días efectivos de trabajo todo trabajador tiene derecho a descansar uno, el cual también debe ser remunerado.

d. Regulación de la jornada de trabajo: la jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno, no puede exceder de ocho horas diarias para un total de cuarenta y cuatro horas a la semana, esta jornada comprende desde las seis de la mañana a las seis de la tarde de un mismo día. La Jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno, no puede exceder de seis horas diarias, para un total de treinta y seis horas a la semana, la cual está comprendida de las seis de la tarde de un día hasta las seis de la mañana del día



siguiente. Jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto: que no puede exceder de siete horas diarias, para un total de cuarenta y dos horas a la semana, es la que se realiza parte en jornada ordinaria diurna y parte en jornada ordinaria nocturna.

e. Pago de aguinaldo: el cual se otorga después de laborar un año ininterrumpido para un mismo patrono, el cual no puede ser menor al sueldo mensual devengado.

f. Pago de bonificación anual: este pago lo reciben tanto los trabajadores del sector privado como los del sector público, es un sueldo por año de trabajo, comúnmente los trabajadores lo denominan “Bono 14”.

g. Pago de bonificación incentivo: es el pago de un bono por productividad que se recibe dentro del mes laborado, esta bonificación actualmente es de Q.250.00.

h. Descanso pre y post natal: Es un periodo de descanso que reciben las mujeres que están embarazadas, treinta días antes del parto, para poder descansar y cincuenta y cuatro después del parto para poder atender a su hijo recién nacido.

i. Hora de lactancia: es un derecho que tienen las mujeres para poder alimentar a sus hijos recién nacidos, en una hora que pueden dividir en cuatro períodos de quince minutos, dos de media hora o bien tomar una hora completa, al día la cual es remunerada por un período de diez meses, después de regresar al trabajo.

j. Pago de indemnización: en caso que el empleador despida a un trabajador sin causa justificada, deberá pagar un mes de sueldo por cada año de trabajo prestado.

1.9 Beneficios que obtendrían tanto patronos como trabajadores al dar cumplimiento a la obligación patronal de alfabetizar a los trabajadores que lo necesiten

En este caso, lógicamente, los beneficios para las partes de la relación laboral, son mutuos, ya que tanto patrono como trabajadores obtienen provechos, el patrono porque da cumplimiento a un precepto no sólo laboral, sino constitucional además de ser un derecho humano. Los trabajadores que no saben leer y escribir reciben de él, este beneficio se sienten más motivados, se desempeñan mejor en sus funciones y se previenen accidentes por el hecho de que pueden leer alguna advertencia en el centro de trabajo en algún área determinada o restringida. El trabajador se beneficia en el sentido que recibe una ventaja más por parte del empleador, obtiene la posibilidad de desempeñarse mejor en cualquier ámbito de su vida, ya que no dependerá de otra persona para que le lea algo de su interés, se supera personalmente, en un futuro puede obtener un mejor trabajo, le abre las puertas para seguir estudiando y poder obtener un título de nivel medio o diversificado e, incluso hasta un título universitario, y poder así romper con lo elevado de las estadísticas de analfabetismo y mejorar la imagen laboral del país en relación a ser de la mano de obra peor calificada según la Organización Internacional del Trabajo. Esta institución recientemente hizo una pronunciación que se publicó en un medio escrito del país, en el cual se refería:

“Guatemala, con la mano de obra peor calificada de Centroamérica: Más de la mitad de los trabajadores guatemaltecos no ha concluido la primaria.”¹⁸

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) advirtió ayer que el 42 por ciento de la fuerza laboral de Centroamérica y República Dominicana (unos 8.2 millones de personas) está constituida por trabajadores que no han completado la escuela primaria, en tanto que otro 13 por ciento carece de educación alguna (2.5 millones de obreros).

¹⁸ Diario “El Periódico” pág. 7, del 8 de abril de 2007.



El informe destaca que Guatemala y El Salvador poseen más de la mitad de los trabajadores que no terminaron la primaria.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), resaltó en su panorama laboral el estancamiento causado por un mercado que mantiene un nivel muy bajo de empleados calificados y empresas que requieren personal sin formación (sector agrícola).

Para la directora actual de La Organización Internacional del Trabajo (OIT), de la región centroamericana, Gerardina González, esa tendencia es preocupante, pues esta situación no ha cambiado en años e indica que aún falta modernizar los mercados laborales, de los cuales, además, se tiene “un conocimiento imperfecto”.

“La mayoría de los países muestra una mano de obra con muy escasa calificación y las empresas que necesitan trabajadores más calificados, entonces, no ven en Centroamérica un buen destino para instalarse porque tendrían que traer sus trabajadores de otra parte, con excepción de Costa Rica, quizá”, afirmó González.

El tema se complica cuando alguna persona estudia y busca superar el promedio para subir a un nivel superior, le cuesta colocarse. “Lo mismo le sucede a las compañías; entonces, el esfuerzo debe ser simultáneo, haciendo todo a la vez y ese es el reto, por lo que los países no pueden esperar, deben dar respuesta ahora”, destacó la funcionaria.

La mayoría de los trabajadores no calificados están ocupados en agricultura, que emplea 27 por ciento de la mano de obra regional, sobre todo en Guatemala (39 por ciento) y Honduras (38 por ciento), cifras que crecen si se considera el empleo rural.



CAPÍTULO II

2. LAS INSTALACIONES, ENTIDADES INVOLUCRADAS Y PERSONAS ENCARGADAS DE PROPORCIONAR APOYO A TRABAJADORES Y PATRONOS

2.1 Generalidades

Para que este mandato Constitucional, pueda llevarse acabo es necesario que se cuente con las instalaciones adecuadas, para que los trabajadores puedan recibir este beneficio, el cual puede ser en las mismas empresas de floricultura, y si no cuentan con las condiciones necesarias, se pueden auxiliar con aulas de las escuelas circunvecinas a las empresas, previo a que se tenga un acuerdo de cooperación de parte del Ministerio de Educación. El Artículo 71 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece: **Derecho a la educación.** Se garantiza la libertad de enseñanza y de criterio docente. Es obligación del estado proporcionar y facilitar educación a sus habitantes sin discriminación alguna. Se declara de utilidad y necesidad públicas las fundaciones y mantenimiento de centros educativos, culturales y museos. La Comisión Nacional para la Alfabetización como una entidad estatal puede involucrarse en el cumplimiento de esta obligación; en el Artículo 75 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece: **Alfabetización.** La alfabetización se declara de urgencia nacional y es obligación social contribuir a ella. El Estado debe organizarla y promoverla con todos los recursos necesarios. Otra entidad que tiene la obligación por parte del Estado según lo que establece el Artículo 274 del Código de Trabajo, Decreto 1441, de supervisar que los patronos cumplan con su obligación es la Inspección General de Trabajo. Estas entidades coordinadas pueden apoyar a que se cumpla esta obligación. Proporcionando instalaciones, personal docente y supervisión.



2.1.1 Definición de Entidades

Entidades Públicas: Son aquellas instituciones estatales o establecimientos que dependen del gobierno, cuyo fin primordial es el de prestar servicios a la población de forma descentralizada para la realización del bien común.¹⁹

El Diccionario Larousse, Básico de la Lengua Española define: Lo que constituye la esencia de una cosa. Ente o ser. Colectividad, sociedad. Empresa entidad privada. Importancia asunto de entidad.

La definición de Manuel Ossorio “Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas Y Sociales.” Lo que integra la esencia o forma de una cosa. Ser o Ente. Valor o trascendencia de las cosas. Colectividad. Institución, establecimiento. Agrupación o empresa.²⁰

2.1.2 Definición de Institución

Dependencia del Estado que puede ser centralizada o descentralizada, o también autónomo o semiautónoma, que se encargada de una función administrativa o benéfica, que en coordinación y colaboración con otras dependencias, prestan servicios a la población.²¹

Establecimiento o fundación de una cosa. Cada una de las organizaciones fundamentales de un estado, como república, monarquía, feudalismo, democracia. Órganos Constitucionales del poder soberano de la nación.²²

¹⁹ Hugo Calderón Manual de Derecho Administrativo tomo I, pág. 57

²⁰ Manuel Ossorio Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales, pág. 287

²¹ Hugo Calderón Manual de Derecho Administrativo tomo I, pág. 55

²² Manuel Ossorio Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales, pág. 388

2.2 Clasificación en la muestra analizada

Como se puede apreciar en la muestra del anexo No. 1 en la que se entrevisto a 14 patronos que se dedican a la actividad de floricultura, cuentan con un total de 733 trabajadores entre hombres y mujeres, de los cuales se tomo una muestra de 100 trabajadores según anexo No.3 Clasificados de la siguiente manera:

- **Mujeres**

Se entrevisto a 50 mujeres de las cuales 40 no saben leer y 10 si saben.

- **Hombres**

De 50 hombres que se entrevistaron 45 no saben leer y 5 si saben hacerlo.

Con estos datos se comprueba que las estadísticas proporcionadas por CONALFA ver anexo No.13 Población alfabetizada en los procesos de alfabetización según fase o etapas por sexo. Como se puede notar que el total de mujeres es de 85,774 y el de hombres es de 46,150 hasta el año 2006.

La razón de los resultados en la muestra obtenida en el trabajo de campo se observo que las mujeres, en un mínimo porcentaje si saben leer en comparación con los hombres, estos últimos porque en el área rural se les obliga a trabajar en la agricultura desde su niñez y por la falta de cultura en sus padres, muchos no fueron a la escuela.

Según la clasificación proporcionada por el Comité Nacional para la Alfabetización, en relación a hombres y mujeres, en el anexo No.13 Población alfabetizada en los procesos de alfabetización según fase o etapas por sexo, se observa que tienen tres fases o etapas.

2.3 Clasificación por fases o etapas

- **Fase Inicial**

Hombres: En la población alfabetizada en este proceso según etapa por sexo, del Comité Nacional para la Alfabetización, de 60,000 personas alfabetizadas, al año 2006, solamente un 31% alfabetizado son hombres.

Mujeres: En la misma grafica del anexo No.13 el porcentaje de mujeres alfabetizada fue de 69 % al año 2006.

- **I Etapa Post Alfabetización**

En relación a 20,000 personas alfabetizadas un 36% corresponde a hombres y un 64% a mujeres.

- **II Etapa Post Alfabetización**

En esta II etapa o etapa final como lo ha clasificado el Comité Nacional para la Alfabetización el 43% de hombres, y 57% de mujeres aprendió a leer y a escribir, de un total de 20,000 personas alfabetizadas, estos datos podemos visualizarlos en la página 101, parte de los anexos.

Es importante observar que en estas clasificaciones o etapas que hace el Comité Nacional para la Alfabetización, los porcentajes entre la Fase Inicial y la II Etapa Post Alfabetización disminuye la muestra total de personas con la que se inicio, así como los porcentajes de ambos sexos alfabetizados. Con los datos estadísticos proporcionados por CONALFA se ve la situación de gravedad de analfabetismo en la que se encuentra el departamento de Jalapa.



Las personas que laboren con patronos de floricultura y que no sepan leer y escribir, ya sean hombres y mujeres, tendrán que recibir instrucciones de parte de los maestros, designados por los patronos o por lo que proponga el Comité Nacional para la Alfabetización en coordinación con el Ministerio de Educación.

En el anexo No.14 Índices de Analfabetismo según Departamento por Sexo al año 2006. En lo que corresponde al Departamento de Jalapa se puede observar que el porcentaje de Mujeres alfabetizadas es 35.55% y el de los hombres un 28.93, siempre el porcentaje de hombres es menor, en relación a las mujeres.

2.4 Sanciones ante el incumplimiento de la obligación patronal en materia de alfabetización

En principio, por el hecho de tratarse de trabajadores es sin lugar a dudas el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de la Inspección General de Trabajo quien se encarga de velar para que no se violen o vulneren los derechos laborales en Guatemala. Además dicho Ministerio tiene la facultad de imponer sanciones administrativas a los patronos que incumplan con las leyes laborales en beneficio de los trabajadores. Existen supervisores que pueden constatar que dichos patronos cumplan con lo que la ley establece para que la prestación de servicios de sus trabajadores se lleve a cabo conforme señala los reglamentos internos de trabajo, los contratos de trabajo y lo que la ley ordinaria establezca. De la misma forma estos supervisores pueden hacer la labor de verificar que si existen en algunos centros de trabajo de cualquier índole, es decir, agrícola, pecuario, industrial, etc. trabajadores que puedan recibir el beneficio que establece el Artículo 77 de la Constitución Política de la República de Guatemala y el 61 inciso “j” del Código de trabajo, claro está, siempre y cuando esto no constituya una carga pesada para el patrono, ya que el indicado inciso “j” claramente establece procurar por todos los medios a su alcance, porque de lo que se trata es de beneficiarse mutuamente y no perjudicar al patrono, imponiéndole que construya una escuela, por ejemplo.



El Ministerio de Educación, también juega un papel muy importante ya que es el ente encargado de promover la educación a todos niveles y quien tiene en sus manos la misión de disminuir, en la medida de las posibilidades y valiéndose de todos los recursos a su alcance, el alto grado de analfabetismo en el país. Esta obligación la puede ejecutar contratando maestros para llevar a cabo esta labor, poniéndose de acuerdo con los patronos para que en los centros de trabajo se impartan las clases, ya sea en las propias casas de sus trabajadores, en las escuelas de las comunidades, en algún lugar de usos múltiples de las comunidades o lugares que proporcionen las autoridades municipales, según sean los casos.

La Comisión Nacional para la Alfabetización, también es de gran importancia en la labor de alfabetizar a los trabajadores de la industria de la floricultura y también de otras ramas del campo laboral, ya que poseen los medios, el personal y la experiencia para poder ayudar a patronos como y a trabajadores en esta importante labor, a la vez que también se contribuirá a lograr el cometido para el que fue creada la Comisión, es decir disminuir los niveles de analfabetismo en el país.

Mario de la Cueva en la obra El Nuevo Derecho Mexicano de Trabajo, en el capítulo VIII EDUCACION Y CAPACITACION DE LOS TRABAJADORES²³, hace mención de algunos problemas de la educación y de la capacitación o adiestramiento de los trabajadores, y principia explicando que nos encontramos en los linderos del derecho de trabajo y de la seguridad social, se inclina ahora por la mayor proximidad a la segunda porque más que principios e instituciones para vivir diario, su misión es preparar al niño y al joven para los años en que se ve obligado a trabajar.

Interesa por encima de todos los problemas, la relación entre la obligación impuesta a las empresas, de sostener escuelas en los centros de trabajo y el sistema público de la educación, así como también el deber de los empresarios de proporcionar a sus trabajadores capacitación y adiestramiento para el trabajo.

²³ Mario de la Cueva El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Págs. 77 y 78.

2.5 Los Convenios internacionales sobre los derechos de los trabajadores:

Son acuerdos internacionales que fijan objetivos a las políticas nacionales o establecen normas de trabajo. En referencia a este tema, en Guatemala existen pocos conocimientos de los convenios internacionales del trabajo adoptados por diversas conferencias; no así se carece de conocimiento de los convenios que han sido ratificados por nuestro país. Es por ello que se pueda compartir y contribuir a disminuir ese desconocimiento, y proporcionar especialmente a la clase trabajadora del área de floricultura en el Departamento de Jalapa, proporcionar algunos convenios ratificados por Guatemala, en virtud que van dirigidos en beneficio del trabajador, para fomentar sus derechos como tales.

Los convenios internacionales son demasiados, lamentablemente en sesenta y seis años de producción normativa de trabajo nuestro país únicamente ratificó treinta y ocho convenios, fenómeno que coadyuvó a mantener el aislamiento internacional de nuestro país. Posteriormente la administración del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la cual estaba a cargo del Presidente de la República Licenciado Marco Vinicio Cerezo Arévalo, Para contribuir al desarrollo de los lineamientos generales de la política internacional, orientó acciones tendientes a terminar con esa etapa histórica en materia de relaciones internacionales del trabajo, las cuales se vieron reflejadas en la iniciativa promovida ante el Ministerio d Relaciones Exteriores, que buscaba ratificar 19 convenios internacionales de trabajo de los cuales Guatemala comunicó a la conferencia internacional del trabajo la ratificación de seis más posteriormente se han ratificado otros. A continuación se mencionan algunos convenios, puesto que en materia de alfabetización a trabajadores no existe hasta la fecha ningún tratado o convenio de los 66 que Guatemala ha ratificado.

Convenio Internacional de trabajo número 1: va dirigido a limitar las horas de trabajo en las empresas industriales a ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales. Entró en vigor el trece de junio de 1921. Ratificados en Guatemala el tres de mayo de 1988.



Convenio Internacional de Trabajo número 10: relativo a la edad de admisión de los niños al trabajo agrícola. Entró en vigor el 31 de agosto de 1923. Ratificado en Guatemala el tres de mayo de 1988.

Convenio Internacional de Trabajo número 11: su contenido abarca los derechos de asociación y coalición de los trabajadores agrícolas. Entró en vigor el 11 de mayo de 1923. Ratificado por Guatemala el tres de mayo de 1988.

Convenio Internacional de Trabajo número 14: se refiere a la aplicación del descanso semanal en las empresas industriales. Entró en vigor el 19 de junio de 1923. Ratificado por Guatemala el tres de mayo de 1988.

Convenio Internacional de Trabajo número 15: relativo a la fijación de la edad mínima de admisión de los menores al trabajo en calidad de pañoleros o fogoneros. Entró en vigor el 20 de noviembre de 1922. Ratificado por Guatemala el siete de febrero de 1989.

Convenio Internacional de Trabajo número 16: el cual hace referencia al examen médico obligatorio de los menores empleados a bordo de los buques. Entró en vigor el 20 de noviembre de 1922. Ratificado por Guatemala el siete de febrero de 1989.

Convenio Internacional de Trabajo número 19: su contenido abarca la igualdad de trato entre los trabajadores extranjeros y nacionales en materia de indemnización por accidentes de trabajo. Entró en vigor el ocho de septiembre de 1926. Ratificado por Guatemala el dos de agosto de 1961.

Convenio Internacional de Trabajo número 26: relativo al establecimiento de métodos para la fijación de salarios mínimos. Entró en vigor el 14 de junio de 1930. Ratificado por Guatemala el cuatro de mayo de 1962.



Convenio Internacional de trabajo número 29: referente al trabajo forzoso u obligatorio. Entró en vigor el uno de mayo de 1932. Ratificado por Guatemala el siete de febrero de 1989.

Convenio Internacional de Trabajo número 30: relativo al establecimiento de las horas de trabajo en el comercio y las oficinas. Entró en vigor el 29 de agosto de 1933. Ratificado por Guatemala el cuatro de agosto de 1962. Norma reglamentaria para su aplicación Acuerdo Gubernativo Número 28-73.

Convenio Internacional de Trabajo número 45: que va dirigido al empleo de las mujeres en los trabajos subterráneos de toda clase de minas. Entró en vigor el 30 de mayo de 1937. Ratificado por Guatemala el siete de marzo de 1961. Norma reglamentaria para su aplicación Acuerdo Gubernativo Numero 28-73.

Convenio Internacional de trabajo número 50: abarca la reglamentación de ciertos sistemas especiales para el reclutamiento de trabajadores entro en vigencia el ocho de septiembre de 1939. Ratificado por Guatemala el siete de febrero de 1989.

Convenio Internacional de Trabajo número 58: regula la edad mínima para admitir niños en el trabajo marítimo. Entró en vigor el ocho de septiembre de 1939. ratificado por Guatemala el 30 de octubre de 1962. Norma reglamentaria para su aplicación Acuerdo Gubernativo número 14-73.

Convenio Internacional de Trabajo número 59: en este convenio se fija la edad para admitir a los niños en los trabajos industriales. Entró en vigor el 21 de febrero de 1941. Ratificado por Guatemala el siete de febrero de 1989.

Convenio Internacional de Trabajo número 62: se refiere a las prescripciones de seguridad en la industria de la edificación. Entró en vigor el cuatro de julio de 1942. Ratificado por Guatemala el siete de febrero de 1989. Norma reglamentaria para su aplicación Acuerdo del Palacio Nacional 17-09-1981.



Convenio Internacional de Trabajo número 63: cuya referencia son las estadísticas de salarios y horas de trabajo en las industrias principales mineras y manufactureras, en la industria y la construcción y en la agricultura. Entró en vigor el 22 de junio de 1940. Ratificados.

Convenio Internacional de Trabajo número 64: se refiere a la reglamentación de los contratos escritos de trabajo de los trabajadores indígenas. Entró en vigor el siete de julio de 1948. Ratificado por Guatemala el siete de febrero de 1989.

Convenio Internacional de Trabajo número 65: se refiere a las sanciones penales contra los trabajadores indígenas por incumplimiento del contrato de trabajo. Entró en vigor el ocho de julio de 1948. Ratificado por Guatemala el cuatro de agosto de 1962.

Convenio Internacional de Trabajo 77: relativo al examen médico de aptitud para el empleo de los menores en la industria. Entró en vigor el 29 de diciembre de 1950. Ratificado por Guatemala el 13 de febrero de 1953. Norma reglamentaria par su aplicación Acuerdo Gubernativo Número 28-73.

Convenio Internacional de Trabajo número 78: hace referencia al examen médico de aptitud para el empleo de los menores en trabajos no industriales. Entró en vigor el 29 de diciembre de 1950. Ratificado por Guatemala el 13 de febrero de 1953. Norma reglamentaria para su aplicación Acuerdo Gubernativo Número 28-73.

Convenio Internacional de Trabajo número 79: se refiere a la limitación del trabajo nocturno de los menores en trabajos no industriales. Entró en vigor el 29 de diciembre de 1950. Ratificado por Guatemala el 13 de febrero de 1953. Norma reglamentaria para su aplicación Acuerdo Gubernativo Número 14-73.



Convenio Internacional de trabajo número 81: su contenido es la inspección de trabajo en la industria y el comercio. Entró en vigor el siete de abril de 1950. Ratificado por Guatemala el 13 de febrero de 1953. Norma reglamentaria para su aplicación. Acuerdo de Palacio Nacional 17-19-1981.

Convenio Internacional de Trabajo número 86: regula la duración máxima de los contratos de trabajo de los trabajadores indígenas. Entró en vigor el 13 de febrero de 1953. Ratificado por Guatemala el 13 de febrero de 1953.

Convenio Internacional de Trabajo número 87: va dirigido a regular la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicalización. Entró en vigor el cuatro de julio de 1950. Ratificado por Guatemala el 13 de febrero de 1953. Norma reglamentaria para su aplicación Acuerdo del Palacio nacional 17-09-1981.

Convenio Internacional número 88: Relativo a la organización del empleo. Entró en vigor el 10 de agosto de 1950. Ratificado por Guatemala el 13 de febrero de 1953.

Convenio Internacional de Trabajo número 89: va dirigido al trabajo nocturno de las mujeres empleadas en la industria. Entró en vigor el 27 de febrero de 1951. Ratificado por Guatemala el 13 de febrero de 1953. Norma reglamentaria para su aplicación Acuerdo Gubernativo número 28-73.

Convenio Internacional de Trabajo número 90: regula el trabajo nocturno de las mujeres empleadas en la industria. Entró en vigor el 12 de junio de 1951. Ratificado por Guatemala el 13 de febrero de 1953. Norma reglamentaria para su aplicación Acuerdo Gubernativo número 14-73.

Convenio Internacional de Trabajo número 94: relativo a las cláusulas de trabajo en los contratos celebrados por las autoridades públicas. Entró en vigor el 20 de septiembre de 1952. Ratificado por Guatemala el 13 de febrero de 1953. Norma reglamentaria para su aplicación Acuerdo del Palacios Nacional 17-09-1981.



Convenio Internacional de Trabajo número 95: regula la protección del salario. Entró en vigor el 24 de septiembre de 1952. Ratificado por Guatemala el 13 de febrero de 1953. Norma reglamentaria para su aplicación Acuerdo Gubernativo Número 7-80.

Convenio Internacional de Trabajo número 96: se refiere a las agencias retribuidas de colocación. Entró en vigor el 18 de julio de 1951. Ratificado por Guatemala el tres de enero de 1954. Norma reglamentaria para su aplicación Acuerdo Gubernativo 8-80.

Convenio Internacional de Trabajo número 97: regula a los trabajadores migrantes. Entró en vigor el 22 de enero de 1952. Ratificado por Guatemala el 13 de febrero de 1953. Norma reglamentaria para su aplicación Acuerdo del Palacio Nacional 17-10-1981.

Convenio Internacional de Trabajo número 98: su contenido se refiere a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva. Entró en vigor el 18 de julio de 1951. Ratificado por Guatemala el 13 de febrero de 1953. Norma reglamentaria para su aplicación Acuerdo del Palacio Nacional 17 de agosto de 1981.

Convenio Internacional de Trabajo número 99: relativo a los métodos para la fijación de salarios mínimos en la agricultura. Entró en vigor el 23 de agosto de 1953. Ratificado por Guatemala el cuatro de agosto de 1962.

Convenio Internacional de Trabajo 100: relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. Entró en vigor el 23 de mayo de 1953. Ratificado por Guatemala el dos de agosto de 1962.

Convenio Internacional de Trabajo número 101: regula las vacaciones pagadas en la agricultura. Entró en vigor el 24 de julio de 1954. Ratificado por Guatemala el dos de agosto de 1962.



Convenio Internacional de Trabajo número 103: relativo a la protección de la maternidad. Entró en vigor el siete de septiembre de 1955. Ratificado por Guatemala el siete de febrero de 1989.

Convenio Internacional de Trabajo número 104: se establece la abolición de las sanciones penales por incumplimiento del contrato de trabajo por parte de los trabajadores indígenas. Entró en vigor el siete de junio de 1958. Ratificado por Guatemala el tres de mayo de 1988.

Convenio Internacional de Trabajo número 105: relativo a la abolición del trabajo forzoso. Entró en vigor el siete de junio de 1958. Ratificado por Guatemala el nueve de diciembre de 1960. Norma reglamentaria para su aplicación Acuerdo Gubernativo Número 828-84.

Convenio Internacional de Trabajo número 106: relativo al descanso semanal en el comercio y en las oficinas. Entró en vigor el cuatro de marzo de 1960. Ratificado por Guatemala el nueve de diciembre de 1960.

Convenio Internacional de Trabajo número 108: relativo a los documentos nacionales de identidad de la gente de mar. Entró en vigor el 19 de febrero de 1961. Ratificado por Guatemala el 28 de noviembre de 1961. Norma reglamentaria para su aplicación Acuerdo del Palacio Nacional 17 de septiembre de 1981.

Convenio Internacional de Trabajo número 109: regula el salario, horas de trabajo a bordo o dotación. Entró en vigor el 14 de mayo de 1958. Ratificado por Guatemala el dos de agosto de 1961.

Convenio Internacional de Trabajo número 110: referente a las condiciones de los trabajadores de las plantaciones. Entró en vigor 22 de enero de 1960. Ratificado por Guatemala el cuatro de febrero de 1962. Norma reglamentaria para su aplicación Acuerdo Gubernativo Número 103-84.



Convenio Internacional de Trabajo número 111: relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación. Entró en vigor el siete de noviembre de 1960. Guatemala lo ratifica el 11 de octubre de 1961.

Convenio Internacional de Trabajo número 112: preceptúa la edad mínima de admisión al trabajo de los pescadores. Entró en vigor el siete de noviembre de 1961. Guatemala lo ratifica el dos de agosto de 1962. Norma reglamentaria para su aplicación Acuerdo Gubernativo Número 14-73.

Convenio Internacional de Trabajo número 113: referente al examen médico de los pescadores. Entró en vigor el siete de noviembre de 1961. Guatemala lo ratifica el dos de agosto de 1962. Norma reglamentaria para su aplicación Acuerdo Gubernativo Número 9-80.

Convenio Internacional de Trabajo número 114: regula el contrato de enrolamiento de los pescadores. Entró en vigor el siete de noviembre de 1961. Ratificado por Guatemala el dos de agosto de 1962. Norma reglamentaria para su aplicación Acuerdo Gubernativo Número 10-80.

Convenio Internacional de Trabajo número 117: relativo a las normas y objetivos básicos de la política social. Entró en vigor el 23 de abril de 1964. Guatemala lo ratifica el siete de febrero de 1989.

Convenio Internacional de Trabajo número 118: se refiere a la igualdad de trato de nacionales y extranjeros en materia de seguridad social. Entró en vigor el 25 de abril de 1964. Ratificado por Guatemala el cuatro de noviembre de 1964.

Convenio Internacional de Trabajo número 119: regula la protección de la maquinaria. Entró en vigor el 21 de abril de 1965. Guatemala lo ratifica el 21 de abril de 1965. Norma reglamentaria para su aplicación Acuerdo del Palacio Nacional 17 de septiembre de 1981.



Convenio Internacional de Trabajo número 120: se refiere a la higiene en el comercio y en las oficinas. Entró en vigor el 29-03-1966. Guatemala lo ratifica el ocho de julio de 1974. Norma reglamentaria para su aplicación Acuerdo del Palacio Nacional 17-09-1981.

Convenio Internacional de Trabajo número 122: regula la política de empleo. Entró en vigor el 15-7-1966. Ratificado el 19 de agosto de 1988.

Convenio Internacional de Trabajo número 124: relativo al examen médico de aptitud de los menores para trabajos subterráneos en las minas. Entró en vigor el 13-12-1967. Ratificado por Guatemala el siete de febrero de 1989.

Convenio Internacional de Trabajo número 127: relativo al peso máximo de la carga que puede ser transportada por un trabajador. Entró en vigor el 10 de marzo de 1970. Guatemala lo ratifica el 28-6-1967.

Convenio Internacional de Trabajo número 131: se refiere a la fijación de salarios mínimos, con especial referencia a los países en vías de desarrollo. Entró en vigor el 29 de abril de 1972. Ratificado por Guatemala el tres de mayo de 1988.

Convenio Internacional de trabajo número 141: contiene la organización de trabajadores rurales y su función en el desarrollo económico y social. Entró en vigor el veintitrés de junio de 1975. Ratificado por Guatemala el siete de febrero de 1989.

Convenio Internacional de Trabajo número 144: preceptúa las consultas tripartitas para promover la aplicación de las normas internacionales del trabajo. Entró en vigor el 21 de junio de 1976. Ratificado por Guatemala el siete de febrero de 1989.

Convenio Internacional de Trabajo número 160: hace referencia a las estadísticas del trabajo. Entró en vigor el 26 de junio de 1985. Ratificado por Guatemala el siete de febrero de 1989.



Convenio Internacional de Trabajo número 162: se refiere a la utilización del asbesto en condiciones de seguridad. Entró en vigor el 24 de junio de 1986. Ratificado por Guatemala el siete de febrero 1989.

Posteriormente a la ratificación de los convenios internacionales de trabajo al estar vigentes en Guatemala se creó procedente dictar normas reglamentarias con la finalidad de facilitar el cumplimiento de los mismos, adoptar disposiciones que proceden para su debida aplicación, estas van encaminadas a tomar medidas específicas de previsión social o que pretendan completar las existentes, a fin de facilitar el trabajo, para regular disposiciones protectoras a los trabajadores, y para la aplicación de los principios del derecho de trabajo.

Por ultimo, pero no menos importante es el papel que juega en esta labor el patrono que se dedica a la actividad de floricultura en Jalapa, ya que es el eje alrededor del cual va a girar el éxito de esta meta, de disminuir el nivel de analfabetismo en dicho departamento, porque será quien, con ayuda de las instituciones antes mencionadas, hará realidad este cometido. En la preparación de este trabajo de investigación, fueron entrevistados varios patronos y resultó gratificante saber que están en la mejor disposición de cumplir con la obligación patronal.



CAPÍTULO III

3. ORGANIZACIONES PÚBLICAS QUE PUEDEN COADYUVAR AL CUMPLIMIENTO DE LA OBLIGACIÓN PATRONAL

3.1 Generalidades

Las organizaciones públicas que pueden colaborar con la obligación constitucional de alfabetizar a los trabajadores del área de floricultura en el Departamento de Jalapa que no saben leer ni escribir, son: El Ministerio de Educación como una dependencia del Estado, colaborando con las instalaciones adecuadas, de las escuelas circunvecinas a las empresas, el Comité Nacional para la Alfabetización, cuyo fin principal es la erradicación del analfabetismo en Guatemala, proporcionando a los profesores que sean necesarios para que impartan clases, en coordinación con los patronos. Y por ultimo El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de sus inspectores, para que verifiquen que se cumpla con la obligación por parte de los patronos.

En la actualidad no son muchas las organizaciones públicas que estén comprometidas con la labor de alfabetizar. Algunas radioemisoras ocupan parte del tiempo al aire para impartir clases, para las personas que no saben leer ni escribir, pero esto no es suficiente. Anteriormente y solo por poco tiempo, en televisión transmitían clases.

En el Anexo No.11 se presenta un cuadro con datos de 1998 a 2006 con la cantidad de personas que han sido alfabetizadas a nivel nacional de acuerdo con las metas de cobertura propuestas para cada año, en donde se puede observar que cada año se alfabetiza a un buen porcentaje de la población que se encuentra en situación de analfabetismo.



De acuerdo con la información obtenida por el Comité Nacional para la Alfabetización CONALFA, se puede observar que durante el 2006 fueron alfabetizadas 131,924 personas, comprendidas entre las edades de 10 a 45 años aproximadamente. En el anexo No.12 se pueden apreciar las cantidades según a los rangos por edad.

De la cantidad de personas que han sido alfabetizadas, sólo en el 2006, según las edades señaladas en cada rango, se presenta el anexo No.13. De sexo femenino se alfabetizó a 85,774 personas y del sexo masculino a 46,150 personas. Se puede notar que la cantidad de mujeres que fueron alfabetizadas casi duplica la cantidad de los hombres.

3.2 Definición

En el Código de Trabajo, se especifican las obligaciones patronales, que, como ya se anotó se traduce en “derechos de los trabajadores”, mismos que constituyen el mínimo de garantías para los trabajadores, lo que quiere decir que no pueden dejar de recibir.

3.3 El desarrollo integral de los trabajadores y sus familias

Como se ha podido notar, de acuerdo con a la información recopilada en CONALFA, en el anexo No.15, se presentan cuadros que resumen desde 1994 a 2006, las cantidades y porcentajes de las personas analfabetas. Las cifras que se tienen respecto de personas que se encuentran en situación de analfabetismo, son preocupantes ya que hasta el 2006 se sabe que 1,781,725 no saben leer ni escribir y desde 1994, cada año sucesivamente, la cifra es similar, quiere decir que, conforme crece la población, siempre existe gran cantidad de personas que por muchas razones no tienen acceso a educación, y peor aún ni siquiera tienen la oportunidad de aprender a leer y a escribir.

De cumplir los patronos con la obligación establecida en la Constitución Política de la República de Guatemala y en el Código de Trabajo, se ayudará a disminuir paulatinamente el alto índice de analfabetismo en Guatemala, lo cual será de beneficio

para la sociedad, para las familias que resulten beneficiadas y para los patronos, porque de ésta manera se contribuirá a mejorar la mano de obra guatemalteca y se podrá salir del señalamiento de que Guatemala posee la mano de obra peor calificada.

3.4 Condiciones en que se debe prestar la obligación patronal

El precepto laboral es claro y sencillo, los patronos deben procurar por todos los medios a su alcance la alfabetización de sus trabajadores. Como se ha anotado, este trabajo no pretende imponer a los patronos que se excedan en gastos para cumplir la obligación patronal, es simplemente que se conozca este derecho ya que por muy sencillo que se regule en la ley, es de suma importancia para el desarrollo de Guatemala. Implica que los patronos que se dedican a la actividad de floricultura puedan también, en cierta forma, beneficiarse de dar cumplimiento a este precepto legal, ya que de poner en práctica lo que la ley establece obtendrá cada vez más, mano de obra mejor calificada y contribuirán al engrandecimiento personal de sus trabajadores.

No se trata de que el patrono invierta cantidades exageradas de dinero en construir una escuela, en pagar varios maestros, proporcionar mobiliario y perder horas en la jornada de trabajo para que sus trabajadores se instruyan, no se trata de eso, sino que, de acuerdo con sus posibilidades y solicitando la ayuda que necesite (ya sea al Ministerio de Educación, alguna Organización no Gubernamental, la Municipalidad del lugar, etc.) pueda dar cumplimiento a su obligación de alfabetizar a sus trabajadores.

3.5 ¿Qué beneficios recibe el patrono, al dar cumplimiento a su obligación?

En primer lugar, que está obedeciendo un precepto laboral al cumplir con lo que la ley establece; al cumplir con la obligación lógicamente no se hará acreedor a ninguna sanción por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, además, estará atendiendo un mandato Constitucional, todo esto si se estudia desde el punto de vista legal.



En segundo lugar, contribuye a que sus trabajadores se capaciten y así obtiene mejores resultados en la ejecución de las labores que les asigne, además de servir esto de incentivo para el trabajador, por recibir de su patrono un beneficio para él y su familia.



CAPÍTULO IV

4. INCUMPLIMIENTO DE LA OBLIGACIÓN PATRONAL

4.1 Cómo reclamar el cumplimiento de una obligación patronal

Al consignar la palabra reclamar, no se pretende confrontar a patronos y trabajadores en una especie de lucha para determinar quien es el más fuerte, no, se trata de ilustrar tanto a patronos como a los trabajadores en el sentido que, se informen acerca de sus derechos como clase trabajadora, por supuesto que sin olvidar sus obligaciones, ya que el recibir un derecho implica el cumplimiento de una obligación y viceversa.

Para poder reclamar el cumplimiento de una obligación patronal, los trabajadores tienen la libertad que les otorgan no sólo las leyes de trabajo, sino también la Constitución Política de la República de Guatemala, los convenios internacionales, aceptados y ratificados por Guatemala, además lo que establezca el reglamento interior de trabajo, del lugar en que desempeñen el mismo, para poder organizarse y demandar de su patrono lo que necesiten, siempre dentro del marco legal. Para esto existen los procedimientos de resolución de conflictos, sean éstos jurídicos, económicos o sociales. Para ello, inicialmente los trabajadores pueden elegir entre ellos a tres personas para que los representen ante el patrono y hacer del conocimiento de éste, la situación que necesitan resolver para que al momento de existir algo que considere que le afecta sus derechos pueda con seguridad, informar al patrono su inconformidad y obtener de éste lo que legalmente le corresponda.

En el caso de que la situación sea de mayor relevancia, los trabajadores pueden acudir a la Inspección General de Trabajo, a fin de obtener asesoría legal en cuanto a sus reclamaciones, si el número de trabajadores es considerable pueden, incluso, organizarse como Sindicato. Para lo anterior sí será necesario asesorarse con un profesional para



aclarar dudas y crear los estatutos que regirán el mismo. Todo esto se incluye en esta investigación, no con ánimo de confrontar sino con el de informar para hacer la relación de trabajo más beneficiosa para patronos y trabajadores.

4.2 Como se beneficiaría a los trabajadores y a su familia con el cumplimiento de la obligación patronal

Como se ha indicado, el cumplimiento de la obligación patronal de alfabetizar a los trabajadores es de suma importancia para que una persona no tenga necesidad de depender de otro para que le informe, le lea algo, le escriba una simple nota. Leer y escribir es un verdadero logro para alguien que está en esta situación ya que le permitirá enterarse personalmente y al instante de algo de su interés, incluso, solucionar problemas en instituciones públicas o privadas sobre asuntos con respecto de su patrimonio, créditos, elaborar presupuestos de gastos, ayudar en las tareas a sus hijos, disfrutar de una buena lectura, enterarse de noticias escritas, etc. Definitivamente aprender a leer y a escribir, cambia la vida de una persona y de su familia.

4.3 Derecho de los trabajadores a exigir el cumplimiento de la obligación patronal de alfabetizar

Anteriormente se ha hecho referencia a que en este caso no se trata de confrontar a patronos con trabajadores, se trata de que se reconozca por ambos la necesidad de cumplir con esta obligación para beneficio mutuo, ya que parece mentira que esta norma legal esté vigente desde 1930, cuando fue creado el primer Código de Trabajo, y que la misma no ha sido reformada en ninguna ocasión. En la actualidad, ni patronos ni trabajadores sabían de su existencia, por esa razón es importante darla a conocer para que en el futuro, en la medida de las posibilidades de las partes de la relación laboral, se pueda cumplir con el precepto legal y así contribuir también a la superación del país, al disminuir el alto índice de analfabetismo.



CAPÍTULO V

5. APOORTE DE LA INVESTIGACIÓN A LOS PATRONES Y TRABAJADORES QUE SE DEDICAN A LA FLORICULTURA EN EL DEPARTAMENTO DE JALAPA

5.1 La importancia de alfabetizar a los trabajadores del área de floricultura que no saben leer y escribir, para evitar accidentes de trabajo

Una de las obligaciones que impone al patrón el contrato de trabajo es la de responder al obrero o empleado por los accidentes que en el trabajo le ocurran; esta obligación está reconocida universalmente por el derecho social moderno. Cualquiera que sea la razón del accidente, éste se produce estando el dependiente al servicio del patrón, a quien ha entregado las fuerzas de su trabajo; por lo tanto, si el patrón se aprovecha de todas las ventajas y beneficios del trabajo del obrero, o empleado, es lógico que cargue con los riesgos de este trabajo y de justicia que responda del accidente; la ley debe velar por hacer efectiva esta responsabilidad, considerando las proyecciones dolorosas que el accidente tiene para la víctima y para su familia; no sería humano que el obrero que se fataliza al servicio de su patrón, fuera abandonado por éste como una mercadería inservible. Además, el Estado debe tomar todas las precauciones que sean necesarias a fin de prevenir los accidentes, evitando que estos se produzcan, mediante un control adecuado de seguridad de los talleres, fábricas y faenas; en los últimos años se han comenzado a emplear con éxito aparatos preventivos de los accidentes, los que se han dado a conocer por medio de exposiciones y exhibiéndose en museos sociales²⁴.

La protección otorgada a la víctima de un accidente del trabajo por las legislaciones modernas, está fundada en la teoría del riesgo profesional, principio social y humanitario, que sólo ha venido a incorporarse recientemente al derecho, después de una evolución completa en las doctrinas respectivas, las que, partiendo de la responsabilidad

²⁴ Francisco Walter Linares, *Nociones Elementales de Derecho del Trabajo*, 4ta. Edición, Editorial Nacimiento Santiago, Chile, 1947, pág. 299



delictual del patrón, han llegado a la responsabilidad general del riesgo profesional que hace al patrón responsable de todos los accidentes que se produzcan a causa o con ocasión del trabajo. El estudio de esta evolución doctrinal es uno de los más claros ejemplos de cómo el derecho se ha ido transformando radicalmente en un sentido social de amplia protección a las clases económicamente débiles.

La primera doctrina, reflejó de las escuelas individualistas, fue la de la responsabilidad delictual de carácter subjetivo, fundada en los principios comunes del Derecho Civil, según la cual todo accidente del trabajo se presumía causado por el asalariado, quien, para pretender una indemnización, debía probar la existencia de una falta o culpa imputable al patrón, siéndole necesario acreditar que el patrón había cometido un delito o cuasidelito; en conformidad a estos principios de derecho común, las víctimas de accidentes, para obtener una indemnización, debían seguir un largo y costoso proceso, según los procedimientos ordinarios y probar la culpabilidad del patrón, lo cual, para la pobre víctima desprovista de recursos, era prácticamente casi imposible quedando el obrero inválido, burlado y en la miseria; éste fue el régimen imperante durante el siglo XIX, y una de las más irritantes formas de explotación.

Posteriormente, aparece la teoría de la responsabilidad contractual, que encuentra en el contrato del trabajo el principio de la responsabilidad patronal; en efecto, en virtud de este contrato, el patrón contrae la obligación de devolver al obrero sano y salvo después de efectuado el trabajo, esto es, en el estado en que lo ha recibido, siendo, por lo tanto, directamente responsable en el caso de que así no lo devuelva; por consiguiente, si se produce un accidente, quiere decir que el patrón no ha cumplido con esta obligación y, en tal caso, la prueba debe corresponderle para acreditar su falta de responsabilidad; esta teoría ya supone un cambio completo respecto de la anterior, puesto que la prueba se carga al patrón y no a la víctima.

Al mismo tiempo, se aplica la teoría de la responsabilidad legal o del hecho de las cosas, que es de carácter objetivo, y que sostiene que el daño causado por una cosa

inanimada es responsable el propietario de la cosa; en consecuencia, de los accidentes del trabajo causados al obrero, es responsable el patrón, siempre que tenga por origen una propiedad suya; cuando un accidente se produce, el patrón no puede escapar a esta responsabilidad, porque hay una presunción de culpa de su parte, salvo que pruebe que el accidente no se debe a las maquinarias de su propiedad, sino a falta del obrero, o a un caso fortuito o de fuerza mayor. Es curioso anotar que esta dos últimas teorías fueron aplicadas en Francia antes que se dictar una ley especial sobre accidentes, debiéndose interpretar para ello en una forma bastante ingeniosa los principios de derecho común²⁵.

Más tarde, surge la teoría del riesgo profesional, inspiradora de las principales legislaciones modernas, que establece la responsabilidad patronal como regla general para todos los accidentes del trabajo, a los cuales se han venido a agregar después las enfermedades profesionales; debe pagarse a la víctima de accidente del trabajo una indemnización cuyo monto esté fijado de antemano por la ley, sin investigarse el origen del accidente, por ser éste un riesgo de la profesión que amenaza a todos los que trabajan, y del cual debe responder el patrón creador del riesgo, y que se beneficia con el trabajo. Pic formula el principio del riesgo profesional de la manera siguiente: la producción industrial, exponiendo al trabajador a ciertos riesgos, es aquél que recoge los beneficios de esta producción, es decir, el patrón, a quien debe incumbir la obligación de indemnizar a la víctima en caso de realización del riesgo, haciéndose abstracción de saber si ha cometido una falta susceptible de comprometer su responsabilidad. En otros términos, la reparación de todos los accidentes de que los obreros son víctimas en su trabajo, debe entrar en los gastos generales de la empresa, e incumbe a los jefes de la industria. El que hace trabajar por su cuenta, mediante salario, debe cargar con las consecuencias de los riesgos inherentes a este trabajo, porque es él quien les da origen y, además, por ser él quien obtiene el principal beneficio del trabajo.

Por otra parte, las leyes nuevas que han consagrado esta teoría, han estimado que el obrero debe soportar una cierta parte del riesgo, porque es a veces él quien provoca

²⁵ Francisco Walter Linares, Nociones Elementales de Derecho del Trabajo, 4ta. Edición, pág. 301

el accidente y porque obtiene en forma de salario una cierta ganancia de la empresa. Es por esta razón que la indemnización impuesta al patrón no representa sino una parte del perjuicio irrogado, es decir, de la pérdida de los salarios, y no el perjuicio total. La noción del riesgo ha reemplazado a la falta como fuente de obligaciones; el que obra, debe sufrir los riesgos de sus actos. La ley guatemalteca consagra la teoría del riesgo profesional, pero limita las indemnizaciones a determinados porcentajes del salario, sin indemnización jamás el daño total ocasionado por el accidente.

Como consecuencia del principio del riesgo profesional, se impone el establecimiento del seguro obligatorio contra accidentes; en efecto, para que el obre no quede burlado en caso de producirse un accidente, por insolvencia del patrón o por cualquier otro motivo, es necesario que se le garantice el pago de las indemnizaciones a que él o sus deudos tengan derecho; esta garantía se efectúa mediante la implantación del seguro obligatorio, que a su vez es beneficioso para los patrones, a quienes disminuye la carga de la responsabilidad; debe establecerse la responsabilidad subsidiaria del Estado para los casos en que las indemnizaciones o seguros no puedan pagarse, pues no es posible que la víctima de un accidente o sus deudos, estén expuestos a quedar sin recursos.

Los accidentes del trabajo son muy frecuentes, a pesar del progreso de las medidas preventivas. Los avances en la técnica y en la seguridad de la industria, unidos al desarrollo de la legislación social, han contribuido a disminuir los accidentes del trabajo; sin embargo, durante la última guerra, la peligrosidad de las faenas bélicas, y la falta de preparación de muchos de sus trabajadores, hicieron aumentar tales accidentes; los obreros esclavizados por el naciismo, carecían de toda protección legal al respecto.

Accidentes y violencia. En 1994 registraron 1.720 muertes producidas por traumatismos, envenenamientos y otras lesiones y efectos no intencionales; 85% de estas defunciones correspondieron a hombres y 15% a mujeres la tasa de mortalidad por lesiones causadas por vehículos de motor fue de 0.92%.



En 1996, el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), comunicó haber atendido un total de 37.676 accidentes, 85% accidentes comunes y 15% accidentes de trabajo. Los accidentes más comunes fueron en las empresas (67%) la vía pública (23%) y el hogar (9%).

La tasa estimada de mortalidad por homicidios en mayores de 15 años fue de 47% habitantes en 1994.

5.2 Proyecto de ley que reforme el artículo 61 literal “j” del Código de Trabajo

Como se ha comprobado que el precepto legal regulado en el Artículo 61 literal “j” del Código de Trabajo, Decreto 1414, no se cumple, por negligencia de parte de los patronos, y falta de interés del Estado de velar por que las entidades encargadas de supervisar a las empresas para que cumplan con la obligación. Por tratarse de una ley ordinaria de materia específica, y que para su modificación es necesario que lo hagan los diputados al Congreso de la República, como lo establece la Ley del Organismo Legislativo.

Se propone que se reforme el Artículo 61 literal “j” del Código de Trabajo, Decreto 1441 el cual actualmente regula: Procurar por todos los medios a su alcance la alfabetización de sus trabajadores. Esta norma legal por no tener carácter coercitivo, que imponga sanciones pecuniarias a los patronos, ni obliga a la Inspección General de Trabajo que es la entidad encargada de supervisar a las empresas, a cumplir dicha norma legal.

La reforma al mencionado artículo será la siguiente: Los patronos tienen la obligación de alfabetizar a sus trabajadores que no saben leer ni escribir, por todos los medios a su alcance o auxiliándose de las instituciones Públicas encargadas de educar y alfabetizar en el país. Los patronos que no cumplan con la obligación serán sancionados por la Inspección General de Trabajo, a través de un acta, remitiéndola a los tribunales de



Trabajo y Previsión Social correspondiente, para que sean estos los que le impongan una multa de 10 a 20 salarios mínimos.



CONCLUSIONES

1. Actualmente los patronos que se dedican a la actividad de floricultura en Jalapa, no cumplen con su obligación de alfabetizar a sus empleados, que regula nuestro ordenamiento jurídico; por la falta de interés y de control por parte de las instituciones encargadas de velar por que se cumplan las normas jurídicas que contienen esta obligación.
2. Los trabajadores de la actividad de floricultura en Jalapa, que no saben leer ni escribir, no gozan del beneficio de alfabetización por parte de sus patronos, porque no saben que existe una norma jurídica que obliga a los patronos a cumplirla.
3. Por no existir una norma sancionadora en nuestra legislación, que obligue a los patronos a cumplir la obligación de alfabetizar a sus trabajadores, y que les imponga una sanción pecuniaria, para que a la hora de que la Inspección General de Trabajo realice una inspección, los patronos y sean sancionados, cumplan con la obligación.
4. De cumplirse con la obligación patronal, el beneficio no será solo para trabajadores y sus familias, sino también para patronos porque ayudará a disminuir el índice de analfabetismo en Guatemala, y los patronos tendrán mano de obra calificada y aumento en la productividad, se evitara riesgos de accidentes de trabajo.





RECOMENDACIONES

1. Que los patronos que se dedican a la actividad de floricultura en Jalapa, al no contar con el lugar y las personas idóneas para ayudarlos a cumplir con su obligación de alfabetizar a sus trabajadores, adapten un lugar sin hacer gastos excesivos, para que sus trabajadores reciban el beneficio directamente del empleador, o que coordinen con El Ministerio de Educación y CONALFA, para contar con instalaciones y personal docente.
2. Que los patronos, como trabajadores de la actividad de floricultura en Jalapa, deben unirse para lograr alfabetizar al mayor número posible de personas, con ayuda de las instituciones encargadas de esta labor y tratar de que permanezca para beneficio de todos.
3. Que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de la Inspección General de Trabajo, el Ministerio de Educación y el Comité Nacional para la Alfabetización, en el departamento de Jalapa, creen y desarrollen mecanismos para apoyar a los patronos de la actividad de floricultura, a fin de que puedan alfabetizar en conjunto al mayor número posible de personas.
4. Que la alfabetización que beneficia a los trabajadores de floricultura, se pueda también llevar a otro u otros sectores no sólo de Jalapa, sino a los demás departamentos que lo necesiten.





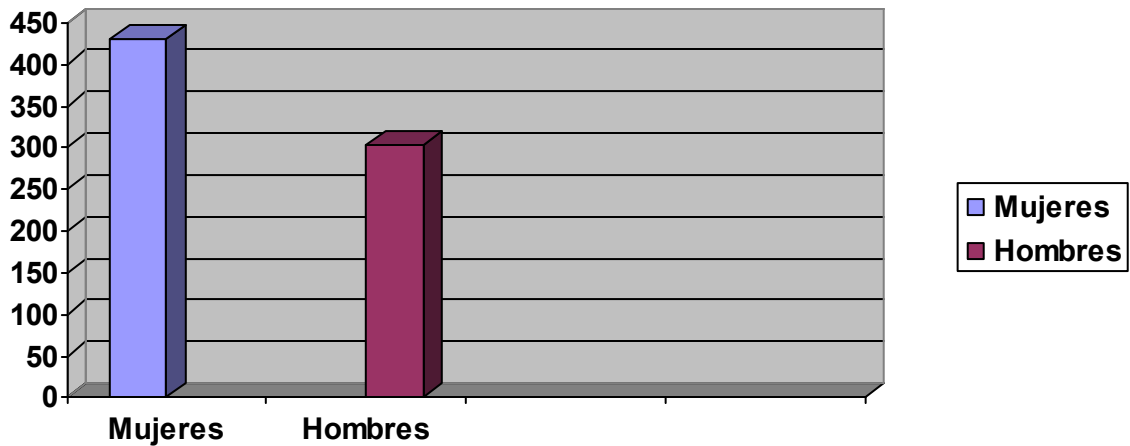
ANEXOS



ANEXO No. 1

Resultado de encuesta realizada a patronos de empresas que se dedican a la actividad de floricultura en el departamento de Jalapa.

Gráfica No. 1.



Fuente: entrevista realizada 14 patronos.

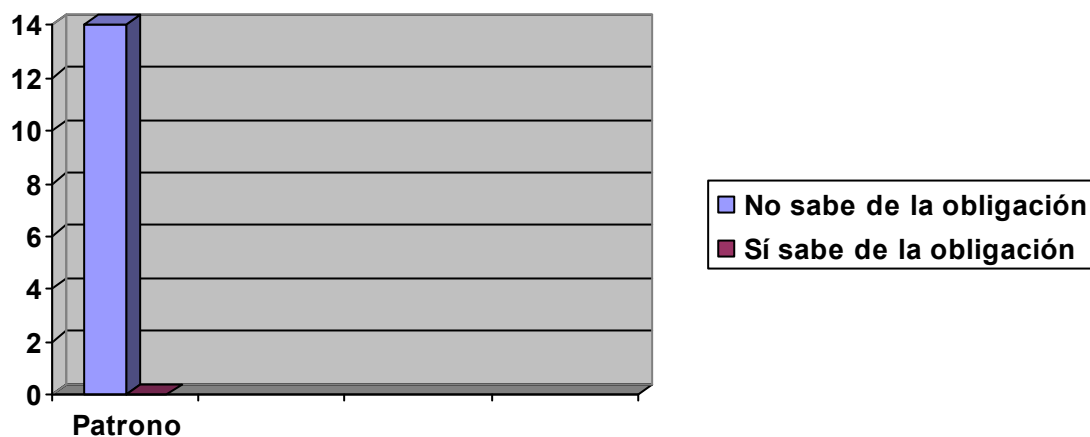
Pregunta: ¿Cuántos trabajadores entre mujeres y hombres están a su servicio?

Respuesta: setecientos treinta y tres trabajadores.

ANEXO No. 2

Resultado de encuesta realizada a patronos de empresas que se dedican a la actividad de floricultura en el departamento de Jalapa.

Gráfica No. 2



Fuente: entrevista a 14 patronos

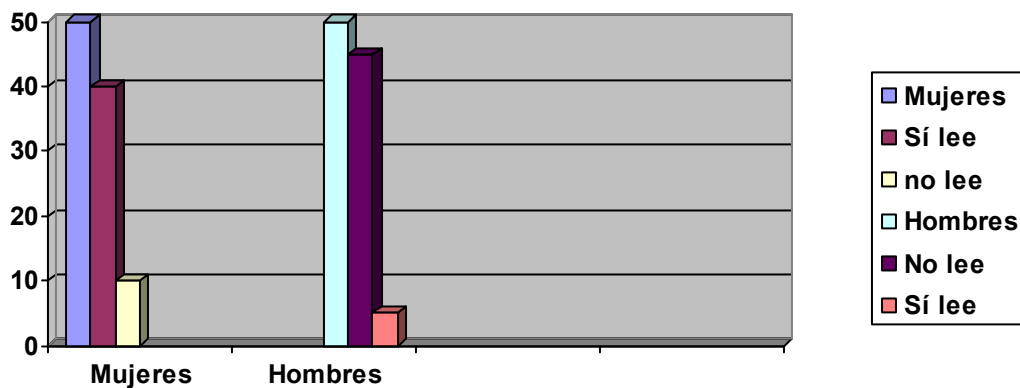
Pregunta: ¿Conoce usted de la obligación patronal de alfabetizar a sus trabajadores?

Respuesta: ninguno de los patronos conoce de la obligación.

ANEXO No. 3

Resultado de encuesta realizada a trabajadores de empresas que se dedican a la actividad de floricultura en el departamento de Jalapa.

Gráfica No. 3



Fuente: entrevista a 100 trabajadores.

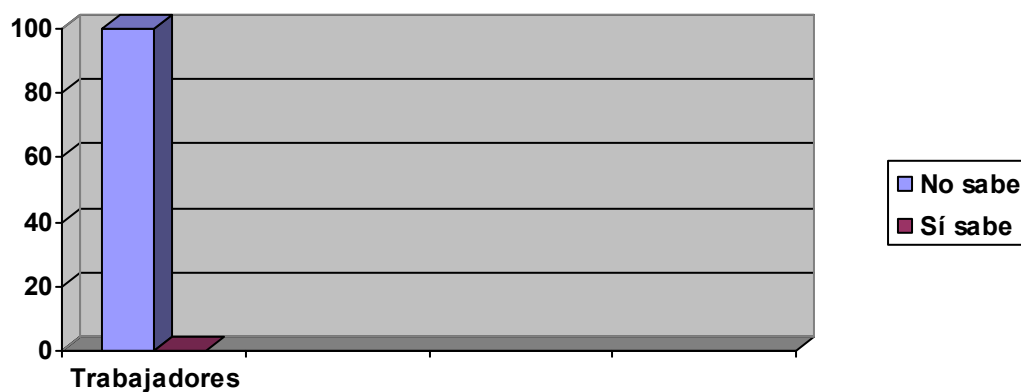
Pregunta: ¿Cuántos trabajadores mujeres y hombres saben leer y escribir?

Respuesta: De 50 mujeres, 40 no sabe leer y 10 sí.
De 50 hombres, 45 no sabe leer y 5 sí.

ANEXO No. 4

Resultado de encuesta realizada a trabajadores de empresas que se dedican a la actividad de floricultura en el departamento de Jalapa.

Gráfica No. 4.



Fuente: entrevista a 100 trabajadores.

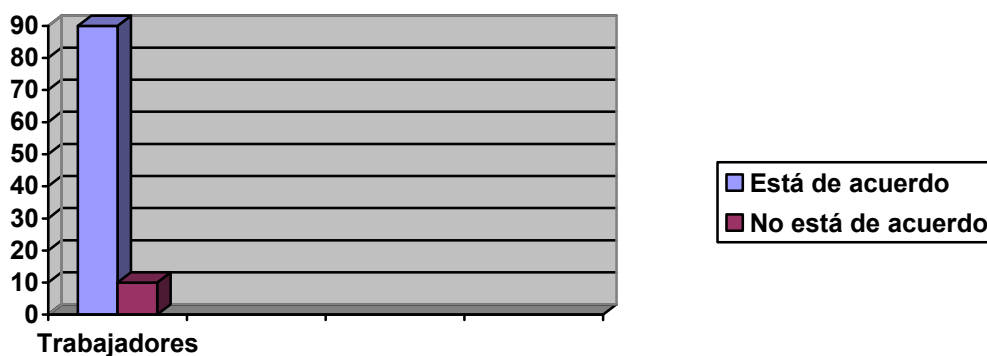
Pregunta: ¿Sabe que existe una obligación patronal que establece que los patronos deben alfabetizar a los trabajadores que lo necesiten?

Respuesta: de 100 trabajadores ninguno sabe.

ANEXO No. 5

Resultado de encuesta realizada a trabajadores de empresas que se dedican a la actividad de floricultura en el departamento de Jalapa.

Grafica 5.



Fuente: entrevista a 100 trabajadores.

Pregunta: ¿estaría de acuerdo de recibir de su patrono el beneficio de aprender a leer y escribir?

Respuesta: de 100 trabajadores 90 sí está de acuerdo y 10 no está de acuerdo.

ANEXO No. 6

Foto No. 1

Trabajadores de floricultura en invernaderos realizando polinizacion de plantas



ANEXO No. 7

Foto No. 2

Trabajadores de floricultiura en las instalaciones de trabajo utilizando pesticidas para fumigación de plantas



ANEXO No. 8

Foto No. 3

Trabajadores de floricultura en las instalaciones de trabajo supervisando la produccion de plantas



ANEXO NO. 9

Foto No. 4

Vista panoramica de invernaderos de cultivos en instalaciones de floricultura



ANEXO No. 10

Foto No. 5

Vista exterior de invernaderos de cultivos en instalaciones de floricultura



Anexo No. 11



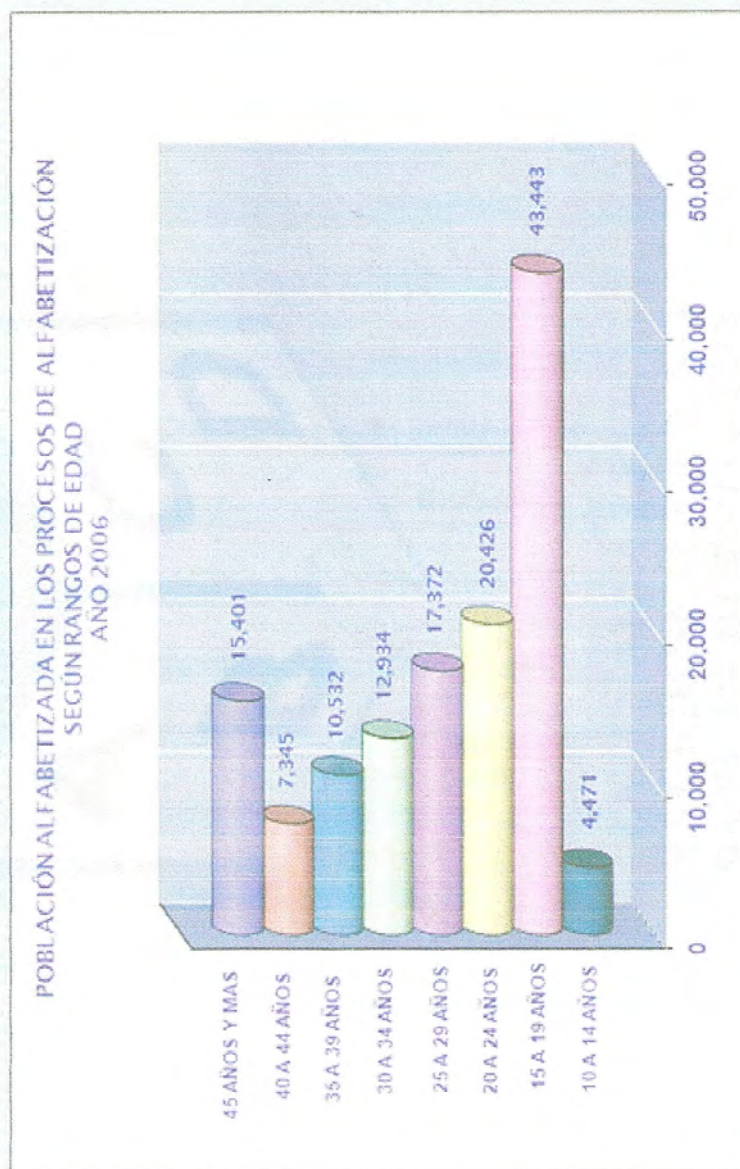
Coberturas de atención en los procesos de alfabetización Periodo 1998-2006

Año	Meta Prevista	Inscripción Global	Promoción Global
1998	469,083	394,140	171,509
1999	510,192	457,667	200,837
2000	554,410	271,578	120,937
2001	542,000	356,596	218,708
2002	372,319	345,252	141,734
2003	392,000	281,024	92,949
2004	300,000	263,834	114,351
2005	300,000	223,997	115,328
2006	276,440	220,347	131,924

FUENTE: Metas de cobertura de atención 1998-2006 y Registro de resultados finales de los
Procesos 1998-2006.
Unidad de Informática y Estadística, CONALFA.

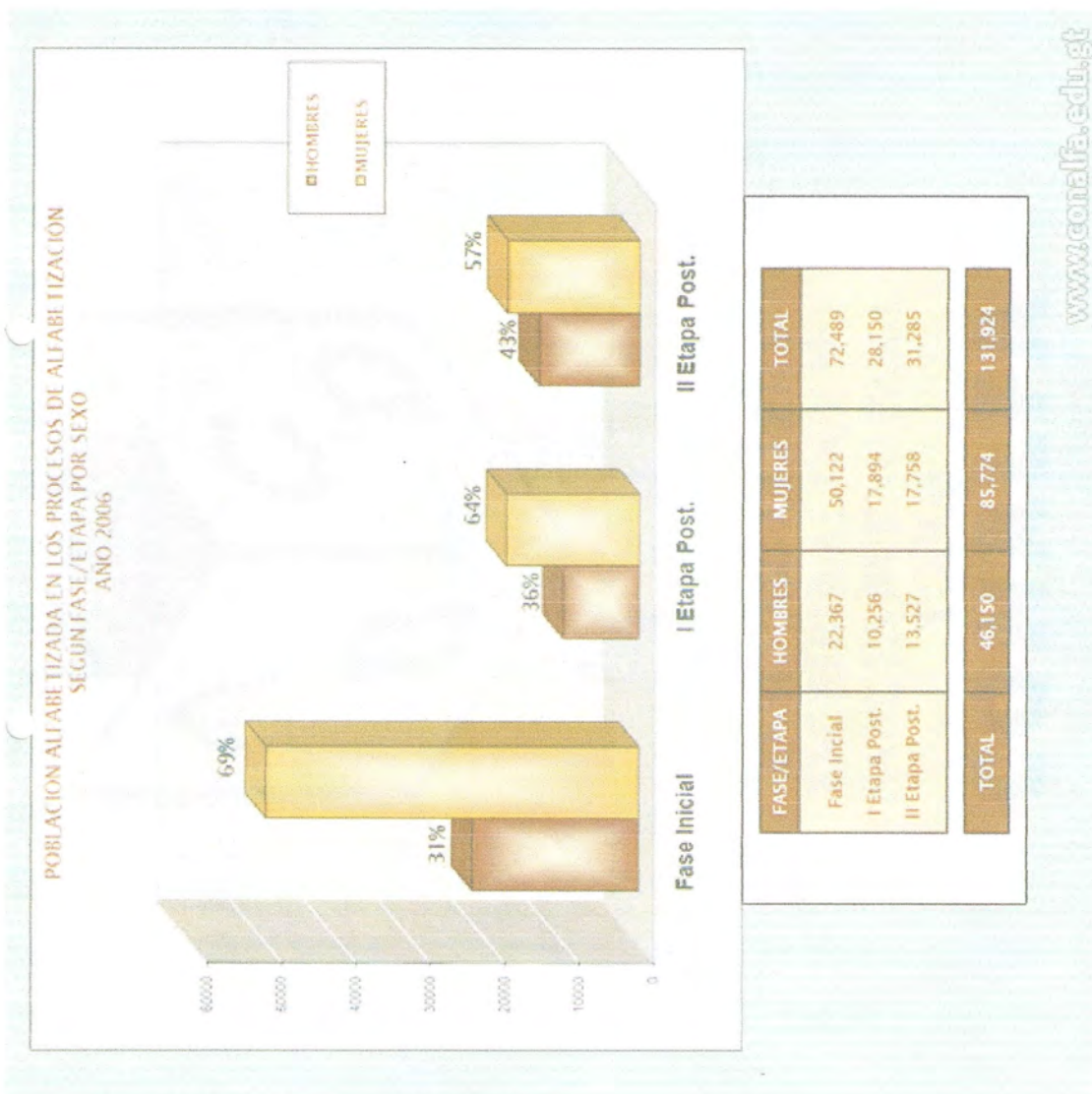
www.conalfa.edu.gt

Anexo No. 12



www.conalfa.edu.gt

Anexo No. 13



Anexo No. 14



INDICES DE ANalfABETISMO SEGUN DEPARTAMENTO POR SEXO AÑO 2006 a)

CÓDIGO	DEPARTAMENTO	% TOTAL	% HOMBRES	% MUJERES
00	TOTAL REPÚBLICA	23.97	20.11	27.46
01	GUATEMALA	8.80	6.65	10.74
02	EL PROGRESO	20.82	21.12	20.55
03	SACATEPÉQUEZ	14.73	10.02	19.17
04	CHIMALTENANGO	20.74	17.48	23.72
05	ESCUINTLA	19.41	17.15	21.68
06	SANTA ROSA	25.36	24.14	26.50
07	SOLOLÁ	33.87	28.79	38.65
08	TOTONICAPÁN	30.29	23.83	35.52
09	QUETZALTENANGO	21.78	17.09	25.80
10	SUCHITEPÉQUEZ	27.51	21.94	32.64
11	RETALHUEHU	22.16	18.02	25.96
12	SAN MARCOS	26.06	20.82	30.87
13	HUEHUE TENANGO	35.33	29.98	39.51
14	QUICHÉ	45.06	36.48	52.49
15	BAJA VERAPAZ	36.40	31.27	40.81
16	ALTA VERAPAZ	39.51	31.81	46.94
17	PETÉN	22.15	20.25	24.22
18	IZABAL	26.15	24.57	27.65
19	ZACAPA	25.26	25.37	25.17
20	CHIQUEMULA	36.72	37.31	36.21
21	JALAPA	32.47	28.93	35.55
22	JUTIAPA	29.75	28.14	31.18

FUENTE: Proyecciones de Población 2006 con base en el XI Censo de Población 2002, INE y Registro de resultados finales en los Procesos de Alfabetización, CONALFA Año 2006.

www.conalfa.edu.gt

Anexo No. 15

Comportamiento del Analfabetismo en Guatemala
 Período 1994-2006

ANO	Población Total	Población de 15 años y más	Población Analfabeta	% de Analfabetismo
1994	9,774,512	5,377,937	2,083,951	38.75
1995	10,003,739	5,504,057	2,061,820	37.46
1996	10,235,994	5,631,844	2,038,728	36.20
1997	10,471,235	5,761,273	1,985,335	34.46
1998	10,712,516	5,894,026	1,926,168	32.68
1999	10,962,888	6,031,781	1,862,011	30.87
2000	11,225,403	6,278,187	1,888,302	31.67
2001	11,503,653	6,445,106	1,956,734	30.36
2002	11,791,136	6,487,175	1,901,797	29.32
2003	12,067,014	6,811,267	1,872,492	27.49
2004	12,390,451	7,009,208	1,847,166	26.28
2005	12,700,611	7,216,172	1,817,596	25.19
2006	13,018,759	7,433,003	1,781,725	23.97

FUENTE: Proyecciones de Población con base en el XI Censo de Población y VI de Habitación 2002, INE y Registro de resultados finales de los Procesos de Alfabetización CONALFA, 1994-2006
 Unidad de Informática y Estadística, -CONALFA-.





BIBLIOGRAFÍA

ARGUETA RAMÍREZ, Alejandro. **Guías de estudio, derecho individual de trabajo y derecho colectivo de trabajo**. Guatemala, S/ref.

BOTIJA PÉREZ, Eugenio. **Curso del Derecho del Trabajo**. España: Editorial Madrid, 1956.

CABANELLAS, Guillermo y Alcalá Zamora. **Diccionario de Derecho Usual**. 2da. Ed.; Buenos Aires, Argentina: Edit. Heliasta, 1978.

CABANELLAS, Guillermo. **Tratado del Derecho del Trabajo**. 4ta. Ed. Buenos Aires, Argentina: Editorial Heliásta, 1974.

CABAZAS FLORES, Baltasar. **Nueva Ley Mexicana del Trabajo tematizada y sistematizada**. México, Editorial Mexicanos Unidos, 1993.

CHICAS, Raúl. **Derecho Colectivo de Trabajo**. Guatemala: Editorial Jiménez y Ayala, 1994.

COMISIÓN NACIONAL PARA EL SEGUIMIENTO Y APOYO AL FORTALECIMIENTO DE LA JUSTICIA. **La Justicia Laboral: Un desafío para Guatemala**. Guatemala: Editorial Magna Terra editores S. A., 2003.

CONFLITTI, Mario Cesar, **Accidentes de trabajo**. Buenos aires: Editorial Meru 1977.

DÁVALOS, José. **Derecho del Trabajo**. 2da. Edición, México: Editorial Porrúa, 1958.

ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolando. **Derecho del trabajo I**. Guatemala: Editorial Universitaria, 1998.



ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolando. **Derecho del trabajo I**. Guatemala
Impresos D&M, segunda edición, 2001.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Historia del Derecho Laboral**. 2da. Edición, Guatemala:
Editorial Piedra Santa, 1999.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho Laboral Guatemalteco**. Colección Fundamentos
2da. Ed., Guatemala: Editorial Oscar de León Palacios, 2000.

López Larrave, Mario. **Síntesis del Derecho del trabajo guatemalteco, Derecho
Latinoamericano del Trabajo**. Mexico: UNAM, 1974

MAGNANE, Georges. **Sociología del trabajo, historia y ciencias sociales**. Francia,
Latinoamericano del Trabajo. Mexico: UNAM, 1974 y Sistema de Naciones Unidas en
Guatemala. **Desarrollo humano, mujeres y salud: quinto informe 2002**. Guatemala,
Litografía Van Color, 2002.

MORGAN SANABRIA, Rolando. **Material de apoyo para el curso planeación del
proceso de la investigación científica**, Instituto de Investigación Jurídica y Social IIJS.
Centro de Investigación Jurídica CIJUR.

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. **Diccionario de la Lengua Española**. 5ta. Ed.; Madrid,
España: Edit. Espasa Calpe, 1984.

Soprana Color, **Diccionario enciclopédico**, Editorial Ramo sopena, S. A.

SAIDAOUI Alberto, **Teoría general de las obligaciones del derecho de
trabajo**. Santiago de Chile: Editorial, Chileno, 1993.



LEGISLACIÓN:

Constitución política de la República de Guatemala, 1985 y su interpretación por la Corte de Constitucionalidad. Guatemala, Editorial Serviprensa S.A. 2002.

Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de La República de Guatemala, 2da. Ed., Guatemala Edit. Santa Ana, 2002.

Ley de Alfabetización, Decreto número 43-86, 2007.