


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

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central figure of a man in a cap and robe, possibly a scholar or saint, seated on a horse. Above him is a crown with a cross on top. To the left and right are lions and castles. The Latin text 'UNIVERSITAS SAN CAROLINI CONSPICUA CAROLINA ACADEMIA COACATEMALENSIS INTER CETERAS ORBIS' is inscribed around the border.

**ANÁLISIS JURÍDICO DOCTRINARIO DEL CONVENIO 149 DE LA ORGANIZACIÓN
INTERNACIONAL DEL TRABAJO, SUJETO A RÉGIMEN ESPECIAL DE
PROTECCIÓN, EL PERSONAL DE ENFERMERÍA**

ALVARO ESTUARDO ALFARO MARROQUÍN

GUATEMALA, JUNIO DE 2011

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

**ANÁLISIS JURÍDICO DOCTRINARIO DEL CONVENIO 149 DE LA ORGANIZACIÓN
INTERNACIONAL DEL TRABAJO, SUJETO A RÉGIMEN ESPECIAL DE
PROTECCIÓN, EL PERSONAL DE ENFERMERÍA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

ALVARO ESTUARDO ALFARO MARROQUÍN

Previo a conferírsele el Grado Académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, junio de 2011



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 Frengo López
VOCAL II: Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III: Lic. Luís Fernando López Díaz
VOCAL IV: Br. Mario Estuardo León Alegría
VOCAL V: Br. Luís Gustavo Ciraiz Estrada
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortiz Orellana

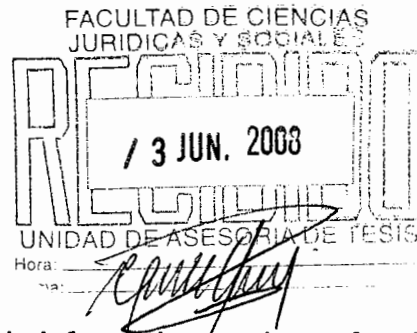
RAZÓN: "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis" (Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).

M.A. CORALIA CARMINA CONTRERAS FLORES DE ARAGÓN
Boulevard Sur 1-025 Zona 4 de Mixco, Residenciales El Pedregal del Naranja
Teléfono 24374220



Guatemala, 28 de mayo de 2008

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



Estimado Licenciado Castillo Latín:

Por este medio me dirijo a usted, con el propósito de informarle que de conformidad con el nombramiento de fecha veintinueve de abril del año en curso, emitido por esa jefatura a su cargo para asesorar al Bachiller **ALVARO ESTUARDO ALFARO MARROQUÍN**; respecto a su trabajo de tesis intitulado: **"ANÁLISIS JURÍDICO DOCTRINARIO DEL CONVENIO 149 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, SUJETO A RÉGIMEN ESPECIAL DE PROTECCIÓN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA"**, procedí a emitir mi opinión y los arreglos que la suscrita consideró pertinentes, los cuales fueron atendidos por el Bachiller **ALFARO MARROQUÍN**.

En el lapso de la asesoría, se establece comunicación con el Bachiller Alfaro Marroquín, con quien procedí a efectuar la revisión de los planes de investigación de tesis, los que se encontraban congruentes con el tema a investigar, y en consenso con el ponente del tema, se decidió sobre la manera de elaborarlo. Resulta procedente dictaminar respecto a la asesoría de conformidad con las siguientes justificaciones:

- a) El trabajo de tesis abarca un contenido científico y técnico, en virtud de que es elaborado, sigue una metodología, un esquema específico, se ciñe a un plan, utiliza técnicas; por lo que ameritó ser calificado de sustento importante y valedero al momento de la asesoría efectuada, circunstancia académica que desde todo punto de vista deben concurrir y son atinentes a un trabajo de investigación de tesis de grado, como se demuestra en los anexos.
- b) Durante el desarrollo de la tesis se emplearon los siguientes métodos de investigación: analítico, con el que se señaló la importancia de analizar el Convenio 149 de la Organización Internacional del Trabajo; el sintético, estableció la problemática de la falta de aplicación del referido Convenio; el inductivo, señaló la normativa vigente y; el deductivo, determinó los efectos al no adaptar este convenio a la ley laboral vigente en Guatemala. Se utilizaron las técnicas de fichas bibliográficas y documental, con las que se recopiló de forma ordenada la información necesaria para desarrollar la tesis.
- c) En la elaboración y redacción del mismo, se utilizó la metodología y técnicas de investigación científica adecuadas y ajustadas a terminología legal, cumpliendo con



todo el proceso de investigación necesario para arribar a las conclusiones recomendaciones congruentes con el contenido del trabajo de tesis; contiene un lenguaje técnico acorde al tema y la bibliografía utilizada es aceptable.

- d) Considero que el tema investigado tiene mucha importancia en la investigación científica, porque contribuye en la búsqueda de alternativas legales para adecuar el Convenio 149 de la Organización Internacional del Trabajo a las leyes laborales guatemaltecas.
- e) Las conclusiones y recomendaciones de la tesis son congruentes y se ajustan al contenido científico de la presente investigación
- f) La bibliografía consultada, la considero completa y suficiente y se ajusta al trabajo de investigación.

Se estima favorable y se considera de parte de su servidora que el tema es de mucha importancia puesto que trata del derecho de trabajo y lo que sucede con la legislación respecto al trabajo que realiza el personal de enfermería, que dado que es especial con relación a turnos, horarios, utilización de equipo, instrumental, etc., de acuerdo al convenio en referencia.

En consecuencia emito **DICTAMEN FAVORABLE**, en virtud que el trabajo de tesis de mérito, cumple con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

Atentamente,

LICENCIADA
Coralia Carmina Contreras Flores
ABOGADA Y NOTARIA


M.A. CORALIA CARMINA CONTRERAS FLORES DE ARAGÓN
COLEGIADA ACTIVA Número 5656



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

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) LUIS FELIPE GARCÍA LEIVA, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante ALVARO ESTUARDO ALFARO MARROQUÍN, Intitulado: "ANÁLISIS JURÍDICO DOCTRINARIO DEL CONVENIO 149 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, SUJETO A REGIMEN ESPECIAL DE PROTECCIÓN, EL PERSONAL DE ENFERMERÍA".

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.*


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

cc. Unidad de Tesis
MTCL/ragm

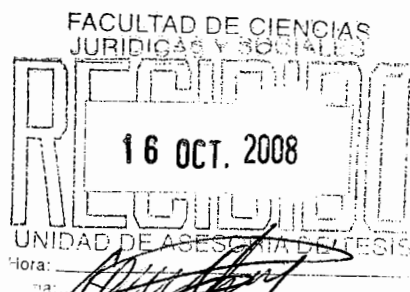




Lic. Luís Felipe García Leiva
7ª. Calle "A" 8-18, Zona 7, Colonia Quinta Samayoa,
Teléfono 55487947

Guatemala, 10 de octubre de 2008

Lic. Carlos Manuel Castro Monroy
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho:



Licenciado Castro Monroy:

Tengo el agrado de informarle que en cumplimiento de la providencia de fecha cinco de junio del año en curso, que emanara de su despacho en mi calidad de revisor del trabajo de tesis del Bachiller **ALVARO ESTUARDO ALFARO MARROQUÍN**, intitulado **"ANÁLISIS JURÍDICO DOCTRINARIO DEL CONVENIO 149 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, SUJETO A RÉGIMEN ESPECIAL DE PROTECCIÓN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA"**, y cumpliendo con la labor encomendada, dictamino lo siguiente:


- a) La tesis en mención tiene un carácter científico y técnico, el primero porque se aplica la ciencia jurídica sobre el análisis del Convenio 149 de la Organización Internacional del Trabajo y las leyes laborales vigentes en Guatemala relacionadas con dicho convenio; y el segundo ya que la realización de la misma reúne los requisitos requeridos y cumple especialmente lo establecido en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.
- b) Los métodos inductivo y deductivo se aplicaron al extraer los análisis de los hechos generales para llegar a conclusiones particulares y viceversa; complementando con los métodos de observación y recolección de datos, entre ellos las entrevistas y encuestas. Las técnicas utilizadas fueron la documental y fichas bibliográficas, por medio de las cuales profundizó su investigación y se obtuvo la información actual para el desarrollo de la tesis.
- c) La metodología y las técnicas de investigación son adecuadas y eficaces; la redacción clara y explícita que permite una fácil comprensión del tema; las conclusiones y recomendaciones se ajustan al contenido científico y la bibliografía consultada es completa y suficiente.
- d) El análisis de los preceptos legales, así como las conclusiones y recomendaciones son una contribución científica para el ordenamiento jurídico de Guatemala y constituyen un hallazgo importante y de gran utilidad para los estudiosos del derecho, de tal manera que el trabajo de tesis viene a enriquecer e ilustrar tanto al profesional del derecho como al público en general que tiene o tenga interés en profundizar en el tema aludido; es un aporte como documento de consulta y utilidad.
- e) Las conclusiones y recomendaciones fueron redactadas en forma clara y sencilla para establecer el fondo de la tesis, en congruencia con el tema investigado. Las conclusiones y recomendaciones son el resultado del estudio e investigación realizado, además derivan del desarrollo del mismo, como se demuestra en los anexos.



f) La bibliografía utilizada es amplia y acorde al tema investigado; es la adecuada ya que tiene relación con el fondo de la investigación realizada y con las citas bibliográficas.

Por lo expuesto anteriormente, y por haberse cumplido con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, concluyo en mi calidad de revisor a **DICTAMINAR FAVORABLEMENTE** en el sentido de que el trabajo de tesis de grado del autor ALVARO ESTUARDO ALFARO MARROQUÍN amerita ser discutido en su Examen General Público de Tesis. Sin otro particular, me suscribo de usted,

Deferentemente:


Luis Felipe García Leiva
Abogado y Notario
LIC. LUIS FELIPE GARCÍA LEIVA
COLEGIADO Número 4006



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, veintisiete de enero del año dos mil once.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante ALVARO ESTUARDO ALFARO MARROQUÍN, Titulado ANÁLISIS JURÍDICO DOCTRINARIO DEL CONVENIO 149 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, SUJETO A RÉGIMEN ESPECIAL DE PROTECCIÓN, EL PERSONAL DE ENFERMERÍA. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

CMCM/sllh.



DEDICATORIA

- A DIOS:** Por la oportunidad de vida.
- A MI PATRIA GUATEMALA:** A la que sueño ver un día en paz.
- A LA** Tricentaria Universidad de San Carlos de Guatemala e histórica facultad de derecho.
- A MIS PADRES:** Muy especialmente por su incondicional, desinteresado e incalculable AMOR: Alvaro René Alfaro Marroquín y Dora Marina Marroquín Castañaza.
- A MIS ABUELITOS:** A quienes los llevo siempre en mi corazón: Adalberto Alfaro, Hortensia de Jesús Marroquín; Manuel María Marroquín y Paulina Castañaza Girón.
- A MIS HERMANOS Y CUÑADAS:** Por el amor que nos une y nos mantiene juntos: Dora Lissette, Lisbeth Haydee, Manuel Adalberto, Sender René, María Teresa y Evelyn Maritza.
- A MIS SOBRINOS:** Por el amor que les guardo: Edgar Emmanuel, Lisbeth Lissette, Hadyana Yessenia y Diego Josué.
- A LA FAMILIA ALFARO MARROQUÍN Y LEMUS:** Por su amor desinteresado; residentes en Jalapa: Sandra Magali, Oswaldo de Jesús, Silvia del Carmen, Luz Marina; Plinio Augusto, Daniel, Víctor Hugo, Elizabeth; Atescatempa Jutiapa: Ana María, Oscar Aníbal Lemus; Efraín, Ana



Marcela, Mónica Paola, Oscarito; y zona 7
Municipio de Guatemala Roderico Humberto,
Arminda; Wilar, Oda y Leti.

**A LA FAMILIA MARROQUÍN:
GÓMEZ**

Por su inmenso cariño: Eva Haydee Marroquín
Gómez, Juan Guillermo Gómez Valdez; Carina,
Edgardo y Erick.

**A LA FAMILIA MARROQUÍN
BORRAYO:**

Por bondad y comprensión: Cesar Augusto
Marroquín Castañaza, Aura Marina Borrayo;
Augusto Efraín, José Juan, José Miguel, Maria
Gilberto y Yessenia Marlene.

**A LA FAMILIA MARROQUÍN
VELA:**

Por los momentos especiales: Marta Julia,
Hector Armando, Omar Geovanni, Luz Angelica,
Wendy y Nancy Carina.

A TODOS MIS AMIGOS:

Por las vivencias compartidas e inolvidables; por
su confianza, apoyo y que esa amistad dure por
siempre: Lic. Luís Guillermo Gutiérrez Pérez,
Maria Marta García Murphy, Lizbet Maria Alonzo
Azurdia y Fulvia Lucrecia Figueroa Hui.

A MIS CATEDRÁTICOS:

Por brindarme su incondicional amistad y las
enseñanzas para el futuro: Heddy Augusto Aguilar
Muñoz y Luís Estuardo Cruz Trujillo.

A LA GLORIOSA:

Tricentenario Universidad de San Carlos de
Guatemala, especialmente a la Facultad de
Ciencias Jurídicas y Sociales.



ÍNDICE

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

CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo.....	1
1.1. Aspectos considerativos.....	1
1.2. Concepto de trabajo.....	2
1.3. Naturaleza del derecho del trabajo.....	3
1.4. Fuentes del derecho de trabajo.....	4
a) Fuentes reales.....	4
b) Fuentes formales.....	4
c) Fuentes históricas.....	5
d) Fuentes legales.....	5
1.5. Principios del derecho de trabajo.....	5
1.6. Desarrollo de los principios contenidos en el Código de Trabajo.....	7
1.7. Contenido del derecho de trabajo.....	11
1.8. El trabajo sujeto a régimen especial de protección.....	13
1.8.1. Clases de trabajo sujeto al régimen especial.....	13

CAPÍTULO II

2. El trabajo del sector salud.....	19
2.1. En el servicio estatal.....	19
2.2. Servicio privado.....	21
2.3. La situación de los trabajadores en la actualidad nacional.....	22
2.4. La función, compromisos y obligaciones del Estado.....	24
2.5. Los compromisos del Estado son:.....	25
2.6. Las obligaciones del Estado.....	26

2.7.	Las obligaciones del Estado.....	26
2.8.	La función de la protección de los trabajadores.....	27
2.9.	Normas laborales vigentes que protegen al personal de enfermería.....	39

CAPÍTULO III

3.	El derecho internacional del trabajo.....	45
3.1.	La Organización Internacional del Trabajo.....	46
3.2.	Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo.....	49
3.3.	Los convenios internacionales de trabajo.....	52

CAPÍTULO IV

4.	Historia de la enfermería en Guatemala.....	55
4.1.	La práctica de enfermería.....	55
4.2.	Primeras escuelas de enfermería en el país.....	58
4.2.1.1.	Escuela de comadronas.....	58
4.2.1.2.	Escuela de enfermeras del hospital americano.....	58
4.2.1.3.	Escuela de enfermeras del hospital general de Guatemala.....	58
4.2.1.4.	Escuela nacional de enfermeras de Guatemala.....	59
4.3.	Desarrollo de enfermería.....	59
4.4.	Visión de enfermería.....	61
4.5.	Asociación guatemalteca de enfermeras profesionales (AGEP).....	61
4.6.	Formación de personal auxiliar de enfermería.....	62
4.7.	Centro de adiestramiento para auxiliares de enfermería (CAAE).....	63
4.8.	Formación de auxiliares de enfermería en el instituto guatemalteco de seguridad social, I.G.S.S.....	64
4.9.	La Ley de Regulación del Ejercicio de Enfermería contenida en el Decreto 07-2007 del Congreso de la República.....	66

4.9.1. Antecedentes.....	66
4.9.2. Análisis de su contenido.....	67

CAPÍTULO V

5. Repercusiones de la falta de aplicación del Convenio 149.....	71
5.1. Aspectos considerativos.....	71
5.2. El Código de Trabajo y la protección al personal de enfermería en salud.	73
5.3. Análisis del Convenio 149 de la Organización Internacional del Trabajo...	74
5.4. Repercusiones económicas, sociales y laborales.....	85
5.5. Necesidad de su adecuación jurídica legal.....	86
5.6. Problemas en particular del personal de enfermería.....	88
CONCLUSIONES.....	91
RECOMENDACIONES.....	93
ANEXOS.....	95
BIBLIOGRAFÍA.....	109



INTRODUCCIÓN

El trabajo de enfermería debe estar sujeto a régimen especial de protección: por ser un servicio humanitario, por las horas extraordinarias, las horas incómodas y penosas, el trabajo por turnos cada vez mas extendidos, sobrecarga y tensión, riesgos presentes en el ejercicio profesional, condiciones en que prestan sus servicios, prestaciones laborales, salario pésimo, debido a que el Estado no le ha dado la importancia debida a esta noble labor.

El objetivo de la presente tesis, es el de contribuir al análisis de los preceptos legales, a favor de los empleados de enfermería, y lo que sucede con la ley guatemalteca, en este caso el Código de Trabajo y la Ley de Regulación del Ejercicio de Enfermería, que se encuentra contenida en el Decreto 07-2007 del Congreso de la República, comparándola con lo establecido en el Convenio 149 de la Organización Internacional del Trabajo, para establecer que la norma vigente, no ha sido suficiente al respecto.

A pesar de que el Convenio 149 de la Organización Internacional del Trabajo, ha sido ratificado y aprobado por Guatemala, las normas del Código de Trabajo no han sido modificadas a favor de este sector de trabajadores, estimándose entonces que se encuentra sin protección jurídica preferente, a pesar de la existencia del Decreto 07-2007, siendo entonces necesario que se regule como un trabajo sujeto a régimen especial en el Código de Trabajo.

En el primer capítulo, se dan a conocer las definiciones del derecho de trabajo y los aspectos considerativos del mismo, tales como: las fuentes, los principios del derecho de trabajo como un esfuerzo físico y mental, haciendo referencia a que este se perfecciona por la división del mismo; derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, principio que establece y reconoce la relación laboral desde el punto de vista de la desigualdad económica que existe entre el patrono y el trabajador y que de



acuerdo otorgándole al trabajador una protección jurídica preferente; en el segundo capítulo, se refiere al trabajo del sector salud, tanto como servicio público como estatal, la situación de los trabajadores, siendo que la salud constituye un estado de la persona tanto física como mental; en el tercer capítulo, se hace referencia al derecho internacional del trabajo, para fomentar la justicia social, los derechos humanos y laborales internacionalmente reconocidos por Guatemala; en el cuarto capítulo, se elabora un breve resumen de la historia de la enfermería en Guatemala, de la Ley de Regulación del Ejercicio de Enfermería contenida en el Decreto 07-2007 del Congreso de la República; en el quinto capítulo, se analiza las repercusiones de la falta de aplicación del Convenio 149 de la OIT y su relación con el Código de Trabajo.

La salud es un servicio público, pero por la necesidad se ha convertido también en servicio privado. Los asuntos relacionados con el personal de salud y enfermería no habían sido atendidos de manera específica, sino hasta el año 2007, con la creación del Decreto 07-2007 del Congreso de la República que crea la Ley de Regulación del Ejercicio de Enfermería que en la actualidad se encuentra vigente, pero laboralmente no ha mejorado y es aquí en donde quien escribe desea fundamentar el presente trabajo.

Debido a la naturaleza de la investigación se suscribe dentro del ámbito científico, para lograr los propósitos y objetivos propuestos en el plan, la investigación documental y bibliográfica, se desarrolló desde una perspectiva deductiva, ya que a través de una fuente propia y de manera general, se estableció el proceso investigativo de lo general a lo particular o específico, se emplearon las técnicas de la entrevista, dirigidas a trabajadores de enfermería, a usuarios del servicio, así como a personas en general, como posibles usuarios de los servicios de enfermería; por lo que se propone una ampliación al Código de Trabajo, según se establece en el anexo propuesto.



CAPÍTULO I

1. Derecho de trabajo

1.1. Aspectos considerativos.

“El trabajo se encuentra representado por un esfuerzo humano, físico y mental que surge al mismo tiempo en que la humanidad, si se toma en consideración que el ser humano tuvo que auxiliarse de herramientas e instrumentos para adquirir sus alimentos. Luego el trabajo se perfecciona haciéndose una división, es aquí en donde se diferencia el trabajo físico y mental. Sin embargo de lo anterior, quien escribe considera que el trabajo no puede dividirse en físico y mental, como tal, ya que para la realización de uno tiene que contarse con el esfuerzo del otro y viceversa”.¹

Con eventos mundiales, como la revolución industrial, las guerras mundiales, el trabajo se perfecciona también. “En un principio, y en función de su origen, se le llamó legislación industrial o leyes del trabajo industrial; años más tarde, algunos profesores hablaron de derecho obrero. Todas estas denominaciones sirvieron para hacer saber que las leyes y normas nuevas tenían como campo único de aplicación el trabajo en la industria. Los empleados del comercio demás actividades económicas se regían por los códigos civiles y mercantiles y por leyes especiales; una limitación que se fue borrando paulatinamente, al grado de que ya es posible afirmar que el derecho del trabajo de nuestros días tiene la pretensión de regir la totalidad del trabajo que se presta a otro. La única denominación que aún quiere hacer concurrencia al término propuesto es la de derecho social, usada, entre otros, por laboristas brasileños, pero no podemos fundir los dos términos, porque la denominación derecho social posee múltiples significados, en tanto el vocablo: Derecho del trabajo, tiene una connotación precisa”².

¹ De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo. Pág. 3.**

² **Ibid.**



1.2. Concepto de trabajo.

“Acción y efecto de trabajar. Esfuerzo humano aplicado a la producción de riquezas. También quiere decir ocuparse en cualquier ejercicio, obra o ministerio. Jurídicamente, esta voz tiene importancia en cuanto se refiere a las diversas modalidades de realizar esa actividad. En su enfoque laboral estricto o predominante cabe agregar otros significados de relieve: Toda obra, labor, tarea o faena de utilidad personal o social, dentro de lo lícito. Empleo, puesto, cargo, oficio, profesión, operación de máquina, a aparato utensilio o herramienta aplicados a un fin.”³

Como se dijo, el trabajo constituye un esfuerzo humano, físico y mental que permite el logro de satisfactores sociales, como lo son el vestuario, alimentación, etc.

El trabajo luego de los eventos mundiales suscitados y de la iniciativa y organización de trabajadores que propugnaron por mejores condiciones de trabajo, surge el trabajo como un derecho y por lo tanto, la normativa que así lo regulará, conformándose con ello, el derecho de trabajo.

El derecho de trabajo, entonces es el conjunto de doctrinas, principios y normas jurídicas de carácter público que tiene por objeto, regular todas aquellas cuestiones económicas, políticas y jurídicas, que nacen a la vida jurídica, como resultante de la prestación del trabajo, emanada de trabajadores y patronos.

El derecho del trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones jurídicas que regulan las condiciones generales para la prestación del trabajo.

El derecho al trabajo es: “un conjunto de disposiciones jurídicas y legales que rige en cada Estado el ámbito de las relaciones laborales. Surgió a finales del siglo XIX como consecuencia de la aparición del proletariado industrial y de la agrupación del mismo en torno a grandes sindicatos. En sus orígenes, giraba en torno al contrato de trabajo (de

³ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 982.



raigambre civil) para extender más tarde su campo de acción a otros ámbitos de la actividad jurídica (mercantil, administrativo, procesal), lo que llevó aparejado el establecimiento de una jurisdicción singular y órganos administrativos y laborales propios. Las principales materias de las que se ocupa el derecho del trabajo en la actualidad son: el contrato de trabajo y sus distintas modalidades (a tiempo parcial, temporal, de alta dirección, del servicio doméstico); derechos y deberes de los trabajadores por cuenta ajena; remuneración, salarios, pagas extraordinarias; régimen jurídico de los trabajadores autónomos; seguridad e higiene en el trabajo; seguridad social; relaciones laborales; huelga y cierre patronal. Los objetivos fundamentales perseguidos por el derecho del trabajo responden en esencia a una finalidad de amparo.

El trabajo humano, objeto posible de negocios, es un bien inseparable de la persona del trabajador. Debe preservarse de tal forma que mediante normas imperativas se establezcan límites a los contratos sobre actividades de trabajo en las que se comprometan físicamente las personas que han de prestarlas, límites tendentes a proteger bienes como la vida, la integridad física, la salud o la dignidad del trabajador con una finalidad compensadora. Tiende a paliar la disparidad de fuerzas que, en el punto de partida, existe entre quienes demandan y ofrecen trabajo, mediante normas imperativas que establecen contenidos mínimos de los contratos no negociables, así como garantías procesales y administrativas a favor de los trabajadores.”⁴

1.3. Naturaleza del derecho del trabajo

Existen en la doctrina una serie de posturas respecto a la naturaleza del derecho del trabajo. Dentro de las principales, se encuentran:

- a) “Concepción privativa o civil del derecho del trabajo: Esta concepción argumenta que el trabajo se basa en un contrato, que debe personalizarse como los demás, por la espontaneidad y voluntariedad de las partes, en las normas jurídicas civiles o en

⁴ Encarta, **Biblioteca de consulta** 2005.



las equiparables a ella, son un conjunto de normas que regulan relaciones de tipo privado, siendo la relación de los sujetos de coordinación y que sus normas tienen carácter dispositivo.

- b) **Concepción publicista del derecho del trabajo:** Esta corriente doctrinaria estipula que se trata de una concepción publicista porque sus normas son taxativas o de carácter imperativo, o sea que la autonomía de la voluntad se ve limitada a la aplicación de este derecho, pues sus normas tienden a proteger intereses no particulares sino de carácter general.
- c) **Concepción dualista o mixta del derecho del trabajo:** Esta tesis afirma que por una parte el derecho del trabajo tutela intereses privados y por otros intereses de la generalidad. Pertenece al derecho público por cuanto organiza una especie de tutela administrativa sobre los trabajadores pero depende por el contrario del derecho privado cuando estatuye sobre los contratos.
- d) **Concepción social del derecho del trabajo:** Al derecho del trabajo le dan una categoría nueva, incorporan a él una serie de instituciones que hace convertir a todas las relaciones jurídicas en una misma idea o finalidad que es la social, pues tiene características propias, peculiaridades especiales, desborda los límites de las grandes ramas del derecho, y es lícito que sus normas sean derogadas cuando lo convenido resulte más beneficioso para la parte más débil.⁵

1.4 Fuentes del derecho de trabajo

- a) **Fuentes reales:** Son elementos de hecho que sirven de base a las fuentes formales (hechos económicos, políticos y culturales). Son las producidas por los factores o elementos que determinan el contenido de tales normas, como las producidas en un gobierno de facto, en que han surgido condiciones y factores que determinan la necesidad de emitir nuevas leyes;
- b) **Fuentes formales:** Son las producidas por el proceso formal de creación de la norma jurídica, o sea, las que provienen del ámbito parlamentario y que sufren el proceso de iniciativa, presentación, discusión, aprobación, sanción, promulgación y vigencia

⁵ López Sánchez, Luis Alberto, **Folleto del curso de derecho de trabajo**, Pág. 22.



(Art. 174 al 181 de la Constitución Política de la República de Guatemala). “En un aspecto más estricto, se considera que las fuentes formales de los derechos son: la legislación, la costumbre y la jurisprudencia”⁶, (de escasa aplicación en el derecho laboral);

- c) Fuentes históricas: Se refieren a los documentos, inscripciones, papiros, libros, etc. que encierran el texto de una ley o conjunto de leyes, las cuales informan sobre el origen de las leyes.
- d) Fuentes legales: De conformidad con el ordenamiento jurídico guatemalteco, la fuente única del derecho del trabajo es la ley, siendo:
 - La Constitución Política de la República de Guatemala;
 - Los convenios y tratados internacionales;
 - Código de Trabajo;
 - Pactos y convenios colectivos de condiciones de trabajo;
 - Demás leyes y reglamentos de trabajo y previsión social.

1.5. Principios del derecho de trabajo

“Los principios del derecho del trabajo son las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encausar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos.

Se diferencia los principios complementando o integrando una definición de los mismos, en la manera siguiente:

- a) Son enunciados básicos que contemplan, abarcan, comprenden una serie indefinida de situaciones. Un principio es algo más general que una norma porque sirve para inspirarla, para entenderla, para suplirla...De allí que se hable de principios básicos o fundamentales, porque sirven de cimiento a toda la estructura jurídico-normativa laboral.

⁶ *Ibid*, Pág. 4



- b) Por ser propios del derecho del trabajo son distintos de los que existen en otras ramas del derecho. Sirven para justificar su autonomía y su peculiaridad. Por eso, tienen que ser especiales, diferentes de los que rigen en otras zonas del derecho...no tienen por qué ser absolutamente exclusivos. Pero como conjunto, deben configurar un elenco que no se reproduce, en la misma forma, en las demás disciplinas jurídicas.
- c) Todos los principios deben tener alguna conexión, ilación o armonía entre sí, ya que en su totalidad perfilan la fisonomía característica de una rama autónoma del derecho que debe tener su unidad y su cohesión internas...⁷

“Los principios tienen funciones específicas, a saber:

- a) Informadora: Inspiran al legislador, sirviendo como fundamento del ordenamiento jurídico.
- b) Normativa: Actúan como fuente supletoria, en caso de ausencia de la ley. Son medios de integrar el derecho.
- c) Interpretadora: Operan como criterio orientador del juez o del intérprete.

Esta pluralidad de funciones explica que haya algunos de esos principios que sirvan más para el legislador o el creador de normas laborales, es decir, que cumplen una misión de inspiración o información de la norma; y otros que sean más útiles para el intérprete. No siempre pueden cumplir en la misma medida y con la misma intensidad, ese triple papel.⁸

De conformidad con el Código de Trabajo, específicamente en el cuarto considerando, se establecen una serie de principios, y que son:

- a) Tutelar;
- b) De irrenunciabilidad;
- c) Imperatividad;

⁷ Pla Rodríguez, Américo. **Los principios del derecho del trabajo** Pág. 1.

⁸ **Ibid**, Pág. 11.



- d) De realismo y objetividad;
- e) Democrático;
- f) De sencillez o antiformalismo;
- g) El conciliatorio;
- h) La equidad; y,
- i) La estabilidad.

1.6. Desarrollo de los principios contenidos en el Código de Trabajo:

- a) Derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores.

Este principio establece y reconoce la relación laboral desde el punto de vista de la desigualdad económica que existe entre el patrono y el trabajador y que de acuerdo al cuerpo normativo pretende compensar esa desigualdad económica existente, otorgándole al trabajador una protección jurídica preferente.

La desigualdad en varios casos, no es únicamente económica, sino también cultural. En el Código de Trabajo existen varias disposiciones legales que regulan este principio, entre los cuales se encuentra el Artículo 30 que estipula: "La prueba plena del contrato escrito solo puede hacerse con el documento respectivo. La falta de este o la omisión de alguno de los requisitos se deben imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador". Como se observa se establece la obligación por parte del patrono de extender un contrato de trabajo escrito, pues si no lo hace debe presumirse, salvo prueba en contrario, como cierto lo aseverado por el trabajador en determinado momento y útil para este en el pronunciamiento de la sentencia.

Así también puede analizarse este principio con lo que indica el Artículo 78 del Código de Trabajo que estipula: "La terminación del contrato conforme a una o varias de las causas enumeradas en el artículo anterior, surte efectos desde que el



patrono lo comunique por escrito al trabajador, indicándole la causa del despido y este cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los tribunales de trabajo y previsión social, antes de que transcurra el término de la prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundo el despido. Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador: a) Las indemnizaciones que según este Código le pueda corresponder; y b) A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización hasta un máximo de doce (12) meses de salario y las costas judiciales”.

- b) El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales protectoras e irrenunciables.

Lo establece así este principio, porque la normativa mínima que regula el Código de Trabajo, puede ser superada o mejorada a favor del trabajador a través de pactos colectivos de condiciones de trabajo, o bien por medio de la normativa internacional en materia de derechos humanos. Al indicar que constituye un cúmulo de normas protectoras se refiere a esa protección jurídica preferente. Cuando indica que son irrenunciables únicamente para el trabajador en relación al patrono, puesto que por el principio imperativo del derecho de trabajo, es obligación o de cumplimiento forzoso el estricto respeto a las estipulaciones, que si bien constituyen un mínimo de garantías sociales para el trabajador, estas no pueden renunciarse en su perjuicio, tal como lo indica el Artículo 12 del Código de Trabajo y el 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala al establecer que: “cualquier acto o estipulación que implique renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, sus reglamentos y demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera que sea, son nulas de pleno derecho.”

Dentro de las formas de superar estas garantías mínimas a favor del trabajador se encuentran:

- 1) La contratación individual;
- 2) La contratación colectiva;
- 3) Los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

c) Derecho de trabajo como un derecho necesario imperativo:

El cuarto considerando del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala indica: “El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede la ley, de donde se deduce que esta rama del Derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen facultad absoluta para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico social.”

“Toda norma jurídica es un imperativo pues es una regla de conducta cuya observancia se encuentra garantizada por el Estado, una parte importante de la doctrina sostiene con justificación que la característica de todo orden jurídico es la coacción, no porque todas las normas se realicen coactivamente, toda vez que en una alta proporción, los hombres cumplen voluntariamente las normas, sino porque toda violación al orden jurídico es susceptible de ser reparada, directa o indirectamente, mediante la intervención del poder coactivo del Estado. Si esta posibilidad no existiere, las normas jurídicas pasarían a la categoría de preceptos morales o de convencionalismos sociales, pero no todas las normas jurídicas tienen la misma pretensión de imperativismo.”⁹

⁹ De la Cueva, Mario, **Ob. Cit**; Pág. 34.



“La injusticia y desigualdad sociales que produjo el principio formal de la autonomía de la voluntad, obligaron al Estado a intervenir en el proceso económico, para asegurar a los trabajadores un nivel de vida. Así se inició la transformación del derecho de trabajo (*ius dispositivum*) en el Código de Napoleón, al derecho del trabajo como (*ius cogens*) con el correr de los años y al elevarse el derecho de trabajo a un mínimo de derechos sociales, igual que los antiguos derechos individuales del hombre, forman parte del orden público de las comunidades y, en consecuencia, la sociedad, el Estado y los particulares tienen el deber de respetar sus imperativos.”¹⁰

d) Derecho de trabajo como un derecho realista y objetivo:

Cuando el Código de Trabajo establece que es realista, se refiere a que se sitúa en el estudio del individuo y su entorno social y económico, y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes.

En relación a que el derecho de trabajo es objetivo, lo indica porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

El Artículo 19 del Código de Trabajo indica al respecto: “Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el artículo precedente...”.

e) El derecho de trabajo constituye una rama del derecho público.

Al inicio, se indicaba que el derecho de trabajo se sitúa dentro del derecho público y algunos tratadistas dicen que debe encuadrarse dentro del derecho social. Siendo

¹⁰ *Ibid.*



público o social, el Estado debe tener intervención directa en cuanto a la tutela y garantía que debe brindar porque con ello brinda una armonía social en base al interés general de los ciudadanos por el trabajo como fuente de vida y de metas para el logro de los satisfactores mínimos necesarios.

Al respecto, el Artículo 44 de la Constitución Política de la República de Guatemala, estipula: "Derechos inherentes a la persona humana. Los derechos y garantías que otorga la Constitución no excluyen otros que, aunque no figuren expresamente en ella, son inherentes a la persona humana. El interés social prevalece sobre el interés particular. Serán nulas ipso jure las leyes y las disposiciones gubernativas o de cualquier otro orden que disminuyan, restrinjan o tergiversen los derechos que la Constitución garantiza".

f) El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático.

"El Código de Trabajo indica que es así, porque orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece a los intereses justos de los patronos, y porque el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, por ejemplo."¹¹

1.7. Contenido del derecho de trabajo:

El derecho de trabajo, como se indicó anteriormente se encuentra compuesto por una serie de normas, principios, instituciones, leyes, que regulan las distintas relaciones que se suscitan entre el patrono y el trabajador o patronos y trabajadores con ocasión del trabajo, y es por ello, que dentro de su contenido se encuentra:

a) Normas, principios, leyes que rigen propiamente las condiciones en que debe prestarse el trabajo, derechos y obligaciones para el patrono y el trabajador.

¹¹ Ibid, Pág. 34



- b) Normas que se refieren a la seguridad social o a la previsión social, y las instituciones que intervienen.
- c) Normas relacionadas al derecho colectivo de trabajo, es decir, la relación de las condiciones de trabajo en que prestan sus servicios patronos y trabajadores dentro de concepciones colectivas o grupales, de asociaciones, etc., entre los trabajadores principalmente y los patronos.

Por lo anterior, el contenido del derecho de trabajo se resume en lo siguiente:

a) Derecho individual de trabajo

El derecho individual de trabajo, se encuentra contenido por un conjunto de normas, principios, instituciones que regulan las relaciones de trabajo entre el patrono y el trabajador, pero de manera individualizada.

b) Derecho colectivo de trabajo

Se refiere a abordar el tema del derecho de trabajo en cuanto a regular las relaciones que se suscitan entre patronos y trabajadores, de manera colectiva. Se refiere a un conjunto de normas jurídicas, instituciones, principios, que rigen a las relaciones jurídicas laborales entre patronos y trabajadores, pero de manera organizada, y dentro de lo cual se encuentran instituciones como las asociaciones profesionales (Sindicatos de patronos o sindicatos de trabajadores), el derecho a la huelga, el paro, los convenios colectivos de trabajo, los pactos colectivos de condiciones de trabajo, etc., por lo que resulta siendo distinto a lo que sucede con el derecho individual de trabajo.

c) Derecho ejecutivo de trabajo

Se refiere al conjunto de normas jurídicas laborales, además de instituciones, principios, etc., que tienden a hacer efectivo, el derecho de trabajo, ejecutan



fundamentalmente las resoluciones de los tribunales de justicia, por ello, para que opere tiene que ser a instancia judicial, porque se quiere hacer valer un derecho ya declarado y que no se ha hecho efectivo, por diversidad de causas, y que traen como consecuencia, perjuicio para el trabajador o un grupo de trabajadores.

1.8. El trabajo sujeto a régimen especial de protección

A pesar de que se sabe que el derecho de trabajo es tutelar de los trabajadores, es protector y que para este caso, el Estado tiene la obligación de brindar una protección especial, se convierte en más especial cuando se trata de determinados sectores de trabajadores, como se verá más adelante.

1.8.1. Clases de trabajo sujeto al régimen especial:

a) Trabajo de mujeres y menores:

El sector de mujeres y menores trabajadores, el Código de Trabajo lo regula de manera especial, es decir, con una protección especial. Se encuentra establecido del Artículo 147 al 155. Por lo que en este apartado se regula que a este sector, se le tienen prohibiciones, como por ejemplo, el trabajo en lugares insalubres y peligrosos; el trabajo nocturno y extraordinario de los menores y lugares de expendio de bebidas alcohólicas; el trabajo de los menores de catorce años.

Respecto al trabajo de las mujeres, debido a su condición natural respecto a la maternidad, regula a juicio del legislador, una doble protección especial, en ese sentido. Los aspectos fundamentales que protege son la no discriminación de ninguna naturaleza; la inamovilidad en el embarazo y la lactancia; se le otorga descansos especiales de pre y postnatal, así como de pagos por tales conceptos. Regulando la obligación de instaurar guarderías infantiles, en los centros de trabajo donde presten servicio más de treinta trabajadoras.



b) Trabajo agrícola y ganadero:

Los legisladores también incluyeron el trabajo que se realiza en el campo, en la tierra y con el ganado, estableciéndolo como trabajo sujeto a régimen especial. Dicho régimen se contempla en los Artículos del 138 al 145, aunque dentro del mismo instrumento y en otros capítulos existen normas exclusivas que regulan las relaciones laborales de estos servidores. Trabajadores campesinos son los peones, mozos, jornaleros, ganaderos, cuadrilleros y otros análogos que realizan en una empresa agrícola o ganadera los trabajos propios y habituales de ésta. “La definición anterior no comprende a los contadores ni a los demás trabajadores intelectuales que pertenezcan al personal administrativo de una empresa agrícola o ganadera”, como lo estipula el Artículo 138 del Código de Trabajo. En el capítulo de trabajadores agrícolas y ganaderos, del Artículo 140 al 143 del Código de Trabajo, se regula y definen quiénes son y no son considerados representantes del patrono o intermediarios de una empresa agrícola.

c) Trabajo a domicilio:

Conforme el Artículo 156 del Código de Trabajo, se regulan las condiciones en que una persona realiza trabajo a domicilio como sujeto a régimen especial, e indica: “Trabajadores a domicilio son los que elaboran artículos en su hogar o en otro sitio elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste...”

La doctrina está acorde en que el trabajo a domicilio se aparta grandemente de la relación de trabajo, especialmente se discute sobre si este tipo de trabajo es una actividad libre, o por el contrario es subordinado. Desde hace muchos años se pugnó por la extensión del derecho de trabajo a estos trabajadores a domicilio; esto vino a constituir uno de los ejemplos más notables del triunfo de la teoría que postula el derecho de trabajo como un derecho de la clase trabajadora. No cabe duda que esta última teoría debe prevalecer, por cuanto que esta modalidad de



trabajo, reúne las características del contrato individual para obra determinada, con la desventaja para el trabajador de que por el encubrimiento de la relación, se ve privado de la tutela y prestaciones que reconoce la legislación de trabajo en general.

d) Trabajo de transporte:

Este régimen especial se regula en el Artículo 167 del Código de Trabajo con la definición siguiente: "Trabajo de transporte son los que sirven en un vehículo que realiza la conducción de carga y de pasajeros o de una u otros, sea por tierra o por aire." El alcance de esta norma es amplio, si se considera que la definición de trabajadores de transporte se refiere a toda persona que conduce vehículo que no sea propiedad de éste, y cuando se refiere a vehículo también hace suponer la generalidad respecto de ello, es decir, que no solamente atañe a trabajadores del transporte público, sino privado y no importa el tamaño del vehículo, basta que lo conduzca por encargo de otro y que el vehículo no sea de su propiedad o bien no esté a su servicio.

e) Trabajo doméstico:

El Código de Trabajo, en el Artículo 161, los define como: "Trabajadores domésticos son los que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseos, asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el patrono."

Los casos de enfermedad que surjan se rigen por las normas contenidas en el Artículo 165 del Código de Trabajo, donde se encuentran obligaciones de ayudar al financiamiento de las enfermedades del trabajador, e incluso costear los gastos en caso de fallecimiento. En este Artículo se establece la facultad de dar por terminado el contrato cuando surja enfermedad que no sea leve que incapacite por más de una semana, a razón de un mes de salario por cada año, pero siempre que no exceda de cuatro meses. Es también causa justa para el despido, la falta de respeto o mal



trato notorio. (Al igual que el trabajador agropecuario, el contrato de estos laborantes puede hacerse en forma verbal, como lo indica el Artículo 27 del Código de Trabajo).

f) Trabajo de aprendizaje:

Este tipo de contrato tuvo su mayor apogeo durante el régimen corporativo, posiblemente porque en aquel entonces era el camino obligado para aprender un oficio y para ingresar a las corporaciones. Posteriormente la supresión de las corporaciones y el nacimiento del principio de la libertad al trabajo, le quitaron el carácter obligatorio, y luego la creación de escuelas de artes y oficios disminuyó más su difusión.

El Artículo 170 del Código de Trabajo indica que: “son aprendices los que se comprometen a trabajar para un patrono a cambio de que éste les enseñe en forma práctica un arte, profesión u oficio, sea directamente o por medio de un tercero, y les de la retribución convenida, la cual puede ser inferior al salario mínimo.” Este tipo de contrato sólo puede estipularse a plazo fijo, y corresponde a la Inspección General de Trabajo velar porque dure el tiempo necesario. Al concluir el contrato el patrono le debe dar un certificado haciendo constar que ha aprendido el oficio; ante la negativa del patrono, la Inspección General de Trabajo puede ordenar un examen a solicitud del aprendiz, y si se aprueba el examen, ordena al patrono que extienda el certificado. El Artículo 173 del Código de Trabajo faculta al patrono para dar por terminado el contrato sin responsabilidad, cuando el aprendiz adolezca de incapacidad manifiesta, asimismo, el pre-aviso para el trabajador, en este caso se reduce a cinco días solamente.

g) Trabajo de la gente de mar y vías navegables:

El Artículo 175 del Código de Trabajo, indica: “Trabajadores del mar y de las vías navegables son los que prestan servicios propios de la navegación a bordo de una nave, bajo las órdenes del capitán de ésta y a cambio de la manutención y del



salario que hayan convenido...” Este tipo de contrato se llama contrato de embarco. El patrono puede ser el naviero, armador, ya sea propietario o no de la misma. El capitán de la nave cuando no es el mismo patrono tiene carácter de representante de éste. El Artículo 178 establece que: “El contrato de embarco puede celebrarse por tiempo indefinido, a plazo fijo o por viaje... En caso de duda acerca de la duración del contrato de embarco, debe entenderse que concluye al terminar el viaje de ida y regreso al puerto de salida.” Los Artículos 180 y 181 contemplan los tipos de indemnización en caso de naufragio y las causas justas que facultan al patrono para dar por terminado los contratos de embarco. Luego, el Artículo 182 las del despido indirecto. El Artículo 183 regula que no pueden las partes dar por concluido ningún contrato de embarco, ni aun por justa causa, mientras la nave esté en viaje. En el Artículo 188 se establece que es ilegal la huelga que declaren los trabajadores cuando la embarcación se encuentre navegando o fondeada fuera de puerto. El Artículo 189 del Código de Trabajo, establece si la nave emplea durante el viaje cinco o más trabajadores, debe elaborarse un Reglamento Interior de Trabajo.



CAPÍTULO II



2. El trabajo del sector salud

2.1. En el servicio estatal

La salud constituye un estado de la persona en donde carezca de enfermedad, y se refiere a los tipos de salud física y mental. La salud es un servicio público, por lo tanto, de conformidad con lo que establece el Artículo 94 de la Constitución Política de la República de Guatemala, el Estado tiene la obligación de brindar bienestar o salud a la población. De tal suerte, que existe el servicio estatal de salud, que opera a través del funcionamiento, coordinación, organización y dirección del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social.

Los servicios de salud, fundamentalmente se concentran en el quehacer de los hospitales nacionales, y en el caso de las entidades descentralizadas, con el funcionamiento de los dispensarios, centros de salud, etc.

“Los trabajadores de la salud han sido por años proveedores de una gran parte de servicios y atención a la salud en diversas instituciones sociales y familiares, es decir, de índole público o privado.

Como se dijo anteriormente, la salud es el fundamento sobre el cual se construye el adelanto social. Una nación de personas sanas puede llevar a cabo aquellas cosas que hacen la vida valedera y a medida que aumenta el nivel de la salud, lo hace también la posibilidad de felicidad.”¹²

¹² Documento de Estudio extraído del folleto “A New perspective on the Health of Canadians”, Pág. 5.



2.1.1. Definición de salud

La salud es traducida en un completo bienestar físico y mental de las personas, es por eso que se dice comúnmente, goza de buena salud, refiriéndose a ese bienestar físico y mental.

La Organización Mundial de la Salud, define salud como un estado de completo bienestar mental, físico y social y no solo la inexistencia de enfermedad o incapacidad. La buena salud es la capacidad de funcionar al más alto nivel desde el punto de vista físico-mental y social, esto nos lleva en forma lógica a considerar las necesidades humanas básicas que deben satisfacer su nivel óptimo de bienestar. El hombre capaz de satisfacer sus necesidades biosociales, busca constantemente una mejora en su estabilidad personal, que crea para la satisfacción de sus necesidades prioritarias en su entorno personal y familiar. Esta prioridad debe ser solventada a través de labor cotidiana bien definida (trabajo) y sostiene que hay algunos factores que generan satisfacción en el trabajo y que mientras mayor sea la satisfacción en los trabajadores, estarán más motivados y habrá mayor nivel de ejecución y productividad, es decir que la satisfacción laboral tiene efecto sobre el trabajo. En los temas de salud, se deben enfocar distintos ángulos de percepción. Por un lado, la obligación de brindar salud de parte del Estado, por el otro, el trabajo o las condiciones de trabajo en que se encuentran los servidores de la salud.

“...las condiciones laborales de la profesión de enfermería se caracterizan por una sobrecarga y tensión que dificultan el desempeño profesional y está en el origen de las quejas sobre la falta de incentivos y estímulos; un factor añadido a esta situación es el trastorno asociado a horarios que dependen más de las necesidades del personal de enfermería para satisfacer su necesidad familiar, personal, por otro lado hay que tener en cuenta una serie de riesgos presentes en el ejercicio profesional...”¹³.

¹³ **Libro Blanco de Enfermería, de marzo de 1998, número 23, Pág. 5,**
<http://www.monografias.com/trabajos15/triple-carga-laboral/triple-carga-laboral.shtml> (08 de mayo de 2008).



Respecto a las condiciones de trabajo, se ha criticado:

- i. Que los turnos están cada vez más extendidos por distintas razones.
- ii. Un salario pésimo, por necesidades de producción o por motivos sociales, desde el punto de vista de salud laboral, sin embargo, el trabajo a turnos debe organizarse teniendo en cuenta que se han de prevenir sus implicaciones sobre la salud de los trabajadores, tanto al nivel físico como psicológico o de interacción social, en esta investigación se estudiará la variable asociada a la falta de sueño, problemas asociados a la salud física, mental, la vida familiar, social, datos individuales y factores de personalidad.
- iii. Las condiciones en que prestan sus servicios también han sido cuestionadas, especialmente los servidores de la salud que trabajan para el Estado, por no contar con los recursos necesarios para prestar un buen trabajo a la colectividad que acude en busca de la salud.
- iv. Que en cuanto al salario, el pago a los servidores de la salud en el ámbito privado, además de otras prestaciones laborales, no gozan de las mismas o mejores prerrogativas que en el caso de los servidores del Estado.

2.2. Servicio privado

El tema del servicio privado de salud, es mucho más amplio y complejo y su abordaje implicaría otra investigación como la que se presenta, sin embargo, cabe señalar que el parámetro para determinar la proliferación de centros de salud privados y que necesariamente tiene que implicar la contratación de personal en todos los ámbitos que este implica, hace suponer que podría determinarse a través del registro de médicos y cirujanos activos, quienes podrían estar en capacidad de instalar centros de salud privados y que a su vez, se constituyan en directores o con puestos de administración que también implique que se contrate personal de enfermería, de limpieza, de seguridad, etc.



La supervisión de estos centros de salud privados, se encuentra a cargo del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, independientemente de lo que se refiere a la supervisión fiscal que se encuentra también a cargo del Estado pero a través de otros ministerios. Esto ocasiona una serie de problemas para la colectividad, debido a que esa supervisión es cuestionada, es decir, que existen casos de mala práctica médica, que no solamente se incurre dentro del ámbito estatal, sino también privado. Se puede decir que el tema de la salud enfocado en el sector privado, manifiesta deficiencias que se traducen en perjuicio a la población. Si eso sucede de esa manera, también, resulta oportuno interrogarse lo que puede suceder en el caso de los trabajadores de estos centros de salud privados, respecto a su salario, turnos, implementación y equipo para laborar, el equipo propio del centro de salud, etc.

2.3. La situación de los trabajadores en la actualidad nacional

En el tema de la salud se ha querido enfocarlo desde el punto de vista del derecho de trabajo, es decir, las condiciones en que los trabajadores de la salud realizan su trabajo y como se encuentra la normativa al respecto.

Para lo anterior, también, se tendría que tomar en consideración lo que ha sucedido con la realidad concreta, las obligaciones del Estado de brindar salud a la población y de tal suerte, como se encuentran conformadas las condiciones de trabajo en que los servidores de la salud las realizan, tomando en consideración dentro de este personal a los y las médicos, enfermeras, enfermeros, personal de servicio que labora en centros de salud, hospitales, dispensarios, etc., dentro del sector público y de igual manera en el sector privado, pero en este caso, con ciertas diferencias que se anotaron anteriormente.

En el sector público, se atiende cuatro programas: Atención materno infantil; atención infantil preescolar; atención ambiental; atención a demandas de emergencia y morbilidad.



“La cobertura es del 55% de la población sin acceso pero la cantidad y calidad de los servicios ofertados es limitada. Es un programa que ha descansado mucho en la Cooperación Internacional (alrededor del 40% de su presupuesto más el voluntariado de los médicos cubanos) por lo cual es dudable su sostenibilidad. Un 20% de la población sigue sin acceso a ningún servicio de salud institucional. Además 69% de los establecimientos de salud pertenecen al sector privado (52%) u ONG’s (17%), únicamente 27% al MSPASS (Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social) y 2% al IGSS (Instituto Guatemalteco de Seguridad Social).¹⁴ “También es procedente mencionar que; dentro de los Servicios de la Salud y Servicios Sociales se cuenta con un universo aproximado de 431,534 empleados, hombres 128,717 (29.83%), mujeres 302,817 (70.17%), encontrándose entre éstos el personal de enfermería, no especificando el sector al que pertenecen sea público o privado”.¹⁵

La descripción de las normas en cuanto a las condiciones laborales de los trabajadores de la salud nos indica que el Estado de Guatemala, ha ratificado los siguientes convenios relacionados al tema y que son:

- Convenio sobre la cerusa (pintura), 1921 (núm. 13)
- Convenio sobre el trabajo subterráneo (mujeres), 1935 (núm. 45)
- Convenio sobre la protección de la maquinaria, 1963 (núm. 119)
- Convenio sobre la higiene (comercio y oficinas), 1964 (núm. 120)
- Convenio sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977 (núm. 148)
- Convenio sobre el personal de enfermería, 1977 (núm. 149)
- Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161)
- Convenio sobre el asbesto, 1986 (núm. 162)
- Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 167)
- Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)
- Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129).

¹⁴ INE, Folleto (s.f.). Pág. 2.

¹⁵ INE, Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos, ENEI. Septiembre-Octubre 2004 Pág. 7.



Dentro de las principales normas nacionales se encuentran:

- Constitución Política de la República de Guatemala
- Código de Trabajo
- Decreto No. 45-79 que promulga el Código de Salud
- Decreto-Ley No. 11-86, Ley para el control, uso y aplicación de radioisótopos y radiaciones ionizantes
- Acuerdo No. 885, de 1990 que aplica las disposiciones sobre seguridad e higiene del Código de Trabajo
- Acuerdo No. 1002, de 1995, sobre protección relativa a los accidentes

2.4. La función, compromisos y obligaciones del Estado.

El Estado de Guatemala, al ratificar y aprobar un convenio internacional, como sucede en el caso de los convenios internacionales de trabajo, tiene la obligación de cumplir los compromisos que adquiere a través de estos.

En el tema de la salud, ha ratificado y aprobado los siguientes convenios que son relevantes de mencionar:

- a) Convenio 161 sobre los servicios de salud en el trabajo. Este convenio fue ratificado el 7 de febrero de 1989 y publicado el 6 de marzo del mismo año. Se refiere a la protección de la salud de los trabajadores, y como lo establece el Artículo 1 del Convenio "la expresión servicios de salud en el trabajo designa unos servicios investidos de funciones esencialmente preventivas y encargados de asesorar al empleador, a los trabajadores y a sus representantes en la empresa acerca de: I. Los requisitos necesarios para establecer y conservar un medio ambiente de trabajo seguro y sano que favorezca una salud física y mental óptima en relación con el trabajo; II. La adaptación del trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud física y mental.



b) La expresión representantes de los trabajadores en la empresa, designa a las personas reconocidas como tales en virtud de la legislación o de la práctica nacionales”.

2.5. Los compromisos del Estado son:

- i. Establecer progresivamente servicios de salud en el trabajo para todos los trabajadores, incluidos los del sector público y los miembros de las cooperativas de producción, en todas las ramas de actividad económica y en todas las empresas.
- ii. Debe elaborar planes para el establecimiento de tales servicios, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas cuando existan.
- iii. Deberá indicar en la primera memoria sobre la aplicación del convenio que someta en virtud del Artículo 22 de la Organización Internacional del Trabajo, los planes que ha elaborado de conformidad con el párrafo 2 del presente artículo y exponer en memorias ulteriores todo progreso realizado en su aplicación.
- iv. Para cumplir con lo establecido en el convenio, debe adoptarse disposiciones por la vía legislativa, por convenios colectivos u otros acuerdos entre empleadores y trabajadores interesados o de cualquier otra manera que acuerde la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesados, es por ello, que en primer término se establece la vía legislativa, que es una forma efectiva de crear en las personas que intervienen, la obligación de cumplimiento o de sanción en caso de que se incurre en su incumplimiento.

En relación al Convenio 149 sobre el personal de enfermería, el Estado se comprometió al mismo mediante su ratificación realizada el 9 de mayo de 1995, y publicado el 12 de enero de 1996. Tuvo como fundamento que el personal de enfermería cumple una esencial función dentro de los servicios de salud. Además, indica que la situación actual del personal de enfermería en numerosos países del mundo, está caracterizada por la



escasez de personal calificado y una utilización a veces inadecuada del personal existente, constituye un obstáculo para el desarrollo de servicios de salud eficaces, y que estando amparado el personal de enfermería por numerosos convenios y recomendaciones internacionales de trabajo que fijan normas de alcance general en materia de empleo y condiciones de trabajo, como los instrumentos referidos a la no discriminación, a la libertad sindical, derecho de negociación colectiva, sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, sobre la duración del trabajo, las vacaciones pagadas y la licencia pagada de estudios, sobre la seguridad social y los servicios sociales y sobre la protección de la maternidad y la protección de la salud de los trabajadores.

2.6. Las obligaciones del Estado

- i. Elaborar y poner en práctica métodos apropiados a las condiciones nacionales que contribuyan a la aplicación de políticas, encaminadas a proteger al personal de enfermería mediante una programación general de los servicios de salud, que tiendan a mejorar las condiciones en que realizan su trabajo; obteniendo como resultado equiparar la desigualdad laboral que se ha dado hasta nuestros días, protegiendo en forma eficaz y efectiva a éstos trabajadores.
- ii. Tomar las medidas necesarias para proporcionar al personal de enfermería una educación y una formación apropiada al ejercicio de sus funciones y condiciones de empleo y de trabajo, incluidas perspectivas de carrera y una remuneración, capaces de atraer y retener al personal en la profesión, en coordinación esta política con la consulta que se debe hacer a las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando estas existan.
- iii. Debe tomarse las medidas para fomentar la participación del personal de enfermería en la planificación de los servicios de enfermería y la consulta de este personal en la adopción de las decisiones que le afectan, según métodos apropiados a las condiciones nacionales.



2.7. La función de la protección de los trabajadores

Con el apareamiento del Estado, también surge una serie de instituciones que le son propias como son los denominados ministerios. Estos se habían ido conformando de acuerdo a las necesidades propias del Estado y de lo que regía la Constitución Política de la República de Guatemala.

Al emitirse el Decreto 1117 del Congreso de la República fue creado el Ministerio de Trabajo, durante el gobierno de la Revolución, e indicaba que correspondía a dicho Ministerio la dirección y orientación de una política social del país, la dirección, estudio y despacho de los asuntos relativos al trabajo y previsión social; el estudio y aplicación de las leyes referentes al trabajo y que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores; la intervención en lo relativo a la contratación de trabajo; la prevención de conflictos laborales y su solución extrajudicial; la atención de asuntos relacionados con el servicio de los trabajadores del Estado; la aplicación de los convenios internacionales de trabajo; la vigencia y control de las organizaciones sindicales; la organización y desarrollo del departamento de empleo y mano de obra; la fijación y aplicación del salario mínimo; el estudio y mejoramiento de las condiciones de vida del trabajador del campo y la ciudad; la protección de la mujer y del menor trabajadores; la formación y capacitación profesional de los trabajadores y su elevación cultural; la vigilancia, coordinación y mejoramiento de sistemas de seguridad y previsión social; la adopción de medidas que tiendan a prevenir los accidentes de trabajo; la intervención de contratos y demás aspectos del régimen del trabajo de la tierra; el fomento de la construcción de viviendas baratas y de colonias para los trabajadores; el mejoramiento del nivel de vida de los sectores carentes de medios económicos y la promoción de investigaciones de carácter social.

Por la necesidad de mejorar las condiciones y derechos del trabajador se deroga el Decreto 330 del Congreso de la República, y entra en vigencia el Decreto 1441 introduciendo radicales reformas a la legislación guatemalteca, y delegando atribuciones específicas al Ministerio de Trabajo, tales como la dirección, estudio y



despacho de todos los asuntos relativos al trabajo y a la previsión social, vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sean de competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores. Separó las personas jurídicas de derecho público, quienes actualmente se rigen por la Ley de Servicio Civil que regula las relaciones de la administración pública con sus trabajadores, con excepción de aquellas que se rijan por las leyes o disposiciones propias de dichas entidades.

En lo referente a las resoluciones administrativas dictadas por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el Código prevé en su Artículo 275 que pueden ser impugnadas únicamente mediante los siguientes recursos administrativos: a) El de revocatoria, que deberá interponerse por escrito ante la dependencia administrativa que emitió la resolución dentro del término de 48 horas de notificada esta. La resolución del recurso corresponde al propio Ministerio, lo cual debe suceder dentro del improrrogable término de 8 días; revocando, confirmando o modificando la resolución recurrida; y, b) El de reposición, si se trata de resolución originaria del Ministerio, el cual debe substanciarse y resolverse dentro de los mismos términos que corresponde al recurso de revocatoria.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social se organiza de la siguiente forma:

a) La Superioridad del Ministerio, se constituye así:

- El Ministro y los Viceministros.
- Oficial mayor.
- Consejo técnico.
- Asesoría Jurídica.
- Unidad Sectorial de Planificación.

b) Dirección General de Trabajo

c) Inspección General de Trabajo

d) Dirección General de Previsión Social

e) Departamento Nacional de Empleo

f) Departamento Nacional de Salarios



- g) Departamento Nacional de Protección de Trabajadores
- h) Departamento de Registro Laboral
- i) Departamento de Relaciones de Trabajo.

Las funciones principales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social son:

- a. Dirigir, estudiar y despachar todos los asuntos relativos al trabajo y a la previsión social.
- b. Velar por el desarrollo, mejoría y aplicación de todas las disposiciones legales relativas a estas materias, que no sean competencia de los tribunales.
- c. Fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores.
- d. Prevenir los conflictos laborales y procurar su solución extrajudicial.
- e. Fijar y aplicar el salario mínimo.
- f. Fomento de la construcción de viviendas baratas y de colonias para los trabajadores, etc.

La Dirección General de Trabajo es la encargada de tramitar las solicitudes de reconocimiento de personalidad jurídica, aprobación de estatutos e inscripción de organizaciones sindicales. En el Código de Trabajo a esta entidad aún se le denomina Departamento Administrativo de Trabajo, de conformidad con el Artículo 276 del Código de Trabajo.

“Una de las dependencias más importantes del Ministerio de Trabajo y Previsión Social es la Inspección General de Trabajo, cuyas atribuciones son de primordial interés y aparecen reguladas genéricamente en los Artículos del 278 al 282 del Código de Trabajo en el sentido de que la función de esta dependencia es la de velar porque patronos y trabajadores cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social, concediéndole calidad de título ejecutivo a los arreglos directos y conciliatorios que suscriban ante los inspectores y trabajadores sociales de dicha dependencia, patronos y trabajadores.”¹⁶

¹⁶ López Sánchez, **Ob. Cit**; Pág. 24.



Es tal la importancia de esta dependencia que el propio Código le confiere el carácter de Asesoría Técnica del Ministerio, según lo establecido en el Artículo 279 del Código de Trabajo, sin perjuicio de que dicha Inspección debe ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad, o cuando se trate de acciones entabladas para proteger la maternidad de las trabajadoras en caso de despido injustificado, salvo que, en cuanto a estas últimas se apersone el IGSS, de conformidad con el Artículo 280 del Código de Trabajo.

Entre las funciones administrativas correspondientes a los inspectores de trabajo que al momento que comprueben que en determinada empresa se han violado las leyes laborales o sus reglamentos, el propio inspector podrá levantar o suscribir acta, previniendo al patrono a que se realice las medidas necesarias para cesar esa violación dentro del plazo que para el efecto le señale, siendo este a criterio del Inspector, circunstancia que vale decir, ha provocado arbitrariedades o abusos por parte de los Inspectores de trabajo e incluso corrupción. A este plazo se le conceptúa que se encuentra dentro de la prevención que hace el Inspector de Trabajo en carácter de autoridad y, si no se enmienda la violación a la ley de trabajo infringida, de oficio debe denunciar el hecho ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social para que le impongan la sanción al patrono infractor conforme lo estipula el Artículo 281 del Código de Trabajo. Una peculiaridad importante es la autoridad que el Código de Trabajo les confiere a los Inspectores por lo que "...la designación de los Inspectores debe recaer en personas honorables e idóneas, a efecto de evitar que el Inspector deje de cumplir sus obligaciones como resultado del cohecho."¹⁷

La estructura del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, opera jerárquicamente de la manera siguiente: Un Ministro, dos Viceministros, la Dirección de Asuntos Internacionales de Trabajo, Dirección Sectorial de Planificación Integral del Trabajo, Dirección Administrativa, Consejo Técnico y Asesoría Jurídica, Dirección de Estadística del Trabajo, Dirección de Recreación y Bienestar del Trabajo, Dirección General de

¹⁷ Ibid.



Trabajo, Inspección General de Trabajo y Dirección General de Previsión Social. Las Direcciones y la Inspección tienen diversas secciones.

La Inspección General de Trabajo es como quedó establecido anteriormente, la institución encargada del control y vigilancia o supervisión de que se cumplan con las normas reguladas en el Código de Trabajo con ocasión del desarrollo del trabajo, tanto para el patrono y para el trabajador. Tiene dos formas básicas de intervención, una de ellas, es a través de la prevención que realizan de conformidad con su programación y la otra es a través de la recepción de denuncias.

En relación a la vigilancia del cumplimiento de los derechos contenidos en normas nacionales e internacionales:

a) Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales

Este instrumento jurídico de naturaleza internacional, en materia de salud, establece que “Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental” (Artículo 12.1). “Entre las medidas que deberán adoptar los Estados Partes en el Pacto a fin de asegurar la plena efectividad de este derecho, figurarán las necesarias para: a) La reducción de la mortalidad y de la mortalidad infantil, y el sano desarrollo de los niños; b) La prevención y el tratamiento de las enfermedades epidémicas, endémicas, profesionales y de otra índole, y la lucha contra ellas; c) La creación de condiciones que aseguren a todos asistencia médica y servicios médicos en caso de enfermedad” (Artículo 12.2). En cuanto a la cobertura de los servicios de salud indica: En términos de cobertura, ésta se ha incrementado en los últimos años a través del Sistema Integrado de Atención en Salud (SIAS), un modelo impulsado por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) que reduce las cargas sociales al Estado, trasladándolas al sector privado por un lado y a la misma población por el otro. Alrededor del 90% del personal requerido es personal voluntario y el personal contratado está expuesto a la flexibilización laboral, no gozando de prestaciones laborales. Las empresas contratadas, son empresas que muchas veces



no tienen experiencia, y que abordan la salud como una actividad comercial en regiones donde las actividades de salud no son atractivas para la empresa privada.

En el tema de seguridad social, que constituye base o complemento de la salud este Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales establece que “Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a la seguridad social, incluso al seguro social” (Artículo 9).

- i. Cobertura del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS). El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social atiende dos programas: El Programa de Enfermedad, Maternidad y Accidentes (EMA) y el programa de Invalidez, Vejez y Sobrevivencia (IVS).

En relación a la afiliación al IGSS, el Instituto de Seguridad Social que garantiza protección para el embarazo, accidentes y jubilación, además del servicio médico, se estableció que en el año 2001, únicamente el 24.6% de la PEA (Población Económicamente Activa) fue afiliada.

- ii. En cuanto al Trabajo infantil. “Datos del año 2000 (ENCOVI) indican un número de 937.530 trabajadores y trabajadoras infantiles (de 5 a 17 años). Se estimó que el 30.5% de los varones entre 5 y 17 años; y 16.1% de las mujeres entre 5 y 17 años trabajan como población económicamente activa, en su mayoría (73%) provenientes del área rural. Se desempeñan en labores agrícolas, en la manufactura, en el comercio y en los servicios domésticos, y en algunos casos no tienen otra opción que la búsqueda de desperdicios en los basureros y la prostitución. La tendencia es bastante preocupante ya que en el año 1994 el índice era de 7.9%, llegando al 23.5% en el 2000.”¹⁸

Además, indica que el 34.1% de los niños y niñas que tienen entre 7 y 14 años trabaja, ya sea como parte de la población económicamente activa o en quehaceres del

¹⁸ INE, Ob. Cit; Pág. 23



hogar. Tanto la Constitución Política de la República de Guatemala como el Código de Trabajo prohíben trabajo a esta edad. Esto refleja un significativo incremento del trabajo infantil ya que en el año 1994 el porcentaje del trabajo infantil era del 28.6%. Esta situación genera efectos negativos en el desarrollo de la niñez ya que un 37.5% de la población de 7 a 14 años es directamente afectada en su educación escolar por causa del trabajo infantil, ya sea por ausentismo, deserción o repitencia.

Respecto al empleo y derechos laborales, este instrumento indica que “Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho” (Artículo 6.1). “Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho deberá figurar la orientación y formación técnico profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana” (Artículo 6.2).

En cuanto al empleo, los datos recientes sobre el empleo indican que si bien la tasa de participación ha subido considerablemente (de 49.7% en 1989 a 60.7% en 2002), fundamentalmente por la mayor integración de las mujeres (de 24.5% a 42.7%), el porcentaje de personas ocupadas en el sector formal ha bajado. Mientras en 1989 el 33.3% de la PEA trabajó en el sector formal, en 2002 únicamente fue el 28.7%, representando eso el resultado de una constante baja en el transcurso de los últimos años. Aplica en el mismo grado a hombres y mujeres, y afecta en mayor porcentaje a la población rural y la no indígena (que a pesar de esto sigue con índices claramente más bajos que la población no indígena). Ha subido la tasa de desempleo abierto (de 2% en 1989 al 3.1% en 2002) en un grado similar para todas las poblaciones. La tasa de subempleo visible, si bien ha bajado en relación al año 1989 (de 24% a 13.8%), en relación al año 2000 cuando llegó al 8.7% ha subido. Los ocupados no remunerados

subieron del 16.5% en 1989 al 22.8% en 2002. Esto afecta particularmente a la mujer (de 14.1% al 28%). Poblaciones de alta vulnerabilidad son los/las trabajadores/as no calificados/as y los/las trabajadores/as familiares sin pago: la tasa de trabajadores/as no calificados/as asciende a un 32.1% (hombres) y 33.5% (mujeres) en la población indígena, y un 26.9% (hombres) y 24.3% (mujeres) en la población no indígena; mientras la tasa de trabajadores/as familiares llega al 25% (hombres) y 32.7% (mujeres) en la población indígena, y 17.7% (hombres) y 16.5% (mujeres) en la población no indígena. La producción de granos básicos es clave en este contexto. Según la coordinadora Nacional de Productores de Granos Básicos (CONAGRAB) la producción de Maíz, Frijol, Arroz, Trigo y Sorgo genera anualmente casi 51 millones de jornales, la gran mayoría en el cultivo de maíz. CONAGRAB estima que 3,500,000 guatemaltecos dependen directamente del cultivo de granos básicos, calculando con 800,000 productores. En el año 1992 se cultivaron 1,048,280 hectáreas, hasta el año 2001 esta cantidad se redujo por más de la cuarta parte a 770,000 hectáreas. Estos datos reflejan la importancia del cultivo de granos básicos, pero también la crisis en que había entrado el país sin TLCAUSA; pues la entrada en vigencia del mismo representará un incremento en las exportaciones de los productos nacionales y generará un índice mayor en la tasa de empleo agrícola.

En general, se puede observar un aumento de trabajadores/as en el sector informal lo cual tiene implicaciones en sus condiciones de trabajo, particularmente salario mínimo y seguro social.

Respecto al Salario mínimo y canasta básica, establece que "Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

- i. Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores: a) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual; b) Condiciones de

existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto;

- ii. La seguridad y la higiene en el trabajo;
- iii. El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las variaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos” (Artículo 7).

El salario mínimo, si bien ha ido aumentando en el transcurso de los últimos años encima del valor de la inflación (para actividades agrícolas de Q.15.95 en 1997 a Q.27.50 en 2002, para actividades no-agrícolas de Q.17.60 en 1997 a Q.30.00 en 2002), sigue siendo sumamente bajo. Para actividades agrícolas un mes de 25 días de trabajo implicaría 687.50 Quetzales mientras el valor de la canasta básica de alimentos asciende a Q.1,336.81, es decir el salario mínimo del trabajador agrícola (cuya familia posiblemente sea más grande) apenas llega a la mitad de la canasta básica de alimentos.

Se puede observar que la mayoría de los trabajadores y trabajadoras no reciben ni siquiera el salario mínimo, agudizándose la situación para trabajadores temporales y mujeres. Los datos oficiales confirman esta realidad, con un salario promedio de las mujeres trabajadoras en la agricultura de Q.377.16, nada más cubre un 55% del salario mínimo. En términos de ingresos promedios, éstos también han ido bajando en el transcurso de los últimos años lo cual es particularmente preocupante ya que la inflación sube al valor de la canasta básica, dándose así cada vez un desequilibrio mayor entre poder adquisitivo de las familias y el valor de satisfacción de sus necesidades mínimas. El ingreso promedio de los hombres bajó de Q.1,786.95 en 1989 a Q.1,624.90 en 2002, el de la mujer bajó de Q.1,526.06 a Q.1,223.44. Esta baja fue más fuerte en el área rural, en el sector agrícola, en los dueños de empresa y en los/las trabajadores/as por cuenta propia. El hombre no indígena gana casi el doble del hombre indígena, y la mujer no indígena alrededor de 2.5 veces más que la mujer indígena.



En cuanto a las horas de trabajo con respecto a las horas semanales, según datos de la Encuesta de Empleo e Ingresos 2002, el total promedio asciende a 50 (hombres) y 4 (mujeres). Sin embargo, en una encuesta realizada por CONGCOOP-CODECA en la Costa Sur, se vio que en el 84% de las fincas encuestadas se laboraba más de 48 horas a la semana, con el agravante que las horas extras no son pagadas al trabajador o a la trabajadora; y en el 91% de las fincas, se trabaja seis o siete días a la semana; en otra encuesta realizada en maquilas resulta que las mujeres trabajan 55 horas por semana, si no hay que laborar tiempo extraordinario. En caso del tiempo extraordinario, no saben cuánto se les paga por hora extra ni su forma de cálculo.

Respecto a las prestaciones laborales, no hay datos en el Ministerio de Trabajo, o particularmente en la Inspección de Trabajo sobre la dimensión de la ausencia de los mismos en la realidad del trabajador. Datos concretos de un estudio realizado por CONGCOOP y CODECA en la Costa Sur demuestran que únicamente en el 26% de las fincas visitadas se otorgan vacaciones, y en el 35% de las fincas pagan aguinaldo. Las mujeres trabajadoras de maquilas reportan que se descuenta de su salario cada día que faltan por enfermedad, es decir no tienen el derecho de enfermarse. Aún las que están afiliadas al IGSS, no pueden hacer la consulta médica ya que les descuentan cada hora que faltan, independiente de la causa. Cuando se les habla de si reciben prestaciones laborales, no tienen conocimiento sobre qué son tales prestaciones. Así que el pago de prestaciones laborales, de días festivos y vacaciones es un privilegio de pocos, no la regla. La Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo realiza inspecciones de oficio e inspecciones por demanda en las empresas para verificar el cumplimiento de la legislación laboral. Cuando no hay cumplimiento, generalmente formulan prevenciones para corregir el problema. Si después de la formulación de las prevenciones se sigue violando la Ley, hay una sanción monetaria (relativamente modesta). Si después de la multa, la empresa sigue incumpliendo, se va a juicio. En el año 2001, 1,295 empresas fueron llevadas a juicio.

Se realizaron 20,613 inspecciones por oficio y se formularon 45,251 prevenciones. Este dato es ilustrativo pues demuestra que por empresa en promedio hubo más de dos



incumplimientos a los reglamentos y leyes existentes, en relación a las prestaciones laborales o seguridad e higiene en el trabajo.

Desde el uno de enero del año 1958 está en vigencia el Reglamento sobre Higiene y Seguridad en el trabajo. A pesar de que exista legislación, ésta únicamente está respetada por una minoría de empresarios. En la práctica, las sanciones de la Inspección de Trabajo no son graves y además se dan después de varias oportunidades de corregir una situación que viola lo establecido en el reglamento.

En la encuesta de CONGCOOP-CODECA resultó que en el 86% de las fincas no hubo ningún tipo de precaución de protección de la vida y salud de los trabajadores. Únicamente en 10% de las fincas existía un botiquín de primeros auxilios. En las maquilas, las condiciones de trabajo son tan poco adecuadas que provocan serios daños en la salud de las mujeres. Por la mala posición en el trabajo, largas jornadas, vapores, horarios que no les permiten tomar adecuadamente sus alimentos, no permiso de ir al baño, exceso de calor, inhalación de vapores de los tintes, provocando enfermedades como reumatismo, várices, dolor de las manos, de los brazos de la espalda y de las caderas, infecciones y tos. Cuando son mayores, su vejiga se daña con más frecuencia que en otras mujeres.

Se evidenció que únicamente en el 2% de las fincas encuestadas hay sindicato. Tanto en las fincas como en las maquilas, la mayoría de los y las trabajadores y trabajadoras desconocen lo que es el sindicalismo y para qué sirve. El gasto público en trabajo y previsión social se ha recortado en más del 10%, de un nivel ya bajo (Q.66.2 millones en 2002 a 58.3 millones en 2003).

b) Normas de la Organización Internacional del Trabajo

El Estado de Guatemala, dentro de la normativa internacional, debe cumplir en el aspecto de los derechos sociales en los que se encuentra el derecho al trabajo, con los



convenios y recomendaciones que se emiten por parte de la Organización Internacional del Trabajo, por lo que ha ratificado y aprobado los siguientes:

1. Convenio 1 relacionado con las horas de trabajo en la industria
2. Convenio 11 relacionado con el Derecho de Asociación en la Agricultura
3. Convenio 13 sobre utilización de la cerusa (pintura)
4. Convenio 14 sobre el descanso semanal en las empresas industriales

El grado de conocimiento y cumplimiento del Convenio 149 de la Organización Internacional del Trabajo

En cuanto a este tema, conviene establecer que derivado de los resultados del trabajo de campo, se puede inferir, que la población trabajadora en general, tiene poco conocimiento de los convenios y tratados internacionales en materia de derechos humanos y mucho menos relacionados con el derecho al trabajo, y dentro de ello, se puede inferir que se tiene en general, poco conocimiento del Convenio 149 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relacionado con normas que protegen al personal de enfermería indistintamente si se refiere a personal del sector público o del sector privado.

También es importante establecer que dentro del contenido del convenio, como se verá más adelante, existen compromisos que el Estado de Guatemala, debe cumplir, y que existe un comité de vigilancia para buscar los mecanismos que obliguen a los estados que incumplen, para que cumplan con lo estipulado en los mismos, dentro de ello, se encuentra como sucede en cualquier convenio o tratado internacional, adecuar a la legislación nacional las normas contenidas en el convenio o tratado, función que podría circunscribirse en el ámbito del quehacer de los diputados a través del ejecutivo, sin embargo, como se establecerá más adelante, eso no se ha cumplido, pese a que la ratificación fue en mayo del año 1995 y que se publicó en el mes de enero de 1996.



2.8. Normas laborales vigentes que protegen al personal de enfermería

La Constitución Política de la República de Guatemala constituye la carta fundamental, en ella se establecen una serie de preceptos que se dividen en:

- a) Los derechos individuales
- b) Los derechos sociales
- c) La parte que establece como se encuentra organizado el Estado de Guatemala
- d) Garantías constitucionales y defensa del orden constitucional.

A efectos del presente trabajo interesa establecer que dentro de los derechos individuales, se encuentra el derecho a la vida, a la libertad, a la seguridad. Dentro de los derechos sociales, se encuentra el derecho a gozar de buena salud, a la educación, y el derecho al trabajo, como fundamentales.

En cuanto a la organización del Estado, este se compone de tres organismos, el ejecutivo, judicial y legislativo, cada uno independiente, con sus funciones propias. Dentro del quehacer del ejecutivo, se encuentran los órganos centralizados y descentralizados propios del Estado. Dentro de las entidades estatales centralizadas se encuentra los ministerios, siendo uno de ellos, el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social. Este Ministerio es el ente que coordina la política de la salud, que implica:

- a) La atención de salud de la población de manera gratuita y que responda a los lineamientos otorgados por el presidente de la república.
- b) El funcionamiento de los centros de salud, hospitales y demás unidades que lo integran.
- c) La organización de esos centros de salud, hospitales y demás unidades, en cuanto al nombramiento de personal, y en general, lo relativo a la forma de prestar los servicios de salud.



El Decreto legislativo 1441 contiene el Código de Trabajo. El primer Código de Trabajo fue emitido por el Decreto 330 del Congreso de la República de fecha 8 de febrero de 1947 publicado el 20 de febrero del mismo año y con vigencia a partir de 1947. Se realizaron reformas sustanciales a este Código que concluyó el 29 de abril de 1961 que sustituyó totalmente al Código, creándose el Decreto 1441 que es el que se encuentra vigente.

Este decreto tiene su fundamento en los considerandos, y resulta significativo el cuarto o último considerando que compone en su estructura los principios fundamentales que lo ostenta y que son:

- a) Principio tutelar de los trabajadores, porque trata con estas normas, de compensar la desigualdad económica o material que existe entre el patrono y el trabajador con ocasión del trabajo, otorgándole una protección jurídica preferente.
- b) El principio de garantías sociales mínimas protectoras al trabajador y que implica el principio de irrenunciabilidad.
- c) El principio de necesidad y de imperatividad.
- d) El principio que rige que el derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo.
- e) El principio que el derecho de trabajo se rige por normas del derecho público, porque al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.
- f) El principio de que el derecho de trabajo es hondamente democrático, porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población. Es decir, que la mayoría de la población es considerada económicamente activa, que implica capaz para ejercitar un trabajo, y que por otro lado, la minoría es la propietaria de los medios de producción, es decir, es la parte patronal.

Dentro de su contenido, se compone de 18 títulos, y éstos a su vez se componen de capítulos y los capítulos en secciones.



Título

- 1. Disposiciones generales**
- 2. Contratos y pactos de trabajo**
- 3. Salarios, jornadas y descansos**
- 4. Trabajo sujeto a regímenes especiales**
- 5. Higiene y seguridad en el trabajo**
- 6. Sindicatos**
- 7. Conflictos colectivos de carácter económico**
- 8. Prescripciones, sanciones y responsabilidades**
- 9. Organización administrativa de trabajo**
- 10. Organización de los tribunales de trabajo y previsión social**
- 11. Procedimiento ordinario**
- 12. Procedimientos en la resolución de los conflictos colectivos de carácter económico-social**
- 13. Procedimientos en materia de previsión social**
- 14. Procedimientos en el juzgamiento de faltas contra las leyes de trabajo o de previsión social**
- 15. Ejecución de sentencias**
- 16. Del recurso de responsabilidad**
- 17. Atribuciones de la Corte Suprema de Justicia en materia laboral**
- 18. Disposiciones transitorias, derogatorias y finales.**

Como se observa dentro de la organización de las normas de trabajo y en especial respecto al trabajo sujeto a regímenes especiales, no se encuentra lo relativo a las funciones que realiza el personal de enfermería, es decir, que este tipo de personal se protege jurídica o legalmente, pero en las normas generales, y no sujeto a una protección especial, lo cual contraviene las normas contenidas en el Convenio 149 de la Organización Internacional del Trabajo.

El Código de Salud, es la ley ordinaria que desarrolla un cuerpo normativo referido a la política de salud del Estado, y que rige en función de la organización específica en



temas de salud que incluyen no solamente las políticas de salud del gobierno, la atención en salud a la población y lo que implica todos los aspectos que comprende la salud, sino también lo relacionado a la organización del personal, nombramientos, etc., del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, así como de centros de salud que lo integran. Además, establece los lineamientos o las políticas de salud, en materia de la función de los centros de salud o de asistencia de salud privados.

En materia de organización de personal, también se señala que se integra estas normas con las que contiene la Ley de Servicio Civil, respecto a las relaciones laborales que existen entre el ente público y los trabajadores, funcionarios y empleados públicos en este ámbito.

La ley fundamental del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social es su ley orgánica contenida en el Decreto 295 del Congreso de la República.

El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social funciona de conformidad con lo que estipula el Artículo 100 de la Constitución Política de la República de Guatemala que estipula: "Seguridad social. El Estado reconoce y garantiza el derecho a la seguridad social para beneficio de los habitantes de la Nación. Su régimen se instituye como función pública, en forma nacional, unitaria y obligatoria. El Estado, los empleadores y los trabajadores cubiertos por el régimen, con la única excepción de lo preceptuado por el Artículo 88 de esta Constitución, tienen obligación de contribuir a financiar dicho régimen y derecho a participar en su dirección, procurando su mejoramiento progresivo. La aplicación del régimen de seguridad social corresponde al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que es la entidad autónoma con personalidad jurídica, patrimonio y funciones propias; goza de exoneración total de impuestos, contribuciones y arbitrios, establecidos o por establecerse. El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social debe participar con las instituciones de salud en forma coordinada. El Organismo Ejecutivo asignará anualmente en el Presupuesto de Ingresos y Egresos del Estado, una partida específica para cubrir la cuota que corresponde al Estado como tal y como empleador, la cual no podrá ser transferida ni cancelada durante el ejercicio fiscal y será fijada de



conformidad con los estudios técnicos actuariales del Instituto. Contra las resoluciones que se dicten en esta materia, proceden los recursos administrativos y el de lo contencioso-administrativo de conformidad con la ley. Cuando se trate de prestaciones que deba otorgar el régimen, conocerán los tribunales de trabajo y previsión social.”

Esta institución también cuenta con reglamentos y su ley orgánica que la rige y que concretamente se refiere a cubrir en los temas de salud y seguridad a los trabajadores que aporten a este en el porcentaje señalado en la ley y con aporte de los patronos, además del Estado. Ha sido cuestionada la problemática de la población trabajadora que no aporta al IGSS y que por lo tanto no tiene acceso a sus servicios, como por ejemplo respecto a la población que pertenece al trabajo informal, que día a día se incrementa el porcentaje de trabajadores que pertenecen a este sector y que no son cubiertos, por no regularse, al sistema de seguridad social. Por otro lado, los servicios que presta el seguro social son deficientes, lo cual se corrobora con las múltiples quejas y denuncias de malos servicios e incluso de mala práctica de los médicos y enfermeras que se realiza en dicha institución. Cabe señalar además, que el seguro social como institución es autónomo, es decir, que el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social no tiene injerencia o poder de intervención más que en la coordinación de actividades tendientes a brindar salud a la población pero dentro del ámbito de las competencias de cada una.



CAPÍTULO III



3. El derecho internacional del trabajo

“El derecho internacional de trabajo ha tenido una evolución histórica relevante y que ha trascendido a la especialización de los derechos, en este caso, de los derechos sociales.

No cabe duda que el derecho internacional de los derechos humanos ha influido para la conformación de un derecho internacional del trabajo. A partir de los años de mil ochocientos con el Tratado de Virginia se puede inferir que empieza todo un proceso positivo de los derechos humanos, también influyó los resultados o las consecuencias de las guerras mundiales. Aunque el objeto de este trabajo no es enfocar la parte histórica del derecho internacional del trabajo, se hace necesario aunque en forma breve, señalar algunos de los principales acontecimientos que culminaron con el nacimiento del mismo. En efecto, en 1816 Roberto Owen lanzó a la publicidad la idea de un derecho internacional del trabajo, aunque sin resultados positivos, habiéndose sucedido una serie de iniciativas que finalmente encontraron eco hasta en 1919 cuando se firmó el Tratado de Versalles (Conferencia de la Paz), en virtud de que se plasmaron principios referentes al trabajo y se creó la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.).¹⁹ Así también encontramos la relevancia que presentó para el sector de trabajadores la revolución industrial que propició no solo en Guatemala sino a nivel mundial la conformación de organizaciones de trabajadores, se evidenció la necesidad de que se aglutinaran para luchar por sus derechos y reivindicaciones de carácter social relacionado con las condiciones que prestaban su trabajo y que pretendía entre otras cosas, evitar los abusos a que eran objeto por los patronos y en el que el Estado debiera intervenir para ser un ente regulador a través de la creación de normas que prohibieran esos abusos.

¹⁹ Barrios Pérez, Miguel Ángel. **El derecho guatemalteco del trabajo y los convenios internacionales.** Pág. 9



3.1. La Organización Internacional del Trabajo

La Organización Internacional del Trabajo, cuya sede principal está en Ginebra, Suiza, es un organismo especializado de la Organización de las Naciones Unidas que procura fomentar la justicia social y los derechos humanos y laborales internacionalmente reconocidos. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) fue creada por el Tratado de Versalles en 1919, junto con la Sociedad de las Naciones Unidas. Nacida tras el caos de la primera guerra mundial y templada por casi un siglo de cambios turbulentos, la OIT tiene como fundamento el principio -inscrito en su Constitución- de que la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social. Movidos por sentimientos de justicia y de humanidad y por el deseo de asegurar la paz permanente en el mundo, se conviene en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo. La declaración de la OIT fue adoptada en 1998 relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, es la expresión del compromiso de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores de respetar y defender los valores humanos fundamentales -valores de vital importancia para nuestras vidas en el plano económico y social-. La declaración abarca 4 áreas: La libertad de asociación, la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición del trabajo infantil, y; la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Su función respondía, en primer lugar, a una preocupación humanitaria. La situación de los trabajadores, a los que se explotaba sin consideración alguna por su salud, su vida familiar y su progreso profesional y social, resultaba cada vez menos aceptable. Esta preocupación queda claramente reflejada en el Preámbulo de la Constitución de la OIT, en el que se afirma que existen condiciones de trabajo que entrañan... injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos.

También se basó en motivaciones de carácter político. De no mejorarse la situación de los trabajadores, cuyo número crecía constantemente a causa del proceso de industrialización, éstos acabarían por originar conflictos sociales, que podrían



desembocar incluso en una revolución. El preámbulo señala que el descontento causado por la injusticia constituye una amenaza para la paz y armonía universales.

La tercera motivación fue de tipo económico. Cualquier industria o país que adoptara medidas de reforma social se encontraría en situación de desventaja frente a sus competidores, debido a las inevitables consecuencias de tales medidas sobre los costos de producción. El preámbulo señala que si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo para otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países.

Los participantes en la Conferencia de la Paz aportaron un motivo adicional para la creación de la Organización Internacional del Trabajo, motivo relacionado con el final de la guerra, a la que tanto habían contribuido los trabajadores en el campo de batalla y en la industria. Esta idea queda reflejada en la propia frase inicial de la Constitución: "la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social".

La Comisión de Legislación Internacional del Trabajo, instituida por la Conferencia de la Paz, redactó la Constitución de la OIT entre los meses de enero y abril de 1919. Integraban esta Comisión los representantes de nueve países (Bélgica, Cuba, Checoslovaquia, Estados Unidos, Francia, Italia, Japón, Polonia y Reino Unido) bajo la presidencia de Samuel Gompers, presidente de la Federación Estadounidense del Trabajo (AFL). Como resultado de todo ello, se creaba una organización tripartita, única en su género, que reúne en sus órganos ejecutivos a los representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores. La Constitución de la OIT se convirtió en la Parte XIII del Tratado de Versalles.

La institución actúa por medio de tres órganos: La Conferencia General de los representantes de los miembros, el Consejo de Administración y la Oficina Internacional del Trabajo.



a) La conferencia internacional del trabajo

“Es el órgano legislativo, está formada por el conjunto de representantes que han adquirido la calidad de miembros y celebra sus reuniones por lo menos una vez al año. Los Estados Miembros de la OIT participan en la reunión anual de la Conferencia Internacional, celebrada en Ginebra en el mes de junio.

Cada Estado miembro está representado por dos delegados del gobierno, un delegado de los empleadores y un delegado de los trabajadores. Los delegados están acompañados de consejeros técnicos. En general, el Ministro de Trabajo, u otro ministro encargado de las cuestiones laborales, encabeza la delegación de cada país, hace uso de la palabra y presenta las opiniones de su gobierno.

Los delegados de los empleadores y de los trabajadores pueden opinar y votar de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus organizaciones. En ocasiones, su voto difiere e incluso puede oponerse al de los representantes de sus gobiernos.”²⁰

La Conferencia tiene una función muy importante. Establece y adopta el texto de las normas internacionales del trabajo. Sirve de foro en donde se debaten cuestiones sociales y laborales de importancia para todo el mundo. La Conferencia aprueba también el presupuesto de la Organización y elige al Consejo de Administración de la OIT.

b) El consejo de administración

Es el órgano ejecutivo de la OIT y se reúne tres veces por año en Ginebra. Adopta decisiones acerca de la política de la OIT y establece el programa y el presupuesto que, a continuación, presenta a la Conferencia para su adopción. También elige al Director de la Oficina Internacional del Trabajo.

²⁰ Argueta Ramírez, Alejandro, **Consultorías E. negociaciones jurídicas, mandato, estructura e historia de la OIT.** Págs. 2-4



Está integrado por 28 miembros gubernamentales, 14 miembros empleadores y 14 miembros trabajadores. Los diez Estados de mayor importancia industrial están representados con carácter permanente, mientras que los otros miembros son elegidos por la Conferencia cada tres años entre los representantes de los demás países miembros, habida cuenta de la distribución geográfica. Los empleadores y los trabajadores eligen sus propios representantes independientemente unos de otros.

c) La oficina internacional del trabajo

“Es la secretaría permanente de la Organización Internacional del Trabajo y tiene la responsabilidad primordial de las actividades que prepara con la supervisión del Consejo de Administración y la dirección del Director General, elegido por un período renovable de cinco años. La Oficina cuenta con unos 1900 funcionarios de más de cien nacionalidades en su sede de Ginebra y en cuarenta oficinas repartidas en todo el mundo. Además, en virtud del programa de cooperación técnica, unos 600 expertos llevan a cabo misiones en todas las regiones del mundo. La Oficina también actúa en calidad de centro de investigación y documentación; como casa editora, publica una amplia gama de estudios especializados, informes y periódicos.

Se encuentra a cargo de un Director General que tiene funciones de carácter internacional, comprendiéndose entre las principales las de compilar y distribuir todas las informaciones que se relacionan con la reglamentación internacional de las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores.”²¹

3.2 Declaración relativa a los fines y objetivos de la organización internacional del trabajo

“La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, congregada en Filadelfia en su vigésima sexta reunión, adoptó, el día 10 de mayo de 1944, la

²¹ Barrios Pérez, Miguel Ángel. *Ob.Cit*; Págs. 9-10.



Declaración de los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo y de los principios que deberán inspirar la política de sus miembros.

La Conferencia reafirma los principios fundamentales sobre los cuales está basada la Organización y, en especial, los siguientes:

- a) El trabajo no es una mercancía;
- b) La libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante;
- c) La pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos;
- d) La lucha contra la necesidad debe proseguirse con incesante energía dentro de cada nación y mediante un esfuerzo internacional continuo y concertado, en el cual los representantes de los trabajadores y de los empleadores, colaborando en un pie de igualdad con los representantes de los gobiernos, participen en discusiones libres y en decisiones de carácter democrático, a fin de promover el bienestar común.

La Conferencia, convencida de que la experiencia ha demostrado plenamente cuán verídica es la declaración contenida en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, según la cual la paz permanente sólo puede basarse en la justicia social afirma que:

- a) Todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades;
- b) El logro de las condiciones que permitan llegar a este resultado debe constituir el propósito central de la política nacional e internacional;
- c) Cualquier política y medida de índole nacional e internacional, particularmente de carácter económico y financiero, deben juzgarse desde este punto de vista y aceptarse solamente cuando favorezcan, y no entorpezcan, el cumplimiento de este objetivo fundamental;



- d) Incumbe a la Organización Internacional del Trabajo examinar y considerar, teniendo en cuenta este objetivo fundamental, cualquier programa o medida internacional de carácter económico y financiero; y
- e) Al cumplir las tareas que se le confíen, la Organización Internacional del Trabajo, después de tener en cuenta todos los factores económicos y financieros pertinentes, puede incluir, en sus decisiones y recomendaciones, cualquier disposición que considere apropiada.

La Conferencia reconoce la obligación solemne de la Organización Internacional del Trabajo de fomentar, entre todas las naciones del mundo, programas que permitan:

- a) Lograr el pleno empleo y la elevación del nivel de vida;
- b) Emplear trabajadores en ocupaciones en que puedan tener la satisfacción de utilizar en la mejor forma posible sus habilidades y conocimientos y de contribuir al máximo al bienestar común;
- c) Conceder, como medio para lograr este fin y con garantías adecuadas para todos los interesados, oportunidades de formación profesional y medios para el traslado de trabajadores, incluidas las migraciones de mano de obra y de colonos;
- d) Adoptar, en materia de salarios y ganancias y de horas y de otras condiciones de trabajo, medidas destinadas a garantizar a todos una justa distribución de los frutos del progreso y un salario mínimo vital para todos los que tengan empleo y necesiten esta clase de protección;
- e) Lograr el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la cooperación de empleadores y de trabajadores para mejorar continuamente la eficiencia en la producción, y la colaboración de trabajadores y empleadores en la preparación y aplicación de medidas sociales y económicas;
- f) Extender las medidas de seguridad social para garantizar ingresos básicos a quienes los necesiten y prestar asistencia médica completa;
- g) Proteger adecuadamente la vida y la salud de los trabajadores en todas las ocupaciones;
- h) Proteger a la infancia y a la maternidad;



- i) Suministrar alimentos, vivienda y medios de recreo y cultura adecuados;
- j) Garantizar iguales oportunidades educativas y profesionales.

La conferencia, convencida de que la utilización más completa y amplia de los recursos productivos del mundo, necesaria para el cumplimiento de los objetivos enunciados en esta Declaración, puede obtenerse mediante una acción eficaz en el ámbito internacional y nacional, que incluya medidas para aumentar la producción y el consumo, evitar fluctuaciones económicas graves, realizar el progreso económico y social de las regiones menos desarrolladas asegurar mayor estabilidad de los precios mundiales de materias primas y productos alimenticios básicos y fomentar un comercio internacional de considerable y constante volumen, ofrece la entera colaboración de la Organización Internacional del Trabajo a todos los organismos internacionales a los que pudiere confiarse parte de la responsabilidad en esta gran tarea, así como en el mejoramiento de la salud, de la educación y del bienestar de todos los pueblos.

La conferencia afirma que los principios enunciados en esta declaración son plenamente aplicables a todos los pueblos, y que si bien en las modalidades de su aplicación hay que tener debidamente en cuenta el grado de desarrollo social y económico de cada pueblo su aplicación progresiva a los pueblos que todavía son dependientes y a los que ya han llegado a gobernarse por si mismos interesa a todo el mundo civilizado.²²

3.3 Los convenios internacionales de trabajo

Un Convenio Internacional del Trabajo es un tratado internacional que debe ser ratificado para su exigibilidad. Fija las normas mínimas a observar los Estados Miembros, respecto a la materia tratada. Conforme al Artículo 19 inciso 5) de la Constitución de la OIT, los Estados Miembros tienen la obligación, dentro del plazo de un año posterior a la adopción de un Convenio, Recomendación o Protocolo por la Conferencia Internacional del Trabajo, debe ser sometido a las autoridades

²² Argueta Ramírez, Alejandro, *Ob. Cit*; Pág. 27-30.



competentes. Las normas que sean ratificadas por un Estado Miembro de la OIT tienen fuerza vinculante en derecho internacional. Al ratificar los Convenios los Estados Miembros se comprometen, formalmente, a dar cumplimiento a sus disposiciones, de hecho y de derecho, de conformidad con el inciso d) del Artículo 19 de la Constitución de la OIT, donde se plantea: “si el miembro obtuviere el consentimiento de la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto, comunicará la ratificación formal del Convenio al Director General y adoptará las medidas necesarias para hacer efectivas las disposiciones de dicho convenio”.

El Director General de la OIT al recibir las ratificaciones las registra y las comunica al Secretario General de las Naciones Unidas, además de notificarlas a los Estados Miembros de la Organización y publicarlas en el Boletín Oficial de la OIT. Antes de que sea obligatorio para el Estado que ratificó el Convenio, éste tiene que haber entrado en vigor. La práctica normal respecto a los Convenios de la OIT es prever su entrada en vigor doce meses después de la fecha en que se registró la segunda ratificación. Posteriormente, para cada miembro que lo ratifique, será obligatorio doce meses después del registro de su ratificación (algunos Convenios, especialmente marítimos, requieren un número de ratificaciones más elevado para su entrada en vigor).

Los Convenios pueden ser denunciados. Cada Convenio de la OIT tiene un artículo que precisa las condiciones en las cuales los Estados Miembros que lo hayan ratificado podrán denunciarlo ulteriormente, es decir, declarar que ya no desean considerarse obligados a cumplirlo. Para el efecto, deben remitirse a las cláusulas precisas de cada Convenio. En general los Convenios del número 1 al 25 pueden ser denunciados en cualquier momento, al cabo de un período inicial de 5 ó 10 años, a partir de la fecha en que el Convenio se haya puesto en vigor. Los Convenios del 26 y siguientes pueden ser denunciados al cabo de un período inicial de 5 años, las más de las veces 10, según se establezca en los Convenios, pero solo, por el plazo de un año, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor. Análogamente resulta posible de nuevo la denuncia, después de un período subsiguiente de 5 ó 10 años, según indique el



Convenio. Otros convenios establecen que su ratificación o revisión implica la denuncia del revisado "ipso jure"; es decir, por mandato legal.

La revisión de los convenios y las recomendaciones es una condición importante para su actualización, es un proceso permanente que se inscribe en el marco de las actividades normativas de la OIT y es imprescindible para hacer frente a los cambios sociales y económicos. El procedimiento que conduce a la decisión de revisar un convenio o una recomendación se asemeja, en principio, al descrito para la elaboración de nuevas normas internacionales de trabajo. Cada convenio tiene una disposición que permite al Consejo de Administración presentar un informe sobre su aplicación y cumplimiento, someterlo a la conferencia para su examen y determinar si corresponde revisarlo, completa o parcialmente.



CAPÍTULO IV

4. Historia de enfermería en Guatemala.

4.1. La práctica de enfermería:

La práctica de la enfermería es considerada tan antigua como la vida misma. Phillip John Donahue, en su historia de enfermería al respecto expresa: “La mujer es una enfermera instintiva, formada por la madre naturaleza.” En todas las épocas de la historia de la humanidad, existen referencias del papel de la mujer como curandera y cuidadora de enfermos.

Según la licenciada Dora Estela Sagastume Aquino, en su obra “Historia de la enfermería en Guatemala”, en la primera edición, describe:

“Durante la época prehispánica:

La enfermería iba de la mano con las prácticas médicas y religiosas que el sacerdote, curandero o hechicero realizaban a la persona enferma. En cuanto a cuidados se destacó la terapéutica obstétrica, que fue muy desarrollada pues las parteras brindaban el cuidado durante la gestación, atendían el parto, realizaban tratamientos cuando era necesario.

Durante la época colonial:

Se dio el surgimiento de los primeros hospitales en Guatemala, como fue el surgimiento en 1,527 del “Hospital de la Misericordia” cuyo objetivo era el de socorrer y curar a los pobres y peregrinos de la Ciudad de Santiago de Guatemala, que luego fue ampliado a hospicio y asilo de inválidos, los cuidados no eran brindados por médicos sino por religiosos y la caridad de personas particulares.

Luego de la inundación de Almolonga, la ciudad fue trasladada al Valle de Panchoy en 1,541, en donde los frailes dominicos movidos por su amor y compasión por las condiciones en que vivían, enfermaban y morían los indígenas esclavizados por los españoles, decidieron fundar el Hospital de Indios denominado "Hospital de San Alejo". Surgen también en esta época el Hospital Real de Santiago (1,599) y el Hospital San Lorenzo (1,638), este último destinado a la atención de enfermos de lepra. El cuidado de los enfermos estaba a cargo de los religiosos siendo estos los primeros enfermeros prácticos que hubo en Guatemala.

El Hospital de San Pedro (1,634) fundado para brindar asistencia especial a clérigos, sacerdotes, diáconos y subdiáconos. Aquí figuraba como parte del personal del hospital, un enfermero, que tenía designadas funciones administrativas. Este hospital brindo atención al publico en general luego del terremoto de 1,773 bajo el nombre de "San Juan de Dios", el resto de hospitales desaparecieron debido a la catástrofe.

Los hospitales de esta época, han sido considerados por los historiadores, como simples enfermerías donde se les prodigó a los enfermos alimentación, abrigo y consuelo, debido a la carencia que en ese tiempo se tenia de equipo y conocimientos científicos, pues tanto la medicina como la enfermería eran empíricas, existiendo únicamente los buenos deseos y espíritu religioso de hacer el bien.

El hermano Pedro de San José Betancurt, Iniciador de Enfermería en Guatemala. Nacido el 19 de marzo de 1,626 en Chasma de Villafor, Isla de Tenerife, España, viaja a la edad de 23 años a América, llegando a la Habana, Cuba, luego a Honduras y finalmente a Guatemala en 1,651. Visitaba los Hospitales de San Alejo y San Lázaro, llevándoles a los enfermos consuelo y amor, como él lo sabía dar.

La inspiración que tuvo de ayudar a los pobres y egresados de los hospitales, lo hizo fundar en 24 de Febrero de 1,658 el Hospital de convalecientes de nuestra Señora de Bethlen, en el que proporcionaba una casa de reposo, cuidados de enfermería,



funcionaba también una escuela para niños pobres, por esta razón al Hermano Pedro se le consideraba como el primer alfabetizador y catequista seglar.

La atención que prodigó el Hermano Pedro en el Hospital de Convalecientes, fue dirigida a satisfacer tanto las necesidades físicas como las espirituales de sus pacientes, dando en esta forma, lo que hoy se considera una atención integral de enfermería.

Época Independiente: Florence Nightingale:

En Italia, el 12 de mayo de 1,820 nace Florence Nightingale, proveniente de una familia inglesa, fue educada en Inglaterra, desde joven decidió dedicarse a la enfermería, aun con su familia en contra, pues en esa época no era bien visto trabajar en un hospital y menos con su condición social.

A pesar de todo Nightingale supo enfrentar las adversidades de la época y luchar en contra de la creencia de que las enfermeras no necesitaban de preparación, tenía el convencimiento de que llegaría a dignificar la profesión, y la transformaría de una práctica empírica, en una profesión basada en conocimientos técnicos y científicos.

Con ese propósito visito a las diaconisas de Kaiserswerth en Alemania y a las Hermanas de la Caridad de San Vicente de Paúl en Francia, aprendiendo las características del cuidado que ellas brindaron. Fue así como se dirigió a Crimea, para atender soldados heridos durante la guerra de Inglaterra, Francia y Turquía contra Rusia. Aplicando en su práctica las bases de lo que después serían los principios de su teoría.

Luego de la guerra continuó trabajando en mejoras sanitarias, administración de hospitales y llegó a ser una autoridad en asuntos de salud pública. Pero la obra más trascendental para enfermería, fue la fundación de la primera escuela de enfermeras,

en 1,860. La apertura de esta escuela marco el inicio de los estudios profesionales de enfermería.”

4.2. Primeras escuelas de enfermería en el país:

4.2.1. Escuela de comadronas:

El 30 de mayo de 1,883 se creó con el fin de mejorar las condiciones de atención del parto y reducir la mortalidad materno neonatal de esa época. Se estableció en el Hospital General y estaba bajo la dependencia de la Facultad de Medicina y Farmacia. Se definió como un curso teórico – práctico del parto natural, tenía una duración de dos años, dividido en dos cursos de diez meses cada uno, desarrollando un pensum de nueve asignaturas. Sus requisitos eran tener buena conducta, educación complementaria y estar comprendida entre las edades de veinte a cuarenta años. Al finalizar los estudios se obtenía la licencia para ejercer como parteras. La escuela desapareció en 1,960 a raíz de que fuera fusionado el estudio de comadrona al de enfermería.

4.2.2. Escuela de enfermeras del hospital Americano:

Inicio sus funciones en el año 1,913, en el Hospital Americano que era evangélico y fue dirigida por la Doctora Mary E. Gregg y la enfermera Henrietta York, ambas Estadounidenses.

4.2.3. Escuelas de enfermeras del hospital general de Guatemala:

Fundada en el año de 1,903 estaba bajo la dependencia de la Facultad de Medicina y Farmacia.

Fue hasta el año de 1,931 cuando se fundó nuevamente bajo la dirección del director del hospital, un médico y una hermana de la caridad que era la enfermera Sor María



Antonieta Galloti, luego de su deceso fue ocupado su puesto por Sor Angela Lazo. Esta escuela llego a tener un gran prestigio y estudiantes de toda Centroamérica. La escuela fue clausurada en 1,940 debido a la creación de la Escuela Nacional de Enfermeras.

4.2.4. Escuela nacional de enfermeras de Guatemala:

Fundada el 10 de junio de 1,940, por decreto gubernamental, se estableció la carrera de Enfermera Hospitalaria Obstétrica, fusionando así los estudios de comadrona y de enfermera. Se estableció como institución única oficial del Estado.

El decreto de la creación de la escuela ponía bajo la supervisión de la Escuela Nacional de Enfermeras de Guatemala, todos los estudios que se realizaran en Guatemala, además del registro de las enfermeras egresadas de manera autorizada.

Al inicio la escuela funcionaba en el Hospital General ya que no contaba con edificio propio, en 1,942 el Gobierno de Guatemala firmó un convenio con el Gobierno de los Estados Unidos, el cual tenía como objetivo la construcción de un hospital y un edificio para la Escuela de Enfermeras. Como respuesta a ese gesto de cooperación, el Gobierno de Guatemala denominó al hospital como "Hospital Roosevelt". Inaugurando así el 19 de marzo de 1,949 el edificio de la Escuela de Enfermeras y del Hospital Roosevelt.

4.3. Desarrollo de enfermería:

En 1,986 se inicio el análisis de la educación de enfermería, un análisis prospectivo en el área materno infantil, en conjunto con la Facultad de Ciencias Médicas y de Nutrición de la Universidad de San Carlos de Guatemala. En base al diagnóstico elaborado se originó un plan de acción, mejorando el programa materno infantil de las escuelas involucradas.



En 1,988 se inicio el análisis de la educación de enfermería en Guatemala, con el apoyo del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, Departamento de Educación de enfermería y OPS/OMS. Este análisis se realizo con el involucramiento de las tres escuelas formadas de enfermeras/os; Cobán, Quetzaltenango y Guatemala. Fue así como en el año 2,000 se evalúa el plan realizado y se reformula para cuatro años mas y en 2,005 se elabora el plan de desarrollo integral de enfermería 2,005 - 2,009, el cual esta dirigido por la Coordinadora de la Unidad Nacional de Servicios de Salud del Ministerio de Salud.

Guatemala, también ha dado gran fortaleza al proceso de desarrollo de enfermería. Así como la creación de la licenciatura en enfermería en la Universidad Mariano Gálvez de Guatemala.

Los países Centroamericanos han unido esfuerzos para avanzar en el proceso de desarrollo constituyéndose en el Grupo Centroamericano, que está conformado por tres miembros de cada país, quienes son representantes de servicio, gremio y docencia. En esta época se realizaron una serie de acuerdos y se designo a Panamá como el país coordinador del Proyecto Centroamericano.

En el caminar del proceso de desarrollo de enfermería se ha comprobado que la organización y coordinación es la mejor herramienta a utilizar para alcanzar las metas conjuntas y así observar impacto en acciones que sean como consecuencia un bien común.

La aprobación de la Ley de Enfermería en el año 2,007.

La formulación del reglamento de la Ley de Enfermería en el año 2,008.

Así como el prestigioso papel que cada uno de los profesionales de enfermería realiza en los diferentes círculos de labores.



Regulación del Ejercicio de Enfermería, Decreto Número 07-2007.

4.4. Visión de enfermería:

Líderes con sólida formación académica en la gestión y aplicación del cuidado de salud humanizado e integral al individuo, familia y comunidad. Fortalece continuamente su desempeño mediante la producción y consumos de teorías, modelos y tecnología, producto de la investigación.

Participa activamente en los procesos de toma de decisiones, planificación, ejecución, monitoreo y evaluación de acciones de salud pública en el contexto local y nacional.

Sus acciones educativas contribuyen eficazmente a la promoción de la salud y la prevención de la enfermedad mediante el desarrollo de estilos de vida saludables. Contribuye con la calidad y apego a los lineamientos de la disciplina, a la formación y capacitación de recurso humano en respuesta a las necesidades de salud de la población. Fortalece los mecanismos de articulación entre docencia, servicio, gremio y sociedad, para contribuir a las políticas del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social e impulsar su propio desarrollo.

4.5. Asociación guatemalteca de enfermeras profesionales (AGEP):

El 19 de octubre de 1,949, es fundada la AGEP con la finalidad de velar por el desarrollo y engrandecimiento de la profesión, sus objetivos van dirigidos a promover el desarrollo profesional, cultural y ético de sus asociadas, así como elevar el nivel económico de las mismas y procurar la calidad de los servicios de enfermería para la sociedad. Actualmente cuenta con dos filiales; una en Quetzaltenango y otra en Cobán.

En 1,981 fue apadrinada por la Asociación Nacional de Enfermeras de Colombia para ser miembro del Consejo Internacional de Enfermeras (CIE). Es miembro activo de la Federación Panamericana de Profesionales en Enfermería.



4.6. Formación del personal auxiliar de enfermería:

El origen de la formación de auxiliares de enfermería se debió en todos los países, a la escasez de Enfermeras profesionales. Este problema hizo que el personal empírico, sin ninguna preparación fuera empleado en hospitales y clínicas para proporcionar la atención de enfermería, por lo que el cuidado era deficiente y trayendo consigo riesgo para la seguridad y la vida de los pacientes. Por esta razón muchos países iniciaron a preparar auxiliares de enfermería con el apoyo de la Organización Mundial de la Salud (OMS), específicamente por la Oficina Sanitaria Panamericana.

En Centroamérica, fue Costa Rica quien en 1,949 tomo la decisión de preparar a este tipo de personal con el nombre de "Ayudantes de enfermería". Siguió con la formación de personal, El Salvador y luego Guatemala quien en 1,952 inició los tramites para autorizar la formación, discutiendo el nombre más conveniente para el nuevo personal a preparar acordando denominarlo "Auxiliar de Enfermería" y delimitando sus atribuciones, especificaron que el Auxiliar de Enfermería solamente trabajaría con la dirección y supervisión de las enfermeras profesionales.

El proyecto para la formación de Auxiliares de Enfermería fue enviado al Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, y este a su vez, lo remitió a la Escuela Nacional de Enfermeras quedando sin ninguna resolución.

En 1,952 inicia el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS) a preparar personal auxiliar de enfermería para sus servicios.

En el año de 1,954 dio inicio el curso privado para la formación de Auxiliares de Enfermería del Hospital Centro Medico.



4.7. Centro de adiestramiento para auxiliares de enfermería (CAAE).

El 28 de Octubre de 1,955 fue inaugurado oficialmente el Centro de Adiestramiento para Auxiliares de Enfermería (CAAE), dando inicio a la preparación de auxiliares por parte del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, dirigida por la Enfermera Graciela Aguirre Ezeta, funciono en el Hospital General San Juan de Dios de la capital, el personal docente fue capacitado en Costa Rica, Panamá y El Salvador mediante una beca que otorgara la Organización Mundial de la Salud (OMS).

El primer curso oficial inicio el 4 de febrero de 1,956, teniendo como requisitos de ingreso; estar comprendido entre los 18 a 35 años, escolaridad de 6° primaria, gozar de buena salud, reconocida honorabilidad. Con una duración de 40 semanas, la preparación era teórico – práctico. El plan de estudios inicialmente comprendía cinco unidades; Unidad Básica, Unidad de Medicina, Unidad de Cirugía, Unidad de Maternidad y Unidad de Pediatría, posteriormente se agregaron las unidades de Enfermería de Salud Pública, Enfermería de Enfermedades Transmisibles y Enfermería Psiquiátrica.

Se estableció el “Día del Auxiliar de Enfermería” quedando el 24 de mayo, por ser el día de Maria Auxiliadora.

El 20 de abril de 1,965 por Acuerdo Ministerial surge la Oficina Nacional de Registro y Métodos para Auxiliares de Enfermería, O.N.R.M.A.E, que funcionaba como dependencia de la Escuela Nacional de Enfermeras, dentro de sus funciones esenciales se encontraban:

- Centralización de la formación del Auxiliar de Enfermería.
- Fundación de las Escuelas Nacionales de Auxiliares de Enfermería.

Con la creación primero del C.A.A.E y luego de la O.N.R.M.A.E, se desarrollaron cursos para Auxiliares de Enfermería en diferentes hospitales nacionales de la República. Sin

embargo estos cursos, presentaron a menudo, varias dificultades en su funcionamiento y la formación del personal, por lo que no era posible desarrollar programas de formación de buena calidad.

En 1,969, por reorganización del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, se crea el Departamento de Formación de Enfermería, quien es responsable de la formación del personal de enfermería del país, tanto profesional como auxiliar.

4.8. Formación de auxiliares de enfermería en el instituto guatemalteco de seguridad social, I.G.S.S:

El IGSS en los años setenta y principios de los ochenta contó con una Escuela de Auxiliares de enfermería, pues desde sus inicios estuvo interesado en contar con personal auxiliar de enfermería preparado para el buen funcionamiento de sus servicios de salud, siendo el pionero en el país de la preparación de este personal, lo cual realizo a través de cursos.

Sin embargo en 1,982 el Gerente del IGSS Juan Francisco Reyes López, ordenó la cancelación de todos los programas educativos de la institución, y no fue sino hasta 1,990 que se inicio nuevamente la formación de auxiliares de enfermería, por la insuficiencia del personal para cubrir las demandas de sus instituciones de salud, se retomo la formación a través de cursos en la ciudad capital y en los departamentos de Escuintla, Suchitepéquez y Retalhuleu.

Acontecimientos Importantes en la formación del personal auxiliar de enfermería del país:

En 1,975, del 10 al 14 de Noviembre en las instalaciones del Liceo Javier, se llevo a cabo el primer Seminario Nacional de Auxiliares de Enfermería Adiestrado, con el tema "Participación del Auxiliar de Enfermería en los Servicios de Salud" con la presencia de



300 auxiliares de enfermería representantes de las diferentes instituciones de salud públicas y privadas del país.

El 27 de Octubre de 1,978 el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social emito el decreto que autorizaba la primera nivelación de auxiliares de enfermería hospitalarios empíricos, que tuvo vigencia por cinco años.

A mediados de la década de los ochenta, al llevarse a cabo la reclasificación de puestos y salarios en las dependencias del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, la comisión de Auxiliares de Enfermería, realizó gestiones ante la Oficina Nacional de Servicio Civil, O.N.S.E.C. para elevar su categoría, creándose así la carrera de Bachillerato en Enfermería y para lo cual había que acreditar una mayor escolaridad quedando establecido como requisito indispensable de ingreso a la carrera tener la escolaridad de tercer año básico aprobado. La carrera fue creada con carácter experimental por el término de cinco años, a través del acuerdo Gubernativo numero 411-91, del 16 de julio de 1,991. Únicamente egresaron dos promociones en la Escuela de Mazatenango y dos promociones en la Escuela de la capital.

Con base a lo anterior y por los diversos obstáculos que enfrento el continuar formando auxiliares de enfermería con grado de Bachiller, dio inicio lo que se conoce en la actualidad como Profesionalización del Auxiliar de Enfermería, que permite elevar la preparación del personal al grado de Enfermeros Profesionales.

En 1,991 se inicio la descentralización de la formación de Auxiliares de Enfermería Comunitarios en áreas rurales del país, específicamente en las áreas de Ixcán y el Triangulo Ixil, posteriormente al éxito de estos programas se dio inicio a nuevos cursos en Peten, Huehuetenango, San Marcos, en Alta Verapaz en el municipio de Fray Bartolomé de las Casas.

En 1,997 la O.N.R.M.A.E. comenzó a recibir solicitudes para establecer escuelas privadas, algunas con modalidad plan fin de semana, al autorizar las mismas se inicia la

privatización de la formación del Auxiliar de enfermería en el país, las escuelas privadas autorizadas estaban a cargo de profesionales de enfermería, ubicadas en diversas partes del país, cumpliendo con todos los reglamentos establecidos.

4.9. La Ley de Regulación del Ejercicio de Enfermería contenida en el Decreto 07-2007 del Congreso de la República

4.9.1. Antecedentes

Los asuntos relacionados con el personal de salud y enfermería no habían sido atendidos de manera específica, sino hasta el presente año, con la creación del Decreto 07-2007 del Congreso de la República que crea la Ley de Regulación del Ejercicio de Enfermería que en la actualidad se encuentra vigente. Sin embargo de lo anterior, también cabe denotar, y como se analizará más adelante, la problemática en el orden laboral no ha mejorado y es aquí en donde quien escribe desea fundamentar el presente trabajo.

Este decreto, tuvo como motivación fundamental:

- a) Tomar en consideración que el Estado tiene como deber garantizarle a los habitantes de la República de Guatemala la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona y que en Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos.
- b) Así también, se tomó en consideración que el Estado de Guatemala, tiene la obligación de velar por la salud y asistencia social de todos los habitantes, así como velar por la elevación del nivel de vida de todos los habitantes del país, procurando el bienestar de la familia.
- c) De igual manera, tomó en consideración que para el desenvolvimiento profesional de la actividad de salud como un servicio público esencial, era necesario coordinar esfuerzos humanos entre las entidades estatales centralizadas, desconcentradas, autónomas y descentralizadas que presten servicio de salud en general y consolidar



con éxito su función en beneficio de la salud, la vida, la integridad, el bienestar común y la paz social de los guatemaltecos.

- d) Consideró que el ejercicio de la actividad de enfermería en beneficio de los habitantes de la República requiere para su profesionalización y efectividad de un marco jurídico idóneo, que garantice la prestación de tal servicio por personal capacitado y calificado y como consecuencia, el reconocimiento y la significación de su función, así como la remuneración justa y equitativa por el servicio prestado.
- e) Así también, ha tomado en cuenta que el ejercicio de la actividad de la enfermería es un servicio tendiente a proporcionar atención en salud a todos los habitantes de la población guatemalteca, mediante acciones de atención directa, promoción, prevención, curación, rehabilitación, administración, investigación y docencia, con lo cual dicho sector poblacional pueda en forma eficiente y efectiva, contribuir a disminuir los altos índices deficitarios de salud vigentes en Guatemala.

4.9.2. Análisis de su contenido

El Artículo uno se refiere al objeto de la ley y dice que “la presente ley tiene por objeto regular el ejercicio de las prácticas de la enfermería en todo el territorio nacional, siendo de observancia general y para los efectos de su interpretación de interés social. Su finalidad responde a la obligación de conveniencia general, implica garantizar la prestación del servicio de enfermería en forma idónea, eficiente y eficaz como un derecho a la prevención, promoción, recuperación y rehabilitación de la salud, en beneficio de los habitantes de la República, sin distinción alguna, procurar su bienestar físico, mental, social y la gestión, docencia, investigación, auditoria y mejoramiento en el sistema de salud y en la del sistema formal educativo.”

A juicio de quien escribe, resulta interesante determinar que a través de este artículo, que cumple como función informar a la ciudadanía el objeto o finalidad de la ley, se establezca que el fin fundamental es regular el ejercicio de la enfermería, como una actividad propiamente dicha, no en el caso de tomar en consideración ámbitos respecto a las relaciones laborales entre éstos y los patronos, por ejemplo, y que se refiera a la



calidad del trabajo y consecuentemente la forma en que este debe ser remunerado, relativo a horarios, etc.

El Artículo dos se refiere a la actividad de la enfermería y dice: “La actividad de la enfermería comprende coadyuvar al cuidado de la salud en todo el ciclo de la vida de la persona, familia y comunidad basado en los principios de prevención, recuperación, rehabilitación de la salud, bajo la dirección y supervisión de la autoridad correspondiente, y que esto dependerá de la organización técnica y administrativa de la institución respectiva.” Con el artículo anterior, se confirma lo analizado anteriormente, por cuanto se refiere a situaciones muy generales que no puede suponerse que de esa forma se puedan cumplir.

El Artículo tres se refiere al ejercicio de la enfermería, respecto a que para su ejercicio se debe haber obtenido el título habilitante otorgado por cualquiera de las universidades reconocidas oficialmente en la República de Guatemala, y en el caso de los profesionales extranjeros se hace necesario que se incorporen conforme a la ley para el ejercicio de esta profesión.

Señala también que debe estar inscrito en el Colegio profesional correspondiente, en este caso, podría referirse al Colegio de Médicos y Cirujanos que tenga un registro especial para el caso del personal de enfermería con grado académico.

Así también regula lo relativo a como debe procederse académicamente en el caso de los enfermeros y todo lo que corresponde a la formación y especificación de enfermeros.

En el Artículo cinco se establece la organización atendiendo al grado académico y no, en donde se le da la intervención al Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, y se refiere en el orden de la organización a la creación del Consejo Nacional de Enfermería que constituye la instancia máxima de enfermería en todo el territorio nacional y se regirá por su propio reglamento. Adicionalmente la creación de la Unidad de Desarrollo



de los Servicios de Enfermería bajo la dirección del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social.

Dentro de las disposiciones finales que se señalan en el Artículo 6, se regula el día conmemorativo del personal de enfermería como el doce de mayo de cada año, y el veinticuatro de mayo como el día del técnico y auxiliar de enfermería.

En materia laboral, únicamente el Artículo ocho se refiere a la supletoriedad de la ley, y que dice textualmente: “Para los casos no previstos en la presente ley, se aplicará supletoriamente lo establecido en la Ley de Servicio Civil, Código de Salud, Ley de Colegiación Profesional Obligatoria, Código de Trabajo, legislación de previsión social y demás legislación relativa al derecho de trabajo en lo que fueran aplicables.”

El Artículo nueve, se refiere a la necesidad de que se cree el reglamento correspondiente a la ley.

Como se observa, en materia de trabajo, únicamente se regula el Artículo 7 y se refiere a la supletoriedad de las leyes, es decir, que esta ley no aborda nada absolutamente en materia laboral, sino que en cuanto se aborden estos temas derivados de la aplicación de esta ley, tiene que remitirse a lo que dicen las leyes señaladas como supletorias, dentro de ellas, el Código de Trabajo, con lo cual, quien escribe confirma la necesidad de que en atención a las normas internacionales de trabajo, como se verá más adelante, y considerando que a pesar de la existencia de esta ley, aún persiste la problemática laboral del personal de salud y enfermería, se hace necesario que se actualice y se adecue a las exigencias actuales de la ley.





CAPÍTULO V

5. Repercusiones de la falta de aplicación del Convenio 149

5.1 Aspectos considerativos

El trabajo a través del tiempo ha evolucionado y cabe señalar que como derecho es progresivo. Las condiciones en que se desempeñaban los trabajadores en tiempos antiguos no ha sido lo mismo tal como se encuentra en la actualidad. De tal suerte, que la protección o las fórmulas de protección que han imperado desde su nacimiento, también han mejorado y es así como se han establecido regímenes especiales de protección en las legislaciones laborales. De hecho, las normas laborales son protectoras, pero aún más, con mayor especificidad se regulan regímenes especiales, como sucede en el caso de la mujer, los menores, etc.

El proceso de formación de la legislación laboral se inició en el siglo XX, en respuesta a reclamos obreros que se expresaban a menudo bajo formas violentas. A partir de la fundación de la Organización Internacional del Trabajo en 1919, se ha tenido repercusiones positivas para delimitar los aspectos en que se desarrolla el trabajo y su ámbito de protección. A partir de los años veinte se profundizaron sus rasgos más predominantes y en gran medida bajo la influencia de los cambios modernizadores del entorno político, y de la acentuación de intervención del Estado en la economía y que necesariamente esa intervención tenía que trascender en las esferas de las actividades laborales.

Estos cambios y mejoras en las garantías laborales, se fueron experimentando en Guatemala, la reforma de la legislación laboral del año 1992 fue significativa; esta reforma incluyó disposiciones que atañen al régimen de licencias, terminación de la relación de trabajo, discriminación salarial por razones de sexo, descanso y vacaciones. Sin embargo, las más importantes son, quizás, las que se refieren a la protección de los derechos sindicales e intervención en los juicios de faltas y reestructuración de las



funciones de la Inspección General de Trabajo contenidas en los decretos 13-2001 y 18-2001 del Congreso de la República.

Como se ha establecido a lo largo del desarrollo de este trabajo, la población trabajadora, en su mayoría desconoce de las normas de trabajo que regulan sus derechos, no solamente las que se regulan en el Código de Trabajo que es el principal instrumento de utilización por los miembros de las asociaciones profesionales, que dentro de sus funciones tienden a divulgar esos derechos, que también ha sido parte del trabajo que realiza la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, así también el que ha sufrido reformas para ampliar el ámbito de protección de esos derechos, sin embargo, se desconocen otros, e incluso, las leyes sobre la previsión social. Si se observa tal situación, cabría suponer que sucede en el caso de las normas internacionales que regulan también de manera específica o especial derechos y garantías fundamentales en materia de trabajo, como los convenios y recomendaciones que emite la Organización Internacional del Trabajo y de alguna manera saber cuales son los convenios ratificados por Guatemala y cuales no, que implica que el Estado de Guatemala ratifique o apruebe un convenio de trabajo, etc.

Es por ello, que en el desarrollo del presente trabajo, se pretende demostrar que a pesar de la existencia de la Ley específica que regula la actividad del personal de enfermería, como se analizó en el capítulo anterior, no responde a las exigencias internacionales en materia de trabajo, aunado a lo que limitadamente establece el Código de Trabajo con respecto a que por las características y naturaleza jurídica de esta actividad laboral, no se regula como un trabajo sujeto a régimen especial, pese a que el Estado de Guatemala ha ratificado el Convenio 149 de la Organización Internacional del Trabajo que regula los derechos y garantías de este tipo de personal, es decir, que internacionalmente se han interesado en que el personal de salud y de enfermería que no es lo mismo, se regule los derechos y obligaciones de estos dentro de las normas nacionales internas, tal como podría suceder en el caso del Código de Trabajo, y lo que sucede de hecho en el caso del trabajo de la mujer y los menores, debe por su carácter especial, regularse como una protección jurídica preferente, y no



es así, y de hecho, tal como se regula en la ley de la materia, que ya se analizó, no es suficiente. Por ello, el Estado tiene la obligación de tomar las medidas necesarias para implementar, como lo dice el convenio, tales normas, y de preferencia, sujetarlo en la normativa a un régimen especial de protección.

Ahora bien, como regímenes sujetos a protección, se encuentran los establecidos en el título cuarto del Código de Trabajo, pero que en otras legislaciones el ámbito de protección de determinadas actividades laborales, se ha extendido, es así como se puede estimar que bajo régimen de protección laboral se encuentran otros como:

- a) Régimen Especial Agrario
- b) Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos
- c) Régimen Especial de Empleados de Hogar
- d) Régimen Especial de la Minería del Carbón
- e) Régimen Especial de los Trabajadores del Mar

Es así, como el derecho laboral ha pretendido especializarse porque evidentemente no todos los trabajos son iguales, y las circunstancias o condiciones en que las prestan los trabajadores son distintas, y este es el punto sobre el cual se estima que en el caso de los trabajadores o personal de enfermería en el caso de Guatemala, derivado de lo que establece el convenio internacional del trabajo, se hace imprescindible que debido a la naturaleza del trabajo que se realiza, los turnos, lo relativo al salario mínimo, los utensilios que emplean los trabajadores, la especialización que deben tener, etc., conlleva la necesidad de que se establezca como un trabajo sujeto a un régimen especial, y de allí, la necesidad de que se incluya en el Código de Trabajo.

5.2 El Código de Trabajo y la protección al personal de enfermería en salud

Derivado de lo anterior, en cuanto a la protección del personal de enfermería y en general de salud, el Código de Trabajo no regula una protección especial, es decir, que en el título II como quedó establecido en el primer capítulo de este trabajo, dentro de los



sectores de la población trabajadora que está protegida especialmente en las normas del Código de Trabajo, no figura el personal de salud o de enfermería, sino que sus normas son de carácter general.

Como se ha analizado anteriormente, de manera muy reciente se cuenta con una ley que regula el ejercicio de la enfermería, precisamente, porque el legislador consideró que el trabajo del personal de enfermería no solamente es especial, sino también que merece una regulación específica, porque no puede tener carácter general en el ámbito laboral como lo había tenido hasta esa fecha, sin embargo, como se analizó, la misma ley no cumple con los objetivos y metas que como ponente en el presente trabajo se ha circunscrito el enfoque del mismo, por cuanto a pesar de la existencia de esta ley especial de reciente creación, esta no es ni será suficiente para que exista una verdadera protección del personal de salud y de enfermería, lo cual como se ha venido estableciendo, amerita que se regule como un trabajo sujeto a régimen especial en el Código de Trabajo.

5.3 Análisis del Convenio 149 de la Organización Internacional del Trabajo

El Convenio 149 sobre el personal de enfermería, del año 1977, que se refiere al Convenio sobre el empleo y condiciones de trabajo y de vida del personal de enfermería, tuvo como fundamento:

- a) La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 1 de junio de 1977 en su sexagésima tercera reunión; reconociendo el cometido esencial que, en colaboración con las demás categorías de personal de los servicios de salud, desempeña el personal de enfermería para la protección y mejoramiento de la salud y bienestar de la población;



- b) Reconociendo que el Estado, como empleador de personal de enfermería en el sector público, debería desempeñar un papel activo en el mejoramiento de las condiciones de empleo y de trabajo del personal de enfermería;
- c) Observando que la situación actual del personal de enfermería en numerosos países del mundo, caracterizada por la escasez de personal calificado y una utilización a veces inadecuada del personal existente, constituye un obstáculo para el desarrollo de servicios de salud eficaces;
- d) Recordando que el personal de enfermería está amparado por numerosos convenios y recomendaciones internacionales del trabajo que fijan normas de alcance general en materia de empleo y condiciones de trabajo, tales como los instrumentos sobre la discriminación, sobre la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva, sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, sobre la duración del trabajo, las vacaciones pagadas y la licencia pagada de estudios, sobre la seguridad social y los servicios sociales, y sobre la protección de la maternidad y la protección de la salud de los trabajadores;
- e) Considerando que, habida cuenta de las condiciones particulares en que se desempeña esta profesión, conviene completar las normas generales arriba mencionadas con otras especialmente aplicables al personal de enfermería y destinadas a garantizarle una condición que corresponda a su función en el campo de la salud y que reciba su aceptación;
- f) Haciendo constar que las normas que figuran a continuación han sido elaboradas en colaboración con la Organización Mundial de la Salud y que esta colaboración se proseguirá a fin de promover y garantizar su aplicación;
- g) Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al empleo y condiciones de trabajo y de vida del personal de enfermería, cuestión que constituye el sexto punto del orden del día de la reunión, y después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha veintiuno de junio de mil novecientos setenta y siete, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el personal de enfermería, 1977.



El Contenido y análisis del Convenio 149, sobre el empleo y condiciones de trabajo y de vida del personal de enfermería, nos indica lo siguiente:

“Artículo Uno

1. A los efectos del presente Convenio, la expresión personal de enfermería comprende todas las categorías de personal que prestan asistencia y servicios de enfermería.
2. Este Convenio se aplica a todo el personal de enfermería, sea cual fuere el lugar en que ejerza sus funciones.
3. La autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando tales organizaciones existan, podrá adoptar disposiciones especiales para el personal de enfermería que presta asistencia y servicios de enfermería a título benévolo; tales disposiciones no deberán ser inferiores a las contenidas en el párrafo 2, a), del artículo 2 y en los artículos 3, 4 y 7 del presente Convenio.

En este artículo se define lo que significa personal de enfermería y cuando dice que comprende la definición a todas las categorías de personal de enfermería, se refiere a profesional y técnico que realice labores propias de enfermería en un centro de salud o bien hospital, público o privado.

Además, establece que debe haber acuerdo para propiciar la implementación y mejoras en las condiciones de trabajo que presta este sector de trabajadores, a través de la consulta de organizaciones de trabajadores y de patronos. Lo anterior constituye un obstáculo para el caso de Guatemala, por existir un claro desacuerdo de algún tipo de negociación que pudiera surgir entre patronos y trabajadores, lo cual puede evidenciarse por ejemplo, en el caso de las comisiones que se conforman año con año para la fijación del salario mínimo.

Al tomarse en cuenta a los trabajadores de la salud para que contribuyan a seleccionar programas adecuados, unidisciplinarios o multidisciplinarios, que los preparen



eficazmente para la gestión, la elaboración de políticas y el liderazgo en diversos contextos, en las distintas fases de su desarrollo profesional y en la evolución de su carrera. En la preparación se ha de corroborar la importancia del aprendizaje continuo adaptado a sus necesidades.

Artículo Dos

1. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio deberá elaborar y poner en práctica, según métodos apropiados a las condiciones nacionales, una política de servicios y de personal de enfermería que, en el marco de una programación general de los servicios de salud, cuando ésta exista, y dentro de los recursos disponibles para el conjunto de estos servicios, tenga por objeto prestar tales servicios en la cantidad y calidad necesarias para asegurar a la población el mayor nivel posible de salud.
2. En particular, tomará las medidas necesarias para proporcionar al personal de enfermería:
 - a) Una educación y una formación apropiadas al ejercicio de sus funciones; y
 - b) Condiciones de empleo y de trabajo, incluidas perspectivas de carrera y una remuneración, capaces de atraer y retener al personal en la profesión.
3. La política mencionada en el párrafo 1 de este artículo deberá formularse en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando éstas existan.
4. Dicha política deberá coordinarse con las relativas a los otros aspectos de la salud y a otras categorías de personal de los servicios de salud, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas.

En esta norma también hace referencia que el Estado que haya ratificado el presente convenio tiene la obligación de propiciar las medidas necesarias para implementar una política de protección laboral al personal de enfermería de conformidad con lo que establece este convenio, pero que debe ser en acuerdo con patronos y trabajadores organizados, lo cual como se dijo anteriormente, resulta sumamente difícil, y pudiera decirse que esto ha sido uno de los obstáculos para que el Estado a la fecha no haya



propiciado los cambios legislativos y estructurales necesarios para cumplir los compromisos contenidos en el convenio.

Por lo que correspondería al personal de enfermería, a través de las relaciones profesionales y laborales y de los órganos de reglamentación, la responsabilidad primordial de definir, vigilar y evaluar periódicamente las funciones y el ámbito de la práctica profesional, para definir ese ámbito han de recabarse y tomarse en consideración las opiniones de otras personas de la sociedad de modo pertinente para las necesidades de atención de salud de su nación.

Artículo Tres

1. Las exigencias básicas en materia de instrucción y de formación de personal de enfermería y la supervisión de esta instrucción y de esta formación deberán ser previstas por la legislación nacional, o por las autoridades o los organismos profesionales competentes, habilitados al efecto por la legislación nacional.
2. La instrucción y la formación del personal de enfermería deberán coordinarse con la instrucción y la formación proporcionadas a los otros trabajadores en el campo de la salud.

En 1998 el Consejo Internacional de Enfermeras (CIE) emite un documento oficial que sustituye a las anteriores posiciones: "Autoridad de enfermería", adoptada en 1975, y "La responsabilidad de la enfermería en la definición de la función de la enfermería", de 1985 y este dice textualmente:

"Para referirnos a las funciones del personal de enfermería debemos tener en cuenta su formación académica y en este sentido puede decirse que la formación de enfermeras profesionales en la región ha aumentado en forma sostenida en el transcurso del siglo. Actualmente existen 2,173 programas de formación de enfermeras que se pueden clasificar en tres categorías principales: licenciatura o equivalente, diplomado y técnico. Según un estudio realizado por la OPS, en 1998, sobre la formación del personal de enfermería en América Latina, el 52% de los programas son de nivel universitario, no



obstante este panorama es más complejo, la enfermería como sistema de enseñanza varía dentro de los países.”

El Consejo Internacional de Enfermeras (CIE) manifiesta que el desarrollo de la carrera profesional es un importante factor que contribuye al avance de los sistemas de salud y de la profesión de enfermería en todo el mundo y que está directamente relacionado con el mantenimiento de la prestación de unos cuidados de gran calidad. Por tanto, el desarrollo de la carrera profesional ha de fomentarse y sostenerse mediante un sistema de formación articulado, estructuras profesionales reconocidas (con escalones clínicos) suficientemente flexibles para que haya posibilidades de movilidad profesional y acceso a la práctica empresarial de enfermería y a posibilidades de ejercicio profesional independiente. El acceso a la formación permanente es de importancia y es también un derecho fundamental del trabajador, por lo que el personal de enfermería debe tener acceso a la formación continua, y han de utilizarse los medios convenientes para llegar a los que trabajan en regiones aisladas.

Artículo Cuatro

La legislación nacional precisará las condiciones que deben reunirse para tener derecho al ejercicio de la práctica de enfermería y reservar este ejercicio a las personas que reúnan dichos requisitos.

En relación a este tema, el Consejo Internacional de Enfermeras se refiere que el título Enfermería debe estar protegido por ley y ha de aplicarse sólo a quienes estén legalmente autorizados a ejercer la práctica completa de la enfermería, y ha de utilizarse exclusivamente por ellos.

El uso ilegítimo del título debe dar lugar a acciones penales, civiles y administrativas contra la persona que utiliza ese título y contra cualquiera otra persona que le ayude a utilizarlo.”²³

²³ Madden-Styles, M. **La Reglamentación de Enfermería: Informe Sobre la Situación Presente, Posición para el futuro.** Ed. Affara, F.A. CIE-1986, Pág. 48.



Artículo Cinco

1. Se tomarán medidas para fomentar la participación del personal de enfermería en la planificación de los servicios de enfermería y la consulta de este personal en la adopción de las decisiones que le afectan, según métodos apropiados a las condiciones nacionales.
2. La determinación de las condiciones de empleo y de trabajo deberá realizarse, de preferencia, mediante negociaciones entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesados.
3. La solución de los conflictos que plantee la determinación de las condiciones de empleo se tratará de lograr por medio de la negociación entre las partes o por medio de procedimientos independientes e imparciales, como la mediación, la conciliación o el arbitraje voluntario, cuyo carácter garantice la confianza de las partes interesadas.

El personal de enfermería tiene una importante contribución que hacer a la planificación y adopción de decisiones en los servicios de salud, y a la elaboración de políticas apropiadas y eficaces de salud. Pueden y deben contribuir a la política general pública en lo que se refiere a los factores que influyen en la salud.

Debe de tomarse en cuenta al personal de enfermería para participar en la planificación estratégica, elaboración de presupuestos, planificación y utilización eficiente de los recursos, y en la planificación, gestión y evaluación de los programas y servicios.

Artículo Seis

El personal de enfermería deberá gozar de condiciones por lo menos equivalentes a las de los demás trabajadores del país correspondiente, en los aspectos siguientes:

- a) Horas de trabajo, incluidas la reglamentación y la compensación de las horas extraordinarias, las horas incómodas y penosas y el trabajo por turnos;
- b) Descanso semanal;
- c) Vacaciones anuales pagadas;



- d) Licencia de educación;
- e) Licencia de maternidad;
- f) Licencia de enfermedad;
- g) Seguridad social.

Se reconoce que los servicios de enfermería deben ser accesibles durante las 24 horas del día, lo que hace necesario el trabajo por turnos. Al mismo tiempo, preocupa la posibilidad de que el trabajo por turnos influya negativamente en la salud de la persona, en su capacidad para actuar, en el grupo con el que coopera y en la continuidad de los cuidados, y que ello afecte a los servicios que se dispensan. Deben tenerse debidamente en cuenta las consecuencias para la salud en el trabajo, además de: las necesidades de los pacientes, el número de enfermeras requerido para hacer frente a las necesidades de los pacientes y de la comunidad, las necesidades personales de las enfermeras, las estipulaciones de la legislación y de los convenios colectivos.

En este aspecto debe considerarse que el trabajo que realiza el personal de enfermería es especial y por lo tanto, no puede asumirse que gozará de los mismos derechos y prerrogativas que cualquier trabajador, por las horas de trabajo nocturnas y como lo establece el convenio, debe tomarse en consideración las horas incómodas y penosas del trabajo que realizan, y la forma de compensarse, por lo que considero que este tipo de trabajo, como sucede con el trabajo de la mujer o de los menores, debe estar mayormente protegido, como un trabajo sujeto a un régimen especial.

Artículo Siete

Todo Miembro deberá esforzarse, si fuere necesario, por mejorar las disposiciones legislativas existentes en materia de higiene y seguridad del trabajo adaptándolas a las características particulares del trabajo del personal de enfermería y del medio en que éste se realiza.

Los gobiernos deben velar por que todos los organismos de salud estén cubiertos por las disposiciones de la Legislación sobre Seguridad e Higiene en el trabajo, para que el



Personal de Enfermería disfrute de un entorno saludable de trabajo cuando dispense cuidados de salud, y tenga suministros y equipo de protección suficientes.

Para que estas políticas se lleven a cabo es necesario:

- a. Que los gobiernos y empleadores garanticen que el personal de enfermería tendrán acceso a medidas y equipos de protección, sin costos adicionales.
- b. Cooperar con otras organizaciones favorables al derecho de los trabajadores a un entorno seguro de trabajo.
- c. Obtener y difundir información sobre la incidencia de los accidentes, lesiones y enfermedades laborales.
- d. Difundir información cuando los empleadores no cumplan la legislación sobre salud y seguridad en el trabajo, y utilizar mecanismos de información sobre tales incumplimientos.

Artículo Ocho

Las disposiciones del presente Convenio, en la medida en que no se apliquen por vía de contratos colectivos, reglamentos de empresa, laudos arbitrales, decisiones judiciales, o por cualquier otro medio conforme a la práctica nacional y que se considere apropiado, habida cuenta de las condiciones particulares de cada país, deberán ser aplicadas por medio de la legislación nacional.

Artículo Nueve

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

Artículo Diez

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.



3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo Once

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

Artículo Doce

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.
2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo Trece

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas



las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo Catorce

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo Quince

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:
 - a) La ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 11, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
 - b) A partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.
2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo Dieciséis

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas. El derecho de acceso a la atención de salud ha sido reconocido en el plano internacional y ha causado alarma en organismos internacionales como la OIT (Organización Internacional del Trabajo) y la OMS (Organización Mundial de la Salud), los cuales consideran esencial el servicio de enfermería para el cuidado de salud de los pueblos, dependiendo de gran medida de la disponibilidad de suficiente personal de salud con formación adecuada, y de la capacidad de los servicios de salud para retenerlo en condiciones de empleo activo. Por este motivo la OIT, expidió el convenio 149, sobre empleo, condiciones de vida y de trabajo del personal de enfermería, en el



que recomienda a los países desarrollar estrategias específicas para el fortalecimiento del personal de enfermería.

Y en consecuencia los gobiernos al ratificar el presente convenio se obligan a tomar medidas para fomentar y promover el pleno desarrollo del personal de enfermería:

1. Elaborando y poniendo en práctica una política de servicios y de personal de enfermería que tenga por objeto prestar tales servicios en la cantidad y calidad necesarias para asegurar a la población el mayor nivel posible de salud.
2. Proporcionar al personal de enfermería una educación y una formación apropiadas al ejercicio de sus funciones, y condiciones de empleo y de trabajo capaces de atraer y retener al personal en la profesión.
3. Establecer, promover y mantener programas que permitan al personal de enfermería conseguir un nivel de reconocimiento económico y social proporcionado a su contribución a la sociedad.
4. Promover el desarrollo de la carrera profesional de enfermería.
5. Que el lugar de trabajo sea seguro y permita la excelencia de la práctica de enfermería.
6. Que el personal de enfermería tenga derecho a ejercer su profesión en un entorno apto para la calidad de los cuidados que ofrezca, salarios equitativos y compatibles y fomentar la seguridad y salud de los empleados en el trabajo.

5.4 Repercusiones económicas, sociales y laborales

Claro está que el hecho que el Estado de Guatemala no cumpla con los compromisos que contienen convenios como el presente, repercuten en lo económico social y fundamentalmente en lo laboral a la clase trabajadora de este sector. También como se mencionó anteriormente, la realidad nacional en este caso, es que el personal de enfermería sufre de las condiciones laborales de esta profesión de enfermería caracterizada por una sobrecarga y tensión que dificultan el desempeño profesional y esta en el origen de las quejas sobre la falta de incentivos y estímulos, un factor añadido a esta situación es el trastorno asociado a horarios que dependen más de las



necesidades del personal de enfermería para satisfacer su necesidad familiar y personal, por otro lado hay que tener en cuenta una serie de riesgos presentes en el ejercicio profesional, la situación de sobre carga en el caso de los hospitales nacionales en las unidades de emergencia y de cuidados intensivos, que ameritan no solamente de mayor personal, sino de una efectiva rotación de turnos, de la especialización del personal del Hospital, circunstancia que puede trascender en el caso del sector público o privado, el escaso personal que conlleva una carga laboral, cansancio y agotamiento físico-mental, conjuntamente con la falta de recursos técnicos y material medico quirúrgico para realizar cualquier procedimiento, aunado a ello la falta de interés de las autoridades correspondientes y los niveles de corrupción, son aspectos que conllevan a la inexistencia de una clara y eficiente política de salud, que tienda a mejorar las condiciones laborales de los trabajadores de la salud y del personal de enfermería como lo manda el espíritu del contenido del convenio.

5.5 Necesidad de su adecuación jurídica legal

En virtud de lo establecido anteriormente y del análisis del contenido del convenio 149 de la Organización Internacional del Trabajo, se hace necesario que el Estado de Guatemala implemente las medidas que indica el referido instrumento no solamente para dar cumplimiento a las obligaciones contraídas, sino también, que con base en ello, representaría un beneficio para la población en el tema de salud, toda vez que el trabajo eficiente que prestan los servidores de la salud tanto en el ámbito privado como el ámbito público, se derivaría de las buenas condiciones en que estos desarrollan su labor, fundamentalmente tomando en consideración los siguientes aspectos:

- a) Cumpliendo con el principio que establece la Constitución Política, respecto a igual trabajo igual salario, y que ello precisamente implica que de conformidad con las jornadas de trabajo, los turnos desarrollados y la calidad o especialidad del trabajo que desarrolla el personal de enfermería, en esa misma proporción debe ser remunerado a través de un pago justo de su salario y todas las prestaciones que conlleva el salario.

- b) Que el Estado en el ámbito público, tiene la obligación de brindar a los hospitales y centros de salud públicos del equipo necesario, el instrumental necesario, además de brindar el recurso humano especializado para prestar esta importante función, por lo que las autoridades deben tomar en cuenta, de que el servicio de salud pública es esencial y que tiene repercusiones en la buena o mala salud que debe gozar la población, y que la función que cumple el personal de enfermería, es importante para lograr los resultados esperados.
- c) El Estado en su función legislativa, a través del Organismo Legislativo, tiene la obligación de generar, aprobar y emitir leyes con el fin de incorporar las normas contenidas en el Convenio 149 de la Organización Internacional del Trabajo a las normas del Código de Trabajo e incluso a través de una ley especial, o establecer dentro del título cuarto del Código de Trabajo, un régimen especial que contenga las normas que se refieren al personal de enfermería o bien en general a los servidores de la salud, y fundamentalmente ello, a favor de los trabajadores de la salud en el ámbito privado, que únicamente se encuentran al amparo de las normas generales de trabajo y no de una protección jurídica preferente, como sucede con los menores, las mujeres, por ejemplo.
- d) Que debe establecer en el marco de una programación general de los servicios de salud, públicos y privados, proyectos de capacitación, educación y formación apropiadas y que deben ser implementadas por los propios empleadores al ejercicio de las funciones del personal de salud, incluyendo el personal de enfermería, estableciendo las condiciones de empleo y de trabajo que deben garantizarse, promover la carrera de enfermería a fin de permitir una mejor y mayor especialización en temas de salud, tanto en el ámbito público como privado, siendo regulador de las actividades que realizan los centros de salud privados y celoso de que cumplan una eficiente función, por la tendencia a la descentralización de la salud, a través del surgimiento de instituciones privadas, y en general propiciar una política que implique cubrir aspectos aún no relacionados con las condiciones de trabajo de los trabajadores de la salud pública o privada.
- e) Los trabajadores de la salud han sido por años proveedores de una gran parte de servicios y atención a la salud en diversas instituciones sociales y familiares, y tiene



la principal responsabilidad del cuidado y la atención de necesidades básicas de los demás.

- f) La práctica de la enfermería ha demostrado que para brindar una mejor atención integral, de óptima calidad, es necesario entre otras cosas contar con un recurso humano calificado, indispensable para atender las necesidades de los enfermos dentro de la institución. Las(os) enfermeras(os) cumplen un papel muy importante en cuanto a la promoción, restablecimiento y rehabilitación de la salud de los enfermos y sus cuidados, debiendo cumplir a cabalidad con las acciones de atención integral, para así proporcionarle seguridad y bienestar, elementos necesarios para el buen funcionamiento de cualquier institución.
- g) Aunado a la carga laboral, el personal de enfermería cumple otra serie de actividades como son sus responsabilidades domésticas o familiares. La problemática de la relación enfermera(o)-institución-vida familiar, genera efectos nocivos en la salud física y mental de estos trabajadores, observándose constantemente que entre el personal de enfermería surgen problemas de cansancio físico, mental, fatiga, estrés, dolores musculares, etc.
- h) La inquietud sobre la carga laboral del personal de enfermería, viene concretándose en algunas preguntas o interrogantes que se refieren a los siguientes aspectos en concreto: la responsabilidad en el cumplimiento de horario de trabajo y la exigencia institucional. Además se considera que la política institucional se encuentra muy alejada de velar por los intereses y mejoras en las condiciones en que prestan sus servicios el personal de enfermería. También deben estimarse los temas que se relacionan con la salud y la exposición a enfermedades infecto contagiosas u otras epidemias que puedan generarse, tareas o actividades, organización del trabajo, condiciones ambientales, falta de instrumental y equipo necesario, duración de la jornada y algunos aspectos de organización sindical.

5.6 Problemas en particular del personal de enfermería:

- i. Al efectuar el estudio o análisis de los problemas que presentan el personal de enfermería en los hospitales nacionales, se determina que existen de diversa índole.



En el orden físico, podrían aparecer problemas respiratorios, de stress, problemas digestivos y gineco-obstetra, entre otros.

- ii. La lucha de las mujeres en esta materia, por mejores condiciones de trabajo, que no son iguales a las del hombre que realiza estas labores, han variado las visiones tradicionales acerca del trabajo femenino y masculino, siendo un problema latente, que involucra necesariamente la vida familiar de la mujer, en su condición de madre y esposa, expuesta a largas y complejas jornadas de trabajo, que no son remuneradas de conformidad con la ley.
- iii. Derivado de que las normas generales del Derecho de Trabajo regulan en la actualidad, las labores del personal de enfermería como trabajadores en relación a otros trabajadores, encontrándose éstos en una situación de desventaja puesto que el personal de enfermería debe realizar su trabajo, con el propósito de combinar las actividades y responsabilidades de la vida laboral, familiar y personal en función de las exigencias, fines y modos de la organización o institución en que prestan sus servicios, esto implica múltiples adaptaciones de flexibilidad entre diversas áreas, el aspecto personal, familiar y laboral; la rigidez de los horarios de trabajo desorganizan la vida familiar, particularmente de las mujeres trabajadoras quienes tienen que conciliar las demandas de trabajo con las exigencias del hogar.
- iv. Existen por lo tanto, los factores de riesgos en el que se destacan las malas relaciones humanas, sentirse vigilados, falta de reconocimiento y apoyo del servicio, entre otros.

En conclusión se estima que la salud es el fundamento sobre el cual se construye el adelanto social. Una nación de personas sanas puede llevar a cabo aquellas cosas que hacen la vida valedera y a medida que aumenta el nivel de la salud, lo hace también la posibilidad de felicidad.



El marco jurídico internacional más representativo del estado de salud, y que se relaciona con el trabajo del personal de enfermería, lo establece La Organización Mundial de la Salud, que define salud como un estado de completo bienestar mental, físico y social y no solo la inexistencia de enfermedad o incapacidad.

La buena salud es la capacidad de funcionar al más alto nivel desde el punto de vista físico-mental y social, esto nos lleva en forma lógica a considerar las necesidades humanas básicas que deben satisfacer su nivel óptimo de bienestar.

Existen estudios en estos temas que sostienen que hay algunos factores que generan satisfacción en el trabajo y que mientras mayor sea la satisfacción en los trabajadores motivados, estarán más a mayor nivel de ejecución y productividad, es decir que la satisfacción laboral tiene efecto sobre el trabajo.

“Las condiciones laborales de la profesión de enfermería que se caracterizan por una sobrecarga y tensión que dificultan el desempeño profesional, el origen de las quejas sobre la falta de incentivos y estímulos, por otro lado hay que tener en cuenta una serie de riesgos presentes en el ejercicio profesional, la situación de sobrecarga de trabajo, las jornadas especiales en que realizan la labor, la duración de las mismas, cansancio y agotamiento físico-mental, conjuntamente con la falta de recursos técnicos y material medico quirúrgico para realizar cualquier procedimiento, tal como se evidencia en los Hospitales Nacionales...”²⁴

²⁴ “Libro Blanco de Enfermería”, Ob. Cit; Pág. 5.



CONCLUSIONES

1. El derecho de trabajo son normas tutelares, mínimas e irrenunciables, que establece principios para equiparar la desigualdad material y jurídica entre el patrono y los trabajadores con ocasión de la realización del trabajo, pero se convierten en algo especial cuando se trata de determinados sectores de trabajadores, como es el caso del trabajo sujeto a régimen especial de protección.
2. Las condiciones laborales de la profesión de enfermería se caracterizan por una sobrecarga y tensión que dificultan el desempeño profesional; un factor añadido a esta situación es el trastorno asociado a horarios que dependen más de las necesidades del personal de enfermería para satisfacer su necesidad familiar y personal, por otro lado hay que tener en cuenta una serie de riesgos presentes en el ejercicio profesional.
3. El Estado de Guatemala al ratificar y aprobar un convenio internacional, como sucede en el caso de los convenios internacionales de trabajo, tiene la obligación de cumplir los compromisos que adquiere a través de estos. En relación al Convenio 149 sobre el personal de enfermería, el Estado se comprometió al mismo mediante su ratificación realizada el 9 de mayo de 1995, y publicado el 12 de enero de 1996.
4. Se confirma la necesidad de que en atención a las normas internacionales de trabajo, y considerando que a pesar de la existencia de la Ley de Regulación del Ejercicio de Enfermería contenida en el Decreto 07-2007 del Congreso de la República, aún persiste la problemática laboral del personal de salud y enfermería.
5. A pesar de la existencia de la Ley de Regulación del Ejercicio de Enfermería contenida en el Decreto 07-2007 del Congreso de la República, esta ley específica no responde a las exigencias internacionales en materia de trabajo, aunado a lo que limitadamente establece el Código de Trabajo con respecto a que por las características y naturaleza jurídica de esta actividad laboral, no se regula como un



trabajo sujeto a régimen especial, pese a que el Estado de Guatemala ha ratificado el Convenio 149 de la Organización Internacional del Trabajo que regula los derechos y garantías de este tipo de personal de salud y de enfermería.



RECOMENDACIONES

1. El Estado debe intervenir para mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores en los distintos sectores laborales, pero fundamentalmente aquellos sectores que necesitan una protección especial.
2. El Estado debe a través del Organismo Legislativo, elaborar leyes que contribuyan a la aplicación de políticas, encaminadas a proteger al personal de enfermería, y que tiendan a mejorar las condiciones en que realizan su trabajo; obteniendo como resultado equiparar la desigualdad laboral que se ha dado hasta nuestros días, protegiendo en forma eficaz y efectiva a dichos trabajadores.
3. El Estado para cumplir con lo establecido en el convenio, debe adoptar disposiciones por la vía legislativa, que es una forma efectiva de crear en las personas que intervienen, la obligación de cumplimiento o de sanción en caso de que se incurre en su incumplimiento.
4. Es necesario que el Congreso de la República, en cumplimiento de su función de crear, reformar y derogar leyes, actualice y adecue a las exigencias actuales la Ley de Regulación del Ejercicio de Enfermería contenida en el Decreto 07-2007 del Congreso de la República.
5. El Estado en su función legislativa, a través del Organismo Legislativo, debe aprobar y emitir leyes con el fin de incorporar las normas contenidas en el Convenio 149 de la Organización Internacional del Trabajo a las normas del Código de Trabajo e incluso a través de una ley especial, o establecer dentro del título cuarto del Código de Trabajo, un régimen especial que contenga las normas que se refieren al personal de enfermería o bien en general a los servidores de la salud, y fundamentalmente ello, a favor de los trabajadores de la salud en el ámbito privado, que únicamente se encuentran al amparo de las normas generales de trabajo y no

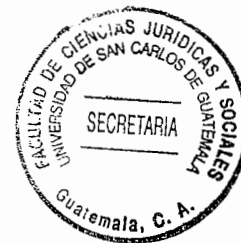


de una protección jurídica preferente, como sucede con los menores, las mujeres, por ejemplo.



ANEXOS





ANEXO I

ANTEPROYECTO DE LEY PARA INCLUIR COMO UN RÉGIMEN ESPECIAL A LOS TRABAJADORES DE ENFERMERÍA

DECRETO NÚMERO _____ - _____
EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA

CONSIDERANDO:

Que la Constitución Política de la República de Guatemala contempla que el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social y que el régimen laboral del país debe organizarse conforme a los principios de justicia social.

CONSIDERANDO:

Que la Organización Internacional del Trabajo reconoce las condiciones particulares en que se desempeña la profesión de enfermería, por lo que aprobó disposiciones laborales que deberán someterse a consideración de los países que forman parte de ese Organismo, con la finalidad de ajustar las disposiciones normativas nacionales a un mismo concepto jurídico internacional.

CONSIDERANDO:

Que las disposiciones normativas que modifican el Código de Trabajo responden a lo establecido en los convenios internacionales y que persiguen garantizar la plena observancia de los derechos de los trabajadores, promoviendo los cambios legales que sean necesarios para otorgar efectividad a las leyes laborales.



POR TANTO:

En ejercicio de las atribuciones que le confiere el Artículo 171 literal a) de la Constitución Política de la República de Guatemala.

DECRETA:

Las siguientes:

**REFORMAS AL CÓDIGO DE TRABAJO, DECRETO NÚMERO 1441
DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA**

ARTÍCULO 1. Se adiciona el Capítulo IX, al Título IV, y el Artículo 196 Bis, los cuales estarán ubicados después del Artículo 196 y quedan así:

CAPÍTULO NOVENO

Trabajo del Personal de Salud y Enfermería

ARTÍCULO 196 Bis.- Personal de salud y enfermería comprende todas las categorías de personal que prestan asistencia y servicios de salud y enfermería, tales como médicos, enfermeros, auxiliares de enfermería, aprendices de enfermería.

La definición anterior no comprende a los trabajadores intelectuales que pertenezcan al personal administrativo de los hospitales públicos o privados.

ARTÍCULO 2. Se adiciona el Artículo 196 Tér, el cual queda así:

ARTÍCULO 196 Tér.- Únicamente podrán ejercer la práctica de enfermería en hospitales y centros médicos públicos o privados del país, las personas que hayan realizado estudios en las Escuelas de Enfermería autorizadas y obtenido el título como profesionales.



El uso ilegítimo del título dará lugar a acciones penales, civiles y administrativas, contra la persona que lo utilice y contra cualquier otra que le ayude a utilizarlo.

ARTÍCULO 3. Se adiciona el Artículo 196 Quater, el cual queda así:

ARTÍCULO 196 Quater.- El Patrono deberá ofrecer al personal de salud y enfermería que contrate, además de los derechos sociales mínimos contenidos en la legislación, los siguientes:

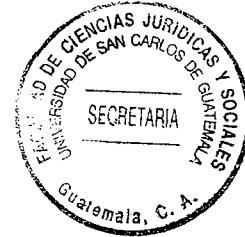
- a) Acceso a instrucción y formación continua.
- b) Planes de turnos que tengan en cuenta periodos de descanso.
- c) Personal de enfermería en número adecuado, para cubrir las necesidades de la institución.
- d) Programas para la reducción del estrés.
- e) Acceso a servicios adecuados de guarderías.
- f) Transporte seguro.
- g) Acceso a los servicios de salud en el trabajo.
- h) Derecho del personal a un entorno seguro de trabajo.
- i) Acceso a medidas, equipos de protección y suministros suficientes, sin costos adicionales.

ARTÍCULO 4. Se adiciona el Artículo 196 Quinquies, el cual queda así:

ARTÍCULO 196 Quinquies.- Las autoridades sanitarias o de trabajo deben cerciorarse de que los empleadores cumplan sus obligaciones de seguridad e higiene en el trabajo con relación al personal de enfermería, a través de inspecciones periódicas que deberán realizar la Inspección General de Trabajo o el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social.

Pase al Organismo Ejecutivo para su sanción, promulgación y publicación.

Dado en el palacio del Organismo Legislativo en la ciudad de Guatemala, el día _____ del mes de _____ del año _____





ANEXO II

INSTRUMENTO DE RATIFICACIÓN DEL GOBIERNO DE GUATEMALA DEL CONVENIO NÚMERO 149, SOBRE EL EMPLEO Y CONDICIONES DE TRABAJO Y DE VIDA DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA, ADOPTADO EN LA SEXAGÉSIMA TERCERA REUNIÓN DE LA CONFERENCIA GENERAL DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

RAMIRO DE LEÓN CARPIO

Presidente de la República de Guatemala.

POR CUANTO:

Se adoptó con fecha 21 de junio de 1977, en la Sexagésima Tercera Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo convocada en Ginebra, Suiza, el 1º de junio de 1977, el Convenio sobre el Empleo y Condiciones de Trabajo y de Vida del Personal de Enfermería.

POR TANTO:

En el ejercicio de las facultades que me confiere el Artículo 183, inciso o) de la Constitución Política de la República de Guatemala, ratifico el sancionado convenio y mando que se publique en el Diario Oficial.

En fe de lo cual firmó el presente Instrumento de Ratificación, autorizando con el Sello mayor de la República y Refrendado por el Ministro de Relaciones Exteriores. En la ciudad de Guatemala, a los diecinueve días del mes de diciembre de mil novecientos noventa y cuatro.

DE LEÓN CARPIO

Presidente de la República de Guatemala

MARITHZA RUIZ DE VIELMAN

La Ministro de Relaciones Exteriores



Convenio 149

CONVENIO SOBRE EL EMPLEO Y CONDICIONES DE TRABAJO Y DE VIDA DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

- a) Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 1 de junio de 1977 en su sexagésima tercera reunión; reconociendo el cometido esencial que, en colaboración con las demás categorías de personal de los servicios de salud, desempeña el personal de enfermería para la protección y mejoramiento de la salud y bienestar de la población;
- b) Reconociendo que el Estado, como empleador de personal de enfermería en el sector público, debería desempeñar un papel activo en el mejoramiento de las condiciones de empleo y de trabajo del personal de enfermería;
- c) Observando que la situación actual del personal de enfermería en numerosos países del mundo, caracterizada por la escasez de personal calificado y una utilización a veces inadecuada del personal existente, constituye un obstáculo para el desarrollo de servicios de salud eficaces;
- d) Recordando que el personal de enfermería está amparado por numerosos convenios y recomendaciones internacionales del trabajo que fijan normas de alcance general en materia de empleo y condiciones de trabajo, tales como los instrumentos sobre la discriminación, sobre la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva, sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, sobre la duración del trabajo, las vacaciones pagadas y la licencia pagada de estudios, sobre la seguridad social y los servicios sociales, y sobre la protección de la maternidad y la protección de la salud de los trabajadores;
- e) Considerando que, habida cuenta de las condiciones particulares en que se desempeña esta profesión, conviene completar las normas generales arriba mencionadas con otras especialmente aplicables al personal de enfermería y



destinadas a garantizarle una condición que corresponda a su función en el campo de la salud y que reciba su aceptación;

- f) Haciendo constar que las normas que figuran a continuación han sido elaboradas en colaboración con la Organización Mundial de la Salud y que esta colaboración se proseguirá a fin de promover y garantizar su aplicación;
- g) Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al empleo y condiciones de trabajo y de vida del personal de enfermería, cuestión que constituye el sexto punto del orden del día de la reunión, y después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha veintiuno de junio de mil novecientos setenta y siete, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el personal de enfermería, 1977.

Artículo 1

1. A los efectos del presente Convenio, la expresión personal de enfermería comprende todas las categorías de personal que prestan asistencia y servicios de enfermería.
2. Este Convenio se aplica a todo el personal de enfermería, sea cual fuere el lugar en que ejerza sus funciones.
3. La autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando tales organizaciones existan, podrá adoptar disposiciones especiales para el personal de enfermería que presta asistencia y servicios de enfermería a título benévolo; tales disposiciones no deberán ser inferiores a las contenidas en el párrafo 2, a), del artículo 2 y en los artículos 3, 4 y 7 del presente Convenio.

Artículo 2

1. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio deberá elaborar y poner en práctica, según métodos apropiados a las condiciones nacionales, una política de servicios y de personal de enfermería que, en el marco de una programación general de los servicios de salud, cuando ésta exista, y dentro de los recursos disponibles para el conjunto de estos servicios, tenga por objeto prestar tales



servicios en la cantidad y calidad necesarias para asegurar a la población el mayor nivel posible de salud.

2. En particular, tomará las medidas necesarias para proporcionar al personal de enfermería:
 - a) Una educación y una formación apropiadas al ejercicio de sus funciones; y
 - b) Condiciones de empleo y de trabajo, incluidas perspectivas de carrera y una remuneración, capaces de atraer y retener al personal en la profesión.
3. La política mencionada en el párrafo 1 de este artículo deberá formularse en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando éstas existan.
4. Dicha política deberá coordinarse con las relativas a los otros aspectos de salud y a otras categorías de personal de los servicios de salud, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas.

Artículo 3

1. Las exigencias básicas en materia de instrucción y de formación de personal de enfermería y la supervisión de esta instrucción y de esta formación deberán ser previstas por la legislación nacional, o por las autoridades o los organismos profesionales competentes, habilitados al efecto por la legislación nacional.
2. La instrucción y la formación del personal de enfermería deberán coordinarse con la instrucción y la formación proporcionadas a los otros trabajadores en el campo de la salud.

Artículo 4

La legislación nacional precisará las condiciones que deben reunirse para tener derecho al ejercicio de la práctica de enfermería y reservar este ejercicio a las personas que reúnan dichos requisitos.

Artículo 5

1. Se tomarán medidas para fomentar la participación del personal de enfermería en la planificación de los servicios de enfermería y la consulta de este personal

en la adopción de las decisiones que le afectan, según métodos apropiados a las condiciones nacionales.

2. La determinación de las condiciones de empleo y de trabajo deberá realizarse, de preferencia, mediante negociaciones entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas.
3. La solución de los conflictos que plantee la determinación de las condiciones de empleo se tratará de lograr por medio de la negociación entre las partes o por medio de procedimientos independientes e imparciales, como la mediación, la conciliación o el arbitraje voluntario, cuyo carácter garantice la confianza de las partes interesadas.

Artículo 6

El personal de enfermería deberá gozar de condiciones por lo menos equivalentes a las de los demás trabajadores del país correspondiente, en los aspectos siguientes:

- a) Horas de trabajo, incluidas la reglamentación y la compensación de las horas extraordinarias, las horas incómodas y penosas y el trabajo por turnos;
- b) Descanso semanal;
- c) Vacaciones anuales pagadas;
- d) Licencia de educación;
- e) Licencia de maternidad;
- f) Licencia de enfermedad;
- g) Seguridad social.

Artículo 7

Todo Miembro deberá esforzarse, si fuere necesario, por mejorar las disposiciones legislativas existentes en materia de higiene y seguridad del trabajo adaptándolas a las características particulares del trabajo del personal de enfermería y del medio en que éste se realiza.



Artículo 8

Las disposiciones del presente Convenio, en la medida en que no se apliquen por vía de contratos colectivos, reglamentos de empresa, laudos arbitrales, decisiones judiciales, o por cualquier otro medio conforme a la práctica nacional y que se considere apropiado, habida cuenta de las condiciones particulares de cada país, deberán ser aplicadas por medio de la legislación nacional.

Artículo 9

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

Artículo 10

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 11

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



Artículo 12

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.
2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 13

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 14

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 15

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:
 - a) La ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones



contenidas en el artículo 11, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b) A partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 16

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

“El instrumento de ratificación quedó registrado en la Oficina Internacional del Trabajo OIT, con fecha 09 de mayo de 1995. De conformidad con el apartado 3 del Artículo 10 del mencionado Convenio, éste entrará en vigor 12 meses después de la fecha en que haya sido depositado el instrumento de ratificación, o sea el 09 de mayo de 1996”.



BIBLIOGRAFÍA

- ARGUETA RAMÍREZ, Alejandro. **Consultorías E. negociaciones jurídicas, mandato, estructura e historia de la OIT.**
- BARRIOS PÉREZ, Miguel Ángel. **El derecho guatemalteco del trabajo y los convenios internacionales.** Tesis de Graduación. Universidad de San Carlos de Guatemala.
- CONGCOOP – CODECA, **Condiciones laborales en la costa sur de Guatemala,** Guatemala, 2003.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo.** Ed. Porrúa, México, 1968.
- Documento de estudio, **A New Perspective on the Health of Canadians,** Otowa, 1974
- Encarta, **Biblioteca de consulta** 2005.
- Instituto Nacional de Estadística. **Encuesta nacional de salud materno-infantil 2002,** Guatemala, 2003.
- Instituto Nacional de Estadística. **Encuesta nacional de empleo e ingresos,** Ed. ENEI. Septiembre-Octubre 2004.
- Libro Blanco de Enfermería, de marzo de 1998, número 23, Pág. 5,** <http://www.monografias.com/trabajos15/triple-carga-laboral/triple-carga-laboral.shtml> (08 de mayo de 2008).
- LÓPEZ SÁNCHEZ, Luís Alberto. **Folleto del curso de derecho de trabajo.**
- MADDEN-STYLE, M. **La reglamentación de enfermería: Informe sobre la situación presente, posición para el futuro.** Ed. Affara, F.A. CIE – 1986.
- OPS, MSPSS, **Perfil de la salud ambiental de los niños en Guatemala,** borrador, Guatemala, 2003.
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Ed. Heliasta, S.R.L. 1996.
- PLA RODRÍGUEZ, Américo. **Los Principios del Derecho del Trabajo.** Buenos Aires, 1978.
- SAGASTUME AQUINO, Dora Estela. **Historia de la enfermería en Guatemala,** 1a ed. Guatemala, C.A. 2006



Legislación:

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

Código de Trabajo. Congreso de la República de Guatemala, Decreto 1441, 1961.

Código de Salud. Decreto 90-97, 1997. De la República de Guatemala.

Ley de Regulación del Ejercicio de Enfermería. Congreso de la República de Guatemala, Decreto 07-2007, 2007.

Convenio 149 de la Organización Internacional de Trabajo. Quedó registrado en la OIT en 1995 y entró en vigor en 1996.

Convenios de la Organización Internacional de Trabajo. Ratificados por Guatemala, Ed. Serviprensa, febrero 2002.