

Luz Verónica Chávez González

Módulo de Derechos Humanos y Responsabilidades Laborales para incorporarlo a la etapa de post-alfabetización que realizan los facilitadores y Técnico Profesional III, de la Coordinación Departamental de CONALFA, Chimaltenango.

Asesora: Licda. Nirma Delfina Ramírez Ovalle



**Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades
Licenciatura en Pedagogía y Derechos Humanos**

Guatemala, noviembre 2009

Este trabajo fue presentado por la autora como trabajo del Ejercicio Profesional Supervisado EPS, previo a optar el grado de Licenciada en Pedagogía y Derechos Humanos.

Guatemala, noviembre 2009

ÍNDICE

Introducción	i
CAPÍTULO I. 1 Diagnóstico	
Estudio Contextual	1
1.1 Datos generales de la institución	1
1.1.1 Nombre de la institución	1
1.1.2 Ubicación geográfica	1
1.1.3 Visión	1
1.1.4 Misión	1
1.1.5 Estrategias	2
1.1.6 Objetivos	2
1.1.7 Metas	3
1.1.8 Políticas	4
1.1.9 Estructura organizacional de la coordinación departamental de Chimaltenango.	5
1.1.10 Cargos y funciones administrativas	5
1.2 Análisis Institucional	10
1.2.1 Aspecto social	10
1.2.2 Aspecto económico	10
1.2.3 Aspecto geográfico	12
1.2.4 Aspecto estructural	12
1.3 Contexto	13
1.2.1 Aspecto social	13
1.2.2.1 Estructura demográfica y población por Edad y por sexo	13
1.2.2.2 Bienestar y salud pública	13
1.2.2.3 Educación	13
1.2.2.4 Analfabetismo	14
1.2.2.5 Escolaridad de la población	14
1.2.2.6 Programas de educación informal	15
1.2.2.7 Equipamiento de los centros de educación formal	15
1.2.2.8 Organización y participación social	15
1.2.1 Aspecto económico	15
1.2.2.1 Población económicamente activa	15
1.2.2.2 Producción agrícola anual	15
1.2.2.3 Actividades forestales y pecuarias	16
1.2.2.4 Otro tipo de producciones del departamento	16
1.2.3 Aspecto político	17
1.2.4 Aspecto cultural	17
1.2.5 Aspecto estructural	18
1.2.5.1 Infraestructura y servicios	18
1.2.5.2 Acceso de los municipios a la cabecera	18
1.4 Metodología Aplicada	19
1.5 Carencias Identificadas	21
1.6 Planteamiento de problemas	22
1.6.1 Priorización de problemas	25
1.6.2 Análisis de factibilidad y viabilidad de las opciones de solución	26
1.6.3 Problema seleccionado	27
1.5.4 Solución propuesta	27

CAPITULO II. Fundamentación Teórica	28
2.1 Antecedentes	28
Derechos Humanos en nuestro país	
2.2 Marco legal de los Derechos Humanos	32
2.2.1 Definiciones	32
2.2.2 Derecho laboral	34
2.3 Principales fundamentos de los Derechos Humanos	34
2.3.1 Iusnaturalismo	34
2.3.2 Historicismo cultural	36
2.3.3 Positivismo	37
2.4 Aspecto filosófico de los Derechos Humanos	37
2.4.1 Ontológico	37
2.4.2 Axiológico	38
2.4.3 Teleológico	39
2.5 Aspecto sociológico de los Derechos Humanos	41
2.6 Temática que sustenta el problema a solucionar y ubicación del proyecto del Ejercicio Prof. Sup.	42
2.7 Desarrollo histórico de los Derechos Humanos	43
2.7.1 Derecho de los adolescentes	46
2.7.2 Los Derechos y principios en el trabajo	47
2.7.3 Clasificación de los Derechos Humanos	49
2.8 Clasificación de los Derechos Humanos en base a las tres generaciones	50
2.8.1 Primera generación	50
2.8.2 Segunda generación	50
2.8.3 Tercera generación	50
2.9 La Constitución Política de la República de Guatemala de 1,985 y los Derechos Humanos en el campo laboral. El Código de Trabajo y el trabajo.	50
2.9.1 Marco Legal	51
2.9.1.1 Jornada de trabajo	51
2.9.1.2 Salarios	52
2.9.1.3 Días de asueto	53
2.9.1.4 Vacaciones	53
2.9.1.5 Licencias	53
2.9.1.6 Incapacidad	54
2.9.1.7 Aguinaldo	57
2.9.1.8 Bonificación anual	54
2.9.1.9 Bonificación incentivo	55
2.9.1.10 Indemnización	55
2.9.1.11 Plazo para reclamar pago de prestaciones	55
2.9.1.12 Trabajador Indígena	56
2.9.1.13 Protección a la mujer trabajadora	56
2.9.1.14 Derechos de la mujer trabajadora	56
2.9.1.15 Jubilación	57
2.9.1.16 Protección a los adolescentes trabajadores	57
2.9.1.17 Trabajadores con discapacidad	58
2.9.2 Obligaciones y Prohibiciones	58
2.9.2.1 Las principales obligaciones de los trabajadores	58
2.9.2.2 Se prohíbe a los trabajadores	59

2.10	Sistema de protección de los Derechos Humanos	60
2.10.1	Acción de amparo	61
2.10.2	Exhibición personal	61
2.10.3	acción de inconstitucionalidad	62
2.10.4	Procurador de los Derechos Humanos	62
2.10.5	Casos de violación a los Derechos Humanos	63
2.11	Régimen Constitucional de los Tratados Internacionales en materia de Derechos Humanos	64
2.12	Jerarquía Constitucional y tratados internacionales en materia de Derechos Humanos.	66
2.13	Convenios relativos a los Derechos Humanos en materia de empleo y ocupación.	66
CAPÍTULO III. Plan de Acción		70
3.1	Identificación General	70
3.2	Justificación	70
3.3	Objetivos	71
3.3.1	General	71
3.3.2	Específicos	71
3.4	Metas	72
3.5	Actividades	73
3.6	Características del Módulo	73
3.7	Descripción del proyecto	74
3.8	Metodología	74
3.9	Recursos	75
3.9.1	Humanos	75
3.9.2	Materiales	75
3.9.3	Financieros	75
CAPITULO IV Sistematización de Experiencias		77
4.1	Proceso de diagnóstico	77
4.1.2	Recursos humanos	78
4.1.3	Recursos financieros	79
4.1.4	Delimitación del problema	80
4.1.4.1	Análisis documental	80
4.1.4.2	Entrevistas	81
4.1.4.3	Participación activa	81
4.1.4.4	Observación	81
4.2	Relación del fundamento teórico respecto al Problema solucionado.	82
4.2.1	Monitoreo y obtención de la información	82
4.2.1.1	Facilidades	82
4.2.2.2	Limitaciones	83
4.2.2	Relación del fundamento teórico con la problemática	83
4.3	Socialización de los resultados	83
4.3.1	Expectativas del Comité Nacional de Alfabet.	83
4.3.2	Compromiso del Comité Nacional de Alfabet.	84
4.4	Logros con la metodología experimentada	84
4.4.1	Organización y visión de la problemática resuelta	84

4.4.2	Logros sobre la problemática resuelta	84
4.4.3	Visión de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Derechos Humanos	85
4.5	Aspectos que se pueden generalizar a otras instituciones o comunidades	85
4.5.1	Consciencia social	85
4.5.2	Conocimiento de la ley	85
4.5.3	La ética como valor fundamental	86
4.5.4	Memoria histórica	86
4.5.5	Evaluación	86
4.5.6	cuaderno de experiencias	86
	Producto del proyecto	93
CAPITULO V. Monitoreo y evaluación del proceso		119
5.1	Evaluación del diagnóstico	119
5.2	Evaluación del perfil	119
5.3	Evaluación de la ejecución	120
5.4	Evaluación final	121

Conclusiones

Recomendaciones

Bibliografía

Apéndice

- Secuencia fotográfica
- Plan de diagnóstico institucional
- Fichas de observación utilizadas durante la etapa del diagnóstico
- Guía de entrevista utilizada durante la etapa del diagnóstico.
- Guía de entrevista utilizada durante la ejecución del proyecto.
- Guía de investigación comunitaria utilizada durante la etapa del diagnóstico.
- Encuesta utilizada al finalizar los talleres de capacitación
- Cuadros de resumen de la información recabada a nivel institucional y comunitario.

Anexo

- Carta de solicitud de aceptación a la institución
- Oficios de coordinación con las diferentes instituciones
- Agenda de los talleres
- Listados de asistencia a los talleres
- Oficio de aprobación del EPS y recepción del módulo, por el Coordinador Departamental de CONALFA.
- Constancia de la realización del EPS por parte de la institución sede.

INTRODUCCIÓN

El Módulo de Derechos Humanos y Responsabilidades Laborales Para Incorporarlo a la Etapa de Post-alfabetización que realizan los Facilitadores y Técnico Profesional III de la Coordinación Departamental de CONALFA, Chimaltenango se elaboró como producto del Ejercicio Profesional Supervisado realizado, en la Coordinación Departamental de CONALFA (Comité Nacional de Alfabetización), Chimaltenango, bajo los lineamientos estipulados por la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, durante los meses de enero a julio del año dos mil nueve, financiado por la Coordinación Departamental de CONALFA, Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la Epesista y por la ONG Coordinadora de Estudios y Apoyo al Desarrollo Local CEADEL.

Por lo que se presenta el respectivo informe; el contenido de este se estructuró en cinco capítulos de conformidad a las especificaciones de la Facultad de Humanidades.

Al capítulo I se le denomina Diagnóstico, en esta sección se encuentran los datos generales de la institución, así como la información sintetizada del departamento de Chimaltenango, la cual se adquirió a través de las diferentes técnicas aplicadas, tales como la observación, entrevistas, análisis documental, etc. las cuales permitieron adquirir información general de CONALFA y de los 16 municipios, se establecieron las carencias de la institución y mediante la priorización de los mismos se llegó a la identificación del problema principal que es, ¿Cómo eliminar el desconocimiento de los Derechos y Obligaciones laborales contenidas en el Código de Trabajo y Constitución de la República de Guatemala? y mediante un estudio de factibilidad y viabilidad a las soluciones propuestas se concluyó en diseñar un “Módulo de Derechos Humanos y Responsabilidades Laborales Para Incorporarlo a la Etapa de Post-alfabetización que realizan los Facilitadores y Técnico Profesional III de la Coordinación Departamental de CONALFA, Chimaltenango” y promover el tema sobre Los Derechos y Responsabilidades Laborales mediante capacitaciones.

El capítulo II, consiste en La Fundamentación Teórica del Informe Final, en el cual se encuentra el análisis de diferentes definiciones de los Derechos Humanos. Se desarrolló en este capítulo los principales fundamentos de los derechos Humanos como el Iusnaturalismo, el Historicismo Cultural y el Positivismo, en base a investigaciones jurídicas, filosóficas y de derechos humanos. Se presenta los aspectos filosóficos de los Derechos humanos como el Ontológico, axiológico y teleológico con el fin de relacionarlos con el trabajo. En este, se tuvo la oportunidad de hacer referencia a hechos y acontecimientos ocurridos en los municipios de El Tejar y Parramos, catalogados como violación a los derechos Humanos en materia laboral y el análisis de las diferentes alternativas existentes como Sistema de Protección de los Derechos Humanos que le corresponde aplicar a cada caso, como la acción de amparo, exhibición personal, acción de inconstitucionalidad o Procurador de los Derechos Humanos. Se incluye el fundamento legal sobre derechos humanos específicamente en materia laboral, que se encuentra en nuestra Carta Magna, y en las leyes y códigos laborales, y en convenios nacionales e internacionales.

El capítulo III consistente en el Perfil del Proyecto, muestra los elementos fundamentales del proyecto y que fueron esenciales para su ejecución. En este, se podrá observar que para sentar las bases de la solución efectiva, se implementaron talleres de capacitación al personal Coordinador, Pedagógico, Técnico, Administrativo y alfabetizadores, con el tema “Violación de los Derechos Humanos en materia laboral: Derechos y responsabilidades laborales” en base al Módulo y los contenidos referidos en el mismo, para ser aplicado a nivel de supervisores de alfabetización y alfabetizadores.

El Capítulo IV constituido por la sistematización de Experiencias, describe las vivencias, satisfacciones, avances, y problemáticas que se presentaron a lo largo de la realización de cada una de las fases, todas las actividades fueron registradas en el cuaderno de experiencias desde el inicio del E.P.S., e informadas frecuentemente a la asesora con el propósito de recibir orientación. También se describe cómo se diseñaron los instrumentos de investigación utilizados para obtener la información descrita en el informe, se realizaron entrevistas no estructuradas con su instrumento de guía de entrevistas en las visitas domiciliarias durante la investigación comunitaria realizada por la epesista, los alfabetizadores y Coordinadores Municipales, también se aplicaron en la institución de CONALFA y en las OG y ONGs visitadas para recabar la información; muestra además, los logros y aspectos que se pueden generalizar a otras instituciones o comunidades.

El capítulo V describe el sistema de Monitoreo y evaluación utilizado en el proceso del proyecto, como el procedimiento y aplicación de técnicas e instrumentos de monitoreo, y los resultados cualitativos y cuantitativos de la evaluación del proceso.

Finalmente se presentan las conclusiones a las que se llegó en el proyecto, así mismo se enumeran las recomendaciones que deberán ser tomadas en cuenta por las autoridades de la institución sede del Ejercicio Profesional Supervisado, y demás personal de la institución con la finalidad que la información llegue a la población afectada.

CAPITULO I DIAGNÓSTICO

ESTUDIO CONTEXTUAL

1.1 DATOS GENERALES DE LA INSTITUCIÓN

La Coordinación Departamental del Comité Nacional de Alfabetización CONALFA, escenario del Ejercicio Profesional Supervisado, es responsable de formular y coordinar planes y programas específicos de alfabetización, ejecutar procesos de supervisión y orientación verificar el cumplimiento de horarios, alfabetizandos, materiales educativos; administración de los recursos financieros asignados y conjuntar convenios firmados con ONG's y OG's, en los 16 municipios, para establecer su cumplimiento y finalidad.

La sede departamental de esta institución, está ubicada actualmente en Colonia San Gabriel, Zona 2 del municipio de Chimaltenango, departamento de Chimaltenango, la que no es una sede fija, debido a que el edificio es rentado.

1.1.3 VISIÓN

El proceso de alfabetización tiene como objeto esencial proveer los medios adecuados para que la población analfabeta tenga acceso a los beneficios que la institución ofrece, coordinar con entidades gubernamentales y no gubernamentales a través de las cuales pueden realizarse programas de alfabetización. Esta y otras razones, se consideran para involucrar tanto a ONGs y OGs en la ejecución del proceso, y bajo esta premisa se fija la visión de la institución **“Implementar mecanismos y estrategias que permitan disminuir el índice de analfabetismo, a través de la participación activa de los sectores y actores para coadyuvar a la solución de los problemas económicos, sociales y culturales a nivel departamental.”** (14,5). Para apoyar esta visión y con el concepto claro de lo que representa la alfabetización como proceso de cambio y desarrollo integral, se coordinó con OG's y ONG's para apoyar la ejecución del presente proyecto de EPS, respuesta que se obtuvo de manera incondicional, pues se involucraron al Ministerio de Trabajo y Previsión Social y a CEADEL en el desarrollo de los talleres de capacitación, quienes financiaron cada uno, parte del presupuesto de ejecución.

1.1.4 MISIÓN

A la Coordinación departamental de alfabetización, le corresponde formular, con el apoyo de la Unidad de Seguimiento y Evaluación de las oficinas centrales del CONALFA, los planes y programas de alfabetización, por eso se plantea esta misión: **“Coordinar, promover y avalar los programas de alfabetización a nivel departamental.”**

(14,5) con el proyecto de diseño de el módulo sobre los derechos laborales, se persigue beneficiar directamente a la población analfabeta y neoalfabeta, promover para ellos, una nueva visión de superación no solamente intelectual sino integrar para ellos, oportunidades de desarrollo y superación en beneficio de familias y comunidades completas.

1.1.5 ESTRATEGIAS

El diseño de este proyecto, está basado en las estrategias del Comité Nacional de alfabetización las que a su vez, están ligadas a los diferentes intereses contenidos en los Acuerdos de Paz, específicamente en el Acuerdo Sobre Aspectos Socioeconómicos y situación Agraria, beneficia muy particularmente a la población más necesitada, respeta la diversidad cultural y garantiza el derecho a la educación e igualdad, promueve con esto, el desarrollo económico, cultural, social y político del país. Las mismas son las siguientes:

- “Coordinación permanente con las OG’s y ONG’s existentes en el departamento.
- Atención de la población rural en los municipios con población vulnerable y en extrema pobreza.
- Implementación de metodologías participativas tomando en cuenta las características de la población.
- Involucrar a la población organizada para promover y fortalecer los espacios de discusión democrática.
- Implementación de proyectos económicos productivos en coordinación interinstitucional.” (14,6)

Cada una de las estrategias, fueron tomadas como guía para el desarrollo de las diferentes etapas del proyecto de EPS, para no desfasarse de los objetivos primordiales de la institución.

1.1.6 OBJETIVOS

Para establecer los objetivos del proceso de alfabetización, se considera fundamental, ser concreto, dinámico y realista, apegarse además, a las leyes Constitucionales, los Derechos Humanos y Acuerdos de Paz, es necesario para esto, estructurar acciones integradas de participación directa y consciente de todos los sectores del departamento, con el interés común de erradicar el analfabetismo. Por esta razón, se definen los siguientes objetivos:

- **“Fortalecer al CONALFA según los fundamentos legales de la alfabetización.**
- **Involucrar a la población analfabeta de acuerdo a la ley de alfabetización en las fases, etapas y programas.”** (14,6) Se consideró la vulnerabilidad de la población analfabeta en el tema de violación de derechos humanos en el campo laboral, por lo que el

interés principal de este proyecto es que la información llegue hasta ellos por medio de los supervisores y alfabetizadores, y hacerlos promotores de su propia transformación.

- **“Implementar a nivel departamental programas para el desarrollo de la productividad en coordinación con OG’s y ONG’s.”**(14,6) El modulo diseñado, estará implementado de manera que llegue hasta la población vulnerable de violaciones a los derechos laborales, atendidas en este proceso de alfabetización.
- **“Ejecutar reuniones mensuales de capacitación permanente para fortalecer la calidad del personal técnico, administrativo y alfabetizador.”** (14,6) En estas reuniones se implementaron temas sobre derechos humanos en materia de derechos y responsabilidades laborales.
- **“Implementar el programa bilingüe, kaqchikel – español en sus diferentes etapas, acorde a las expectativas e intereses de las comunidades del departamento.**
- **Gestionar apoyo financiero y logístico de instituciones con programas educativos”.** (14,7) Se gestionó ante el Ministerio de Trabajo y Previsión social y la ONG CEADEL, el apoyo logístico y financiero para el desarrollo del presente proyecto, se benefició al personal Coordinador, pedagógico, administrativo, técnico, alfabetizador y representantes de OG’s y ONG’s asistentes a los talleres.

1.1.7 METAS

En los Acuerdos de Paz, “el gobierno se compromete a ampliar urgentemente la cobertura de los servicios de educación en todos los niveles y específicamente la oferta de educación bilingüe en el medio rural mediante programas de alfabetización en todos los idiomas que sea técnicamente posible y con la participación de las organizaciones indígenas capacitadas para este objetivo y ampliar el porcentaje de alfabetismo a un 70% para el año 2000” (2,58) delega en el CONALFA esta función según el Decreto Número 43-86 del Congreso de la República de Guatemala, así mismo con la firma de la paz, se plantea una fuerza más, que trae como consecuencia el fortalecimiento del proceso, y enfatiza la responsabilidad de alcanzar el 70% de alfabetismo hacia el año 2,000, “esta meta fue alcanzada en un noventa y ocho por ciento (98%), pues estadísticamente a ese año, el alfabetismo alcanzaba un 68%. Se calcula que anualmente este porcentaje aumenta un uno punto cinco por ciento (1.5%) lo que indica y se puede constatar en estadísticas reales a nivel nacional que actualmente nuestro país presenta solamente un 22.42 % de analfabetismo. (36,s/p) La deserción del sistema educativo formal, abstencionismo y repitencia escolar, provoca que la tarea no sea fácil y que a veces parezca interminable o inalcanzable, pero el saber que la meta más que números, representa a personas, familias y comunidades, motiva a continuar reforzando, implementando nuevas metodologías y capacitando con mayores esfuerzos, al recurso

humano que está directamente vinculado al proceso”. (38,s/p) Mediante visitas a los grupos de alfabetización, se promovieron los beneficios que cada participante logra al involucrarse en los procesos y programas de alfabetización, así como las desventajas que el abstencionismo o deserción causa, ejemplificando la violación a sus derechos laborales como producto del analfabetismo.

Lo anterior conlleva a que la Coordinación Departamental se plantee la meta de “**Lograr la disminución sustancial de los índices de analfabetismo a nivel departamental**”. (14,7)

1.1.8 POLÍTICAS

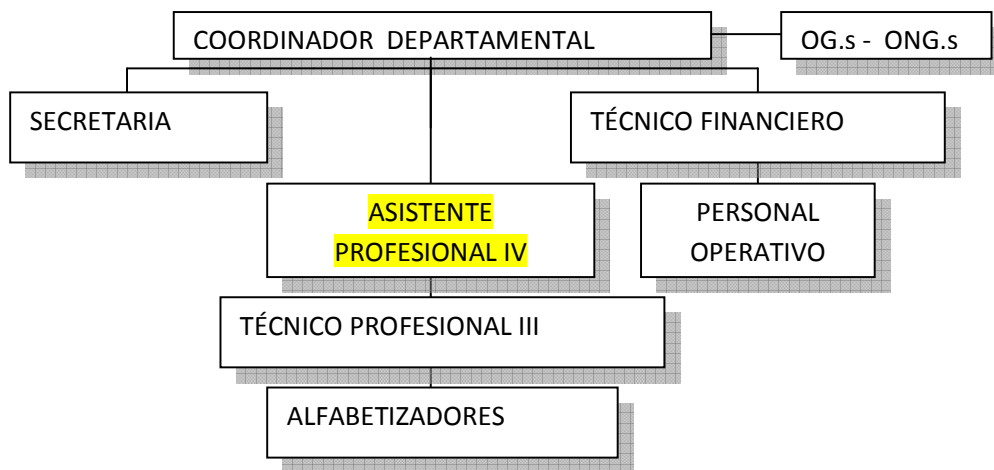
En su definición, la alfabetización es “la Fase inicial del proceso sistemático de la educación básica integral y que implica además, el desarrollo de habilidades y conocimientos en respuesta a las necesidades socio-culturales y económico-productivas de la población.” (18,14)

Debido a lo anterior, este proyecto se centra en la persona no como un objetivo sino como un componente de desarrollo, por lo que se elaboró una alternativa curricular, la cual responde a la diversidad étnica y cultural de la población. Para este fin se consideraron las siguientes políticas del proceso:

- “Reducción significativa del analfabetismo a nivel departamental.
 - Priorización de municipios para la atención en las diferentes fases y etapas en idioma español y kaqchikel.
 - Implementación de programas de alfabetización integral para el desarrollo de la economía y productividad.
 - **Coordinación y optimización de la Cooperación de las ONG’s y OG’s.**
 - Distribución equitativa del presupuesto y calidad del gasto.
- Involucramiento de las organizaciones locales para el fortalecimiento del desarrollo comunitario.”** (14,8) Se integró la participación de tres organizaciones que funcionan en el departamento, en la búsqueda del bienestar de la población, Ministerio de Trabajo, CEADEL y la USAC.

1.1.9 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LA COORDINACIÓN DEPARTAMENTAL DE CHIMALTENANGO

En función de la ejecución del proceso de alfabetización y en la búsqueda del cumplimiento de las políticas y estrategias establecidas por el Comité Nacional de Alfabetización, la coordinación departamental de CONALFA, Chimaltenango, está organizada jerárquicamente de la siguiente manera: (36, s/p-37,s/p)



1.1.10 CARGOS Y FUNCIONES ADMINISTRATIVAS

Coordinador Departamental

“Es el responsable de coordinar a nivel departamental la formulación y ejecución de programas de alfabetización gestionando el apoyo de Entidades Gubernamentales y no Gubernamentales. Para el cumplimiento de sus funciones dispondrá de recursos que previo análisis se determinen necesarios.” (36,s/p-38,s/p)

“Corresponde al Coordinador Departamental realizar las siguientes funciones:

1. Formular en coordinación con la Unidad de Investigación y Planificación, los planes y programas de alfabetización a nivel departamental, según corresponda, a través de un proceso participativo de las entidades a cargo de la alfabetización en el área de Chimaltenango.
2. Coordinar la ejecución de los programas de alfabetización en el departamento, a cargo de la entidad Ejecutora o de organizaciones gubernamentales y no gubernamentales para verificar el cumplimiento de los mismos y el alcance de los objetivos y metas propuestos.

3. Ejecutar en coordinación con la Unidad de Seguimiento y evaluación, el proceso de supervisión directa a grupos de alfabetización a efecto de verificar el cumplimiento de los aspectos relacionados con períodos de duración, horarios, número de alfabetizandos. Disponibilidad y uso de recursos, el cumplimiento de convenios con organizaciones no gubernamentales y otros.
4. Canalizar en Coordinación con la Unidad financiera, los recursos financieros asignados a los diferentes programas regionales o departamentales, velando por su utilización adecuada de conformidad con la programación propuesta correspondiente.
5. Administrar, en coordinación con la Unidad de Apoyo Administrativo, los recursos humanos y materiales asignados a la región o departamento.
6. Promover en la región o departamento la participación de entidades gubernamentales y no gubernamentales en el proceso de alfabetización, a partir de la aplicación de las políticas emanadas de la Secretaría ejecutiva.
7. Promover y participar en la ejecución de investigaciones a cargo de la Unidad de Investigación y Planificación a efecto de disponer de la información necesaria para fundamentar planes y programas de alfabetización.
8. Administrar el centro de Capacitación Regional, de acuerdo a las directrices y lineamientos emanados de Secretaría Ejecutiva y bajo la coordinación de la Unidad de Seguimiento y Evaluación, a efecto de alcanzar los objetivos de capacitación para garantizar la participación de personal idóneo como agentes del proceso de alfabetización.
9. Recopilar información cualitativa y cuantitativa de los programas de alfabetización a nivel departamental con el propósito de suministrar información actualizada y veraz al Centro de Cómputo.
10. Presentar al secretario ejecutivo la nómina de candidatos propuestos por la comunidad, para agentes o alfabetizadores del proceso de alfabetización de las comunidades.
11. Otras funciones y actividades que le sean asignadas por las Unidades Centrales del CONALFA.” (36,s/p-38,s/p)

Entidades Regionales y Locales de alfabetización

“Son entidades gubernamentales y no gubernamentales, con personalidad jurídica a través de las cuales pueden realizarse programas de

alfabetización a nivel local. También podrán organizarse tales entidades, con o sin personalidad jurídica, por personas obligadas a contribuir al proceso de alfabetización o por aquellas que voluntariamente deseen hacerlo como agentes de alfabetización. Las entidades regionales y locales realizarán sus programas bajo la coordinación de la Coordinación Departamental de CONALFA.”(29,31)

Secretaria

“Responsable de todo el manejo administrativo de la coordinación Departamental, sus funciones secretariales están sujetas a las tareas emanadas del coordinador Departamental, como:

- Redacción y envío de correspondencia
- Archivo de correspondencia
- Atención al público
- Atención telefónica
- Elaboración de contratos de alfabetizadores
- Apoyo a los diferentes departamentos de la Coordinación Deptal.”(36,s/p-38,s/p)

Técnico financiero

“Este deberá asegurar la dotación oportuna de los recursos financieros del proceso de alfabetización, conforme a un presupuesto de ingresos y egresos, acorde a la planificación de actividades y la ejecución de las operaciones presupuestarias y contables correspondientes, a fin de contribuir al logro de las metas y objetivos del proceso de alfabetización departamental.

Elaborar el anteproyecto de egresos de la alfabetización departamental, en base a la planificación de actividades a fin de asegurar la previsión de los recursos financieros en forma objetiva.

Realizar la ejecución y evaluación presupuestaria mediante los procedimientos y normas técnicas y legales en la materia.

Efectuar las operaciones de caja necesarias para el pago según requerimientos presentados y la disponibilidad de fondos para satisfacer oportunamente el pago de servicios, materiales y suministros.

Efectuar acciones de registro y control de inventario de los bienes de la entidad para garantizar la adecuada custodia y conservación de los mismos.

Coordinar actividades de auditoría interna para la efectiva fiscalización y control de los recursos.

Otras funciones y actividades en materia financiera que le sean asignadas por la Unidad financiera.” (36,s/p-38,s/p)

Asistente Profesional IV

“Llamados regularmente, Técnico Pedagógicos, deberán garantizar la ejecución de las acciones del proceso de alfabetización, mediante la realización de actividades relacionadas con investigación, planificación, análisis metodológico, incorporación de organizaciones gubernamentales y no gubernamentales y captación de asistencia técnica, a fin de lograr el alcance de las metas y objetivos propuestos sobre bases reales y el uso racional de los recursos disponibles.

Corresponde a los Pedagógicos, las siguientes funciones

- Realizar investigaciones a nivel departamental, con énfasis en las áreas prioritarias, a efecto de disponer de información actualizada en relación a índices de población analfabeta, que permita definir objetivos y metas anuales de atención a la población.
- Realizar investigaciones para adecuar el proceso de alfabetización a las diferentes características culturales, a fin de promover el reconocimiento del pluralismo lingüístico y la construcción de la identidad nacional.
- Coordinar el proceso de planificación y programación de actividades con las diferentes dependencias de la Coordinación Departamental, a partir de la definición de lineamientos, y criterios, brindar asesoría permanente
- Analizar permanentemente la metodología en programas de alfabetización, verificar su funcionalidad y promover los ajustes necesarios, de acuerdo a las características culturales de la población y de la situación prevaleciente en las diferentes comunidades, a efecto de disponer de metodologías apropiadas en función de las necesidades, intereses y problemas locales.
- Proponer opciones de alfabetización, para atender grupos especiales de la población, tales como migrantes, refugiados y otros, a fin de lograr los objetivos del proceso de alfabetización en cuanto a la cobertura total de la población analfabeta.
- Promover la integración de las acciones de alfabetización con servicios de atención en salud, agricultura, organización comunitaria y otros, mediante la coordinación de actividades con los ministerios e instituciones gubernamentales que corresponda a efecto de asociar el proceso de alfabetización a las prácticas de trabajo e intereses y necesidades de la población. Es por esto, que específicamente en esta área fue ubicado el Ejercicio Profesional Supervisado.
- Ejecutar en coordinación con el Coordinador departamental y coordinadores municipales, el proceso de supervisión directa a grupos de alfabetización a efecto de verificar el cumplimiento de los aspectos

relacionados con períodos de duración, horarios, número de alfabetizandos, disponibilidad y uso de recursos, el cumplimiento de convenios con organizaciones no gubernamentales y otros.” (36,s/p-38,s/p)

Técnico Profesional III

“Su objetivo será garantizar la ejecución de los planes y programas de alfabetización, a nivel municipal, mediante la ejecución de actividades de seguimiento y evaluación del proceso y el desarrollo de programas de capacitación permanente a los alfabetizadores, para dar cumplimiento a las metas y objetivos anuales, y verificar el uso racional de los recursos disponibles.

Distribuir materiales didácticos a los alfabetizadores responsables de los centros de alfabetización.

Coordinar con OG´s y ONG´s a nivel local para el logro de los objetivos propuestos en las estrategias de alfabetización.

Mediante supervisiones mensuales, efectuar el análisis de la situación prevaleciente en los diferentes centros de alfabetización, organizados en cada comunidad de las áreas urbana y rural del municipio, a fin de garantizar el aprovechamiento de los recursos.

Asesorar permanentemente sobre la aplicación de las metodologías de alfabetización por parte de los alfabetizadores.” (36,s/p-38,s/p)

Alfabetizadores

“Organizan a nivel comunitario, los centros de alfabetización, promoviendo los beneficios que se logran con el proceso.

Coordinar permanentemente con el Técnico, para proveer de los recursos didácticos a los participantes del proceso, a fin de que esto no sea obstáculo en su aprendizaje.

Desarrollar las reuniones de alfabetización en base a la guía pedagógica y asesoramiento metodológico.

Gestionar con el apoyo del Técnico (coordinador municipal), para la consecución del local en donde se desarrollará el proceso, con autoridades locales y líderes comunitarios.” (36,s/p-38,s/p)

Personal Operativo

“Sus funciones son netamente de servicio para la coordinación departamental, como conserjería, mensajería, piloto, etc.” (38,s/p)

1.2 ANÁLISIS INSTITUCIONAL

1.2.1 ASPECTO SOCIAL

La Coordinación Departamental del Comité Nacional de Alfabetización CONALFA, tiene como fin principal brindar atención a todos los grupos sociales sin discriminación o distinción alguna (etnias, religiones, nivel económico, sexo, idioma, cultura, del área urbana o rural, etc.), a fin de brindar el apoyo debido y que los participantes sean homologados según el Acuerdo Gubernativo 2-25/96 en el proceso de alfabetización en sus tres etapas que son;

a) Fase Inicial: que corresponde a 1er. Grado de Primaria y “consiste en aprender a leer, escribir y los cálculos matemáticos elementales, mediante un proceso de enseñanza- aprendizaje integral, motivador y práctico, en el sentido de proporcionar beneficios inmediatos al alfabetizando” (36,s/p)

b) I Etapa de Post-Alfabetización: que corresponde a 2do. y 3er. Grados de Primaria

c) II etapa de Post-Alfabetización: que corresponde a 4to., 5to y 6to. Grados de Primaria, entendiéndose como “La Post-alfabetización, etapa de seguimiento, retroalimentación y ampliación hacia la consecución de una educación básica integral del nealfabeta” (36,s/p) Considerando los principios pedagógicos atiende a la población analfabeta de 15 años en adelante.

El nealfabeta recibe en las dos primeras etapas, un certificado que respalda las áreas aprobadas y los grados promovidos; al finalizar la II etapa de Post-alfabetización, el participante se hace acreedor del correspondiente certificado y Diploma de 6to. Grado de primaria. Con estos documentos, tiene la oportunidad de ingresar al nivel básico de cualquier establecimiento educativo privado o público del país y así poder continuar, hasta llegar al nivel diversificado.

El proceso anterior, en la visión de la institución, se concibe como un instrumento de desarrollo que contribuye a la formación de ciudadanos responsables y como un medio para que la población analfabeta y nealfabeta de este departamento, logre realizar sus metas educativas, motivándolos a integrarse al sistema educativo formal hasta profesionalizarse.

1.2.2 ASPECTO ECONÓMICO

“Hasta el año 2000 CONALFA contaba con una asignación establecida en el artículo 13 transitorio de la Constitución Política de la República equivalente al uno por ciento (1%) del Presupuesto General de Ingresos Ordinarios del Estado, el cual se encontraba en la Ley de alfabetización Artículo 17, éste, fue reformado y sustituido por el Decreto No. 54-99, con vigencia hasta el año 2,008, quedando así las fuentes de financiamiento para el Comité Nacional de Alfabetización

Artículo 17. Régimen Financiero. El proceso de alfabetización contará con las fuentes de financiamiento siguientes:

En el presupuesto de Ingresos y Egresos del Estado del Ejercicio Fiscal 2001 se asignará al Comité Nacional de alfabetización -CONALFA- el uno por ciento (1%) de los ingresos tributarios del gobierno central. En los siete ejercicios fiscales subsiguientes se asignará a dicho Comité ese porcentaje disminuido en un décimo de cada año, es decir, el cero punto ocho por ciento (0.8%); el año 2003 y así, en forma descendente, hasta el año 2008 en que se le asignará el cero punto tres por ciento (0.3%) de los ingresos tributarios del Gobierno Central.

La asignación Presupuestaria, equivalente a un monto no menor del uno por ciento (1%) del Presupuesto General de Gastos del Ministerio de Educación, para cada ejercicio fiscal.

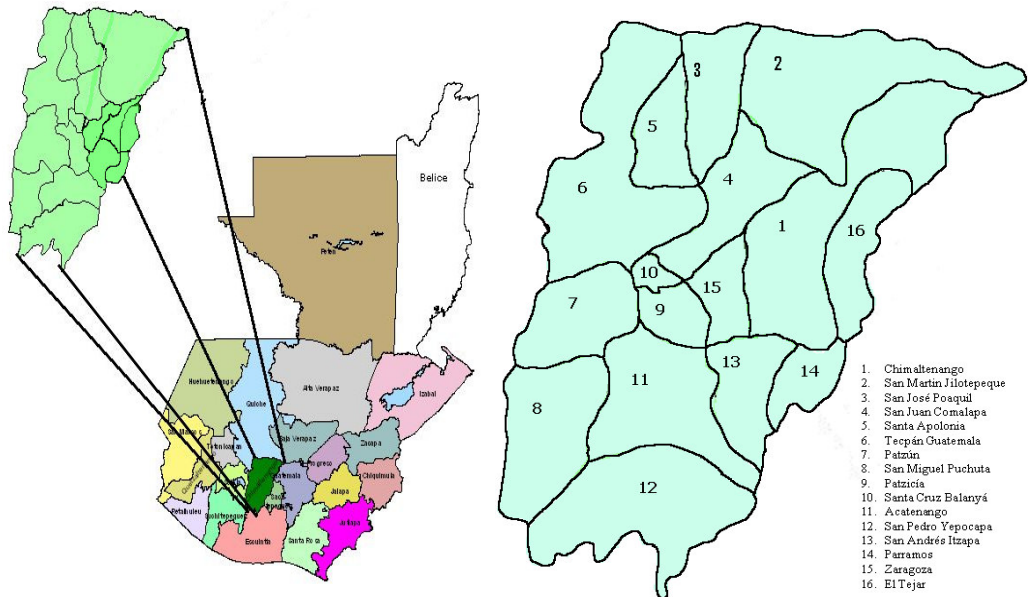
Los aportes provenientes de las donaciones que efectúen las personas individuales o jurídicas u otro tipo de transferencias de parte de los organismos nacionales e internacionales; y cualquier otro ingreso ordinario o extraordinario que se asigne expresamente para el proceso de alfabetización o post-alfabetización.” (26,12)

La Coordinación Departamental de Chimaltenango solicitó a la unidad financiera de la institución, una “asignación presupuestaria anual 2,008 de Q.3,088,479.00 distribuidos en los siguientes renglones: Servicios Personales, Servicios no Personales, Materiales y Suministros, Propiedad, Planta, Equipo e Intangibles y Transferencias Corrientes.

No se incluye en el presupuesto anual asignado a la Coordinación Departamental, los materiales Educativos utilizados en el proceso y que son proporcionados gratuitamente a los participantes, como los textos de estudio de las 06 áreas de la I y II etapa de la post-alfabetización, cuadernos con líneas, cuadernos con cuadros, lápices, lapiceros, borradores, sacapuntas, pizarrones de fórmica, almohadillas, marcadores de fórmica, tinta para marcadores de fórmica, Guías del Facilitador, Cuaderno y Cartilla de Lecto Escritura UIP(Unidad de Investigación y planificación), Guía metodológica para el alfabetizador, Rotafolios, Laminarios, Guías de Lecto Escritura Que Aclare, Que amanezca, Guías de Calculo Matemático Elemental, Cartillas de Lecto Escritura, Cartillas de Cálculo Matemático elemental, Cartillas de Lecto Escritura Kaqchikel, Módulos de Matemática Maya, Textos y Cuaderno de ejercicios de Transferencia de Habilidades de la Lecto escritura y Lectura Comprensiva Kaqchikel, Módulo de matemática maya, Introducción a la gramática maya; así como el mobiliario, equipo de oficina y vehículos” (26,5) pues estos rubros son manejados desde la Unidad Financiera de Oficinas Centrales del CONALFA, y son solicitados mediante requerimiento anual, en proporción a las metas establecidas y autorizadas.

1.2.3 ASPECTO GEOGRÁFICO

El propósito de la Coordinación Departamental de alfabetización, es involucrar en las diferentes fases y etapas de la alfabetización en idioma español y kaqchikel, a la población analfabeta y neoalfabeta, tanto del área urbana como rural de los 16 municipios del departamento de Chimaltenango, que son: Chimaltenango, San Martín Jilotepeque, San José Poaquil, San Juan Comalapa, Santa Apolonia, Tecpán Guatemala, Patzún, San Miguel Pochuta, Patzicia, Santa Cruz Balanyá, Acatenango, San Pedro Yepocapa, San Andrés Itzapa, Parramos, Zaragoza y El Tejar. Priorizando a los municipios reconocidos como las áreas geográficas más necesitadas y con más alto índice de analfabetismo en el departamento, causado por su mayor número de comunidades rurales, estas son actualmente: Chimaltenango, San Martín Jilotepeque, Tecpán Guatemala, San José Poaquil, Santa Apolonia, San Pedro Yepocapa y Patzún.



1.2.4 ASPECTO ESTRUCTURAL

Para desarrollar el proceso de alfabetización en el departamento de Chimaltenango, no se cuenta con infraestructura propia establecida (salones de clase), ni mobiliario, tanto para los centros de alfabetización como para las Coordinaciones municipales, por lo que, a través de los Técnico Operativos Municipales, Coordinador Departamental, Técnico Pedagógicos y alfabetizadores, se coordina con diferentes autoridades locales como: Alcaldes Municipales, Alcaldes Auxiliares, Directores y Supervisores Educativos, OG's, ONG's y Líderes Comunitarios, para que sean un puente de apoyo en este recurso con que la institución no cuenta. Por esta razón, las coordinaciones municipales y centros de alfabetización del CONALFA tienen como sede temporal, escuelas del gobierno, salones comunales, iglesias, salones parroquiales, casas particulares, etc.

1.3 CONTEXTO

1.3.1 ASPECTO SOCIAL

1.3.1.1 Estructura Demográfica y Población por edad y sexo

“Demográficamente el departamento de Chimaltenango cuenta con una población total de 506,082 habitantes distribuidos así: 260,805 de sexo femenino el cual representa un 52% de la población total y 245,277 habitantes de sexo masculino el cual complementa el 48% restante de la población total. La población mayoritaria oscila entre los 0 y los 14 años disminuyendo conforme se elevan las edades, debido a la mortalidad y la migración. Existe un crecimiento poblacional del 2.4% anual.” (9,17) “El proceso de alfabetización atiende a la población analfabeta a partir de los 15 años, mayoritariamente sexo femenino de la etnia maya, pues allí se identifica el mayor índice de analfabetismo.”(36,s/p-38,s/p)

1.3.1.2 Bienestar y Salud Pública

Debido a diferentes fenómenos explicados por los indicadores de Bienestar y salud pública, la mortalidad de la población representa un 5.53% ocasionada entre otras causas por enfermedades (de las vías respiratoria, gastrointestinales, diabetes, hepatitis, desnutrición, y enfermedades de la piel), la contaminación ambiental y la violencia social. El departamento, de Chimaltenango, “en el área de salud pública cuenta con un Hospital Nacional, 12 Centros de Salud y 57 Puestos de Salud, atendidos por médicos, promotores de salud y comadronas. Se utilizan 65,568 letrinas; la eliminación de la basura se realiza por medio del servicio domiciliario de camiones recolectores de basura municipales y particulares, en otros casos la basura es quemada o enterrada. Mayoritariamente en el área urbana se cuentan con servicios de agua potable, drenaje y energía eléctrica.” (9,15) En las áreas rurales, en donde estos servicios básicos aún no han llegado, las municipalidades se encargan de priorizar las necesidades, implementándoles proyectos que cubran las mismas, evitando con esto, las contaminaciones y enfermedades.

1.3.1.3 Educación

La educación en el Departamento de Chimaltenango, se concentra en el cumplimiento de las leyes educativas y respeto de los derechos humanos, figura como un movimiento de educación popular, integral y de promoción social, cuyas acciones no permiten que existan sectores excluidos, para potenciar su desarrollo personal y alentar la participación social. Las entidades educativas existentes en el mismo, asumen la educación como propuesta pedagógica y política, de transformación de la realidad, desde y con las comunidades, *proponen que sea integral, consideran que la educación abarca a la persona*

desde todas sus dimensiones, comprometiéndose a apoyarlas y así construir una sociedad justa, fraterna, democrática y participativa.

Cabe citar en este espacio, el problema de deserción escolar existente, debido a diferentes factores, entre los que se puede citar, el económico y cultural: estos aspectos afectan principalmente a las familias numerosas del área rural, en donde aún se maneja la idea que la mujer debe dedicarse a las labores del hogar, apoyando a la madre en los quehaceres diarios y cuidar a los hermanos más pequeños; los varones son enviados a la escuela pero debido al factor económico, posiblemente “terminan la primaria en un establecimiento público un 60%” (10,22), pues al llegar a la edad de 13 o 14 años en que ya puede dedicarse a las actividades laborales es retirado de la escuela para que ayude en la economía del hogar, dedicándose a un trabajo en donde obtenga un ingreso quincenal o mensual, el cual es mínimo y por debajo de los salarios legalmente aceptables en las leyes laborales de nuestro país, debido a su edad y condición de nealfabeta.

1.3.1.4 Analfabetismo

“El departamento de Chimaltenango en el área urbana refleja un 35% de analfabetismo, mientras que en el área rural arroja un 65%, de los cuales el 51% está compuesto por el sexo femenino y el 49% por el sexo masculino tanto en el área urbana como rural. El analfabetismo existe por deserción del sistema educativo formal, abstencionismo y repitencia escolar. A raíz de las anteriores causas, se considera un proyecto de crecimiento poblacional en analfabetismo del 2.4 % anual en edades de 15 años en adelante”. (14,9)

Partiendo que en el departamento existen dos etnias, la maya y la ladina, “la población analfabeta por grupo étnico está representado a nivel departamental por la etnia ladina por un total de 16,324 habitantes y por la maya por un total de 46,642 habitantes” (14,10), lo cual permite ver que el analfabetismo persiste mayoritariamente en la maya rural, considera por esta razón y en atención a los compromisos realizados por el gobierno en los Acuerdos de Paz, brindar a esta población mediante mecanismos, recursos y metodologías, la mayor atención posible, sin descuidar al grupo ladino.

1.3.1.5 Escolaridad de la Población

Según fuentes de investigación, de aproximadamente “97,078 personas que ingresan al sistema formal de educación, solamente 30,333 logran culminar el nivel diversificado, a pesar de que en el departamento existen 625 escuela, 122 institutos, y 319 colegios privados” (10,15) como centros de educación formal, para brindar atención educativa a la población.

1.3.1.6 Programas de Educación Informal

El departamento cuenta con Instituciones y programas de educación informal, entre los que figura El Comité Nacional de Alfabetización CONALFA, Dirección de Educación Extra Escolar DIGEEX, Instituto Técnico de Capacitación y Productividad INTECAP, Asociación de Servicios Comunitarios ASECSA, Instituto Guatemalteco de Educación Radiofónica IGER, y Academias De Corte y Confección. (36,s/p-38,s/p)

1.3.1.7 Equipamiento de los centros de educación formal

No se cuenta con suficiente mobiliario y equipo indispensable, ya que la demanda educativa en todos los niveles es grande y el gobierno por diferentes razones (una de ellas, falta de gestión), no cubre todas las necesidades que se presentan en ellos.

1.3.1.8 Organización y Participación Social

El desarrollo del departamento se debe a que existen en todos sus municipios Líderes Comunitarios, Asociaciones, Cooperativas, Comités, ONG's y OG's, Cofradías, Iglesias, Comités Cívicos, Asociaciones deportivas, Establecimientos educativos y privados, Auxiliatura de los Derechos Humanos, Hermandades, y Bancos Comunales entre otros.

1.3.2 ASPECTO ECONÓMICO

1.3.2.1 Población Económicamente Activa

“Dentro de la Población Económicamente Activa PEA por rama de actividad a nivel departamental, se puede mencionar que en agropecuaria se encuentran ocupados 43,094, en la rama de la industria 63,321, en servicios 25,532; aunque también existe una población desempleada representada por 14,515 personas” (37,s/p). Un grupo específico de la población económicamente activa, salen hacia la capital, los Estados Unidos, fincas aledañas o al sur del país en busca de fuentes de trabajo. El proceso atiende esta característica y problemática, implementa dentro de sus contenidos pedagógicos, temas que orienten y refuercen el aprendizaje de oficios, con el propósito de mejorar su nivel económico, mediante actividades de agropecuaria, agricultura, pequeña industria, manualidades, etc.

1.3.2.2 Producción agrícola anual

En el departamento de Chimaltenango se producen diferente tipo de productos, entre los agrícolas se pueden mencionar el maíz, el frijol, ejote, tomate, café, granadillas, duraznos, brócoli, fresas, aguacates, arbeja, caña de azúcar cardamomo, macadamia, repollo, papas, coliflor, zanahorias, ciruelas, manzanillas y chile. Las labores del cultivo son diferentes en relación al tipo de producto, pero no se difiere

en la preparación del terreno, siembra, trabajos de limpieza de maleza, fumigación, abonado y cosecha, las fechas de labores, sí es relativo al cultivo en que se trabaje. La tenencia de la tierra oscila entre propio, arrendatarios y mixtos. La producción se destina a consumo propio y a la venta, depende del área cultivada, a comerciarlo en el interior o fuera de sus municipios.



Similares a esta hortaliza, se pueden observar en los municipios de Patzicía, Tecpán Guatemala, y otros municipios aledaños que se dedican a la producción en mayor, de diversos tipos de cultivos, los cuales son trasladados a los mercados de la capital y cabecera departamental. En algunos casos la mejor cosecha se vende a empresas exportadoras.

1.3.2.3 Actividades Forestales y Pecuarias

Una parte de la Población económicamente activa, por la consecución de los ingresos familiares, se dedica a realizar actividades forestales y pecuarias entre las que se puede mencionar: corte de madera para usos como construcción, elaboración de cabos de piochas, azadones y palas, reforestación, crianza de aves de corral, vacas, ganado vacuno y cerdos. Dichas actividades duran todo el año.

1.3.2.4 Otro tipo de producciones del departamento

En Chimaltenango, se producen materiales de construcción, tales como arena de río, pedrín, cal, selecto, y existe la explotación de materia prima para la producción de vidrio. “En la Producción Manufacturera, por el área de la zona franca, abundan las maquilas que emplean aproximadamente 5,000 personas con un salario diario de Q.100.00 y Q.3,000.00 mensuales”(37,s/p). En la mayoría de los municipios se elaboran artesanías para comercialización entre lo que podemos mencionar, ladrillo, tejas, ollas, comales, decoración en madera fina, alfombras típicas, tejidos de cintura en tela, fajas, güpiles, manteles, servilletas, fuegos artificiales, etc.

1.3.3 ASPECTO POLÍTICO

Nuestro departamento vive en un Estado de Derecho, su sistema de Gobierno es republicano, democrático y representativo y la soberanía reside en el pueblo.

“La validez de todo el sistema jurídico guatemalteco depende de su conformidad con la Constitución, considerada como la Ley Suprema la cual fue promulgada por la Asamblea Nacional Constituyente en 1,985 y reformada luego de un referéndum en 1993, cuyo fin supremo es la de proteger a la persona y a la familia.

En el artículo 46 se establece que en materia de Derechos Humanos, los tratados y convenciones aceptados y ratificados por Guatemala tienen preeminencia sobre el Derecho Interno, ya que Guatemala ha ratificado La Convención americana sobre Derechos Humanos, El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

También se encuentran las leyes emitidas por el Congreso de la República que pueden ser Leyes Constitucionales y leyes ordinarias, incluyendo dentro de las Leyes constitucionales: La Ley de Amparo, Exhibición Personal y Constitucionalidad, la Ley electoral y de Partidos Políticos, la Ley de Emisión del Pensamiento y la Ley de Orden Público; y las Leyes Ordinarias. El Código Penal, El Código Civil, El Código de comercio, **El Código de Trabajo**, El Código Procesal Civil y Mercantil y el Procesal Penal.” (34,12)

1.3.4 ASPECTO CULTURAL

“El Comité Nacional de Alfabetización toma en cuenta la diversidad cultural del departamento de Chimaltenango, dirigiendo las metodologías y recursos materiales de acuerdo al contexto cultural, atiende el proceso en dos idiomas el español y el cakchiquel, para esto se cuenta con personal especializado para alcanzar efectivamente los objetivos en el proceso alfabetizador.” (38) Por lo mismo, la coordinación es visitada a diario por los alfabetizadores que buscan orientación metodológica y recursos didácticos para ser utilizados en los grupos de alfabetización de las diferentes comunidades del municipio de Chimaltenango, los coordinadores municipales eventualmente la visitan para realizar trámites administrativos y consultas varias al Coordinador Departamental, Pedagógicos y financiero. Muy eventualmente se recibe la visita de personas interesadas en incorporarse al proceso alfabetizador, ellos son atendidos por el personal pedagógico para informarles sobre los mecanismos a seguir para integrarse al mismo, se les motiva, orienta y se les inscribe.

Es para la institución muy importante participar en las diversas actividades culturales del departamento, por lo que se reconoce que Chimaltenango, en sus diferentes municipios, tiene un gran contraste entre el estilo de vida moderno de la ciudad capital en sus costumbres y tradiciones, por su diversidad artística y cultural. En los 16 municipios del departamento se pueden observar diferentes y muy relevantes actividades culturales entre las que sobresalen: las Fiestas patronales con sus juegos de diversión familiar como ruedas, loterías, tiro al blanco, venta de alimentos, bailes folklóricos y sociales, procesiones, misas, cofradías, también se puede mencionar el Día de los Santos, Quema del Diablo, Pedidas de la novia, bailes de enmascarados al que se le llama convite, ceremonias mayas, Día de la madre, caminatas cívicas y deportivas, días de mercado, serenatas y bandas musicales en los parques; a cada una de estas actividades se presenta la mayoría de la población y se realiza en casas culturales, salones comunales, escuelas, parques, plazas, estadios, salones municipales, kioscos, etc. Es un orgullo para los pobladores de las comunidades mantener sus tradiciones y costumbres, así como promover medios de sano entretenimiento para todos. Estas actividades son promovidas por los líderes comunitarios como Alcaldes municipales, Auxiliares, Profesores, Cofrades, líderes católicos, etc. En el Municipio de San Juan Comalapa, se destacan artísticamente los pintores profesionales, los cuales exportan sus obras de arte a otros países, en donde pueden apreciar nuestros paisajes, cultura, gente y costumbres. También se sienten orgullosos, pues este municipio es el pueblo natal del renombrado compositor de la música de nuestro Himno Nacional, Rafael Alvarez Ovalle.

1.3.5 ASPECTO ESTRUCTURAL

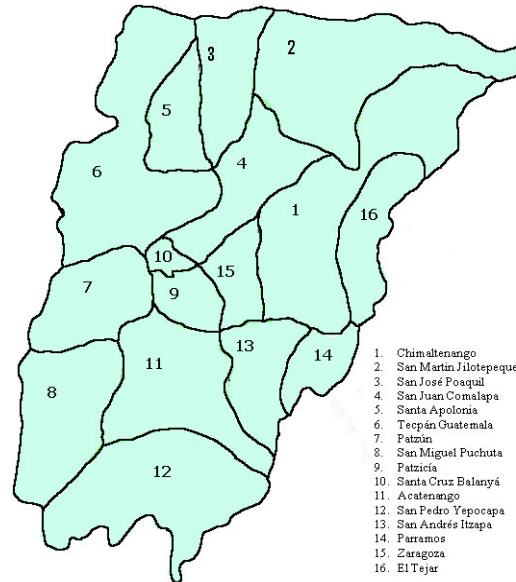
1.3.5.1 Infraestructura y servicios

“El departamento cuenta con servicios de energía eléctrica en un 100% de todos sus municipios, así como con el servicio de agua ya sea esta potable, de pozo o entubada; vivienda, que en su mayoría está construida de block, caña de milpa, madera o adobe. Los medios de comunicación social son las Emisoras comunitarias, circuitos cerrados, televisión por cable y telefonía móvil. Las administraciones municipales consideran como proyectos de desarrollo prioritarios los drenajes, para evitar contaminaciones ambientales y epidemias, servicio de agua potable y adoquinados o pavimentos ya sea en áreas rurales o urbanas.” (9,16)

1.3.5.2 Acceso de los municipios a la cabecera Departamental

“En relación a la distancia en kilómetros se puede mencionar que el municipio más cercano a la cabecera departamental es El Tejar, el cual se encuentra a tres kilómetros de distancia, aunque la división no se marca por la superpoblación de ambos, también podemos mencionar en contraste, que el municipio más alejado es San Miguel

Pochuta a 140 kilómetros de la cabecera departamental, para el que se requiere 03 horas de viaje en transporte no colectivo, vía costa sur o carretera de terracería de San Pedro Yepocapa o Acatenango. En un 99% los caminos hacia los municipios han sido asfaltados y cuentan con transporte público todos los días.” (37,s/p-38,s/p)



1.4 METODOLOGÍA APLICADA

a. Para iniciar el documento del estudio de la institución y de la comunidad, se socializaron los objetivos, metas, componentes e instrumentos y técnicas que conlleva a la identificación de datos a nivel local, municipal y departamental.

Dentro de las técnicas que se aplicaron se puede mencionar la Investigación Acción, como el método más conveniente, ya que el trabajo no es un derecho aislado sino que implica el compromiso y la actitud de todas las personas que tienen la responsabilidad de conocer a fondo las comunidades en donde se desenvuelven a fin de proponer la obtención de mejores logros en el proceso.

Con base en el método Investigación acción, se elaboró la Matriz Foda, los cuales permitieron conocer los aspectos internos y externos de la institución, mediante la aplicación de entrevistas, observación y análisis documental.

Como parte del método de Investigación Acción, se practican técnicas acordadas, tales como:

- La observación (con su respectiva guía de observación), la que permitió anotar las actividades diarias que se realizan dentro de la institución, todas estas anotaciones ampliaron la visión que se tenía de los alcances, problemas, limitaciones, etc.
- La participación directa en el proceso, mediante acompañamiento a las supervisiones de los grupos de alfabetización, organizados en el municipio de Chimaltenango y El Tejar, amplió aún más el panorama acerca de las actividades que la institución realiza.
- Se determina como método conveniente, porque permite el contacto con todos los involucrados en el proceso de alfabetización a nivel departamental, se obtuvieron datos a través de la aplicación de encuestas, entrevistas y otro tipo de instrumentos, se aprovecharon los mismos para la concientización responsable, con el fin de que la población marginada pueda tener a corto plazo otras opciones de vida digna y justa, tal y como los amparan los Derechos humanos.
- Se espera el compromiso y la participación de toda la población involucrada en el proceso de alfabetización a nivel departamental, luego de la divulgación del informe obtenido y el producto del mismo, pero le corresponde principalmente al Estado poner en acción, el resultado de esta investigación.

a) La información se recolectó mediante las siguientes actividades

- La investigación Comunitaria fue apoyada directamente por los Coordinadores municipales y alfabetizadores, en cada municipio y comunidad del departamento, accediendo a monografías municipales e información de la población y otras instituciones que funcionan en cada una de ellas.
- Por medio de las visitas domiciliarias, realizadas en diferentes comunidades del departamento, se logró la recopilación de aspectos culturales, económicos, de salud, trabajo y estadísticos.
- Las entrevistas se aplicaron a los Coordinadores de las OG's y ONG's de las diferentes áreas investigadas como salud, educación, trabajo, etc.
- Se realizó una investigación documental en la Coordinación Departamental de CONALFA, consultando documentos básicos para obtener la información sustancial acerca del proceso de alfabetización, como la Estrategia Nacional de alfabetización, Ley de Alfabetización

con su respectivo Reglamento de alfabetización, POA 2,009, certificados, y otros. Independientemente se consultaron documentos como la Constitución Política de la República, Derechos Humanos, Código Laboral, etc.

- Se realizaron reuniones constantes dentro de la institución sede del EPS con el Coordinador Departamental y Pedagógicos, y fuera de ella con autoridades y líderes comunitarios.
- Con el apoyo del personal de CONALFA se mantuvo coordinación institucional con las OG's. y ONG's del departamento que apoyan el proceso de alfabetización y que brindaron información valiosa.

Para el efecto se elaboraron los instrumentos correspondientes, como las guías de entrevistas y encuestas.

b) Las personas que participaron en la recopilación de la información son:

- Líderes Comunitarios, que son alcaldes Municipales, Auxiliares, maestros, líderes religiosos, promotores de salud, Coordinadores de ONG's, etc.
- Alfabetizadores
- Coordinadores Municipales de Alfabetización (CMA)
- Operador de Cómputo de CONALFA
- Equipo pedagógico de CONALFA
- Epesista USAC

c) La consolidación y redacción del Estudio de la Comunidad a nivel de municipio estuvo a cargo de los Coordinadores Municipales y un informe departamental a cargo del Equipo Técnico de cómputo, Pedagógicos, Departamental y epesista.

1.5 CARENCIAS IDENTIFICADAS

- Desconocimiento de los derechos y obligaciones laborales, en base al Código Laboral y Constitución de la República de Guatemala.
- La institución no proporciona al personal Técnico Operativo, transporte para realizar la función de supervisión, exponiéndolos a tener que movilizarse hacia las comunidades rurales a pie o en transporte inseguros.
- Los Coordinadores Municipales de Alfabetización realizan un trabajo deficiente por no contar con equipo y útiles de oficina, teniendo que agenciarse de recursos propios mediante gastos personales para cumplir con sus labores administrativas, violando así el derecho laboral de contar con las herramientas necesarias.

- Los participantes del proceso de alfabetización, no cuentan con suficiente material educativo para el desarrollo del proceso de alfabetización, por lo que reciben en algunos casos, un texto o cartilla para tres o cinco personas.

1.6 Planteamiento de Problemas

No.	PROBLEMA TIZACIÓN	CARENCIAS	HIPÓTESIS/ACCIÓN
01	¿Cómo eliminar el desconocimiento de los Derechos y Obligaciones laborales contenidas en el Código de Trabajo y Constitución de la República de Guatemala?	Desconocimiento de los derechos y obligaciones laborales, en base al Código Laboral y Constitución de la República de Guatemala.	<p>1. Si se solicita con fundamento en Derechos Laborales que CONALFA incluya a los alfabetizadores en un programa de capacitación intensiva sobre el Código de trabajo y la Constitución de la República de Guatemala, se eliminará el desconocimiento de los Derechos y Obligaciones laborales contenidas en el Código de Trabajo y Constitución de la República de Guatemala.</p> <p>2. Si se diseña un Módulo de Derechos Humanos y Responsabilidades laborales para incorporarlo a la etapa de post-alfabetización que realizan los facilitadores y Técnico Profesional III, de la Coordinación departamental de CONALFA, Chimaltenango, se eliminará el desconocimiento de los derechos y obligaciones laborales, en base al Código Laboral y Constitución de la República de Guatemala.</p> <p>3. Si se organiza al personal técnico y alfabetizador de CONALFA para que visiten el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, presentando sus dudas, se eliminará el desconocimiento de los derechos y obligaciones laborales, en base al Código Laboral y Constitución de la República de Guatemala.</p>

02	<p>¿Cómo provocar que La institución proporcione al personal Técnico Operativo, transporte para realizar la función de supervisión, para evitar que tengan que movilizarse hacia las comunidades rurales a pie o en transporte inseguro pues Adicionalmente no cuentan con viáticos de transporte para cubrir los gastos en que incurrir?</p>	<p>La institución no proporciona al personal Técnico Operativo, transporte para realizar la función de supervisión, exponiéndolos a tener que movilizarse hacia las comunidades rurales a pie o en transporte inseguros.</p>	<p>Si se implementa un Proyecto de Gestión, con el apoyo de la Coordinación Departamental, que promueva la adquisición de transporte adecuado, mediante solicitudes de ayuda a Organizaciones nacionales y extranjeras, se provocará a que la institución proporcione al personal técnico operativo transporte para realizar la función de supervisión.</p> <p>Si se solicita con fundamento legal que el personal Técnico Operativo cuente con el transporte necesario para realizar sus funciones de supervisión, la institución deberá proporcionarlo, evitándoles los riesgos en su trabajo.</p> <p>Si se promueve que el personal Técnico Operativo se agencien de transporte propio, se eliminará el riesgo del transporte durante sus supervisiones.</p>
03	<p>¿Cómo eliminar el descontento del personal alfabetizador por no contar con suficientes incentivos económicos en remuneración por su trabajo?</p>	<p>2. El personal alfabetizador no cuenta con suficientes incentivos económicos en remuneración por su trabajo,</p>	<p>1. Si se solicita con fundamento en Derechos Laborales que el CONALFA incluya a los alfabetizadores en un renglón presupuestario más justo se eliminará el descontento del personal alfabetizador por no contar con suficientes incentivos económicos en remuneración por su trabajo.</p> <p>2. Si se gestiona ante las OG's y ONG's un proyecto para completarles la ayuda económica mensual, se eliminará el descontento del personal</p>

			alfabetizador por no contar con suficientes incentivos económicos en remuneración por su trabajo. 3. Si se implementa una reunión informativa sobre los derechos y responsabilidades del trabajador bajo el renglón 189, se eliminará el descontento del personal alfabetizador por no contar con suficientes incentivos económicos en remuneración por su trabajo.
04	Cómo eliminar el trabajo deficiente de los Coordinadores Municipales de Alfabetización, por la falta de recursos de oficina?	Los Coordinadores Municipales de Alfabetización realizan un trabajo deficiente por no contar con Equipo y Útiles de Oficina, teniendo que agenciarse de recursos propios mediante gastos personales para cumplir con sus labores administrativas, violando así el derecho laboral de contar con las herramientas necesarias.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Si se promueve a nivel de C.M.A. y con el visto bueno del Coordinador Departamental, solicitudes de apoyo a Empresas, Instituciones y Organizaciones a fin de abastecer a las Coordinaciones Municipales, se eliminará el trabajo deficiente de los Coordinadores Municipales de Alfabetización, por la falta de recursos de oficina. 2. Si se solicita a la Unidad Central del CONALFA con fundamento en Derecho Laboral que las coordinaciones cuenten con todos los recursos necesarios para desempeñar sus funciones administrativas, se eliminará el trabajo deficiente de los Coordinadores Municipales de Alfabetización, por la falta de recursos de oficina. 3. Si se promueve un programa de recaudación de insumos de oficina entre los alfabetizadores se eliminará el trabajo deficiente de los Coordinadores Municipales por falta de recursos de oficina.

05	¿Cómo evitar que los participantes del proceso de alfabetización no cuenten con material educativo para el desarrollo del proceso de alfabetización ?	Los participantes del proceso de alfabetización, no cuentan con suficiente material educativo para el desarrollo del proceso de alfabetización, por lo que reciben en algunos casos, un texto o cartilla para tres o cinco personas.	Si se recaudan materiales usados en años anteriores, para ser utilizados temporalmente por los participantes del presente año se evitará que los participantes no cuenten con material educativo para el desarrollo del proceso de alfabetización. Si se solicitan con mayor anticipación los materiales utilizados en el proceso, se evitará que los participantes no cuenten con material educativo para el desarrollo del proceso de alfabetización. Si se reproducen los materiales de alfabetización por parte de cada participante, se evitará el problema de no contar con material educativo para el desarrollo del proceso de alfabetización.

1.6.1 Priorización del Problema

Acorde a las necesidades del personal y participantes del programa de CONALFA, se determinó que el problema a tratar es ¿Cómo eliminar el desconocimiento de los Derechos y Obligaciones laborales contenidas en el Código de Trabajo y Constitución de la República de Guatemala? integrado por la carencia: Desconocimiento de los derechos y obligaciones laborales, en base al Código Laboral y Constitución de la República de Guatemala y las opciones de solución son:

1. Si se Solicita con fundamento en Derechos Laborales que CONALFA incluya a los alfabetizadores en un programa de capacitación intensiva sobre el Código de trabajo y la Constitución de la República de Guatemala, se eliminará el desconocimiento de los Derechos y Obligaciones laborales contenidas en el Código de Trabajo y Constitución de la República de Guatemala.

2. Si se diseña un Modulo de Derechos y Responsabilidades laborales para uso de alfabetizadores y Técnico Profesional III, de la Coordinación departamental de CONALFA, Chimaltenango, se eliminará el Desconocimiento de los derechos y obligaciones laborales, en base al Código Laboral y Constitución de la República de Guatemala.

3. Si se organiza al personal técnico y alfabetizador de CONALFA para que visiten el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, presentando sus dudas, se eliminará el desconocimiento de los derechos y obligaciones laborales, en base al Código Laboral y Constitución de la República de Guatemala.

1.6.2 Análisis de factibilidad y viabilidad de las opciones de solución:

Indicadores para determinar factibilidad y viabilidad:

Opción 1. Solicitar con fundamento en Derechos Laborales que el CONALFA incluya a los alfabetizadores en un programa de capacitación intensiva sobre el Código de trabajo y la Constitución de la República de Guatemala,

Opción 2. Diseñar un **“Modulo de Derechos Humanos y Responsabilidades laborales para incorporarlo a la etapa de post-alfabetización que realizan los facilitadores y Técnico Profesional III, de la Coordinación departamental de CONALFA, Chimaltenango”**.

Opción 3. Organizar al personal técnico y alfabetizador de CONALFA para que visiten el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, presentando sus dudas.

Indicadores	Opción 1		Opción 2		Opción 3	
	Si	No	Si	No	Si	No
Financiero						
01 ¿Se cuenta con los suficientes recursos financieros para pagar las operaciones del proyecto?		X	X		X	
Administrativo Legal						
02 ¿se tiene la autorización legal para realizar el proyecto?		X	X			X
03 ¿se tiene representación legal?		x	x			X
04 ¿Existen leyes que amparen la ejecución del proyecto?	x		x		x	
Técnico:						
05 ¿se cuenta con instalaciones adecuadas para el proyecto?		x	X			x
06 ¿se tiene definida la cobertura del proyecto?		x	x			x
07 ¿se cuenta con los recursos necesarios para el proyecto?		x	x			x
08 ¿El tiempo programado, es suficiente para ejecutar el proyecto?		x	x			x
09 ¿se han definido claramente las metas?						
10 ¿Se cuenta con tecnología apropiada para desarrollar el proyecto?	x		x			x
	x		x			x
11 ¿Existe la planificación de la ejecución del proyecto?		x	x			x

Cultural					
Social					
12 ¿El proyecto defiende los derechos humanos de el personal que labora en la institución?	x	X		X	
13 ¿El proyecto beneficia a la mayoría de los empleados de la institución?	x	X		x	
Económico					
14 ¿Se ha establecido el costo total del proyecto?		x	X		X
15 ¿Existe un presupuesto detallado de ejecución?	x	x	x	X	X
16 ¿El proyecto es rentable en términos de utilidad?		x	x		x
17 ¿El proyecto es rentable a corto plazo?					
Totales	5	12	17	0	5 12

De acuerdo al análisis de Viabilidad y Factibilidad se llegó a la conclusión de que se cuenta con el apoyo y los elementos necesarios para ejecutar el proyecto correspondiente a la opción 2.

1.6.3 Problema Seleccionado

¿Cómo eliminar el desconocimiento de los Derechos y Obligaciones laborales contenidas en el Código de Trabajo y Constitución de la República de Guatemala?

1.6.4 Solución propuesta como viable y factible

Si se diseña un Modulo de derechos humanos y responsabilidades laborales para incorporarlo a la etapa de post-alfabetización que realizan los facilitadores y Técnico Profesional III, de la Coordinación departamental de CONALFA, Chimaltenango, se eliminará el desconocimiento de los derechos y obligaciones laborales, en base al Código Laboral y Constitución de la República de Guatemala.



CAPITULO II FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2.1 Antecedentes

Derechos Humanos en nuestro país

“En el año de 1,998 un grupo de guatemaltecos que trabajaban por defender los derechos de los habitantes de esta nación en diferentes ámbitos y organizaciones de tipo social, se congregaron y formaron el Movimiento Social por los Derechos de la Niñez, Adolescencia y Juventud de Guatemala, en el marco de la lucha por la vigencia de los Derechos de la Niñez y del Código de la Niñez y la adolescencia, involucra organizaciones de diferentes sectores en los procesos de demanda y propuesta. Actualmente se han constituido en un referente nacional e internacional en el tema de la Niñez, adolescencia y juventud en el país, con capacidad de incidencia, presión social, propuesta y acciones de auditoría social.

El Movimiento social ha logrado grandes beneficios a favor de la defensa y protección de los Derechos Humanos, ya que presentó y ganó una acción legal contra el Congreso de la República de Guatemala y ante la Corte de Constitucionalidad, por la vigencia indefinida del Código de la Niñez, y recientemente presentó una propuesta de ley en materia de adopciones internacionales, por la que aún se está luchando.

Dentro de los muchos espacios que el Movimiento Social ha logrado a favor de los Derechos Humanos de la Niñez y de la Adolescencia de Guatemala, se pueden mencionar:

- La articulación de una sociedad guatemalteca fragmentada en materia de derechos Humanos.
- Ser un interlocutor válido para la Sociedad y el Estado en el tema de la Niñez, adolescencia y juventud.
- Contribuir a la propuesta de consenso del Código de la Niñez y la juventud y la Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia, 2003.
- Contribuir en la redacción del Reglamento de los Centros Juveniles de Detención Preventiva, junto a la Comisión Nacional de Apoyo y fortalecimiento al Sector Justicia en el 2003.
- Contribuir en la redacción del Acuerdo Gubernativo 333-2004 de Aprobación de la Políticas Públicas de Protección Integral y su Plan de Acción, en unidad a la COPREDEH y la Secretaria de Bienestar Social 2004.
- Integrar la Comisión Nacional de la Niñez y la Adolescencia.
Contribuir a la propuesta de redacción de la Ley Específica de adopciones, junto con la mesa multisectorial convocada por la Primera Dama de la Nación.

- Acompañar a los niños, niñas, adolescentes y jóvenes, en la construcción de las propuestas de Agendas Mínimas para la Niñez y la Juventud, en 1999 y “Nuestra Voz está siendo Escuchada”, 2000.
 - Impulsar e implementar procesos de Auditoría Social, como una respuesta a la necesidad de monitorear y verificar el cumplimiento de los compromisos que el Estado de Guatemala ha asumido frente a los derechos de los niños, niñas, adolescentes y jóvenes del país, por lo que desde el 2003 ha presentado los informes de:
 1. Auditoría a la Gratuidad de la Educación Primaria en Guatemala.
 2. Auditoría a la Comisión Nacional de la Niñez y la Adolescencia.
 3. Auditoría a la Unidad de Adolescencia del Ministerio de Trabajo.”
- (22,2)

Origen de la lucha por los Derechos Humanos en el campo laboral

“En el siglo XIX las condiciones eran muy diferentes. La jornada laboral podía ser de hasta 16 horas, con casos en los que empezaban a las cuatro de la madrugada hasta las ocho de la noche. El salario era tan bajo que los niños trabajaban, a partir de los seis años, y las mujeres se empleaban durante la noche para que la familia pudiera subsistir. Además, si se producía el cierre de la empresa, el destino de las familias obreras era la emigración.

Por eso, no fue extraño que comenzaran las protestas. Las primeras surgieron en EE.UU en 1,829, los trabajadores pidieron la reducción de la jornada a ocho horas al gobernador de Nueva York, pero no obtuvieron respuesta.

Más adelante, el presidente de la Unión americana, Andrew Jonson, promulgó la Ley Ingersoll, en donde se establecía que el horario de trabajo no debería sobrepasar las ocho horas diarias, pero nunca se cumplió, por lo que los sindicatos y las organizaciones de trabajo siguieron con sus demandas.

Los Mártires de Chicago

Es el uno de mayo de 1,886 cuando la federación estadounidense de trabajo marcó como plazo para que se cumpliera esta petición y amenazó con ir a huelga si no se hacía ese mismo día. El lema era preciso “¡ a partir de hoy, ningún obrero debe trabajar más de ocho horas por día1 ¡” ocho horas de trabajo y ocho horas de recreación. De forma simultánea se declararon cinco mil huelgas y 340 mil huelguistas dejaron las fábricas para salir a las calles a gritar sus demandas. De todos ellos, el uno de mayo, unos 125 mil obreros conquistaron la jornada de ocho horas. A fin de mes serían 200 mil y antes que terminara el año, un millón.

En Chicago, donde las condiciones de trabajo eran peores que en el resto del país, la huelga continuó los siguientes días. La única fábrica que

trabajaba era la de maquinaria agrícola McCormik, su dueño contrató “rompehuelgas” y su producción salía gracias a éstos. En varias ocasiones hubo conflicto entre los trabajadores y ellos. El 3 de mayo los manifestantes se congregaron frente a la fábrica y la policía disparó contra la multitud lo que causó seis muertos y decenas de heridos.

Como reacción a esta matanza se organizó un mitin para el día siguiente, en la plaza Haymarket. Cuando estaba a punto de terminar, alguien lanzó a los policías una bomba y ocasionó la muerte inmediata de uno de ellos, y luego la de otros seis. Las fuerzas armadas respondieron con disparos contra los asistentes y mataron a 38 obreros.

Después de este incidente las autoridades empezaron una carrera por encontrar a los culpables, al final detuvieron a ocho dirigentes del movimiento sin ninguna prueba contundente. Un año y medio más tarde el 11 de noviembre de 1,887, cinco de ellos fueron ahorcados, dos condenados a cadena perpetua y otro a 15 años de trabajos forzados. Desde entonces se les conoce como los “Mártires de Chicago”.

FIESTA CASI MUNDIAL

Cuando se celebró el congreso Obrero Socialista de la Segunda Internacional en París en 1889, se estableció que todos los 1 de mayo se homenajearía a los Mártires. En la actualidad, la mayoría de los países celebran esta fiesta y lo utilizan para reclamar sus derechos laborales. Los únicos en el mundo occidental que no los festejan son Reino Unido, Andorra y EE.UU.

Es curioso que el país donde se originó el movimiento no conmemore el Día del Trabajador. Allí existe una fiesta llamada Labor Party (Día del Trabajo) que se festeja el primer lunes de cada septiembre, y se hace desde antes de los acontecimientos en los que se consiguió una jornada de ocho horas. En concreto tiene su origen en 1,882 debido a la propuesta del dirigente Meter J. McGuire de celebrar una fiesta de los que trabajan, con una comida campestre, desfile y conciertos.”(28,25)

“El Estado de Guatemala mediante el Acuerdo Gubernativo No. 333-2004 de fecha 19 de octubre de 2004, asumió como Política de Nación la Política de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia y aprobó el Plan de Acción Nacional a favor de la Niñez y la Adolescencia para el período comprendido del 2004 al 2015, sustentado en el artículo 2 y 51 de la Constitución Política de la República de Guatemala y la Convención sobre los Derechos del Niño del 10 de mayo de 1990”.(27,45)

- “Los más importantes acuerdos al 2007 son:
- Agenda Nacional Compartida 2003
- Diseño y de reforma Educativa,2003
- Kab´awil – Visión Profunda (CACIF) 2003
- Agenda de Crecimiento Económico y Desarrollo social, con Visión de largo plazo, 2015, Mesa Intersectorial de Diálogo y Desarrollo Económico y Social 2003.
- Plan Nacional, MINEDUC 2004
- Plan de Desarrollo Económico y Social 2004-2007, CACIF
- Plan de Educación Guatemala 2004-2007 MINEDUC
- Visión Educación, MINEDUC 2005
- Plan Nacional de Educación 2007 – MINEDUC
- Agenda Gubernamental 2004-2008
- Resultados para el 14 de enero 2008, MINEDUC
- Agenda Pública “Hacia los Pueblos Indígenas en el Marco de los Acuerdos de Paz” 2005-2012
- Agenda Nacional de Competitividad 2005-2015
- Diálogo y consenso Nacional para la Reforma Educativa MINEDUC
- Informe Nacional “El desarrollo de la Educación en el Siglo XXI MINEDUC
- Plan Nacional de Educación a largo plazo 2023, MINEDUC

A nivel Internacional

- La propuesta de la Comisión Centroamericana para la Reforma Educativa, PREAL (1999)
- Foro Mundial sobre Educación, Dakar 2000 (suscrito por Guatemala, abril de 2000)
- Declaración del Milenio, ONU (suscrito por Guatemala septiembre de 2000) compromiso con 189 países del mundo.
- Proyecto Principal de Educación para América Latina y el Caribe, PREAL (2001)
- Informe Nacional de Desarrollo Humano 2003, Agenda para El Desarrollo. PNUD
- Visión Educación, MINEDUC 2005

Cada uno de los compromisos citados tiene algunas variantes, pero todos con los mismos objetivos, que son los siguientes:

1. Universalizar la educación primaria
2. Aumentar la cobertura del nivel secundario
3. **Promover la alfabetización de adultos**
4. Aumentar la cobertura de la Educación Bilingüe Intercultural
5. Aumentar las tasas de retención y aprobación en todos los niveles de enseñanza.
6. **Promover la igualdad entre los sexos.” (12,35)**

2.2 MARCO LEGAL DE LOS DERECHOS HUMANOS

2.2.1 Definiciones

Al hablar sobre los Derechos Humanos, y considerar que éste es un fenómeno de orden jurídico político nacional e internacional, no se puede delimitar únicamente a la dimensión jurídica o política, ya que se ignoraría la realidad que se vive a su alrededor, y como cualquier instrumento, puede ser bien o mal utilizado; de allí que puede ser sumamente importante la voluntad política de los gobiernos democráticos comprometidos con los fines de la sociedad a la que deben servir, lo que implica una postura ética de aceptación universal, por esta razón se presenta su conceptualización desde diferentes perspectivas:

“Derechos Humanos son todas las condiciones positivas de la vida que le deben ser garantizadas a todos los seres humanos, simplemente por el hecho de serlos; garantizadas en primera instancia por el Estado y todas las normas legales que se le atribuyen, pero también por los otros seres humanos con los que convive en su ambiente personal” (3,12) los Derechos Humanos deben generar respeto entre la sociedad, por lo tanto su función es lograr que una nación sea regida democráticamente, lo que da como resultado la equidad y la igualdad, ya que avalan a cada individuo ante la autoridad. En la mayoría de los casos los derechos humanos son ignorados y lo que sucede con mayor frecuencia es la violación a la igualdad laboral entre hombres y mujeres.

“Facultad que la norma atribuye de protección a la persona en lo referente a su vida, a su libertad, a la igualdad, a su participación política y social, o a cualquier otro aspecto fundamental que afecte a su desarrollo integral como persona, en una comunidad de hombres libres, que exijan el respeto de los demás hombres, de los grupos sociales y del Estado, y con posibilidad de poner en marcha el Aparato coactivo del Estado en caso de infracción” (24,27) Los Derechos humanos crean una relación integrada entre las personas y la sociedad, permitiendo a los individuos ser personas, identificándose consigo mismos y con los otros.

“Los Derechos Humanos son aquellas libertades y derechos básicos que, de acuerdo con diversas filosofías o fundamentaciones, toda persona posee por el mero hecho de su condición humana para la garantía de una vida digna; independientemente de cual sea el Derecho positivo vigente y de factores particulares como su estatus, etnia o nacionalidad, desde un punto de vista más relacional”. (22,19) En nuestra sociedad la multiculturalidad es la esencia de nuestra identidad, convivimos en una sociedad donde nuestros derechos deben estar garantizados, defendidos y ejercidos por todos y todas.

“Los Derechos humanos son las normas legales que consideran a la persona como el sujeto destinatario de la norma legalmente establecida, presupuesto y fundamento de la justicia y la ley, término clave de la relación jurídica, titular de cosas suyas, centro y final de la imputación normativa; ser

capaz de adquirir derechos y contraer obligaciones. Aquí, en estas objetividades, radica la importancia para la vida moderna del individuo, la sociedad civil y del Estado desde la modernidad; de donde los derechos humanos han sido erigidos como las normas legales que aseguran la libertad, la igualdad, la seguridad, la justicia y la paz.” (21,10) Son todas aquellas exigencias éticas que se adscriben a toda persona humana, sustentadas en su evolución histórica y los parámetros de justicia y legitimidad política resultante

“Toda persona posee unos derechos morales por el hecho de serlo y que éstos deben ser reconocidos y garantizados por la sociedad, el derecho y el poder político, sin ningún tipo de discriminación social, económica, jurídica, política, ideológica, cultural o sexual. Estos derechos son fundamentales, es decir se hallan estrechamente conectados con la dignidad humana y son al mismo tiempo las condiciones de desarrollo de esta Dignidad” (15,76) Sin embargo, de acuerdo al tema que me ocupa en este Ejercicio Profesional Supervisado, se ha podido observar que la sindicalización de las mujeres sigue estando condicionada por los criterios socioculturales que marcan la desigualdad de género y por su ubicación laboral en actividades precarias e informales, donde las tasas de sindicalización son bajas, así como por su alta participación en actividades productivas donde las prácticas anti sindicales están arraigadas, como la industria maquiladora y zonas francas, microempresas y comercio, mal remuneradas, por el simple hecho de ser mujeres, entre otras.

“Los Derechos Humanos aparecen como un conjunto de facultades e instituciones que, en cada momento histórico, concretan las exigencias de la dignidad, la libertad y la igualdad humanas, las cuales deben ser reconocidas positivamente por los ordenamientos jurídicos a nivel nacional e internacional” (25,48) En la realidad laboral, la regulación internacional continúa siendo un instrumento débil en la lucha por los derechos laborales globales ya que muchos países no la aplican, incluso aquellos que han ratificado dicha declaración. Por esta razón, se intenta responsabilizar directamente a aquellas empresas que ignoran los derechos laborales básicos en cualquier etapa del proceso productivo.

Como hemos visto, cada definición de derechos Humanos está cargada con el fundamento filosófico del autor. Por ejemplo, el maestro Truyol y Serra nos indica: “Decir que hay Derechos Humanos o Derecho del Hombre en el contexto histórico espiritual –que es el nuestro- equivale a afirmar que existen derechos fundamentales que el hombre posee por el hecho de ser hombre, por su propia naturaleza y dignidad; derechos que le son inherentes y que, lejos de nacer de una concesión de la sociedad política, han de ser por estar consagrados y garantizados”. (16-58) Esta justificación racional implica la consideración de los derechos humanos como derechos naturales. A este fundamento lo denominan Iusnaturalista Racionalista (ius-vínculo). Iusnaturalista porque posee un vínculo con la naturaleza propia del

ser humano y racionalista porque está basado en las concepciones filosóficas de los racionalistas del siglo XVII. Anteriormente a este fundamento, encontramos que los Derechos Humanos (Llamado derecho de Gentes) provenían de los Derechos Divinos, esta concepción filosófica fue la que orientó a la conquista de América. Todo esto significa que el iusnaturalismo racionalista es un avance cualitativo sobre el fundamento del derecho divino. Ampliaré este aspecto en el tema de principales fundamentos de los Derechos Humanos.

2.2.2 Derecho Laboral

Conjunto de disposiciones jurídicas y legales que rige 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 para extender más tarde su campo de acción a otros ámbitos de la actividad jurídica, 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 laboral 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.

2.3 Principales Fundamentos de los Derechos Humanos

2.3.1 Iusnaturalismo

Es la teoría moderna que se basa en el Derecho Natural, y que fue propuesta por Hugo Grocio (1,583-1,645), y que a diferencia de la teoría tradicional, no reconoce en ese derecho la coincidencia humana con un orden universal perfecto como lo creían anteriormente los estoicos (dominio sobre la propia sensibilidad); tampoco lo hace derivar de Dios, como lo pensaban los medievales, sino más bien lo considera como “una normativa necesaria de las relaciones humanas y que el hombre descubre desde su propia razón, por lo que es totalmente independiente de cualquier divinidad”(1,705)

El Iusnaturalismo se fundamenta en el concepto de la Ley Natural, el cual se define como el conjunto de reglas que pueden ser descubiertas por la razón y que seguirían siendo válidas de forma independiente a la razón de Dios y a su preocupación por los problemas humanos, porque no dependen ni se derivan de él. De esta manera su creador separa la Teología de la Ley Natural, reconociendo la autonomía de sus reglas y de la razón misma y da paso a las teorías racionalistas de los siglos XVII y XVIII.

Según Hugo Grocio, la Ley Natural al igual que los postulados matemáticos, es deductiva e independiente de la experiencia, la que a su vez da paso al Derecho Natural, que se define como: “El mando de la recta razón que indica la fealdad moral o la necesidad moral inherente a una acción cualquiera, mediante el acuerdo o desacuerdo de ella con la naturaleza racional misma” (1,297) cabe mencionar que la diferencia entre el Derecho Natural y el Derecho de Gentes, radica en que este se origina en el acuerdo de la mayoría para beneficio de todos, mientras que el Derecho Natural, parte de la esencia racional del hombre, por lo que él es el único ser racional.

El Derecho Natural sostiene que injusto es todo aquello que repugna a la naturaleza racional y social; para el iusnaturalismo entonces, los Derechos Humanos son Derechos Naturales, porque pertenecen a la misma naturaleza humana, son inherentes al hombre y su naturaleza racional, de allí que solo el hombre posee Derechos Humanos, porque es el único ser racional. El iusnaturalismo por consecuencia afirma que no es la sociedad política quien otorga tales derechos y que el Estado únicamente garantiza y hace que se respeten los mismos, a través de normas o leyes que están contenidos dentro del Derecho Positivo.

Como Derecho Positivo (también derecho de Gentes), se reconoce al producto de la voluntad humana o divina, y se diferencia del Derecho Natural en que como éste radica en la naturaleza racional del hombre, puede o debe servir de fundamento al Derecho Positivo; además de ser la única forma para que el Derecho Natural contiene en sí mismo el criterio de la justicia o injusticia.

Por decir que los Derechos Humanos son un aspecto que deriva de nuestra propia naturaleza, puede interpretarse de dos diferentes formas, ya que el hombre como un ser racional es muy cuestionado por el hecho de tener también sentimiento, pasión, deseo, sueños, etc. Por lo que se analiza en primera instancia que Naturaleza Humana se conecta con Naturaleza Divina, con Dios, y Dios nos ha dado esos derechos como un don divino y solo a nosotros porque somos su mejor creación, lo cual nos hace dignos, dignos en el mismo Dios.(16,55)

En la otra interpretación como señala Grocio, la naturaleza humana se basa en la racionalidad del hombre, y si Dios nos ha creado, nuestra naturaleza racional nos hace especiales e independientes y en esa autonomía racional que los Derechos Humanos encuentran su validez y universalidad.

“El iusnaturalismo es el aspecto racional del hombre, fuente de los Derechos Humanos, lo conecta con el movimiento filosófico del racionalismo del siglo XVIII, de donde deriva la concepción liberal del Estado moderno, basado en el Principio de Tolerancia Religiosa y la Limitación del Poder del Estado. De ese liberalismo político se formulan los Derechos Humanos de la Primera Generación o Derechos Individuales, los cuales consideran al

hombre en su aspecto individual, reconociendo como Derechos Fundamentales: la vida, la propiedad y la libertad”.(31,13)

2.3.2 Historicismo Cultural

Algunos pensadores contrarios al Iusnaturalismo, consideran que los Derechos Humanos son el resultado del desarrollo histórico de las sociedades; por lo que los derechos siempre han estado ahí y su aparición depende de las condiciones materiales de los pueblos, que han permitido que surjan en el momento y época determinada.

Por consiguiente se resaltan dos aspectos importantes:

- a) Los Derechos Humanos como producto del desarrollo histórico de las sociedades, no han aparecido de forma acabada ni perfecta y con el paso del tiempo se han ido depurando y consolidado.
- b) Los Derechos humanos no son absolutos y universales, son relativos y variables, lo que les permite evolucionar, por lo que no son perfectos sino perfectibles.

Pero si los Derechos humanos son históricos, se fundamentan en la humanidad, considerada como un proceso de autoconciencia, el que cada vez más, el hombre asume conciencia de su dignidad y valor.

El Historicismo sin embargo, asegura que “los Derechos Humanos no se fundamentan en la naturaleza humana sino en las necesidades del hombre y la posibilidad de satisfacerlas dentro de una sociedad concreta, de acuerdo a los valores y fines de la misma, teniendo como principio básico la dignidad humana, que considera al hombre como fin en si mismo.”(31,19)

El filósofo italiano Norberto Bobbio, representante del Historicismo, expresa que no se debe buscar un solo fundamento para los Derechos humanos, sino la variedad de fundamentos que sean posibles, tomando en cuenta los medios y situaciones donde se puede llevar a cabo esos derechos. Por lo que la búsqueda no debe ser solamente filosófica, sino también histórico-social, porque no se puede olvidar los problemas históricos, sociales, económicos o psicológicos que se encuentran en el entorno.

Se resume que el Historicismo afirma que “el principio básico de los Derechos Humanos es la Dignidad Humana, que considera a todos los hombres como un fin en si mismos y nunca como medios, principio que se apoya en los valores de la seguridad, la libertad y la igualdad. Mientras que del Valor Seguridad derivan los Derechos Individuales de Seguridad Jurídica; del Valor Libertad se derivan los Derechos Cívico-Políticos y del Valor de Igualdad se derivan los Derechos Económicos, Sociales y Culturales.”(31,19)

2.3.3 Positivismo

El orden social requiere delimitación clara de los derechos y deberes de millones de personas y las Leyes Positivas son las que el gobernante promulga para lograr ese orden. Las leyes positivas son aplicaciones de la ley natural a cualquier situación que el hombre sea capaz de crear.

La ley natural manda, por ejemplo, respetar la vida de los demás, pero las situaciones concretas que pueden constituir un peligro para la vida: falta de seguridad en el trabajo, negligencias médicas, etc. requieren de la ley general.

“El Derecho es un sistema de reglas públicas que rige las relaciones humanas y cuenta con el respaldo coactivo de las instituciones políticas. La distinción entre las leyes naturales y positivas origina históricamente la contraposición entre Derecho Natural y Derecho Positivo. El iusnaturalismo sostiene que las leyes positivas han de ajustarse al Derecho Natural, de lo contrario carece de legitimidad. El Positivismo Jurídico niega ese planteamiento y afirma que solo existen leyes humanas; ¿qué ocurriría si no existieran leyes naturales? Antes de promulgar las leyes humanas, no serían injustos el robo y los asesinatos, por ejemplo. Además, si la ley humana fuera justa solo por ser ley, los regímenes políticos que violan legalmente los Derechos Humanos no serían injustos, nadie podría protestar contra ellos, nadie podría exclamar ¡No hay derecho! en otras palabras, no existirían regímenes tiránicos, opresores o totalitarios.” (4,257)

Los Derechos Humanos son Derechos Positivos, no son derechos que se reconocen en el ser humano, sino que se le otorgan. Se les da carácter de Derechos Humanos al determinarse en cierto momento histórico como tales y haber quedado plasmados en leyes. Actualmente se afirma que “los Derechos humanos tienen validez universal, estén o no reconocidos jurídicamente por un Estado, si no lo están, se conciben como exigencias morales que los individuos pueden plantear ante los poderes públicos.” (17,17)

2.4 Aspecto Filosófico de los Derechos Humanos

2.4.1 Ontológico

La Ontología responde a la pregunta de por qué los Derechos Humanos “SON”, pues mientras para algunos los Derechos Humanos son Derechos Morales, para otros son anteriores al Derecho Positivo, pero todos parecen aceptar que los Derechos Humanos pueden ser vistos como razones que, provenientes de la ética, se constituyen en las razones que producen normas positivas, incluyendo a las resoluciones estatales, por lo que también en este caso están antes que el Derecho Positivo. También puede decirse que constituyen las razones para oponerse a las decisiones del Estado y sus ejecutores.

“Desde el punto de vista ontológico, los derechos humanos, también son vistos como un tipo especial de discurso, que es el discurso propio de la sociedad moderna, lo que indica que los Derechos humanos son RAZONES PARA ACTUAR y que nuevamente están ANTES que el derecho producido por el Estado.” (8,26)

2.4.2 Axiológico

Corriente filosófica que basa los Derechos humanos en la teoría de los valores, los que son considerados arquetipos ideales absolutos, trascendentales, inmutables y universales, cuyo ser no está condicionado por ningún concepto subjetivo sobre los mismos, ni dependen de ninguna voluntad individual.

La Axiología considera los valores en cuanto se refieren al hombre en cuanto éste es capaz de intuirlos y de darles realidad, pero su importancia radica en que al pasar por el ser humano, lo modifican y edifican.

Los Derechos humanos consideran algunos valores fundamentales para alcanzar sus objetivos, y estos son:

- a) **La Justicia:** que para Kant, es dar a cada quien lo que le corresponde, porque el hombre busca en su máxima plenitud, la justicia que garantice su vida y libertad.
- b) **La Igualdad:** donde el hombre ve a los demás como a sí mismo.
- c) **La Paz:** La lucha diaria de una relación humana ideal que haga posible el logro de una vida feliz.

De tal manera que si las sociedades tienen códigos morales y reglas prácticas, es porque valoran lo bueno, la felicidad, la libertad y la coexistencia pacífica, por lo que atrás de toda regla práctica de comportamiento, existe una jerarquía de valores.

La Axiología se divide en tres ramas

- a) **Ética:** que se ocupa de los valores éticos, tanto los ideales como los practicados en la acción humana, y son considerados como reglas de conducta que postulan deberes.
- b) **Estética:** se ocupa de los valores de arte, como cuando se le pide a ley, sociedad y Estado, que no se persiga a un hombre por emitir sus ideales.
- c) **Filosofía de la Religión:** se ocupa de los valores religiosos, como cuando se pide a la ley, a la sociedad y al Estado que se respete la libertad de culto religioso, aquí se está atendiendo el hecho de que el hombre valora sus creencias religiosas.

Pero todas las normas que derivan de valores estéticos o religiosos, son de tipo facultativo, porque no necesariamente deben ser cumplidas, pero las normas éticas, dirigidas a la libertad y la conciencia humana, implican un deber, un tener que ser, y son de validez individual.

Como ya se ha mencionado, “los valores solamente pretenden provocar actitudes y comportamientos, que como consecuencia formulen principios en el accionar humano.”(23,17)

2.4.3 Teleológico

Muchos filósofos encuentran el origen de los derechos humanos en planteamientos religiosos y otros encuentran su obstáculo en ellos, pero debe reconocerse que la historia de los derechos humanos está, en muchas ocasiones, vinculada a movimientos religiosos que han servido para su promoción aunque también para su transgresión.

El aspecto filosófico teleológico también es llamado teológico y/o finalismo, doctrina para la que la naturaleza y la creación están ordenadas por un plan divino y cumplen unos fines marcados por la divinidad creadora.

Entre el mundo cristiano Occidental es generalizada la aceptación de que la Biblia jugó un papel fundamental en el proceso de la concepción y la formulación moderna de los derechos humanos. Uno de los promotores de Declaración Universal de los derechos humanos proclamada el 10 de diciembre de 1,948, René Cassin, dijo: “que se había limitado a traducir los 10 mandamientos al lenguaje moderno” (32,47) porque aunque en el Decálogo no se encuentran las palabras derechos humanos, si se encuentra la esencia de la Declaración.

El aspecto teleológico se basa en los valores e ideas que están impregnados en el texto, como en el éxodo 20:1-17 se encuentra el espíritu que convoca a la vivencia plena de la dignidad humana en el orden natural sobre la base de un orden religioso y social, ya que el atropello a la dignidad humana es atropello al mismo Dios, Génesis 1:26-28. (13,28) Nos muestra que toda persona es creada a imagen y semejanza de Dios y por tanto radicalmente orientada a su creador, en relación constante con los que tienen su misma dignidad.

La teleología asegura que Jesús nos enseña que el principio básico, el parámetro que orienta la vivencia de los derechos humanos, cuando nos convoca a “amar al prójimo como a ti mismo” Mateo 22:39.(13-615) El Dios de la vida nos insta constantemente a luchar por los demás, o por los demás débiles y así es como surgen los profetas que anuncian libertad, igualdad, justicia y vida y por ende se constituyen en primitivos defensores de la dignidad humana y del Derecho. La Declaración Universal, así como la declaraban los profetas, es muy clara; reconocer los derechos que proclama, no los otorga, en efecto, estos son inherentes a la persona humana y a su

dignidad. Todos los seres humanos, sin excepción, son iguales en dignidad, por la misma razón tales derechos se refieren a todas las fases de la vida y en cualquier contexto político, social, económico y cultural.

De allí que desde el punto de vista teleológico, los derechos humanos son considerados como un “Conjunto unitario orientado decididamente a la promoción de cada uno de los aspectos del bien de la persona y de la sociedad”

Desde el punto de vista teológico la Declaración de los Derechos Humanos se basa en 4 ejes básicos:

VIDA: Génesis 2:7 aliento de vida; Juan 10:10, Jesús nos da vida; Éxodo 20:13 no matar.

JUSTICIA: Miqueas 3:1-4 Derecho de los Niños; Amós 5:21

LIBERTAD: Deuteronomio 5:6 Dios libera de la esclavitud, Levítico 25:10, libertad a todos los habitantes de la tierra; Lucas 4:18 Jesús libera.

IGUALDAD: Génesis 1:27 igualdad a partir de la imagen de Dios y del monoteísmo ético tratar a todos los seres humanos por las mismas normas éticas. Gálatas 3:27-28 en Cristo todos somos iguales.

DERECHOS Y RESPONSABILIDADES LABORALES

Empleadores y empleados Efesios 6:5-9

“Siervos obedeced a vuestros amos terrenales con temor y temblor, con sencillez de vuestro corazón, como a Cristo.

No sirviendo al ojo, como los que quieren agradar a los hombres, sino como siervos de Cristo, de corazón haciendo la voluntad de Dios.

Sirviendo de buena voluntad, como al Señor y no a los hombres

Sabiendo que el bien que cada uno hiciere, ése recibirá del Señor, sea siervo o sea libre

Y vosotros, amos, haced con ellos lo mismo, dejando las amenazas, sabiendo que el Señor de ellos y vuestro está en los cielos, y que para él no hay acepción de personas.

La primera demanda “Obediencia”, dirigida a los siervos (gr. Hoy doúloi) Lit. Vosotros esclavos. En el imperio romano había millones de esclavos, y sin duda las iglesias de esa época, estaban llenas de ellos. San Pablo, no ataca la esclavitud, y eso no significaba que estuviera de acuerdo con ella, sino que utiliza doctrina de sumisión y obediencia para los esclavos y justicia para los amos, que hasta ese entonces, el mundo no las practicaba y no cabe duda que esto atrajo la simpatía de los empleadores y empleados, pues se requería para todos, justicia laboral. (Gn. 39:3) El Nuevo Testamento habla mucho de este tema (1 T. 6:2; Col. 3:22; 4:1; Tit. 2:9-10; 1P. 2:18-25 y carta a Filemón).

El Apóstol Pablo, demanda que todo trabajador cristiano debe evitar ser un buen trabajador, solamente cuando el patrono lo esté observando. El debe ser un buen trabajador siempre, sabiendo que su trabajo es sagrado ante los ojos del amo que está en los cielos (1 Co. 6:20) un buen trabajador honra a Dios y predica con su buen testimonio.

La demanda es buena voluntad, cuando hay un corazón transformado por Cristo, el fruto del Espíritu no se hace esperar. El pecado, no permite al siervo o trabajador, trabajar con buena voluntad, como al Señor; el egoísmo, la envidia, la avaricia, etc. se interponen en nuestra conducta (Col. 3:23). Si se atendieran estas recomendaciones teológicas, los empleados disfrutarían al realizar sus labores diarias, actuando con responsabilidad, y se verían mejores frutos de su trabajo, por ejemplo: las construcciones serían mejores y no estarían tan dañadas a los pocos años, los clientes o visitantes de las empresas o instituciones recibirían una atención más amable, etc. los empleados estarían más agradecidos con sus jefes o patronos realizando trabajos de calidad para recibir la justa retribución a sus esfuerzos y estos últimos con los primeros.

Esta enseñanza es para todos una demanda, y no tan solo para los trabajadores, sino también para el patrono/a, pues a ellos se les insta a que sean respetuosos y justos con los empleados, sean estos hombres, mujeres o adolescentes, dejando las amenazas, despidos indebidos, la explotación, los salarios injustos, etc.” (5,76)

2.5 Aspectos Sociológicos de los Derechos Humanos

“Antes de hablar de los aspectos sociológicos de los Derechos Humanos, debe mencionarse que la sociología es la ciencia que estudia a la sociedad, la cual se convierte en ciencia, en la medida en que se logra concebir la aspiración de los fines de la sociedad humana, como una consecuencia necesaria del proceso social.”(30,21)

De hecho las sociedades están formadas por la concurrencia de individuos, y cada uno de esos individuos por naturaleza busca su realización, y si los derechos individuales son naturales al igual que los derechos sociales, el hombre organiza su sociedad y es dueño de su propia organización.

Es por ello que la sociedad humana se apoya en principios de justicia, libertad e igualdad, como garantes de la permanencia social. Mientras que en el principio de vivir para los demás, representa luchar por un objetivo en común, que les permitirá conservar la vida en plena libertad.

Los derechos humanos por lo tanto, son un fenómeno social y una institución que constantemente hace señalamientos a la sociedad y al Estado, a fin que se cumplan las leyes, y que lo que no está contemplado en ellas, se encarne en un precepto legal.

“Pero los señalamientos de los derechos humanos no tendrían fundamento sólido, si no provinieran de una institución, la que se ha convertido en tal, por el hecho de haber reunido hábitos ideales o reales, y tener personería jurídica; aunque en otros casos los hábitos culturales son valores de los grupos sociales.

Se espera que los derechos humanos hagan proposiciones para que la sociedad pueda progresar, atienda sus necesidades vitales o biológicas, atendiendo también los aspectos tecnológicos sociales y culturales que le rodean.

Ya que toda sociedad debe proponerse como metas el mayor bienestar material y espiritual, mejores oportunidades para todos y más garantías de justicia y respeto a la persona, por lo que al hablar derechos humanos, debe hacerse desde el ámbito social, porque son un fenómeno social, un producto social, una institución social, aunque formen parte de la Ética, del Derecho o de las Ciencias Sociales.” (23,3)

Puede observarse que el proceso social se fortifica y busca garantizar su existencia digna a través de organizaciones, de allí que “después de la primera guerra mundial en 1870 y 1913, se creó en 1,920 cualquier ley y tratado internacional sin perjuicio de que en materia de derechos humanos prevalecen los tratados y convenciones internacionales aceptados y ratificados por Guatemala.” (33,15)

2.6 Temática que sustenta el problema a solucionar y ubicación del proyecto de Ejercicio Profesional Supervisado

Tal como se ha señalado, el proyecto del EPS, elaboró un análisis del Impacto de los Avances y los límites en la política social base a favor de la población laboral analfabeta y que se encuentra fundamentado así:

En el aspecto filosófico, pues la población laboral analfabeta, se ubica dentro del fundamento filosófico ontológico de los Derechos Humanos, ya que la razón de actuar del mismo, es velar porque se respeten los derechos laborales de los adolescentes, mujeres y hombres del país. El Estado garantiza su aplicación a toda la población, con respaldo humano, tecnológico y financiero, con el apoyo de comunidades nacionales e internacionales.

El producto del proyecto de EPS también se encuentra fundamentación filosófica como parte de los Derechos Humanos, en el aspecto axiológico, ya que tiene como objetivo primordial dar a conocer a la sociedad civil y gubernamental del departamento de Chimaltenango, la realidad en que vive la población laboral analfabeta del departamento, con las responsabilidades que cada uno de los involucrados debe asumir ante las diversas necesidades de la población en referencia. Mediante un análisis educativo elaborado, se observan valores y principios que deben ser reencauzados como parte de los

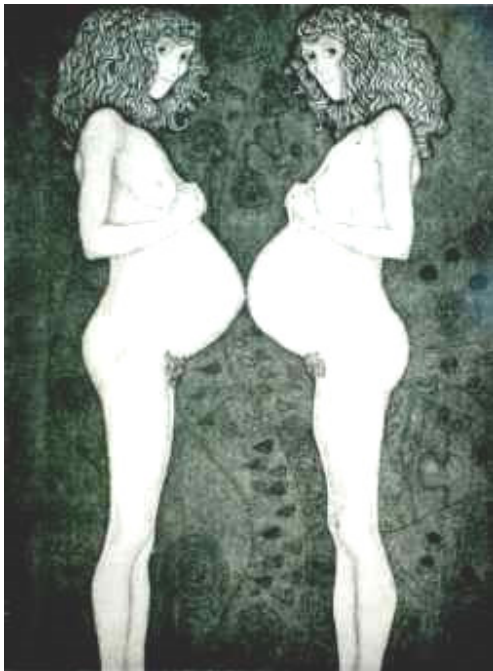
derechos humanos que les asiste. Aunque su cumplimiento se vea muy fantasioso.

La ética como una de las ramas de Axiología, se hace necesaria dentro de este proceso de reivindicación de derechos laborales, pues tanto trabajadores como patronos son responsables de su aplicación. Deben trabajar por estos valores, en caso contrario, los resultados obtenidos, seguirán siendo los mismos. Por lo tanto es una ardua tarea, pero necesaria y emergente, la de crear una conciencia moral y ética en todos los involucrados del proceso alfabetizador del departamento, como parte fundamental de los Derechos Humanos.

La Constitución Política de Guatemala, como ley suprema de los Derechos Humanos y las leyes laborales, es la que fundamentan ampliamente el presente proyecto del EPS, resaltando como resultado de su análisis, la relación con el Código laboral que también respalda a la población analfabeta trabajadora.

Como Estado, Guatemala ha celebrado, aceptado, aprobado y ratificado Tratados Internacionales que inciden directamente en la protección de los Derechos de la Población afectada, y conforman junto a leyes nacionales, el marco jurídico que fundamenta el Derecho Laboral.

2.7 DESARROLLO HISTÓRICO DE LOS DERECHOS HUMANOS



Violación a los Derechos Laborales de la Mujer

Los Derechos Humanos son un conjunto de lineamientos los cuales deben generar respeto entre la sociedad. Su función es lograr que una nación sea regida democráticamente, lo que da como resultado la equidad y la igualdad, ya que avalan a cada individuo ante la autoridad. En la mayoría de los casos los derechos humanos son ignorados y lo que sucede con mayor frecuencia es la violación a la igualdad laboral entre hombres y mujeres.

Éstas han sido un blanco común en lo que concierne a este tema. Lo anterior se enfatiza con el machismo, que desde tiempos muy remotos ha existido en nuestro país. Considerando como principal "diferencia" entre hombres y mujeres el parámetro de la fuerza física, asumiendo que la mujer es más débil, y que por tener la capacidad de traer nuevas vidas al mundo, debe trabajar exclusivamente en el hogar, de

donde según los "machos", las mujeres no deberían salir, pues son las que deben cuidar de ellos.

Actualmente, las mujeres han tratado de sobresalir en el ámbito laboral. Tal vez no puedan realizar con la misma eficacia trabajos que requieran primordialmente la fuerza física, pero si pueden llevar a cabo de manera eficaz los de índole intelectual.

En el área laboral han sido muchas las veces que han surgido manifestaciones por parte de mujeres quienes exigen ser tratadas por igual. Lo que ha dado como resultado la creación de organismos que las protegen y defienden sus derechos como el Programa Nacional de la Mujer y la Comisión Nacional de la Mujer. Aunque en nuestro país se ha logrado un avance al respeto de estos derechos fundamentales, aún existen quienes los ignoran por completo y siguen creyendo que el único ámbito en el que una mujer puede ser productiva y desarrollarse satisfactoriamente es el hogar, y que el hombre es el que tiene la capacidad física e intelectual para trabajar y proveer a la familia.

Pero, ¿qué sucede con las madres solteras, o con las que por otras circunstancias es la cabeza del hogar? Son las mujeres divorciadas o viudas quienes son responsables de su hogar y de sacarlo adelante, muchas veces sin contar con algún tipo de pensión. De 9 a 42% de los hogares en nuestro departamento de Chimaltenango, el jefe de familia es mujer. "La Población Económica Activa (PEA) femenina en 1999 indicó que 72 de cada 100 mujeres divorciadas son activas económicamente, es decir que se encargan del sustento económico familiar (2001). Para esto, la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH) promueve los derechos de la mujer trabajadora, así como sus obligaciones como empleada. Entre las enmiendas de ésta comisión, se encuentra la igualdad en el trato laboral, misma oportunidad de ascenso, vacaciones, entre otras cosas."(33,12)

El patrono incluye en sus contrataciones de personal un porcentaje de empleados del sexo femenino, pero aún así, el trato puede ser diferente al que reciben los empleados del sexo opuesto. En algunos lugares, las mujeres no perciben el mismo salario que los hombres, sin importar que realicen las mismas actividades, ni cuentan con la misma probabilidad de ascenso. Situaciones como estas, son un ejemplo a la violación a los derechos y garantías individuales redactadas en la Constitución de la República y Código Laboral, en los cuales habla sobre la igualdad entre hombres y mujeres en nuestro país y que ambos sexos cuentan con los mismos derechos, señalando que todo trabajador merece un trabajo digno y libremente elegido, en un escenario de igualdad, recibir un salario adecuado, no ser víctima de ningún tipo de discriminación racial y crear sindicatos para defender sus intereses.

"El despido de mujeres embarazadas es un tema muy polémico en nuestra sociedad. Muchos empresarios consideran que darle empleo a una

mujer derivará a la larga en problemas, tales como la probabilidad de un embarazo etc., lo que podría aminorar su ritmo de trabajo, ya que una mujer embarazada sufre de mareos, náuseas, cambios drásticos de humor, entre otros síntomas.”(36,s/p) La mayoría de las maquiladoras no contratan a mujeres embarazadas, ya que opinan que generan gastos a la empresa.

En algunas de las entrevistas, las trabajadoras tienen que resolver un cuestionario y pruebas de embarazo, que en ciertos casos, son aplicados por los doctores y enfermeras que trabajan en las clínicas de los comercios. En otros casos, si la trabajadora se embaraza luego de ser contratada, son obligadas a renunciar, acosadas y maltratadas por concebir un niño, y si aún así, estas se rehúsan a abandonar sus empleos, su superior les reasignará sus tareas de modo que serán más pesadas, les aumentarán las horas de trabajo, y como consecuencia las obreras tendrán que renunciar.

Pero no es solamente en la desigualdad en el trabajo, donde podemos ver claramente la violación de los derechos laborales, sino también en la forma en que son tratadas en el trabajo, se enfrentan a proposiciones indecorosas, insinuaciones, acoso, maltrato verbal y hasta físico, entre otras cosas que dan como resultado la falta de respeto de parte de los empleados e incluso jefes hacia ellas, además de degradar su integridad moral, éstas al no aceptar dichas ofertas, son despedidas con justificantes como "recorte de personal", "no llena las expectativas", entre otras frases ya conocidas.

La mayoría de edad en la mujer trabajadora, es algo que también provoca que los derechos de estas sean violados, ya que las compañías buscan producir más a menor tiempo. Si es complicado para un hombre de la tercera edad conseguir empleo, para una mujer en las mismas condiciones es casi imposible.

El tema referente a la desigualdad entre sexos es un tópico que debería encontrarse erradicado por completo, ya que tanto hombres como mujeres poseen las mismas capacidades, en otras palabras, el encargado de la contratación de personal de una empresa debería prestar más atención al talento personal, que a un factor como el género, pues éste no define un mejor resultado, además al aplicar lo anterior, la empresa fomentaría el respeto a las garantías individuales.

Sin embargo, nuestro gobierno ve como una práctica común, dicha discriminación dentro de las empresas privadas, las cuales rompen con sus obligaciones de proporcionar igualdad ante la ley, debería de la misma manera ser eliminado para proseguir con el equilibrio, y de este modo dar una equidad entre ambos sexos. Desgraciadamente, por ser estas empresas de la rama privada no pueden hacer nada al respecto, aunque este problema también surge en algunas empresas gubernamentales en las cuales la corrupción tiene más fuerza que nuestro poder judicial y nuestros valores morales, y lamentablemente no podemos hacer nada más que confiar en nuestras leyes y en el pensamiento de nuestra seguridad pública.

En conclusión, existen diversas formas de resolver estos problemas aún latentes en la sociedad. Una de estas maneras es creando campañas y materiales informativos sobre los derechos y obligaciones laborales, de manera especial dirigidas hacia la mujer y adolescentes trabajadores, por el hecho de ser susceptibles a violaciones en esta área laboral, y difundirlas en los lugares con el mayor índice de marginación del país. Hacerles saber que no por ser consideradas "sexo débil" no están amparadas ante la ley con derechos y obligaciones específicos en distintos ámbitos más allá de los laborales, también instruirlos un poco más acerca de la educación cívica y ética, con la cual puedan defenderse y poder denunciar cualquier abuso. Aunque no existe mejor manera de lograr disminuir y en determinado momento erradicar la desigualdad laboral, de la que son parte las del sexo femenino que, con la creación de leyes en contra de ésta, que apoyen y protejan de manera contundente a la mujer y establezcan sanciones más severas para aquellos que intentan abusar de su poder. Así como hacer "operativos o revisiones sorpresa" en las empresas para cerciorarse si cumplen con las normatividades en contra de la desigualdad laboral entre sexos, asimismo llevar un registro estadístico de cuántas mujeres se encuentran laborando en dicha empresa y las condiciones en que laboran.

2.7.1 Derechos de los adolescentes

Los adolescentes en este día, deben de tener respuestas concretas respecto de su problemática específica. Cada uno/a posee determinadas características, fundadas en su propia condición socio-económica, origen cultural, descendencia étnica y proyección social.

En nuestra sociedad la multiculturalidad es la esencia de nuestra identidad. Convivimos en una sociedad donde nuestros derechos deben estar garantizados, defendidos y ejercidos por todos y todas. La violación a sus derechos laborales, la violencia doméstica, los malos tratos son actos de tortura en desmedro de las "personas pequeñas" y de eso se debe ser consciente y actuar. En consecuencia, muchos niños, niñas y adolescentes la padecen a diario, ellos suelen ser depositarios/as de la violencia que otros no pueden volcar contra aquellos a quienes desean agredir. Además en muchos casos la discriminación los hace objetos y sujetos de los prejuicios de los padres o de su patrono o patrona.

CONSECUENCIAS DE LAS VIOLACIONES A LOS DERECHOS LABORALES DE LOS ADOLESCENTES

Al participar en el proceso de la alfabetización, cada persona, sin importar si es epesista, alfabetizador, supervisor, pedagógico, Coordinador Departamental, etc., tiene el privilegio de convivir con las personas que asisten a los grupos organizados en cada comunidad, y enfrentarse a la realidad en la que muchos de ellos viven, causado por los abusos y

explotación que patronos(as) efectúan en contra de ellos, aprovechándose que son adolescentes, mujeres y sobre todo analfabetas. Los obligan por un mísero pago a realizar los trabajos menos deseados por otros, en circunstancias peligrosas e indignas de un ser humano.



La gráfica nos muestra amputación de tres dedos en la mano derecha de la niña, a causa de colocarla en labores de riesgo en un vivero.

La madre no aceptó que se le llevara un proceso legal, manifestando que necesitaba el trabajo que tenía en el vivero, pues si los denunciaba ya no iba a encontrar trabajo en otro lugar, para ella y para su hija.

2.7.2 Los derechos y principios en el trabajo

La necesidad de crear más y mejores empleos, la extensión de la protección social y el diálogo social provocó que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) adoptara la “Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo” (6-25) que marcó un nuevo compromiso para los estados miembros de respetar, promover y realizar principios tales como la libertad de asociación, el derecho a la negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzoso, la abolición del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Sin embargo, la regulación internacional continúa siendo un instrumento débil en la lucha por los derechos laborales globales ya que muchos países no la aplican, incluso aquellos que han ratificado dicha declaración. Por esta razón, se intenta responsabilizar directamente a aquellas empresas que ignoran los derechos laborales básicos en cualquier etapa del proceso productivo. Como consecuencia, muchas empresas en la actualidad han adoptado un Código

de Conducta que regula los derechos de sus empleados. De todos modos, alegan no ser responsables por las condiciones laborales en las fábricas de sus subcontratistas, mientras se benefician del bajo costo de la mano de obra y la falta de respeto por los derechos humanos básicos en el lugar de trabajo. En este contexto, las mujeres y los niños son los grupos especialmente vulnerables siendo víctimas de abusos y explotación.

El trabajo remunerado de las mujeres es parte de la estrategia desreguladora impulsada en la década de los '90 en virtud de la segregación en trabajos peor pagados y de las formas de flexibilidad adoptadas. Esta estrategia no se limita a los trabajos de peor calidad, sino que también se presenta en trabajos de servicios más calificados y profesionales. La tensión entre producción y reproducción estaría impulsando una fórmula renovada de la división sexual del trabajo. Se adjudicaría a las mujeres trabajos que buscan nuevas formas de compatibilidad con el trabajo reproductivo y de cuidado,

El trabajo reproductivo y de cuidado doméstico no remunerado se ha confiado históricamente a las mujeres, lo cual significa que a ellas se les exige que compensen la insuficiencia de los servicios públicos y los efectos desgastantes que produce el trabajo. En segundo lugar, significa que esta dimensión debe ser tomada en cuenta cuando se realizan diagnósticos sobre los déficits de trabajo decente y cuando se definen las estrategias, políticas y acciones dirigidas a su superación.

La sindicalización de las mujeres sigue estando condicionada por los criterios socioculturales que marcan la desigualdad de género y por su ubicación laboral en actividades precarias e informales, donde las tasas de sindicalización son bajas, así como por su alta participación en actividades productivas donde las prácticas anti sindicales están arraigadas, como la industria maquiladora, microempresas y comercio, entre otras.

El tema para el 2008, "Dignidad y justicia para todos nosotros," refuerza la visión de la Declaración Universal de Derechos Humanos como compromiso con la dignidad y la justicia a escala universal. No se trata de un lujo ni una lista de deseos. La Declaración es universal, duradera y dinámica, y nos atañe a todos.

Desde su aprobación en 1948, la Declaración ha sido y sigue siendo una fuente de inspiración de los esfuerzos nacionales e internacionales para promover y proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales.

"Es difícil imaginarse hoy, el cambio fundamental que representó la Declaración Universal de Derechos Humanos cuando se aprobó hace 60 años. En un mundo de posguerra lacerado por el Holocausto, dividido por el colonialismo y sacudido por la desigualdad, una carta en que se establece el primer compromiso global y solemne con la dignidad y la igualdad inherentes

de todos los seres humanos, independientemente del color, el credo o el origen, era una empresa audaz y temeraria.” (34,6)

Y es dentro del Marco Legal de la Política Pública de Protección Integral de los Derechos Laborales, que se presentan fundamentalmente para la mujer y los Adolescentes trabajadores de todo el país, que se fundamenta el presente informe de Ejercicio Profesional Supervisado.

2.7.3 CLASIFICACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS

Existen diversas formas de clasificar los Derechos Humanos. La actual gestión de la Institución del Procurador de los Derechos Humanos retomó dos conceptos esenciales en los que descansa su política de trabajo, siendo éstos: a) Procuración; y b) Victimología. Los principios filosóficos y doctrinarios que sustentan estos conceptos son: :

Procuración: Es un concepto sustituto de “defensa” de los Derechos Humanos, que proviene de una situación o estado de mantener amparo o protección contra una agresión o daño de procedencia ajena, ya perpetrado o por perpetrarse. La retoma del concepto “Procuración” da por sentada la vigencia absoluta de los Derechos Humanos en la sociedad guatemalteca, y se define como: :

“La diligencia y el esfuerzo de desarrollar y fortalecer los Derechos Humanos de manera participativa, articulando esfuerzos entre lo gubernamental y no gubernamental, a través de la observancia, la investigación y fiscalización social con presencia de base, como instrumento idóneo para la construcción democrática y de la convivencia nacional en un Estado de Derecho y de Justicia”.(34,9)

Victimología: “concepto que se deriva de la relación víctima-victimario y que implica que se debe atender a la víctima de cualquier tipo de violencia o discriminación de que pudiera ser objeto y no sólo de protegerle sino buscar resarcir el daño, restituyéndole sus derechos y brindándole protección por atención directa, delegación o mandato.”(35,s/p) .

Estos conceptos se conjugan. El primero, para evitar que existan victimarios y se den las víctimas. Lo que busca es que se actúe en defensa de la víctima no sólo cuando el daño ha sido causado –que es la forma como se procede normalmente-.El segundo, para el montaje estratégico de la denuncia y el seguimiento efectivo sobre el cumplimiento de las resoluciones del Procurador y de atención a la víctima.

2.8 CLASIFICACIÓN DEL DERECHO LABORAL EN BASE A LAS TRES GENERACIONES

Existen diversas formas de clasificar los derechos humanos; una de las más conocida es la llamada tres generaciones, en la que se toma en cuenta su protección progresiva.

2.8.1 Primera generación, o de derechos civiles y políticos: “estos imponen al Estado el deber de respetar siempre los derechos fundamentales del ser humano, y el trabajo, al igual que todos los demás derechos, por su naturaleza de ser de tipo colectivo, le pertenecen a toda persona sin distinción alguna, como su credo, sexo, edad, nivel económico, etnia, etc.”(34,18) Al igual que los hombres, las mujeres tienen los mismos derechos a ser contratadas y a recibir un salario justo en relación a la actividad que realice, lo que como puede observarse en nuestro contexto, está muy alejado de cumplirse.

2.8.2 Segunda generación, o de derechos económicos, sociales y culturales: “El derecho al trabajo, queda más ubicado como de carácter social, quedando establecido y normado el hecho que toda persona tiene el derecho como se encuentra literalmente: Al trabajo (a un salario justo y equitativo, al descanso, a sindicalizarse, a la huelga), pues del goce de este, se desprende el cumplimiento de los demás beneficios sociales, culturales y económicos.” (33,9) Cabe resaltar que en nuestro departamento, la población debe ser instruida en sus idiomas natales y lengua maya, tal y como se norma en los derechos de la segunda generación.

2.8.3 Tercera generación, o derechos de los pueblos o de solidaridad: Surgen en nuestro tiempo como respuesta a la necesidad de cooperación entre las naciones, así como de los distintos grupos que la integran. “Se forma por los llamados derechos de los pueblos: a la paz, al desarrollo económico, a la autodeterminación, a un ambiente sano, a beneficiarse del patrimonio común de la humanidad, a la solidaridad, esto se puede considerar como lo que toda persona anhela para su familia.”(33,9)

2.9 LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA DE 1985 Y LOS DERECHOS HUMANOS EN EL CAMPO LABORAL

La Constitución de la República de Guatemala, “es la norma fundamental y primaria de la estructura jurídica guatemalteca, ya que sirve de fundamento a la validez de todas las demás normas del sistema nacional y tiene primacía sobre ellas.” (7-6) En la Carta Magna se plasma el principio de Supremacía Constitucional y para el Ejercicio Profesional Supervisado, implica que las disposiciones que establecen y regulan las leyes laborales, deben estar de acuerdo con esta, en primera instancia y posteriormente con las disposiciones internacionales en la materia, y que tengan carácter de obligatoria para el Estado de Guatemala.

La Constitución Política de la República de Guatemala, regula la institución del trabajo en la sección octava y novena del capítulo II, Derechos Sociales, artículos 101 al 117 indicando que el régimen laboral del país debe organizarse fundamentalmente en principios de justicia social, asimismo que el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social.

El Código de Trabajo y el Trabajo

Determina los derechos de los trabajadores como un medio para compensar la desigualdad económica de éstos respecto a los patronos, otorgándoles protección jurídica, constituyendo un mínimo de garantías sociales protectoras del trabajador y son de carácter irrenunciables.

Pretende estudiar al trabajador en su relación social y se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población y la fuerza que impulsa el desarrollo de la sociedad guatemalteca.

También, el Código de Trabajo pretende la conciliación entre el capital y el trabajo. Su disposición fundamental es regular los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, respecto al trabajo, creando instituciones para resolver sus conflictos. (6-4) Artículo 1º. Del Código de Trabajo

A continuación se exponen los preceptos normativos que sirven de marco jurídico constitucional en materia laboral:

2.9.1 MARCO LEGAL

2.9.1.1 JORNADA DE TRABAJO

Es el número máximo de horas ordinarias, permitido por ley, que la parte empleadora le puede exigir laborar a la persona trabajadora por día o por semana. Es el número máximo de horas ordinarias que la persona trabajadora está a las órdenes de su patrono o patrona, ya sea por contrato individual o colectivo.

“La jornada diurna (comprendida entre las 6:00 y las 18:00 horas del mismo día) no puede ser mayor de 8 horas diarias ni superar las 44 horas a la semana.

La jornada nocturna (comprendida entre las 18:00 horas de un día y las 6:00 horas del siguiente día) no puede ser mayor de 6 horas diarias ni de 36 horas a la semana.

La jornada mixta (que abarca parte del día y parte de la noche, comprendiendo mayor número de horas de trabajo durante el día) no puede

ser mayor de 7 horas diarias ni superar las 42 horas a la semana.”(7-57, 6-33) artículos 102, inciso g de la Constitución, 116,117 y 122 del Código de Trabajo).

La jornada extraordinaria de trabajo se entiende como “todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias. Este trabajo debe ser remunerado como mínimo con un 50% más del salario ordinario.” (7-57,6-33) Artículo 102, inciso g de la Constitución; 121 del Código de Trabajo.

2.9.1.2 SALARIOS

Es la retribución que paga el empleador al trabajador en virtud del contrato de trabajo o relación laboral, por el servicio prestado. La ley establece que el pago debe ser igual cuando se trata de trabajo de igual valor, sin discriminación alguna para hombres o mujeres indígenas.

El salario mínimo es la suma mínima que se debe pagar a una persona por el trabajo realizado dentro de un lapso determinado. Este no puede ser disminuido en la relación laboral ya que está garantizado por la ley para cubrir las necesidades mínimas del trabajador y su familia. “Los salarios mínimos son fijados por el Organismo ejecutivo, previa consulta con las organizaciones de empleadores, de trabajadores y demás entidades representadas en la comisión Nacional del Salario y en las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos, así como en la Junta Monetaria y en el Instituto Guatemalteco de Seguridad social” (6-5) Artículo 113 del código de trabajo.

Los salarios mínimos vigentes son fijados a partir del mes de enero de cada año, para las actividades agrícolas y no agrícolas. En la misma época es acordado el incremento del salario de panificadores, reposteros y trabajadores de medios de comunicación. Los salarios mínimos e incrementos están sujetos a modificaciones en forma anual a consecuencia de lo establecido por el Organismo ejecutivo (previa consulta a sectores y comisiones pertinentes).

Salarios para cada actividad, siendo los más importantes:

2.2.2.1 Actividad No Agrícola	Q.48.50 Diarios	y	Q. 1,479.25 Mensual
2.2.2.2 Actividad Agrícola	Q.47.00 Diarios	y	Q. 1,433.50 Mensual
2.2.2.3 Actividad de Exportadora y Maquila	Q.47.75 Diarios		Q. 1456.37 Mensual

Fundamento Legal: Artículo 102 de La CPR; Artículo 103 al 115 del Código de Trabajo; Convenio 95 y Acuerdo 625-2,007

El embargo del salario, es la retención que obligatoriamente debe hacer el patrono de un porcentaje del salario de un trabajador, cuando así lo ordene un juez. Son inembargables los salarios mínimos y los que sin serlo, sean menores de 30 quetzales.

Además, los salarios superiores al mínimo, son inembargables en los siguientes porcentajes: el 90% de los salarios entre 30 y 100 quetzales al mes. El 85% entre 100 y 200 quetzales al mes. El 80% entre 200 y 300 quetzales al mes y 75% los salarios superiores a 300 quetzales al mes. En caso que el embargo sea por concepto de pensión alimenticia presente o de los 6 meses anteriores a la orden de embargo, se podrá embargar hasta un 50% del salario (artículo 102 inc. e) de la Constitución Política y 96,97 del Código de Trabajo).

2.9.1.3 DÍAS DE ASUETO

Los días de asueto con goce de salario para los trabajadores son el 1 de enero; el jueves, viernes y sábado santos; el 1 de mayo, el 10 de mayo para las madres trabajadoras; el 30 de junio; el 15 de septiembre; el 20 de octubre; el 1 de noviembre; el 24 de diciembre a partir de las 12:00 horas; el 25 de diciembre a partir de las 12:00 horas y el día de la festividad de la localidad (Artículo 127 del Código de Trabajo y decreto numero 1794 del 01 de octubre del año 1968).

2.9.1.4 VACACIONES

“Todo trabajador tiene derecho a vacaciones pagadas después de cada año de trabajo continuo al servicio con un mismo empleador” (6,8) artículo 137 Código de Trabajo

2.9.1.5 LICENCIAS

“El trabajador tiene derecho a gozar licencias con goce de salarios en los siguientes casos:

- Cuando ocurriere el fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unida de hecho, así como de sus padres e hijos, por un período de 3 días.
- Cuando el trabajador contrae matrimonio, cinco días.
- Por el nacimiento de un hijo, 2 días
- Cuando el empleador autorice expresamente otros permisos o licencias y haya indicado que éstos serán retribuidos.
- Para responder a citaciones judiciales por el tiempo que dure la comparecencia y siempre que no exceda de medio día dentro de la jurisdicción y 1 día fuera del departamento de que se trate.
- Por desempeño de una función sindical, siempre que ésta limite a los miembros del Comité ejecutivo y no exceda de 6 días en el mismo mes calendario, para cada uno de ellos.
- Para el ejercicio del derecho de voto en las elecciones populares, el tiempo que sea necesario.
- Para asistir a las oficinas, consultorios y otros centros al servicio del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, cuando el trabajador haya

sufrido algún accidente o deba someterse a un examen médico general.

- En todos los demás casos específicamente previstos en el convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo, si se hubiere suscrito.” (6-15)

2.9.1.6 INCAPACIDAD

El trabajador no protegido por el IGSS tiene los derechos siguientes: Si el trabajador ha laborado más de 2 meses y menos de 6, el patrono pagará medio salario durante 1 mes. Si el trabajador ha laborado más de 6 meses y menos de 9, el patrono pagará medio salario durante 2 meses. Si el trabajador ha laborado más de 9 meses, el patrono pagará medio salario durante 3 meses. Si transcurridos los plazos anteriores, el trabajador no se puede reincorporar al trabajo se convierte en una suspensión individual total, no estando el patrono obligado a pago del salario.

El trabajador protegido por el IGSS tiene los derechos siguientes: “El patrono debe pagar las cuotas fijadas por el reglamento sobre protección a enfermedad y maternidad. Sin embargo, el IGSS solo pagará al trabajador el subsidio por enfermedad equivalente a dos terceras partes del salario base Acdo. 410 de la Junta directiva del IGSS.”(6,16)

2.9.1.7 AGUINALDO

“El pago mínimo que en concepto de aguinaldo deben hacer anualmente los empleadores a sus trabajadores equivale a un 100% del sueldo o salario ordinario mensual que los trabajadores devenguen por un año de servicios continuos o la parte proporcional correspondiente. Artículo 102, inciso j de la constitución; artículo 1º. De la Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del sector Privado, Decreto 76-78. (6,16)

El aguinaldo debe pagarse el 50% en la primera quincena de diciembre y el otro 50% en la segunda quincena de enero del año siguiente.” (20,6)

2.9.1.8 BONIFICACIÓN ANUAL

Es una prestación laboral que todo empleador debe pagar a sus trabajadores adicional e independiente del aguinaldo, igual al 100% del salario o sueldo ordinario mensual del trabajador, siempre que hubiere laborado al servicio del empleador durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha de pago. Si la duración de la relación laboral fuere menor de un año, la prestación será proporcional al tiempo laborado (artículos 1 y 2 del decreto 42,92)

“Para el cálculo de la bonificación, se tomará como base el promedio de los sueldos o salarios ordinarios devengados por el trabajador en el periodo de 12 meses que termina en el mes de junio. Artículo 2 del Decreto 42-92 del Congreso de la República.” (6,17)

La Bonificación debe pagarse durante la primera quincena del mes de julio de cada año. Si la relación laboral terminare, por cualquier causa, el empleador deberá pagar al trabajador la parte proporcional correspondiente al tiempo corrido entre el uno de julio inmediato anterior y la fecha de terminación de dicha relación laboral (Artículo 3 del Decreto 42-92).

2.9.1.9 BONIFICACIÓN INCENTIVO

La bonificación incentivo no forma parte ni sustituye el salario mínimo establecido y debe ser convenida en las empresas de mutuo acuerdo con los trabajadores, conforme a los sistemas de productividad que se establezcan. Artículos 1,2 y 3 del Decreto 78-89 reformado por decretos 7-2000 y 37-2001.

“El artículo 1 del decreto número 37-2,0001 con vigencia a partir del 6 de agosto del año 2,001, establece que cualquiera que sea la actividad en que se desempeñe un trabajador o trabajadora, la bonificación incentivo será de doscientos cincuenta quetzales (Q.250.00) que debe ser pagada junto al sueldo mensual devengado, en sustitución de la bonificación incentivo a que se refieren los Decretos 78-89 y 7-2000 ambos del Congreso de la República.” (6,16)

2.9.1.10 INDEMNIZACIÓN

Si el trabajador es despedido injustificadamente o en forma indirecta debe ser indemnizado pagándole un mes de salario por cada año de servicios continuos, tomando como base el promedio de los salarios devengados por el trabajador durante los últimos seis meses laborados, y si los servicios no alcanzaran a un año, en forma proporcional al tiempo trabajado.

Para el cálculo de la indemnización también se deben tomar en cuenta los montos de la bonificación anual y el aguinaldo que corresponden al trabajador, en la proporción correspondiente a seis meses de servicios, o por el tiempo trabajado si los servicios no llegaren a seis meses. Artículo 102, inciso o de la Constitución; 82 del Código de Trabajo; 9 del Decreto 76-78 y 4 del decreto 42-92. (6,17)

2.9.1.11 PLAZO PARA RECLAMAR PAGO DE PRESTACIONES LABORALES

El plazo para que el trabajador pueda reclamar el pago de la indemnización es de 30 días hábiles contados a partir de la terminación del contrato. Artículo 260 del Código de Trabajo. El plazo para reclamar el pago de las demás prestaciones laborales, salvo disposición en contrario, es de 2 años Artículo 264 del Código de trabajo. (6,17)

2.9.1.12 TRABAJADOR INDIGENA

“Los trabajadores indígenas gozan de todos los derechos laborales garantizados por las leyes, entre ellos igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres y son protegidos contra el hostigamiento sexual. No se permite su contratación en condiciones peligrosas para la salud, en particular la exposición a plaguicidas o cualquier sustancia tóxica. Se garantiza igualdad de remuneración por trabajo de igual valor así como la libertad de sindicalización y negociación colectiva. Se reconocen, promueven y respetan los idiomas de los pueblos Mayas, Garífunas y Xinca, por lo que las leyes, instrucciones, avisos, resoluciones, etc. Deben traducirse según la región de que se trate, así como los servicios de salud, educación, justicia y seguridad. En el Ministerio de Trabajo se promueven y monitorean los derechos laborales para los pueblos indígenas mediante la Dirección General de Previsión Social” (33,98).

2.9.1.13 PROTECCIÓN A LA MUJER TRABAJADORA

Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad. Todo patrono o patrona está obligado a pagar mensualmente a sus trabajadores y trabajadoras el salario mínimo y la bonificación incentivo. Además, toda trabajadora tiene los mismos derechos desarrollados en este documento, por ejemplo, que se pague adicionalmente a su salario una bonificación incentivo según acuerdo gubernativo vigente. Es obligación de los patronos y patronas guardar a la trabajadora la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o físico. Artículo 61 del Código de trabajo. (6-3)

2.9.1.14 DERECHOS DE LA MUJER TRABAJADORA

Gozar de un descanso pagado con el 100% de su salario, durante los 30 días antes del parto y los 54 siguientes. Los días que no pueda disfrutar antes del parto se deben acumular a etapa de post-parto, para lo cual debe presentar el certificado médico correspondiente.

No ejecutar trabajos que requieran esfuerzo que ponga en peligro su embarazo.

La inamovilidad en el trabajo durante su embarazo y el período de lactancia queda provisionalmente protegida, desde el momento en que se avise de su estado de embarazo al empleador. Dentro de los dos meses siguientes deberá entregar certificación de médico para su protección definitiva.

La trabajadora que adopte a un menor de edad, tiene derecho a la licencia post parto (54 días), para que ambos gocen de un periodo de adaptación.

En periodo de lactancia puede disponer en el lugar donde trabaja, de media hora dos veces al día para alimentar a su hijo, o bien, acumular las dos

medias horas a que tiene derecho y entrar una hora después del inicio de la jornada o una hora antes de que finalice. Dicha hora debe ser pagada y el periodo dura 10 meses después de terminado el descanso del post parto, salvo que por prescripción médica deba prolongarse. Artículos 102, inciso k de la Constitución y 151,152 y 153 Código de Trabajo. (6,4)



Mujer indígena trabajando junto a su niña en un vivero

2.9.1.15 JUBILACIÓN

Para efecto de jubilación de los trabajadores y trabajadoras del Estado, no deben descontarse los periodos no laborados por licencias o lactancia. Para el cálculo del monto de la jubilación no se interrumpe la continuidad de la relación laboral por vacaciones, licencia, huelga legal u otras causas análogas siempre que durante esos periodos se contribuya al régimen. En el caso de licencias pre y post-natal, aún cuando no contribuya al régimen también debe computarse como tiempo laborado, en ampliación a la protección de la maternidad. Decreto Ley 99-97 sobre la Reforma a la Ley de Clases Pasivas del Estado. (6,6-19,13)

2.9.1.16 PROTECCIÓN A LOS ADOLESCENTES TRABAJADORES

Los adolescentes trabajadores tiene los mismos derechos en cuanto a salario mínimo, vacaciones, aguinaldo, bono 14, días de feriado y de asueto, indemnización por despido injustificado (debe realizarse el reclamo dentro de los 30 días hábiles siguientes ante la Inspección General de Trabajo). Además la adolescente madre trabajadora, tiene los mismos derechos estipulados para la mujer trabajadora. Artículo 102, inciso j de la Constitución; artículos 82,127,130,152 del Código de Trabajo: artículos 1 y 2 del Decreto Ley 42-92. (6,5)

La edad mínima para que un adolescente pueda trabajar es de 14 años, pero en casos excepcionales y con previa autorización administrativa de la Inspección General de Trabajo, puede ser inferior (artículo 150 del Código de Trabajo).

Los y las adolescentes mayores de 14 años, pueden trabajar 7 horas diarias, para un máximo de 42 por semana. Los que tengan edad igual o inferior a 14 años, pueden trabajar solo 6 horas diarias y un máximo de 36 por semana (artículo 102 de la Constitución, 116,149 y 150 del Código de Trabajo).

No se permite trabajar la jornada nocturna, ni hacer horas extraordinarias. No se debe trabajar en cantinas o establecimientos similares, ni tampoco donde haya peligros para la salud física o mental (artículo 148 del Código de Trabajo).

Los y las adolescentes trabajadores tienen la obligación de cumplir con el horario y las tareas en el trabajo, respetar al empleador, compañeras y compañeros de trabajo. No se debe faltar 2 días seguidos sin avisar y sin justificar el motivo de la ausencia, ni 6 medios días en un mes (artículo 77 inciso f del Código de Trabajo).

2.9.1.17 TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD

Se consideran como actos discriminatorios en su perjuicio si el empleador en la selección del personal utiliza mecanismos que no estén adaptados a las condiciones de los aspirantes, el exigir requisitos adicionales a los establecidos por cualquier solicitante y el no emplear por razón de discapacidad a un trabajador idóneo. También la persona con discapacidad tiene derecho de gozar de un salario equitativo al trabajo realizado y no inferior al salario mínimo. Adicionalmente su trabajo debe ser adecuado, especialmente a su edad, condiciones, estado físico, desarrollo intelectual y valores morales. (artículo 35 y 40 del Decreto Ley 135-96).

2.9.2 OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES

2.9.2.1 Las principales obligaciones de los trabajadores son:

Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del empleador o su representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo que se relacione con el trabajo.

Ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos con el empleador.

Devolver al empleador los materiales usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se le entreguen para el trabajo. Es entendido que no son responsables por el deterioro normal ni por el que se ocasione por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción.

Observar buenas costumbres durante el trabajo.

Prestar los auxilios necesarios en caso siniestro o riesgo inminentes en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro, sin derecho a remuneración adicional.

Someterse a reconocimiento médico, si el empleador lo requiere al solicitar el trabajo, para comprobar que no padece alguna incapacidad permanente o alguna enfermedad contagiosa o incurable, o a petición del IGSS, por cualquier motivo.

Guardar los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos en cuya elaboración participe directa o indirectamente, con tanto más fidelidad, cuanto más alto sea el cargo del trabajador o la responsabilidad que tenga de guardarlo por razón de la ocupación que desempeñe, así como los asuntos administrativos reservados cuya divulgación pueda causar perjuicio de la empresa.

Observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los empleadores, para seguridad y protección personal de ellos o de sus compañeros de labores, o de los lugares donde trabajan.

Desocupar dentro del plazo de treinta días, contados desde la fecha en que termine la relación laboral, la vivienda que le haya facilitado el empleador sin necesidad de juicio de desahucio. Pasado dicho plazo el juez, a requerimiento del empleador ordenará el lanzamiento, debiéndose tramitar el asunto en forma de incidente. Sin embargo, si el trabajador consigue trabajo antes del vencimiento del plazo establecido en este inciso, el juez de trabajo, en la forma indicada ordenará el lanzamiento (artículo 63 del Código de Trabajo).

2.9.1.2 Se prohíbe a los trabajadores

Abandonar el trabajo en horas de labor sin causa justificada o sin permiso del empleador o de su jefe inmediato. Una causa justificada puede ser un incendio, escape de gases contaminantes o cuando el trabajador sufre un accidente en el lugar del trabajo.

Hacer durante el trabajo o dentro del establecimiento propaganda política o contraria a las instituciones democráticas creadas por la Constitución, o ejecutar cualquier acto que

signifique coacción a la libertad de conciencia que la misma establece.

Trabajar en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas, estupefacientes o en cualquier otra condición anormal parecida.

Usar los útiles o herramientas suministrados por el empleador para objeto distinto de aquel al que normalmente estén destinados.

Portar armas de cualquier clase durante las horas de labor o dentro del establecimiento, excepto en los casos especiales autorizados debidamente por las leyes, o cuando se trate de instrumentos cortantes o punzo cortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo.

La ejecución de hechos de violación de normas de trabajo, que constituyan actos manifiestos de sabotaje contra la producción normal de la empresa (artículo 64 del Código de Trabajo).

2.10 SISTEMA DE PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS

Los objetivos fundamentales perseguidos por el Derecho laboral responden en esencia a una finalidad de amparo. El trabajo humano, objeto posible de negocios, es un bien inseparable de la persona y 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 en favor de los trabajadores.

2.10.1 Acción de amparo

El Amparo es utilizado para proteger a las personas contra las amenazas de violaciones a sus derechos o los restaura cuando ya hubieran sido violados. Es aplicado en todos los ámbitos del país, siempre y cuando los actos, resoluciones, disposiciones o leyes de autoridad puedan representar una amenaza, restricción o violación de los derechos a la Constitución y las leyes que la garantizan.

“El Amparo se puede solicitar contra el Poder Público, contra entidades con mandato legal, partidos políticos, asociaciones, sociedades, sindicatos, cooperativas y otros.

Se solicita el Amparo cuando la situación proviene de entidades de derecho público o privado, con el objetivo de:

- Que se mantengan o restituyan los derechos o garantías de las personas.
- Cuando existe abuso de poder.
- Cuando los trámites ante autoridades administrativas no sean resueltos en el término establecido por la ley.
- Cuando una ley restringe cualquier derecho.
- En las actuaciones administrativas que se exija al afectado, cumplimiento de acciones no razonables.
- En aspectos políticos, entre otros.
- Y en asuntos judiciales.” (11,12)

2.10.2 Exhibición Personal

En el departamento de Chimaltenango, existen antecedentes de extrema violencia social y violaciones a los derechos humanos, especialmente del derecho a la vida, se puede mencionar los linchamientos en los municipios de Patzicía, San Martín Jilotepeque, San Pedro Yepocapa, entre otros, provocado por la ineficacia de los sistemas de seguridad y justicia que se manejan en nuestro país. La exhibición personal se ha convertido en un importante recurso mediante el cual puede solicitarse aun sin previo aviso, que se exhiba a alguna persona que se encuentre detenido con fundamento legal o sin el, especialmente cuando se cree que la persona está siendo dañada en su condición física, solicitando al mismo tiempo que se le garantice su integridad física y su libertad si no se le ha comprobado alguna culpabilidad.

“La importancia y utilidad del recurso también radica en que la solicitud puede hacerla el mismo agraviado o cualquier otra persona de forma escrita, por teléfono o verbalmente, y la autoridad a cargo tiene la obligación de notificarlo inmediatamente al tribunal correspondiente y exhibir a la persona solicitada en un plazo no mayor de 24 horas.” (11,13)

2.10.3 Acción de Inconstitucionalidad

Cuando se conoce o se comprueba que se están llevando a cabo acciones totales o parciales que son contrarias a lo que indica la Constitución Política de la República, se presenta el recurso de inconstitucionalidad, “la misma puede ser durante todo un proceso legal, e inclusive un momento anterior a que se dicte sentencia, presentándose de forma directa ante el tribunal correspondiente o a la Corte de Constitucionalidad.” (11,14)

2.10.4 Procurador de los Derechos Humanos

En la Constitución Política de la República se encuentran las funciones del Procurador, llamado así porque su actuación debe ser en nombre del pueblo y su gestión encaminada a mantener a los habitantes en el pleno goce de las garantías que la misma Constitución establece.

El Procurador de los Derechos Humanos, se encarga de defender los Derechos que la Constitución garantiza, como Comisionado del Congreso de la República, a quienes entregará un informe anual de lo supervisado.

Su cargo tiene una duración de 5 años, y durante este espacio deberá ejecutar entre otras, estas actividades:

- Emitir censuras a actos en contra de los derechos constitucionales.
- Investigar todas las denuncias recibidas en contra de los Derechos Humanos.
- Hacer todo tipo de recomendaciones en esta área.
- Investigar y denunciar todo lo que afecte los intereses de los guatemaltecos.
- La promoción del buen funcionamiento y agilización de todo lo concerniente a Derechos Humanos.

2.10.5 Casos de violación a los Derechos Humanos en el campo laboral, identificados en diferentes comunidades del Departamento de Chimaltenango, en su mayoría provocado a mujeres adolescentes



Quemaduras en la piel, causado por los químicos que utilizan en las exportadoras de legumbres, pues las trabajadoras no han sido equipadas adecuadamente de guantes protectores, de acuerdo al tipo de químicos que manejan en esta empresa.

Este caso se identificó cuando la participante no cumplía con sus ejercicios de escritura en el grupo de alfabetización y se le preguntó la causa, manifestando que como trabajadora de fábrica se veía en la necesidad de soportar descuidos por parte de sus patronos, pues por no tener estudios no le daban trabajo en otro lado, con el sueldo que recibía allí.



Brazos con quemaduras, causadas por negligencia de los patronos, exponiendo a los trabajadores a laborar en condiciones de riesgo.



La gráfica muestra a una trabajadora adolescente con las piernas ampolladas, pues fue expuesta a realizar sus tareas en un lugar insalubre y húmedo.

En los casos anteriores se sugirió que las trabajadoras solicitaran al Juzgado de trabajo una inspección al área laboral, con el propósito de que les mejoraran las condiciones en su trabajo. También se les dio información sobre la institución de CEADEL que presta gratuitamente asesoramiento para defender sus derechos laborales.

2.11 RÉGIMEN CONSTITUCIONAL DE LOS TRATADOS INTERNACIONALES EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS

“Considerando que la paz universal y permanente solo puede basarse en la justicia social y que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales. Las Altas Partes, movidas por sentimientos de justicia y de humanidad y por el deseo de asegurar la paz permanentes en el mundo, buscan constantemente firmar tratados internacionalmente en materia de Derechos Humanos en los diferentes ámbitos laborales. Y para los efectos de alcanzar los objetivos expuestos en este trabajo, se desarrolla este contenido:

En lo que al ámbito internacional se refiere, la Asamblea General de la Organización de la Naciones Unidas ONU proclamó en 1,948 la Declaración Universal de Derechos Humanos, documento que consta de treinta artículos y que se ha convertido en la norma constitucional de las libertades fundamentales del hombre en el mundo actual.

En virtud de que dicha declaración no posee toda la fuerza imperativa deseada, las Naciones Unidas promovieron el desarrollo de los principios generales enunciados en 1,948, en forma de pactos que resultaran de cumplimiento obligatorio para los Estados partes que los ratificaran.

Así, en 1966 la Asamblea General, aprobó tres convenciones internacionales, destinadas a precisar la naturaleza y el alcance de los derechos y deberes consagrados en dicha declaración. Son estos: el “Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales”, ratificado por Guatemala el 19 de mayo de 1,988; el “Pacto sobre los Derechos Civiles Políticos” y un “Protocolo Facultativo” concerniente a este último.

Resalta asimismo, la Convención sobre los Derechos del Niño, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 20 de noviembre de 1,989, la cual constituye una carta constitucional sobre los derechos del niño. Como tal, representa tanto un documento de referencia como un punto de reunión para todos aquellos que se interesan en promover la dignidad y el bienestar de los niños en todo el mundo. Guatemala ratificó dicha convención en 10 de mayo de 1,990.

Además de estos instrumentos, existe una serie de pactos, declaraciones, convenciones, convenios y tratados que abordan, de manera específica, los derechos de la mujer, de las poblaciones indígenas, a la educación, a la cultura, a la salud, a un trabajo digno, que es lo que nos ocupa específicamente en este trabajo, en contra de la discriminación, al desarrollo, a la libre determinación, a la paz, entre otros.

Los Tratados Internacionales, por su objeto pertenecen al derecho Internacional Público, ámbito en que necesariamente se remite. Por otra parte la adhesión de España a la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados ha venido a reglamentar suficientemente la materia, clarificando y complementando los Derechos en materia laboral. Los Tratados Internacionales, no revisten especialidad alguna en su proceso de adopción y conversión en derecho interno, sigue en un todo las reglas generales, desde la fase de negociación y la prestación del consentimiento. Respecto a esto deben hacerse dos apreciaciones de carácter general:

Primera Observación: Que como es el ordenamiento jurídico, la propiedad para obligarse internacionalmente, reside alternativamente en el Poder Legislativo o Ejecutivo en función de la materia que se trata. Los Tratados Laborales Internacionales no exigirán a priori autorización de las Cortes Generales para ser adoptados, de modo que únicamente en el supuesto que puedan ser subsumidos.

Todo esto reviste importancia porque al producirse la conversión en Derecho Interno de los Tratados Internacionales de forma automática, mediante los requisitos de válida celebración y publicación, sea precisa por si misma la adopción de medida legislativa alguna a los efectos de recepción y puesta en marcha del Tratado. Siempre será precisa sostener la autorización de las Cortes, porque también siempre, todo tratado requerirá medidas legislativas para su ejecución.

Segunda Observación: A diferencia de los convenios de la OIT (Organización Internacional de Trabajo), los Tratados Internacionales Laborales, son susceptibles, como el resto, de ser adoptados bajo reserva, ya sea de exclusión de cláusula o de interpretación.

En razón a las causas que originan históricamente la internacionalización de los Derechos Laborales, los Tratados bilaterales atienden preferentemente, a la dificultad que plantea la emigración de los trabajadores, máxime para España, tradicionalmente expulsor de mano de obra. Si bien la interdependencia existente entre los Estados ha motivado la adopción de un número considerable de tratados en materia de seguridad social y de cooperación social y técnica.

Como Estado, Guatemala ha celebrado, aceptado, aprobado y ratificado Tratados Internacionales que inciden directamente en la materia de Derechos Laborales, y conforma junto a leyes nacionales, el marco jurídico que fundamenta el Derecho Laboral. Convenios nacionales e internacionales que al 2,008 se han celebrado, y que serán citados en el sub tema posterior a este." (12,34)

2.12 JERARQUÍA CONSTITUCIONAL Y TRATADOS INTERNACIONALES EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS EN EL CAMPO LABORAL

Aunque se aprecian los avances, todavía quedan muchas injusticias laborales para mejorar. Según la Organización Internacional de trabajo (OIT), “hay en la actualidad 200 millones de niños que son trabajadores. Además existen al menos 12.3 millones de personas efectuando trabajos forzosos en esquemas de servidumbre.” (33,28) Asimismo, la mujer aún no ha alcanzado los mismos derechos que tiene el hombre en el trabajo.

Algunos de los objetivos de la OIT son mejorar las condiciones de trabajo entre las que incluyen un salario digno y adecuado; el cumplimiento del horario de ocho horas diarias, medidas de conciliación entre la familia y el trabajo; igualdad de oportunidades; seguridad en el puesto, y servicios de atención médica, entre otros

“En Guatemala, según un estudio del 2,002 de la Organización Human Rights Watch, se registra que las mujeres empleadas domésticas y las que trabajan en las maquilas, sufren diversos abusos por motivos de género.” (33,28)

Y es dentro del Marco Legal de la Política Pública de Protección Integral y Plan de Acción Nacional para la Niñez y Adolescencia, Política Social Básica, que los Derechos Laborales, se presentan como una garante de todas las personas, sin distinción alguna, pues al igual que los hombres, las mujeres y la Adolescencia trabajadora de todo el país tiene los mismos derechos, aunque esto se encuentre muy alejado de su cumplimiento estricto, pues la realidad es muy diferente, esto es lo que fundamenta el presente informe de Ejercicio Profesional Supervisado.

2.13 CONVENIOS RELATIVOS A LOS DERECHOS HUMANOS EN MATERIA DE EMPLEO Y OCUPACIÓN

- Convenio relativo a la aplicación del descanso semanal en las empresas e industrias.
- Convenio relativo a la discriminación en materia de empleos y ocupación
- Convenio relativo a la edad mínima de admisión al trabajo.
- Convenio relativo a la fijación de salarios mínimos.
- Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina.
- Convenio relativo a Indemnización por accidentes en el trabajo
- Convenio relativo a libertad sindical y protección del Derecho Sindical
- Convenio relativo a la protección del salario.
- Etc.

CONVENIO RELATIVO A LA DISCRIMINACIÓN EN MATERIA DE EMPLEO Y OCUPACIÓN

A los efectos de este convenio, el término (discriminación) comprende:

a) "cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;

b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados." (33,67)

Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.

A los efectos de este convenio, los términos (empleo) y (ocupación) incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.

Todo miembro para el cual este convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

No se consideran como discriminatorias las medidas que afecten a una persona sobre la que recaiga sospecha legítima de que se dedica a una actividad perjudicial a la seguridad del estado, o acerca de la cual se haya establecido que de hecho se dedica a esta actividad, siempre que dicha persona tenga el derecho a recurrir a un tribunal competente conforme a la práctica nacional.

Las medidas especiales de protección o asistencia previstas en otros convenios o recomendaciones adoptados por la conferencia internacional del trabajo no se consideran como discriminatorias.

“Todo miembro puede, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, definir como no discriminatorias cualesquiera otras medidas especiales destinadas a satisfacer las necesidades particulares de las personas a las que, por razones tales como el sexo, la edad, la invalidez, las cargas

de familia o el nivel social o cultural, generalmente se les reconozca la necesidad de protección o asistencia especial.” (33,87)

Todo miembro que ratifique el presente convenio se obliga a aplicarlo a los territorios no metropolitanos, de conformidad con las disposiciones de la constitución de la organización internacional del trabajo.

Este convenio obligara únicamente a aquellos miembros de la organización internacional del trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el director general.

Entrara en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos miembros hayan sido registradas por el director general.

Desde dicho momento, este convenio entrara en vigor, para cada miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación. Todo miembro que haya ratificado este convenio podrá denunciarlo a la expiración de un periodo 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.

Todo miembro que haya ratificado este convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del periodo de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedara obligado durante un nuevo periodo de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este convenio a la expiración de cada periodo de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

El director general de la oficina internacional del trabajo notificara 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.

Al notificar a los miembros de la organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el director general llamara la atención de los miembros de la organización sobre la fecha en que entrara en vigor el presente convenio.

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicara 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.

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 considerara la conveniencia de incluir en el orden del día de la conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

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 implicara, ipso jure, la denuncia inmediata de este convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 9, 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 cesara de estar abierto a la ratificación por los miembros.

Este convenio continuara en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor. “ (33,108)

CAPITULO III

PLAN DE ACCIÓN

3.1 IDENTIFICACIÓN GENERAL

3.1.1 **Nombre del Proyecto:** Módulo de Derechos Humanos y Responsabilidades Laborales para incorporarlo a la etapa de post-alfabetización que realizan los alfabetizadores y Técnico Profesional III, de la Coordinación Departamental de Conalfa, Chimaltenango.

3.1.2 **Problema:** ¿Cómo eliminar el desconocimiento de los Derechos y Obligaciones laborales contenidas en el Código de Trabajo y Constitución de la República de Guatemala?

3.1.3 **Institución:** Comité Nacional de Alfabetización CONALFA, Chimaltenango, Colonia San Gabriel, zona 2, Chimaltenango.

3.1.4 **Fecha de ejecución:** enero /2009 al mes de julio/2009

3.2 JUSTIFICACIÓN

La Declaración Universal de Derechos Humanos y sus valores básicos, la dignidad humana inherente, la no discriminación, la igualdad, la equidad y la universalidad se aplican a todos, en todos los lugares, en todo campo y en todo momento. Un elemento esencial de la protección de los derechos humanos es la difusión amplia de los conocimientos y el fomento de la comprensión entre las poblaciones de cuáles son sus derechos y cómo pueden defenderlos.

El despido directo de trabajadoras embarazadas es menos común ahora que en el pasado. Las fuertes protecciones a la maternidad contempladas en el Código de Trabajo y un claro reconocimiento entre las trabajadoras y los funcionarios de trabajo sobre los derechos de las trabajadoras embarazadas han tenido un impacto positivo. Sin embargo, la práctica no ha desaparecido. Según un documento de la Inspección del Ministerio de Trabajo, en 1998 y hasta agosto de 1999, la Inspección recibió cuarenta y dos denuncias de despidos ilegales de trabajadoras durante el período protegido de lactancia de diez meses, agreguemos a esto, los casos que no son denunciados para analizar que a causa del desconocimiento de sus derechos, un número alarmante de mujeres, hombres y niños son intimidados y violados en sus derechos laborales, presentándose este fenómeno en las áreas de población marginal, en extrema pobreza y en la población analfabeta. Lo que se conoce en estas comunidades, lo ha adquirido por los pocos medios de comunicación radial comunitaria, que se toman la molestia de divulgar este asunto de tanta relevancia para este grupo de ciudadanos que representa en su mayoría la mano de obra no calificada, pero que le da auge a las obras de progreso de nuestro país.

Como contenido de estudio, en los textos de Comunidad y Sociedad II tapa de Post Alfabetización, no se cuenta con contenidos sobre: “Los

Derechos y Responsabilidades Laborales”. Debido al desconocimiento de los mismos, en repetidas ocasiones, los participantes del proceso de alfabetización, son víctimas de violaciones a sus derechos como trabajadores, sean estos hombres, mujeres o adolescentes. Así también, por falta de interés personal, a nivel de Coordinadores Municipales de Alfabetización y Alfabetizadores, se tiene desconocimiento de las leyes y derechos laborales, lo cual provoca que no puedan apoyar con información fehaciente a los participantes y cuando estos necesitan información deben viajar a la cabecera departamental a consultar directamente al Juzgado de Trabajo.

3.3 OBJETIVOS

3.3.1 GENERAL

Contribuir en el involucramiento del personal Coordinador, técnico, pedagógico y de los alfabetizadores de la institución del CONALFA, sobre la promoción de los Derechos Humanos en el campo laboral de la población analfabeta, considerándolo a partir de esta experiencia, como parte fundamental dentro del proceso integral de la alfabetización, transformándolos en recursos multiplicadores de la información contenida en el módulo de Derechos humanos y Responsabilidades Laborales, implementándolos con éste, del material didáctico de apoyo para promover la difusión de los Derechos y Responsabilidades Laborales y el fomento de la comprensión entre las poblaciones, de cuáles son sus derechos, sus responsabilidades y cómo pueden defenderlos.

3.3.2 ESPECÍFICOS

1. Elaborar un Módulo de Aprendizaje que contenga los temas de más incidencia en la violación de los Derechos Laborales, a fin de darlos a conocer de forma práctica a la población analfabeta y neoalfabeta, proponiendo que se integre como contenido de estudio en el área de Comunidad y Sociedad, II etapa de Post Alfabetización.
2. Socializar el Módulo de Derechos y Responsabilidades laborales, con el personal Coordinador, pedagógico, Técnico y representantes de las OG's y ONG's involucradas en el desarrollo de los municipios, con el fin principal de incorporar a su comportamiento, normas, actitudes y valores que hagan de cada participante del proceso de alfabetización, auténticos ciudadanos, cuya meta sea el creciente respeto por sí mismo y por los demás.

3. Implementar al personal involucrado en el proceso de alfabetización a nivel departamental, mediante talleres de capacitación, sobre temas de derechos Humanos en materia laboral, contenidos en el Módulo de Derechos y responsabilidades laborales, para que se conviertan en medios multiplicadores de la información a nivel departamental.

3.4METAS

Incorporar dentro del marco legal del Módulo de Derechos y Responsabilidades Laborales, como mínimo 20 normas que respaldan los derechos del trabajador, y 15 normas que requieran del cumplimiento de sus obligaciones como tal, fundamentadas en las leyes vigentes de nuestro país.

Reproducir 50 ejemplares del módulo de Derechos y Responsabilidades Laborales, como impresión inicial del documento, para utilizarlo en la socialización y capacitaciones dirigidas al personal de la institución de CONALFA.

Que la asistencia a las diferentes actividades programadas para socializar y capacitar sobre el Módulo de los Derechos y Responsabilidades Laborales, represente el 100% del personal coordinador, administrativo, operativo, pedagógico y alfabetizador del CONALFA, así como, los representantes de las OG's y ONG's vinculadas al proceso alfabetizador, para presentar el módulo, como un instrumento de utilidad a fin de compartirlo con la población analfabeta y neoalfabeta, y esta no sea más, víctima de este tipo de violaciones para vivir de manera digna, como lo merece todo ser humano.



3.5 ACTIVIDADES PROGRAMADAS DE ENERO/2009 A JULIO/2009

No.	ACTIVIDAD/MESES	1	2	3	4	5	6	7
1	Reuniones con el Coordinador Deptal. y Técnico Pedagógico de alfabetización, para recabar información, programar las reuniones con el personal a fin de ejecutar el proyecto, y evaluar el proceso.	X	X	X	X	X	X	
2	Coordinar con el Delegado Departamental del Ministerio de trabajo, para elaborar la agenda temática del taller.				X	X	X	
3	Elaboración del material didáctico y de apoyo a utilizar y distribuir en el taller.				X	X	X	
4	Preparación de los recursos didácticos.				X	X		
5	Gestionar apoyo de transporte y financiamiento de los Talleres y del Módulo.			X	X	X	X	
6	Diseño del módulo, revisión, e impresión.					X	X	X
8	Reunión con el personal coordinador, pedagógico técnico y representantes de las OG'S Y ONG'S involucradas en el proceso de Alfabetización, para socializar el módulo.							X
	Ejecutar los Talleres de capacitación en su primera y segunda fase.					X	X	
9	Reunión con el Coordinador Departamental de CONALFA, para evaluar las tres fases del proyecto.						X	X
10	Presentación del informe del EPS a la asesora, en sus diferentes fases.	X	X	X	X	X	X	X

3.6 Características del módulo

- Es un proyecto 100% educativo
- Pretende defender los Derechos laborales de hombres, mujeres y Adolescentes.

- Contiene información actualizada sobre las leyes laborales
- Informará al personal en general, sobre los derechos y obligaciones en el trabajo.
- Contará con respaldo legal pues están basados en las leyes de nuestro país.
- Motivará al personal capacitado, a ser entes multiplicadores del tema.

3.7 Descripción del Proyecto

Se diseñó el Modulo de aprendizaje respecto a los Derechos y Responsabilidades Laborales, integrado de la siguiente forma:

- Se inició con una introducción reflexiva acerca de los derechos que todo trabajador goza, así como de las obligaciones que éste tiene para equilibrar su dignidad humana.
- Se clasificaron temas específicos como: Jornada de trabajo, salario mínimo, mujeres embarazadas y lactantes, menores de edad, cálculo de prestaciones laborales, pues estos son los temas más comunes que han representado motivo de violaciones a los derechos laborales.
- Se eligió un diseño bastante didáctico en el sentido de ser llamativo, por su colorido, gráficas y lenguaje sencillo, a fin de captar la atención de los lectores, incluye diálogos, ejemplos y ejercicios claros y comprensibles para poder practicarlos.
- Para su pasta exterior se utilizó cartoncillo dúplex de 120 gramos, sus páginas de contenido interior están elaboradas en papel bond de color blanco de 80 gramos, impreso en tinta negra para las letras y de colores para las gráficas.
- Sus medidas son de 8.5 pulgadas de alto por 5.5 pulgadas de ancho.

3.8 METODOLOGÍA

Para llegar a buen término en cuanto al logro de los objetivos propuestos, en el desarrollo de los talleres se pondrá en práctica la metodología participativa, la cual permite conocer ampliamente el tema mediante preguntas y respuestas de los asistentes.

RECURSOS

3.9.1 HUMANOS

- Coordinador Departamental de Alfabetización
- Técnico Pedagógicos del CONALFA
- Delegado Departamental del Juzgado de Trabajo.
- Personal Capacitador del Juzgado de Trabajo de Chimaltenango
- Coordinador Departamental de CEADEL
- Técnico Operativos Municipales del Depto. de Chimaltenango.
- Alfabetizadores de la II Etapa de Post Alfabetización
- Representantes de las OG's y ONG's vinculadas al proceso
- Epesista
- Asesora del EPS

3.9.2 MATERIALES

- Mobiliario y equipo de oficina
- lapiceros de diferentes colores
- computadora
- material reproducido en hojas de papel bond
- cañonera
- película sobre Violación de los derechos humanos en materia laboral
- folletos proporcionados por el ministerio de trabajo
- modulo
- alimentos para compartir durante el receso y accesorios
- vehículo para transportar al personal de apoyo
- agenda y hojas de asistencia

3.9.3 Financieros

Todos los gastos efectuados durante la ejecución del proyecto, son financiados por la Institución de CONALFA, la epesista, Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y CEADEL.

Presupuesto

Los gastos se clasifican de la siguiente manera:

RUBRO	DESCRIPCION	COSTO UNIT.	TOTAL	OBSERVAC.
Materiales y útiles de oficina	Hojas de papel bond tamaño carta, lápices, lapiceros, cartoncillo, tinta de colores.	Q.500.00	Q.500.00	Gastos financiados por Conalfa.
Gastos de impresión	Impresión del Módulo.	Q.1,500.00	Q.1,500.00	Gastos financiados por CONALFA, CEADEL,

				MINISTERIO DE TRABAJO.
Gastos de transporte y movilización	Transporte para movilizar el apoyo durante los talleres de capacitación.	Q.500.00	Q.500.00	Gastos financiados por Conalfa y epesista
Alimentación	Durante las capacitaciones, se ofreció una refacción con el propósito de compartir con todo el personal asistente.	Q.1,000.00	Q.1,000.00	Gastos financiados por la epesista y coordinadora Municipal de CONALFA, Acatenango.
Materiales impresos	Trifoliales, hojas impresas, afiches, diplomas.	Q.1,500.00	Q.1,500.00	Ministerio de Trabajo, y CEADEL
Gastos imprevistos	Preveer cualquier gasto no incluido en este presupuesto.	Q.500.00	Q.500.00	financiado por CEADEL.
	COSTO TOTAL	Q.5,500.00	Q.5,500.00	

CAPITULO IV SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIAS

Introducción

El propósito que se persigue al elaborar la Sistematización, es la de compartir con todas las personas, que son sensibles aún por las necesidades de la población vulnerable a la violación de los Derechos Humanos, y que están dispuestos a ser instrumentos útiles en la divulgación y defensa de los mismos, a continuar de esta manera en la labor de una búsqueda del respeto y su cumplimiento, especialmente para los estudiantes de la Licenciatura en Pedagogía y Derechos Humanos de la Universidad de San Carlos de Guatemala; de todas las vivencias positivas y negativas que en el desarrollo del Ejercicio Profesional Supervisado se experimentaron.

La población analfabeta por el simple hecho de serlo, es marginada y sus problemas económicos, sociales y morales son ignorados, necesitamos de una actitud positiva y consciente de la importancia de la labor que humanitariamente nos corresponde realizar a favor de ellos. En un país con tanto problema social y económico, comprenderemos que más que un trabajo, nos corresponde realizar una tarea de solidaridad, tolerancia, comprensión, cooperación y compromiso humano.

Por esta razón, se considera que este capítulo, al igual que los anteriores, es sumamente importante, pues en este puede apreciarse el contexto que con relación a la defensa y aplicación de los Derechos Humanos en materia laboral se vive, siendo de mayor relevancia descubrir el hecho, que el respeto de los mismos, puede cambiar la forma de vida de un ser humano y la de su familia.

4.1 Proceso de Diagnóstico

En la primera etapa del ejercicio de Práctica Supervisada, las experiencias adquiridas fueron realmente enriquecedoras, tanto para la ejecución del proyecto, como para el cúmulo de nuevos conocimientos a nivel profesional, por lo que se citan a continuación los datos más relevantes ocurridos en la tarea de investigar sobre la aplicación de los Derechos Laborales en la población atendida en el proceso de alfabetización, de la institución de CONALFA en el departamento de Chimaltenango.

4.1.1 El Comité Nacional de Alfabetización CONALFA, escenario del ejercicio Profesional supervisado, comparte los movimientos de educación popular integral y de promoción social, dirige sus acciones a los sectores más empobrecidos y excluidos para potenciar su desarrollo personal y la participación social. El proceso de la alfabetización desarrolla en las personas, actitudes de crecimiento, autocrítica y búsqueda de respuestas a los retos de sus necesidades humanas. Es un movimiento de Educación, porque asume sus responsabilidades alfabetizadoras como una propuesta pedagógica y política de transformación de la realidad, desde y con las comunidades. Como el concepto de la alfabetización lo refiere, es integral porque entiende que la educación abarca a la persona en todas sus

dimensiones, y es de promoción social porque, ante situaciones de injusticia y necesidades de sujetos concretos, se compromete a superarlas y desde allí construir una sociedad justa, fraterna, democrática y participativa.

En cuanto al análisis pedagógico que se realizó, se considera que el analfabetismo como problema social, es la expresión de la deficiencia de los servicios educativos que a lo largo de las etapas, ha recibido la población guatemalteca, limitando a los individuos que conforman la masa poblacional analfabeta y neoalfabeta, a desarrollar sus habilidades y destrezas de lecto-escritura, por lo que El Comité Nacional de Alfabetización a través de sus técnicas regionales y locales, ha elaborado diversas alternativas curriculares, las cuales responden a la diversidad étnica y cultural de la población, lo cual ha permitido que en el departamento de Chimaltenango se apliquen materiales y metodologías congruentes a las necesidades e intereses de las comunidades.

En relación al ámbito laboral, existía desconocimiento de los derechos y responsabilidades laborales de los Técnicos y alfabetizadores de la institución, lo cual provocaba que se prestara poca o ninguna orientación en este aspecto, a la población atendida en el proceso. En los materiales educativos, no se encuentra este contenido, que aunque administrativa y pedagógicamente, lo apreciaran de gran importancia, realizar los cambios en sus contenidos representaba para la institución una inversión fuerte.

4.1.2 Recursos Humanos

El CONALFA, al igual que el resto de las organizaciones que actualmente desarrollan procesos de alfabetización a nivel departamental, no cuenta entre su personal, con profesionales en Derechos Humanos, sin embargo, esto no fue contratiempo para que aceptaran la realización del ejercicio Profesional supervisado en la coordinación Departamental del mismo.

La Coordinación Departamental es encabezada, por un profesional con estudios universitarios y superiores. Los profesionales que laboran en esta institución con funciones de supervisión y capacitación, generalmente son técnicos universitarios, Profesores de Enseñanza Media y/o maestros y en las comunidades se cubren los grupos de alfabetización por maestros y líderes comunitarios.

El Coordinador Departamental y pedagógico, consideraron importante, que fueran identificadas dentro de la institución, las necesidades básicas que forman parte de los derechos humanos en materia laboral, y por consiguiente proporcionaron todo el apoyo que durante el proceso se les requirió. Identificando entre otros, que presentan una gran carencia de recursos humanos, especialmente profesionales que puedan elaborar procesos de monitoreo y análisis que delaten la realidad vivida sobre los derechos humanos y laborales de los participantes, situación que interesó a la epesista y que le abrió las puertas para la presente investigación, y que considera

oportuno y necesario, darle continuidad por futuros profesionales de esta área social humanitarista.

4.1.3 Recursos Financieros

La carencia de transporte, mobiliario y equipo de oficina, papelería y útiles de oficina al servicio de los Técnicos de la institución, así como de la insuficiente cantidad de material educativo para ser utilizado en los grupos de alfabetización a nivel departamental, se debe a la falta de recursos financieros asignados y proporcionados por la Unidad Financiera de Oficinas Centrales a la coordinación Departamental, debiendo en el primer caso, aportar de los recursos personales y gestionar ante OG's y ONG's para abastecerse de lo mínimo y recuperar materiales educativos usados en procesos anteriores, para ser utilizados por parejas o grupos de tres a cinco participantes a principio del proceso, mientras son abastecidos por lo necesario.

Como fue mencionado en el contenido de la investigación, en el aspecto económico, hasta el año 2000 CONALFA contaba con una asignación establecida en el artículo 13 transitorio de la Constitución Política de la República equivalente al uno por ciento (1%) del Presupuesto General de Ingresos Ordinarios del Estado, el cual se encontraba en la Ley de alfabetización Artículo 17, éste, fue reformado y sustituido por el Decreto No. 54-99, con vigencia hasta el año 2,008, quedando establecidas las fuentes de financiamiento para el Comité Nacional de Alfabetización en el presupuesto de Ingresos y Egresos del Estado, así: del Ejercicio Fiscal 2001 se asignará al Comité Nacional de alfabetización -CONALFA- el uno por ciento (1%) de los ingresos tributarios del gobierno central. En los siete ejercicios fiscales subsiguientes se asignará a dicho Comité ese porcentaje disminuido en un décimo de cada año, es decir, el cero punto ocho por ciento (0.8%); el año 2003 y así, en forma descendente, hasta el año 2008 en que se le asignará el cero punto tres por ciento (0.3%) de los ingresos tributarios del Gobierno Central.

La asignación Presupuestaria, equivalente a un monto no menor del uno por ciento (1%) del Presupuesto General de Gastos del Ministerio de Educación, para cada ejercicio fiscal.

Los aportes provenientes de las donaciones que efectúen las personas individuales o jurídicas u otro tipo de transferencias de parte de los organismos nacionales e internacionales; y cualquier otro ingreso ordinario o extraordinario que se asigne expresamente para el proceso de alfabetización o post-alfabetización.

La Coordinación Departamental de Chimaltenango solicitó a la unidad financiera de la institución, una "asignación presupuestaria anual 2,008 de Q.3,088,479.00 distribuidos en los siguientes renglones: Servicios Personales, Servicios no Personales, Materiales y Suministros, Propiedad, Planta, Equipo e Intangibles y Transferencias Corrientes.

No se incluye en el presupuesto anual asignado a la Coordinación Departamental, los materiales Educativos utilizados en el proceso y que son proporcionados gratuitamente a los participantes, así como el mobiliario, equipo de oficina y vehículos, pues estos rubros son manejados desde la Unidad Financiera de Oficinas Centrales del CONALFA, y son solicitados mediante requerimiento anual, en proporción a las metas establecidas y autorizadas.

La escasez de recursos económicos también repercute en el hecho de que la institución cuente con el equipo y material elemental para funcionar, tal es el caso de las instalaciones con que cuenta en calidad de alquiler y que son inapropiadas para realizar los eventos de capacitación a nivel departamental, satisfaciendo limitadamente la necesidad de atender a la población y organizaciones que les visitan en busca de atención, apoyo y coordinación del proceso alfabetizador.

El personal Técnico cubre plazas presupuestarias en el renglón 022, lo cual representa beneficios para los mismos, pues anteriormente solo contaban con contratos laborales sin goce de prestaciones y que debía ser renovado cada año, con el peligro de ya no ser contratados, si a la institución esto le parecía conveniente. Detallo en el aspecto económico lo anterior, para comprender que como en toda organización, existen limitantes económicas para desenvolverse libremente en la búsqueda del cumplimiento de los objetivos propuestos y aplicar las estrategias, sin embargo dentro de lo posible, conté con el apoyo y respaldo de la institución para el desarrollo de la investigación, proporcionando los recursos necesarios.

4.1.4 Delimitación del Problema

Detectar el problema que fuera viable y factible de resolver y que además contribuyera en el proceso a favor de los derechos humanos de la población atendida por el Comité Nacional de Alfabetización y que resolviera la problemática sobre los Derechos y Responsabilidades Laborales, era el principal objetivo de la etapa del diagnóstico, por lo que para alcanzar el mismo, se llevaron a cabo varias acciones que se citan a continuación:

4.1.4.1 Análisis Documental

Durante el tiempo que duró la realización de la etapa del Diagnóstico, se analizaron todo tipo de documentos y recursos con que cuenta la institución a nivel local y departamental, lo cual permitió conocer a fondo, su visión, misión, objetivos, metas, estrategias, necesidades, etc. Así como, las áreas que el CONALFA, no ha podido cubrir por las carencias expuestas anteriormente.

El Comité Nacional de alfabetización CONALFA, trabaja a favor de la población analfabeta, por lo que la ley que fundamenta como primera instancia sus acciones, es la Ley de Alfabetización Decreto 43-86 y su Reglamento de la Ley de alfabetización Acuerdo gubernativo No. 137-91, ya

que en estos se encuentran normadas cada una de las actividades. Se consultó adicionalmente el documento denominado “Estrategia Nacional de Alfabetización 2,008” y el POA 2,008, los cuales permitieron establecer los parámetros legales de los problemas que pueden o no, ser atendidos.

4.1.4.2 Entrevistas

A través de la entrevista, de una manera informal debido al cúmulo de responsabilidad a cubrir por el personal pedagógico y coordinador, se logró obtener información abundante y valiosa sobre la institución, sus carencias, necesidades, logros, actualizaciones, etc. En las entrevista se resaltó el hecho de tratarse de una investigación social y no legal, para evitar que se sintieran fiscalizados o agredidos dentro de su misma organización; y era lógico que así hubiera sido, pues todos trabajan con el propósito de ejecutar lo mejor posible sus funciones y se tiene la responsabilidad de manejar los menores errores posibles, y que precisamente se tratara de identificar las debilidades en el proceso, era de manejarlo con cautela para proteger su celo profesional.

Por tal motivo, cabe resaltar que las entrevistas realizadas de mayor valor por su riqueza informativa, fueron las realizadas en diferentes ocasiones, al Coordinador Departamental y Técnico Pedagógico, en relación a datos estadísticos, financieros, legales y laborales de la institución. Ellos aportaron suficiente información para identificar los problemas que enfrenta la institución, sus fortalezas, debilidades y riesgos; pero sobre todo, sus alcances y éxitos que son mayores y que son el motor de sus actividades, por lo que muchos, llevan un aproximado de 17 años de permanecer en ella.

4.1.4.3 Participación Activa

Debido a que la institución cuenta con personal técnico y alfabetizador, ubicado en cada municipio y comunidad del departamento de Chimaltenango, se logró integrarlos para obtener mediante su colaboración y participación activa, la información que se cita en el presente informe, la cual fue muy enriquecedora, pues amplió el panorama de la realidad de las comunidades atendidas. Esta actividad se aplicó como parte elemental de la metodología de la investigación- acción que se utilizó a lo largo de todo el proceso del ejercicio Profesional Supervisado.

4.1.4.4 Observación

En el tiempo que duró la etapa del diagnóstico, la observación fue utilizada como técnica paralela a todas las demás, y permitió conocer todo lo que se relaciona con el proceso de la alfabetización en el departamento, sus recursos humanos, forma de operar actualmente, forma de administrarse, organizaciones con las que coordina, aspecto financiero, etc. De este último, no se tuvieron inconvenientes en proporcionar la información completa.

4.2 Relación del Fundamento Teórico respecto al problema solucionado

Previo a desarrollar el sub tema, debe exponerse las experiencias en la fase previa al mismo, en lo que puede mencionarse el monitoreo y obtención de la información, las facilidades y limitaciones.

4.2.1 Monitoreo y obtención de la información

Al finalizar la etapa del diagnóstico y luego de haber determinado que uno de los problemas de la institución y de los Derechos Humanos en nuestro país, es que el personal técnico y alfabetizador, desconoce sus derechos y responsabilidades laborales y que la propuesta fuera aprobada por el Coordinador Departamental; se elaboró un plan de acción donde se establecen los propósitos de la evaluación de impacto del Módulo sobre los Derechos y responsabilidades laborales dirigido a Técnicos y alfabetizadores de la institución, obteniendo estos resultados:

4.2.1.1 Facilidades

En este capítulo, es prudente señalar que en todo campo, pero principalmente en el de los Derechos Humanos, es necesario trabajar con todo el respeto humano, responsabilidad, conciencia social, y deseo de servicio hacia los demás, por esto, cabe mencionar la cordialidad con que fui recibida en la Coordinación Departamental de CONALFA, por el Lic. Alfonso Noj Pablo y el Técnico Pedagógico Néstor Vidal Subuyuc, y del personal administrativo, de cómputo, financiero y técnico en general que integra la institución, quienes permitieron que me sintiera parte de su proceso, tratándome como a una amiga, pues su apoyo fue incondicional, y aunque el resultado de la investigación y su producto no se entregó de la noche a la mañana, no se desanimaron en seguir apoyándome, considerando que la tarea asignada era ardua. Facilitándome todo tipo de posibilidades con la intensión de lograr recabar la información que se necesitaba para lograr el objetivo del proyecto.

Similar es el caso del personal del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, mencionando específicamente al Lic. Manuel de Jesús Gómez, Delegado Departamental del mismo y a la Licda. Iris Sulecio, quienes fueron recursos invaluable en el desarrollo de las capacitaciones sobre los derechos y responsabilidades laborales dirigido en diferentes fechas y lugares, al personal de la institución. Quienes sin recato, se dispusieron a presentar las bases legales que rigen estos derechos, motivando a que los involucrados se transformaran en entes multiplicadores de la información recibida y que delataron la realidad que vive la población en relación a la violación de sus derechos humanos en el campo laboral. Esta institución dejó las puertas abiertas a futuros profesionales de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala que decidan trabajar y apoyar este campo.

La ONG, Coordinadora de Estudios y Apoyo al desarrollo Local CEADEL, dirigido por el Lic. José Gabriel Zelada Ortíz, vieron con buenos ojos que existan profesionales que se esfuercen por prepararse en este campo, con la finalidad de contribuir al bienestar de la población de nuestro departamento, aceptando la propuesta de involucrarse en el proyecto, interesados en delatar y mejorar la situación que la población analfabeta vive, identificándola como la población más vulnerable a la violación de los derechos humanos, en todas las áreas, pero principalmente en el campo laboral.

4.2.1.2 Limitaciones

Por otra parte, la excesiva carga de responsabilidades de los Coordinadores de las diferentes instituciones de apoyo, exigía que se insistiera en buscar espacios prudentes para poder acercarse a ellos en busca de la información necesaria, presentando en su momento las necesidades y logros de la investigación.

Las actividades del proyecto en relación a fechas establecidas en el cronograma, se debieron adecuar al tiempo disponible de la Institución, debido a sus diversas actividades pedagógicas, administrativas y financieras, considerando la necesidad de cambiarlas en más de una ocasión.

4.2.2 Relación del Fundamento Teórico con la Problemática

Ha quedado demostrado en el producto del proyecto ejecutado, y en la fundamentación teórica de este documento, que el derecho laboral, cuenta con suficiente base legal para ser aplicado, pero que por desconocimiento de la población, y en algún grado irresponsabilidad y falta de conciencia social, no se defiende. Situación que se espera ver eliminada luego que este proyecto proporcione el producto obtenido.

4.3 Socialización de los Resultados

Dentro de los objetivos propuestos, se estableció la socialización de los resultados, realizándolo a continuación:

4.3.1 Expectativas del Comité Nacional de Alfabetización

El CONALFA, esperaba un documento que mostrara la realidad en que vive la población analfabeta en el departamento de Chimaltenango, en donde además de señalar los logros y avances alcanzados por la institución, también se identificaran las limitaciones que representa para el analfabeta el desconocimiento de sus derechos humanos, específicamente en el ámbito laboral. Pero luego de la presentación del producto, que se realizó en la Coordinación Departamental con la presencia del Coordinador Departamental, Técnico Pedagógicos, Personal administrativo, financiero, y Técnico Operativos, dieron su aprobación al proyecto ejecutado y quedaron complacidos con la información presentada en el informe.

4.3.2 Compromiso del Comité Nacional de Alfabetización

Parte de los objetivos centrales de toda ejecución de proyectos de tipo profesional, es el hecho que el éste, no se limite a las actividades establecidas para el profesional mismo, sino que continúe avanzando en la organización donde se llevó a cabo, y de esa manera ofrecer a nuestro país mejores oportunidades de desarrollo y de vida.

Verbalmente el Coordinador Departamental de Chimaltenango, en el momento de la presentación del informe final y de la entrega del Módulo, asumió la responsabilidad y compromiso de encargarse de las reproducciones y hacerles llegar a los Técnicos un ejemplar del módulo. Además de considerar su contenido en las capacitaciones que periódicamente realizan con el personal alfabetizador. Al finalizar el Ejercicio Profesional Supervisado, recalcó su compromiso de forma escrita.

4.4 Logros con la metodología experimentada

La aplicación de la metodología Investigación-Acción, benefició los resultados de la investigación, ya que se obtuvieron de las fuentes directas y por su característica permitió la participación activa de los involucrados en el proceso, obteniendo con eso, lo que sigue:

3.5.1 Organización y Visión de la Problemática resuelta

Permitió establecer el orden que como problema científico debía ser atendido, estableció la lógica de las acciones a ejecutar a través de la planificación, gráfica de gannt, recopilación de información, álbum fotográfico, aplicación de instrumentos y de las técnicas que se ejecutaron en función de alcanzar los objetivos y metas planteadas.

Brindó la oportunidad de tratar la problemática de forma científica a través del marco legal que sustenta estos derechos, y de forma práctica mediante el involucramiento de la epesista en diversas acciones de la institución, trabajando en función de los derechos laborales.

3.5.2 Logros sobre la problemática resuelta

La metodología investigación acción, permite que el investigador se involucre en el proceso, al conocer mediante diversas fuentes, la problemática que se vive dentro de una institución, esta información debe manejarse con mucha prudencia y ética profesional, a fin de no interpretar equivocadamente la opinión personal de otros y la propia. Por lo mismo, la problemática que se presenta en el presente informe, representa los datos obtenidos verídicamente y de forma directa por lo involucrados y responsables del proceso de alfabetización.

4.4.3 Visión de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Derechos Humanos, de parte de la institución sede del EPS

Los futuros profesionales de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Derechos Humanos de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, encontrarán las puertas abiertas en esta institución, quienes afirmaran el compromiso de demostrar durante su Ejercicio profesional Supervisado, ética, responsabilidad y compromiso social; pues en ellos no existe el paradigma de que el epesista por su grado académico debe estar únicamente detrás de un escritorio leyendo y analizando documentos o escribiendo su informe en la computadora, que aunque son actividades importantes, necesarias y válidas, no son las que le proporcionarán más que el campo de acción, la mejor información.

4.5 Aspectos que se pueden generalizar a otras instituciones o comunidades

Se resaltarán los siguientes, aunque son varios los aspectos que se pueden generalizar a otras instituciones o comunidades.

4.5.1 Conciencia social

La tarea de las todas las organizaciones, se extiende en la lucha que debe aplicarse, concientizar al Estado y a las autoridades responsables, de que ellos como primera instancia, son los encargados de atender las necesidades de los adolescentes, mujeres y hombres trabajadores, velar porque todos los guatemaltecos, sin importar su analfabetismo, tengan acceso al respeto de sus derechos humanos.

Muchas veces la conciencia social está dormida, se utilizan los cargos o puestos en las instituciones, como una simple fuente económica personal y no como un recurso de transformación de nuestra realidad. Es necesario estar conscientes que vivimos en un país donde mucha gente sufre, debido a la pobreza, falta de oportunidades y problemas sociales; por lo que nuestro trabajo debe considerarse como una oportunidad para colaborar en la solución de alguno de estos problemas. Con esta base se considera necesario atender en materia de Derechos Humanos, la conciencia social que debe mantenerse activa entre cada organización, especialmente en las que se encargan por velar por la divulgación y el cumplimiento de estos.

4.5.2 Conocimiento de la ley

Luego de analizar el fundamento legal que nos ocupó en la investigación, sabemos que toda acción ejecutada debe estar fundamentada en el marco legal que rige a la nación, iniciar con nuestra Carta Magna, La Constitución de la República de Guatemala, en donde se encuentran normados todos los derechos que asisten a sus ciudadanos y posteriormente avocándose a las leyes específicas que regulan las diferentes situaciones que se presentan, considerando los instrumentos como convenios y tratados nacionales e internacionales, firmados para respaldar los derechos y obligaciones.

4.5.3 La ética como valor fundamental

Respetar la individualidad y aplicar los derechos humanos para mejorar la calidad de vida de las personas y de las comunidades, sin afectar a otros, es un valor ético que debe regir a todos, principalmente a los profesionales ligados con los Derechos Humanos, practicar valores y principios que rigen y son aceptados y respetados por nuestra sociedad.

4.5.4 Memoria Histórica

De la Institución: es lamentable que pocas instituciones aplican y aprovechan la memoria histórica, describen y registran las acciones que cada una ejecuta durante su proceso, sin importar el tiempo, lo positivo o negativo de estas experiencias; pues ésta tiene como finalidad mostrar el registro de sus vivencias, de tal manera que evite atravesar por los mismos problemas o por lo menos minimizarlos para que no ocasionen los mismos daños, también es importante observar los logros obtenidos para reforzarlos, optimizar el tiempo y los recursos con que se cuente y reducir las tareas, para alcanzar cada vez, mejores porcentajes de aplicación.

Del Problema: En materia de Violación a los Derechos Humanos en el área laboral, lo anterior puede lograr que los participantes no vivan permanentemente como víctimas de esta injusticia. Se espera que a través del análisis del impacto elaborado, se pueda recordar los problemas que la institución ya ha resuelto y se atiendan los que aún no han sido atendidos, pero principalmente que no olvide que se encontró un mecanismo para evitar este tipo de violaciones a los derechos humanos de las personas involucradas en el proceso, la divulgación de los mismos, perseguir el bienestar integral de cada persona y que prevalezca el bien común al bien individual.

4.5.5 evaluación

Las acciones realizadas necesitan ser evaluadas, para determinar sus conflictos, debilidades, aciertos, satisfacciones, etc. Con el propósito de llevar a cabo las correcciones necesarias y lograr los objetivos planteados. Se deben evaluar los procesos completos, desde su planificación, la metodología aplicada, los elementos humanos, materiales y financieros utilizados, pero muy especialmente se debe reconocer los logros, incentivar a quienes participaron y permitieron el alcance de ellos.

4.5.6 Cuaderno de Experiencias

En base a los registros realizados en el cuaderno de experiencias durante el desarrollo del EPS, se describen las siguientes actividades:

1. Recibir orientación sobre la primera fase del ejercicio Profesional Supervisado por parte de la asesora, en la Coordinación con la institución sede del EPS y elaboración del plan del diagnóstico.
2. Se identificaron a nivel de cabecera departamental, sobre las instituciones que trabajan a favor de los Derechos Humanos y el cumplimiento de los acuerdos de paz, entre los que sobresalen:
 - Procuraduría de los derechos Humanos- La Alameda, Chimaltenango.
 - COPREDHE- Comisión Presidencial de Derechos Humanos. Zona 1, Chimaltenango.
 - Juzgado del Ministerio de trabajo. 3ra. Avenida zona 1, Chimaltenango.
 - CEADEL- Centro de Estudios y Apoyo al desarrollo Local. 1ra. Avenida zona 1, Chimaltenango.
 - CONALFA- Comité Nacional de Alfabetización. Colonia San Gabriel, zona 1, Chimaltenango.
 - Dirección Departamental de Educación. 6ta. Avenida zona 1, Chimaltenango.
 - Bufete Popular. Zona 3, Chimaltenango.
 - Juzgado Familiar. Quintas II, La Alameda, Chimaltenango.
3. Se realizaron visitas a las mismas, con el propósito de seleccionar una de ellas como sede del E.P.S.
4. Por su relación fundamental con los Derechos Humanos y Acuerdos de Paz, se seleccionó al Comité Nacional de Alfabetización CONALFA.
5. Al presentar la solicitud para ser autorizada como Epesista, el coordinador respondió positivamente, ofreciendo su incondicional apoyo y el del personal en general de la institución, así como de los recursos con que la institución cuenta para el desarrollo del proyecto. siendo ubicada y presentada con el personal pedagógico de la Coordinación Departamental.
6. Se elaboró el plan de diagnóstico y fue presentado a la asesora para su revisión y aprobación.
7. Se elaboraron los instrumentos de investigación, como las encuestas para ser aplicadas por los alfabetizadores y líderes comunitarios en las diferentes comunidades del departamento, se instruyó a los Coordinadores municipales sobre su aplicación; también se elaboraron las entrevistas con su guía de entrevista para obtener información tanto en la institución sede como en las OGs y ONGs a nivel departamental.
8. Se recopiló la información comunitaria durante las reuniones realizadas mensualmente, lo cual duró aproximadamente tres meses.

9. Se consolidó toda la información, recabada por los Coordinadores Municipales, líderes comunitarios, y epesista, mediante mecanismos de interpretación y representación estadística de las encuestas y se complementó con las entrevistas e investigación bibliográfica realizada en la institución, lo cual sirvió como base para dar inicio a la elaboración del Diagnóstico de la institución.
10. Se coordinó en la cabecera departamental, con diferentes ONG's y OG's vinculadas al proceso de alfabetización a nivel departamental, para recabar información en los diferentes aspectos de las comunidades, como salud, educación, cultura, economía, etc. Para esto se utilizó el mecanismo de las entrevistas con su respectiva guía. En alguno de estos lugares, el acceso fue difícil, debido a las diversas ocupaciones de los Coordinadores, por lo que cuando se tuvo acceso a los mismos, se aprovechó para obtener la mayor información.
11. Con la información acumulada, se dio inicio al ordenamiento de datos y redacción del diagnóstico, presentándolo eventualmente a la asesora para llevar una mejor dirección del mismo.
12. Se mantuvo comunicación permanente con el Coordinador Departamental de CONALFA, presentándole los problemas que se identificaron a nivel institucional para tratar sobre ellos y presentarle las propuestas de solución. Al final se enlistaron y priorizaron los problemas, y mediante la aplicación de viabilidad y factibilidad a las posibles soluciones, se identificó el problema a tratar y la solución aplicable.
13. La redacción del diagnóstico, fue presentado al Coordinador de la institución sede y su personal pedagógico, para realizar las correcciones necesarias. Seguidamente se presentó a la asesora para su revisión final y su aprobación correspondiente a fin de proseguir con el informe.
14. Conforme las instrucciones recibidas en la propedéutica, se estructuró la fundamentación teórica del informe final, se identificaron los antecedentes de los Derechos humanos, diferentes definiciones de los mismos, los principales fundamentos, sus aspectos filosóficos, sociológicos, su desarrollo histórico, la clasificación de generaciones, juntamente al Código Laboral, se analizó la Constitución Política de la República, en los aspectos relativos al tema seleccionado en el EPS, que en este caso fue Violación de los derechos humanos en materia laboral.
15. Durante el desarrollo del ejercicio profesional supervisado, se observaron diferentes situaciones de violación a los derechos humanos en el campo laboral, sucedido a mujeres y adolescentes que

laboran en maquilas y viveros de los municipios de El Tejar y Parramos, identificando que estas personas representan la población más vulnerable a este tipo de violaciones, aprovechándose de ellos por su sexo, edad y sumado a esto, por el problema del analfabetismo. Por lo anterior, se estudió sobre los sistemas de protección de los derechos humanos como la protección de amparo, exhibición personal, acción de inconstitucionalidad, procurador de los derechos humanos y se identificó el sistema aplicable a cada caso.

16. Se consultaron diferentes bibliografías citadas durante la redacción de este capítulo y para finalizar se estudiaron los tratados nacionales e internacionales en materia de derechos humanos y laborales, firmados por nuestro gobierno.
17. Se investigó sobre los aspectos básicos que se deben atender para la elaboración de un módulo, participando adicionalmente en foros presentados por la Universidad Panamericana al respecto y seguidamente se diseñó el módulo denominado: Módulo de derechos y responsabilidades Laborales para uso de Alfabetizadores y Técnico Profesional III, de la Coordinación departamental de CONALFA, Chimaltenango.
18. Mediante Coordinación con el personal pedagógico y Coordinador Departamental de alfabetización, se organizaron las fases de capacitación sobre los Derechos Laborales en base al módulo elaborado, para alcanzar el fin propuesto de despertar el interés humanitario y el sentido de responsabilidad legal del personal técnico, pedagógico y de los alfabetizadores de la institución, transformándolos en recursos multiplicadores de esta información.
19. Se inició la preparación de todos los recursos necesarios para el desarrollo de las diferentes fases de capacitación. Para respaldar el fundamento legal, fue necesario coordinar con instituciones ligadas a la problemática a tratar en las capacitaciones. Se encontraron ciertos problemas para establecer fechas, pues las agendas de los mismos se encontraban bastante saturadas. Finalmente se contó con la participación del personal del Juzgado de Trabajo y de CEADEL, quienes aportaron valiosa información sobre la problemática, y se interesaron por unirse a la participación activa en defensa de los derechos humanos en el campo laboral y a difundir la información mediante los talleres.
20. Para sentar la base del proyecto, se realizó la primera fase de los Talleres de capacitación sobre los Derechos Laborales, en la sede de la Coordinación Municipal de alfabetización del municipio de Parramos, Chimaltenango, en un horario de 8:00 a 11:00 horas el día martes 11 del mes de mayo del año 2,009, desarrollando los temas de Jornadas Ordinarias de trabajo, salario mínimo, cálculo de

prestaciones laborales. Seguidamente, se organizó la segunda fase en el mes de junio a realizarse en el municipio de Acatenango, con los temas complementarios que son: Mujeres embarazadas y lactantes, derechos laborales de los menores de edad. En estas dos fases participaron los C.M.A (Coordinadores Municipales de Alfabetización), Personal Pedagógico, Coordinador Departamental, Técnico Financiero, Representante de Oficinas Centrales de CONALFA, y representantes de OG's y ONG's involucrados en el proceso de alfabetización. Así mismo, fueron programadas nuevas capacitaciones dirigidas a los alfabetizadores de la II etapa de Post-Alfabetización en los diferentes municipios del departamento en donde se validó el Modulo de aprendizaje implementado para el uso de los mismos. En estos talleres para tratar el marco legal, se contó con el apoyo, del Lic. Manuel de Jesús Gómez, Delegado Departamental del Juzgado de Trabajo del Departamento de Chimaltenango y de la Licenciada Iris Sulecio por la unidad de Dirección General de Capacitación y Formación profesional, y por el Centro de Estudios y Apoyo al Desarrollo Local CEADEL participó el Lic. José Gabriel Zelada Ortiz Coordinador Departamental.

El programa desarrollado en los talleres, fue en su orden, el siguiente:

FASE I

No.	TEMA / ACTIVIDAD	TIEMPO	RESPONSABLE
	Bienvenida y oración	10 min.	Coordinador Deptal
	Introducción reflexiva sobre el tema: "Violación de los Derechos Humanos en el campo laboral"	20 min.	Epesista USAC
	Proyección sobre violaciones a los derechos laborales	20 min.	Epesista USAC
	Base Legal de los Derechos Laborales	20 min.	Licda Iris Sulecio
	Jornadas Ordinarias de Trabajo	20 min.	Licda Iris Sulecio
	Cálculo de Prestaciones Laborales	15 min.	Licda Iris Sulecio
	Preguntas y respuestas	15 min.	Epesista USAC

FASE II			
No.	TEMA / ACTIVIDAD	TIEMPO	RESPONSABLE
	Bienvenida y oración	10 min.	Coordinador Deptal y Epesista USAC
	Realimentación breve de los temas considerados en la I fase del taller "Violación de los Derechos Humanos en el campo laboral"	20 min.	Epesista USAC
	Proyección sobre violaciones a los derechos laborales de la Mujer Trabajadora y adolescentes trabajadores en maquilas	20 min.	Epesista USAC
	Derechos y responsabilidades de la mujer trabajadora	20 min.	Coordinador CEADEL
	Protección de los adolescentes trabajadores	20 min.	Coordinador CEADEL
	Preguntas y respuestas	15 min.	Participación General
	Agradecimientos y entrega de Diplomas de Participación	15 min.	Epesista USAC

21. El ambiente representó un problema, pues la mañana fue lluviosa, fría y con mucho aire, lo cual limitó la participación activa en las dinámicas y el sonido de la lluvia que golpeaba fuertemente en la lámina interrumpía por instantes la exposición, a pesar de eso, se puede mencionar que se logró en un 95% el objetivo propuesto, pues adicionalmente a la asistencia total del personal de Conalfa, también se contó con la representación del Alcalde Municipal de la localidad; en el desarrollo de los contenidos planificados, se mantuvo la atención y el interés, manifestado las dudas en relación a la fundamentación legal de los derechos laborales, las cuales fueron presentadas y aclaradas oportunamente. Se culminó la capacitación en esta primera fase con agradecimientos al personal de apoyo capacitador del Ministerio de trabajo y con una refacción de convivencia.

22. Seguido a esta capacitación se realizó una reunión con el Coordinador Departamental de CONALFA, con el propósito de evaluar la primera fase de las capacitaciones y de planificar la siguiente fase de las capacitaciones. Se estableció el lugar sede y la fecha, así como los contenidos.

23. Al preparar la siguiente fase, se presentaron algunos problemas de coordinación, pues en base a la fecha establecida, se giraron invitaciones a personal del Juzgado de trabajo y de COPREDHE, pero

las fechas fueron cambiadas debido a capacitaciones internas que se presentaron emergentemente en CONALFA y pago de planillas, lo cual desfasó totalmente la planificación por término de un mes, esto provocó que los invitados retiraran su participación debido a otras ocupaciones y por lo mismo se realizaron nuevas coordinaciones se invitó al Coordinador de CEADEL quien confirmó su apoyo y participación.

24. Preparados todos los recursos para continuar la ejecución de los talleres, se realizó la convocatoria del mismo.

25. La segunda fase se desarrolló en el Salón Municipal del municipio de Acatenango; la asistencia, el ambiente y la disposición en general de los asistentes, como del equipo colaborador fueron elementos positivos para la realización del mismo. En esta ocasión también se contó con la asistencia del Alcalde municipal de la localidad.

La computadora dispuesta para uso de la cañonera representó al principio un pequeño problema, pero se corrigió gracias a la rápida movilización del apoyo logístico con que se contaba para el efecto.

Con este taller se culminó la capacitación y como producto se recibieron manifestaciones de felicitación y agradecimiento por los contenidos desarrollados y por el material de apoyo que se les proporcionó, presentando como una necesidad, que se les distribuyera otro ejemplar a cada uno, debido a que por su utilidad, lo habían distribuido a alfabetizadores de la institución, durante las capacitaciones, lo cual no se vio como un problema sino como un logro de los objetivos propuestos. Se extendieron diplomas de participación a los asistentes, culminando la actividad con un momento de convivencia.

**MÓDULO DE DERECHOS HUMANOS Y RESPONSABILIDADES
LABORALES PARA INCORPORARLO A LA ETAPA DE POST-
ALFABETIZACIÓN QUE REALIZAN LOS FACILITADORES Y TÉCNICO
PROFESIONAL III, DE LA COORDINACIÓN DEPARTAMENTAL DE
CONALFA, CHIMALTENANGO.**



**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE HUMANIDADES
LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA Y DERECHOS HUMANOS**

**MÓDULO DE DERECHOS HUMANOS Y RESPONSABILIDADES
LABORALES PARA INCORPORARLO A LA ETAPA DE POST-
ALFABETIZACIÓN QUE REALIZAN LOS FACILITADORES Y TÉCNICO
PROFESIONAL III, DE LA COORDINACIÓN DEPARTAMENTAL DE
CONALFA, CHIMALTENANGO.**

Elaborado por:

**Luz Verónica Chávez González de Juárez
Durante el Ejercicio Profesional Supervisado
2,009.**

Sede:

**Comité Nacional de Alfabetización CONALFA
Chimaltenango.**

Autorizado por:

**Lic. Alfonso Noj Pablo
Coordinador Departamental
CONALFA, Chimaltenango.**

Apoyado por:

**Prof. Néstor Vidal Subuyuc
Asistente Profesional IV
CONALFA, Chimaltenango.**

Asesora del E.P.S.:

**Licda. Nirma Delfina Ramírez Ovalle
Universidad de San Carlos de Guatemala.**

Este Módulo está integrado por los siguientes contenidos:

PAGINA	
Presentación	i
más que Enseñar a leer y escribir	01
Unas cuantas razones para que la población analfabeta conozca sus derechos y responsabilidades laborales.	02
El trabajo	03
Caracteres del Trabajo	03
La Constitución Política de la República de 1,985 y Los Derechos Humanos en el campo laboral.	04
El Código de trabajo y el trabajo.	04
Derecho al Trabajo	05
Jornada de trabajo	06
Salarios	07
Días de Asueto	08
Vacaciones	08
Licencias	09
Incapacidad	09
Aguinaldo	10
Bonificación Anual	10
Bonificación incentivo	11
Indemnización	11
Plazo para reclamar prestaciones laborales	11
Trabajador indígena	12
Protección a la mujer trabajadora	12
Derechos de la mujer trabajadora	12
Jubilación	13
Protección a los adolescentes trabajadores	14
Trabajadores con Discapacidad	14
Derecho de Sindicalización	15
Obligaciones y prohibiciones	16
Denuncias	19
Despido en estado de embarazo	21

Mi objetivo con facilitarte estos contenidos, es de ponerte en condiciones de dar a conocer con buena calidad, los contenidos básicos y más relevantes que provoquen aprendizajes significativos en las personas que participan contigo en el proceso.

La temática presentada en este Módulo la encontrarás sintetizada y con un lenguaje práctico y fácilmente comprensible. Te propongo que te agencies de un Código Laboral, para informarte sobre otros aspectos que son de suma importancia para estar preparado si se te presenta una consulta.

Éxitos.....

APRECIADOS ALFABETIZADORES Y TÉCNICOS DE CONALFA:

Están de pie frente a uno de los más grandes desafíos de su vida, el de acompañar a personas..... hombres, mujeres y adolescentes, en un camino que ellos desconocen total o parcialmente.

Un camino desconocido siempre nos causa miedo, porque no sabemos qué vamos a encontrar en su recorrido o qué peligros se nos presentarán, y al final, a donde llegaremos.

Cuando nos hacemos acompañar por una persona que va indicándonos a donde ir, eso nos causa mucha tranquilidad y seguridad, por eso, es importante que primeramente ustedes, como guías de la población analfabeta y orientadores sobre todos los aspectos que son importantes en el desarrollo integral de los mismos, deban conocer el camino, en este caso, los derechos y responsabilidades laborales de hombres, mujeres y adolescentes, evitando de esta manera que estos sigan representando la población más afectada en violaciones a los derechos laborales.

No estamos hablando de un simple viaje, nos estamos refiriendo a una responsabilidad seria de apoyar a personas adultas y adolescentes a reconocer sus derechos y responsabilidades laborales. Para esto, necesitas de una actitud positiva y consciente de la importancia de este trabajo que humanitariamente se te encarga. En un país con tanto problema social y económico, sabrás que más que un trabajo, es una tarea de solidaridad, tolerancia, comprensión, cooperación y compromiso humano.

Este Módulo te facilitará el compartimiento de sus contenidos con los participantes del proceso de alfabetización, manejándolo mediante la convivencia que mantengas con ellos durante el proceso de enseñanza aprendizaje. Dejo en tus manos este

MODULO DE DERECHOS HUMANOS Y RESPONSABILIDADES LABORALES PARA INCORPORARLO A LA ETAPA DE POST-ALFABETIZACIÓN QUE REALIZAN LOS ALFABETIZADORES Y TECNICO PROFESIONAL III, DE LA COORDINACIÓN DEPARTAMENTAL DE CONALFA, CHIMALTENANGO.

para apoyarte y orientarte por donde debes llevarlos en el viaje del conocimiento de sus derechos y responsabilidades laborales, garantizándote que estarás fundamentado en las leyes constitucionales y laborales vigentes de nuestro país. No está demás, recordarte que insistas en hacerlos reflexionar que como toda persona trabajadora, gozan de sus derechos pero que también deben cumplir con sus responsabilidades. De esta manera, aprenderán a vivir bajo valores y principios como la cooperación, la libertad, la solidaridad, el compromiso y otros, que nos ayuden a construir un país donde haya justicia y paz.

Luz Verónica Chávez González de Juárez
Epesista USAC

MÁS QUE ENSEÑAR A LEER Y ESCRIBIR

Ponte en los zapatos del otro por un momento:

Imagínate por un momento que te han dejado perdido o perdida en una ciudad de la China, sin más que la ropa que llevas puesta, no tienes nada, ni a donde ir. Todas las personas que te rodean no entienden lo que les dices, ni tu entiendes su idioma. De alguna manera debes resolver tu situación, piensa...

¿cómo te sentirías?

¿con qué cuentas para hacer algo?

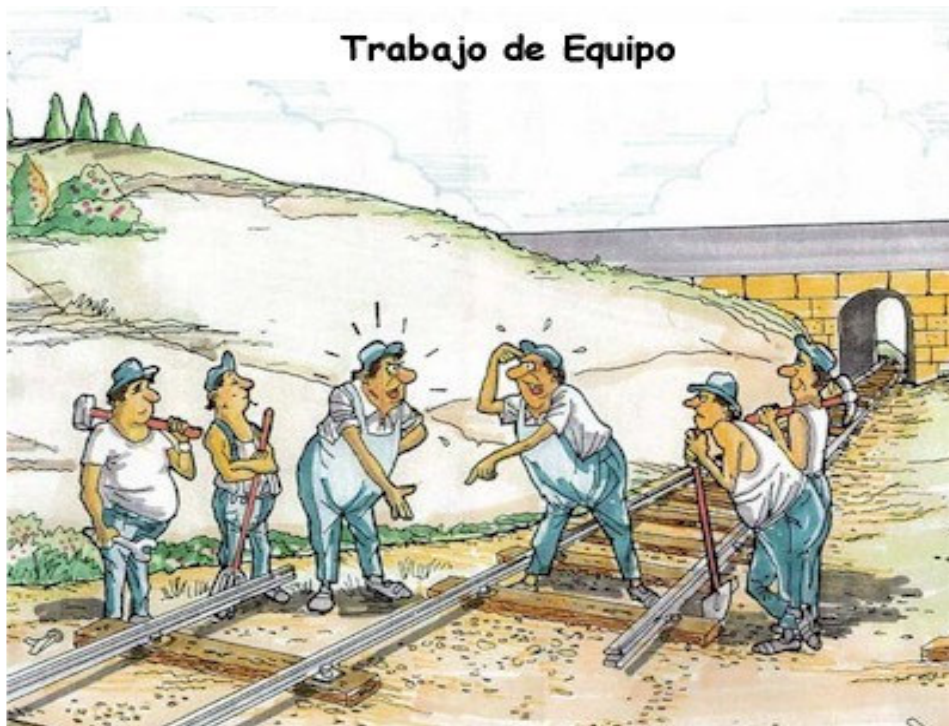
¿qué te hace falta, para solucionar tu problema?

Ahora responde...

¿Cómo crees que se siente una persona que adicionalmente a que no sabe leer ni escribir, no conoce sus derechos humanos ni laborales, en esta sociedad en donde muchos aprovechan estas circunstancias para beneficiarse?

¿Crees que le ayudaría si tú le extendieras una mano, dándole a conocer cómo defender estos derechos?

Entonces, trabajemos juntos y manos a la obra...



UNAS CUANTAS RAZONES PARA QUE LA POBLACION ANALFABETA CONOZCA SUS DERECHOS Y RESPONSABILIDADES LABORALES

1. Se encuentra limitada para realizarse como persona y profesionalmente, pues a una persona analfabeta se le dificulta más entender el mundo, gozar de sus beneficios y alcanzar un mejor nivel de vida en los ámbitos económico y social. Generalmente tiene que aceptar la remuneración que le ofrecen, dada su condición.
2. Tiene limitada su capacidad productiva, ya que personas no calificadas para los diferentes trabajos tienen un grado de efectividad y eficiencia mucho menor que quienes se han capacitado o tecnificado. Esto se refleja no solo en la capacidad productiva, sino en la generación de ingresos de una familia, como ves, hay una estrecha relación entre el analfabetismo y la pobreza.
3. Es más fácilmente manipulable y vulnerable a decisiones e influencias tomadas por otras personas, por sus propias autoridades y líderes.
4. En un mundo cada vez más informatizado y tecnificado, se limita a aportar su mano de obra y por lo mismo siempre será dependiente de quienes tienen y manejan el trabajo.
5. Se ve totalmente limitado ante cualquier intento de transformación. Estas limitaciones van desde la misma comprensión de la necesidad de transformar un problema propio, hasta la incapacidad de ser creativos para plantear los cambios y estrategias necesarias y para ser efectivos en las acciones para lograrlo.

Mi intención al comentarte lo anterior es que, conociendo la importancia de la alfabetización en su completa definición, hagas el esfuerzo de valorar a las personas a quienes dedicas tu esfuerzo, no como una mera obligación, sino como un compromiso y un aporte valioso para la construcción de mejores personas (incluyéndote a ti) y de un mejor país.

Te propongo que iniciemos conociendo algunas definiciones importantes...

EL TRABAJO

Definición

Etimológicamente, trabajo proviene del latín tripálium, aparato para sujetar las caballerías, de tripális, de tres palos. (ENCARTA)

Podemos definir al trabajo como el esfuerzo humano físico e intelectual, aplicado a la producción u obtención de la riqueza, así como la actividad susceptible de la valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento.

Caracteres del Trabajo

- Debe ser humano, porque solo el hombre es capaz de realizar la actividad que ha de ser inteligente y moral.
- Debe ser digno, como cumplimiento de una necesidad individual y social.
- Libre, para que no se convierta en instrumento de otro, y libre para elegir la actividad.
- Asociado, porque requiere de la colaboración de otros hombres, en sus tareas.
- Dividido, porque el hombre sólo es capaz de realizar una parte de la producción dentro de un proceso general, y por las ventajas de rendimiento económico y de descanso personal que la división del trabajo procuran.
- Unido al capital, aun cuando éste se encuentre en manos de los poderosos.
- Protegido por la ley, para adquirir un eficaz desarrollo.

Anteriormente definimos el concepto de trabajo y señalamos las características del mismo, agreguemos que la persona encargada de realizar tal actividad se llama trabajador, éste se define como: “Toda persona individual que presta a un patrono sus servicios, materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo” (artículo 3, Código de Trabajo).



LA CONSTITUCIÓN POLITICA DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA DE 1985 Y LOS DERECHOS HUMANOS EN EL CAMPO LABORAL

La Constitución de la República de Guatemala, es la norma fundamental y primaria de la estructura jurídica guatemalteca, ya que sirve de fundamento a la validez de todas las demás normas del sistema nacional y tiene primacía sobre ellas. En la Carta Magna se plasma el principio de Supremacía Constitucional esto implica que las disposiciones que establecen y regulan las leyes laborales, deben estar de acuerdo con esta, en primera instancia y posteriormente con las disposiciones internacionales en la materia, y que tengan carácter de obligatoria para el Estado de Guatemala.

La Constitución Política de la República de Guatemala, regula la institución del trabajo en la sección octava y novena del capítulo II, Derechos sociales, artículos 101 al 117; indicando que el régimen laboral del país debe organizarse fundamentado en principios de justicia social, asimismo que el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social.

El Código de Trabajo y el Trabajo

Determina los derechos de los trabajadores como un medio de compensar la desigualdad económica de éstos respecto a los patronos, otorgándoles protección jurídica, constituyendo un mínimo de garantías sociales protectoras del trabajador y son de carácter irrenunciables.

Pretende estudiar al trabajador en su relación social y se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población y la fuerza que impulsa el desarrollo de la sociedad guatemalteca.

También, el Código de Trabajo pretende la conciliación entre el capital y el trabajo. Su disposición fundamental es regular los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, respecto al trabajo, creando instituciones para resolver sus conflictos. (Artículo 1º. Del Código de Trabajo)

A continuación encontrarás los preceptos normativos que sirven de marco jurídico constitucional en materia laboral:

MARCO LEGAL

DERECHO AL TRABAJO

El trabajo es un Derecho de la persona y una obligación social. “En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer trabajadora, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos debe guardar conducta fraternal entre sí.” Art. 4, Constitución Política de la República



JORNADA DE TRABAJO

Es el número máximo de horas ordinarias, permitido por ley, que la parte empleadora le puede exigir laborar a la persona trabajadora por día o por semana.

Es el número máximo de horas ordinarias que la persona trabajadora está a las órdenes de su patrono o patrona, ya sea por contrato individual o colectivo.

La jornada diurna (comprendida entre las 6:00 y las 18:00 horas del mismo día) no puede ser mayor de 8 horas diarias ni superar las 44 horas a la semana.

La jornada nocturna (comprendida entre las 18:00 horas de un día y las 6:00 horas del siguiente día) no puede ser mayor de 6 horas diarias ni de 36 horas a la semana.

La jornada mixta (que abarca parte del día y parte de la noche, comprendiendo mayor número de horas de trabajo durante el día) no puede ser mayor de 7 horas diarias ni superar las 42 horas a la semana (artículos 102, inciso g de la Constitución, 116, 117 y 122 del Código de Trabajo).

La jornada extraordinaria de trabajo se entiende como todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias. Este trabajo debe ser remunerado como mínimo con un 50% más del salario ordinario. (Artículo 102, inciso g de la Constitución; 121 del Código de Trabajo).

Hora de albañil,
como ya cumplí
con mi horario, ya
es tiempo de
echarme los
mitones



SALARIOS

Es la retribución que paga el empleador al trabajador en virtud del contrato de trabajo o relación laboral, por el servicio prestado. La ley establece que el pago debe ser igual cuando se trata de trabajo de igual valor, sin discriminación alguna para hombres o mujeres indígenas.

El salario mínimo es la suma mínima que se debe pagar a una persona por el trabajo realizado dentro de un lapso determinado. Este no puede ser disminuido en la relación laboral ya que está garantizado por la ley para cubrir las necesidades mínimas del trabajador y su familia. Los salarios mínimos son fijados por el Organismo ejecutivo, previa consulta con las organizaciones de empleadores, de trabajadores y demás entidades representadas en la comisión Nacional del Salario y en las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos, así como en la Junta Monetaria y en el Instituto Guatemalteco de Seguridad social (Artículo 113 del código de trabajo).

Los salarios mínimos vigentes son fijados a partir del mes de enero de cada año, para las actividades agrícolas y no agrícolas. En la misma época es acordado el incremento del salario de panificadores, reposteros y trabajadores de medios de comunicación. Los salarios mínimos e incrementos están sujetos a modificaciones en forma anual a consecuencia de lo establecido por el Organismo ejecutivo (previa consulta a sectores y comisiones pertinentes).

Salarios para cada actividad, siendo los más importantes:

Actividad No Agrícola	Q.48.50 Diarios y Q. 1,479.25 Mensual
Actividad Agrícola	Q.47.00 Diarios y Q. 1,433.50 Mensual
Actividad de Exportadora y Maquila	Q.47.75 Diarios y Q. 1,456.37 Mensual

Fundamento Legal: Artículo 102 de La CPR; Artículo 103 al 115 del Código de Trabajo; Convenio 95 y Acuerdo 625-2,007

EMBARGO DEL SALARIO

Es la retención que obligatoriamente debe hacer el patrono de un porcentaje del salario de un trabajador, cuando así lo ordene un juez. Son inembargables los salarios mínimos y los que sin serlo, sean menores de 30 quetzales.

Además, los salarios superiores al mínimo, son inembargables en los siguientes porcentajes: el 90% de los salarios entre 30 y 100 quetzales al mes. El 85% entre 100 y 200 quetzales al mes. El 80% entre 200 y 300 quetzales al mes y 75% los salarios superiores a 300 quetzales al mes. En caso que el embargo sea por concepto de pensión alimenticia presente o de los 6 meses anteriores a la orden de embargo, se podrá embargar hasta un 50% del salario (artículo 102 inc. e) de la Constitución Política y 96,97 del Código de Trabajo).

DIAS DE ASUETO Los días de asueto con goce de salario para los trabajadores son el 1 de enero; el jueves, viernes y sábado santos; el 1 de mayo, el 10 de mayo para las madres trabajadoras; el 30 de junio; el 15 de septiembre; el 20 de octubre; el 1 de noviembre; el 24 de diciembre a partir de las 12:00 horas; el 25 de diciembre a partir de las 12:00 horas y el día de la festividad de la localidad (Artículo 127 del Código de Trabajo y decreto numero 1794 del 01 de octubre del año 1968).

VACACIONES Todo trabajador tiene derecho a vacaciones pagadas después de cada año de trabajo continuo al servicio con un mismo patrono, cuya duración mínima debe fijarse así: a) quince días hábiles, si se trata de empresas comerciales; (44) b) Diez días hábiles, si se trata de empresas industriales, que ocupen permanentemente diez o más trabajadores o de empresas agrícolas o ganaderas que ocupen permanentemente a quinientos

o más trabajadores; y c) Seis días hábiles en los casos no comprendidos por los incisos anteriores.

Es entendido que durante el período de vacaciones, los trabajadores mantienen su derecho a todas las prestaciones que pudieron corresponderles, compatibles con este beneficio. (artículo 130 Código de Trabajo)

Atención: detente aquí un momento, y analiza la importancia de todo lo que ya hemos recorrido con los participantes, creo que las cosas van mejorando para ellos. Pero a ti, te propongo que tengas a tu alcance El Código Laboral, para ampliar tu conocimiento sobre todos los aspectos que tocamos en este Modulo, verás cómo, tu visión sobre este tema será más amplia y como guía, te sentirás con mayor seguridad de orientar a los demás. Sigamos...



LICENCIAS

El trabajador tiene derecho a gozar licencias con goce de salarios en los siguientes casos:

1. Cuando ocurriere el fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unida de hecho, así como de sus padres e hijos, por un período de 3 días.
2. Cuando el trabajador contrae matrimonio, cinco días.
3. Por el nacimiento de un hijo, 2 días
4. Cuando el empleador autorice expresamente otros permisos o licencias y haya indicado que éstos serán retribuidos.

5. Para responder a citaciones judiciales por el tiempo que dure la comparecencia y siempre que no exceda de medio día dentro de la jurisdicción y 1 día fuera del departamento de que se trate.
6. Por desempeño de una función sindical, siempre que ésta limite a los miembros del Comité ejecutivo y no exceda de 6 días en el mismo mes calendario, para cada uno de ellos.
7. Para el ejercicio del derecho de voto en las elecciones populares, el tiempo que sea necesario.
8. Para asistir a las oficinas, consultorios y otros centros al servicio del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, cuando el trabajador haya sufrido algún accidente o deba someterse a un examen médico general.
9. En todos los demás casos específicamente previstos en el convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo, si se hubiere suscrito.

INCAPACIDAD

El trabajador no protegido por el IGSS tiene los derechos siguientes: Si el trabajador ha laborado más de 2 meses y menos de 6, el patrono pagará medio salario durante 1 mes. Si el trabajador ha laborado más de 6 meses y menos de 9, el patrono pagará medio salario durante 2 meses. Si el trabajador ha laborado más de 9 meses, el patrono pagará medio salario durante 3 meses. Si transcurridos los plazos anteriores, el trabajador no se puede reincorporar al trabajo se convierte en una suspensión individual total, no estando el patrono obligado a pago del salario.

El trabajador protegido por el IGSS tiene los derechos siguientes: El patrono debe pagar las cuotas fijadas por el reglamento sobre protección a enfermedad y maternidad. Sin embargo, el IGSS solo pagará al trabajador el subsidio por enfermedad equivalente a dos terceras partes del salario base (Acdo. 410 de la Junta directiva del IGSS)

AGUINALDO

El pago mínimo que en concepto de aguinaldo deben hacer anualmente los empleadores a sus trabajadores equivale a un 100% del sueldo o salario ordinario mensual que los trabajadores devenguen por un año de servicios continuos o la parte proporcional correspondiente (artículo 102, inciso j de la constitución; artículo 1º. De la Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del sector Privado, Decreto 76-78).

El aguinaldo debe pagarse el 50% en la primera quincena de diciembre y el otro 50% en la segunda quincena de enero del año siguiente (Artículo 2º. Loc.cit).

BONIFICACION ANUAL

Es una prestación laboral que todo empleador debe pagar a sus trabajadores adicional e independiente del aguinaldo, igual al 100% del salario o sueldo ordinario mensual del trabajador, siempre que hubiere laborado al servicio del empleador durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha de pago. Si la duración de la relación laboral fuere menor de un año, la prestación será proporcional al tiempo laborado (artículos 1 y 2 del decreto 42-92)

Para el cálculo de la bonificación, se tomará como base el promedio de los sueldos o salarios ordinarios devengados por el trabajador en el periodo de 12 meses que termina en el mes de junio (artículo 2 del Decreto 42-92 del Congreso de la República).

La Bonificación debe pagarse durante la primera quincena del mes de julio de cada año. Si la relación laboral terminare, por cualquier causa, el empleador deberá pagar al trabajador la parte proporcional correspondiente al tiempo corrido entre el uno de julio inmediato anterior y la fecha de terminación de dicha relación laboral (Artículo 3 del Decreto 42-92).



BONIFICACION INCENTIVO

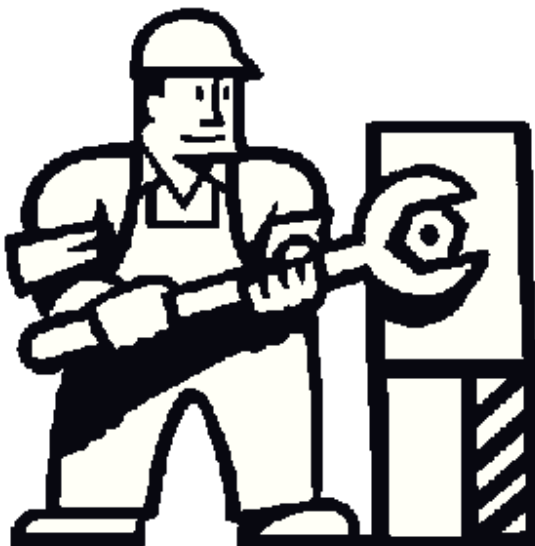
La bonificación incentivo no forma parte ni sustituye el salario mínimo establecido y debe ser convenida en las empresas de mutuo acuerdo con los trabajadores, conforme a los sistemas de productividad que se establezcan (Artículos 1,2 y 3 del Decreto 78-89 reformado por decretos 7-2000 y 37-2001)

El artículo 1 del decreto número 37-2,0001 con vigencia a partir del 6 de agosto del año 2,001, establece que cualquiera que sea la actividad en que se desempeñe un trabajador o trabajadora, la bonificación incentivo será de doscientos cincuenta quetzales (Q.250.00) que debe ser pagada junto al sueldo mensual devengado, en sustitución de la bonificación incentivo a que se refieren los Decretos 78-89 y 7-2000 ambos del Congreso de la República.

INDEMNIZACIÓN

Si el trabajador es despedido injustificadamente o en forma indirecta debe ser indemnizado pagándole un mes de salario por cada año de servicios continuos, tomando como base el promedio de los salarios devengados por el trabajador durante los últimos seis meses laborados, y si los servicios no alcanzaran a un año, en forma proporcional al tiempo trabajado.

Para el cálculo de la indemnización también se deben tomar en cuenta los montos de la bonificación anual y el aguinaldo que corresponden al trabajador, en la proporción correspondiente a seis meses de servicios, o por el tiempo trabajado si los servicios no llegaren a seis meses (artículo 102, inciso o de la Constitución; 82 del Código de Trabajo; 9 del Decreto 76-78 y 4 del decreto 42-92).



PLAZO PARA RECLAMAR PAGO DE PRESTACIONES LABORALES

El plazo para que el trabajador pueda reclamar el pago de la indemnización es de 30 días hábiles contados a partir de la

terminación del contrato (artículo 260 del Código de Trabajo). El plazo para reclamar el pago de las demás prestaciones laborales, salvo disposición en contrario, es de 2 años (artículo 264 del Código de trabajo).

TRABAJADOR INDIGENA

Los trabajadores indígenas gozan de todos los derechos laborales garantizados por las leyes, entre ellos igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres y son protegidos contra el hostigamiento sexual. No se permite su en condiciones peligrosas para la salud, en particular la exposición a plaguicidas o cualquier sustancia tóxica. Se garantiza igualdad

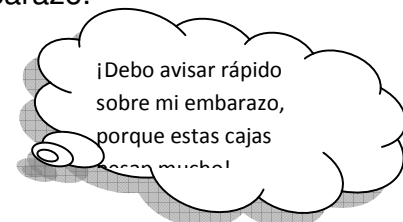
de remuneración por trabajo de igual valor así como la libertad de sindicalización y negociación colectiva. Se reconocen, promueven y respetan los idiomas de los pueblos Mayas, Garífunas y Xinca, por lo que las leyes, instrucciones, avisos, resoluciones, etc. Deben traducirse según la región de que se trate, así como los servicios de salud, educación, justicia y seguridad. En el Ministerio de Trabajo se promueven y monitorean los derechos laborales para los pueblos indígenas mediante la Dirección General de Previsión Social (Convenio 169 de OIT y Decreto 19-2003).

PROTECCION A LA MUJER TRABAJADORA

Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad. Todo patrono o patrona está obligado a pagar mensualmente a sus trabajadores y trabajadoras el salario mínimo y la bonificación incentivo. Además, toda trabajadora tiene los mismos derechos desarrollados en este documento, por ejemplo, que se pague adicionalmente a su salario una bonificación incentivo según acuerdo gubernativo vigente. Es obligación de los patronos y patronas guardar a la trabajadora la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o físico (artículo 61 del Código de trabajo).

DERECHOS DE LA MUJER TRABAJADORA

Gozar de un descanso pagado con el 100% de su salario, durante los 30 días antes del parto y los 54 siguientes. Los días que no pueda disfrutar antes del parto se deben acumular a etapa de post-parto, para lo cual debe presentar el certificado médico correspondiente. No ejecutar trabajos que requieran esfuerzo que ponga en peligro su embarazo.





La inamovilidad en el trabajo durante su embarazo y el período de lactancia queda provisionalmente protegida, desde el momento en que se avise de su estado de embarazo al empleador. Dentro de los dos meses siguientes deberá entregar certificación de médico para su protección definitiva.

La trabajadora que adopte a un menor de edad, tiene derecho a la licencia post parto (54 días), para que ambos gocen de un periodo de adaptación.

En periodo de lactancia puede disponer en el lugar donde trabaja de media hora dos veces al día para alimentar a su hijo, o bien, acumular las dos medias horas a que tiene derecho y entrar una hora después del inicio de la jornada o una hora antes de que finalice. Dicha hora debe ser pagada y el periodo dura 10 meses después de terminado el descanso del post parto, salvo que por prescripción médica deba prolongarse.(artículos 102,inciso k de la Constitución y 151,152 y 153 Código de Trabajo).

JUBILACION

Para efecto de jubilación de los trabajadores y trabajadoras del Estado, no deben descontarse los periodos no laborados por licencias o lactancia. Para el cálculo del monto de la jubilación no se interrumpe la continuidad de la relación laboral por vacaciones, licencia, huelga legal u otras causas análogas siempre que durante esos periodos se contribuya al régimen. En el caso de licencias pre y post-natal, aún cuando no contribuya al régimen también debe computarse como tiempo laborado, en ampliación a la protección de la maternidad (Decreto Ley 99-97 sobre la Reforma a la Ley de Clases Pasivas del Estado).

PROTECCION A LOS ADOLESCENTES TRABAJORES

Los adolescentes trabajadores tiene los mismos derechos en cuanto a salario mínimo, vacaciones, aguinaldo, bono 14, días de feriado y de asueto, indemnización por despido injustificado (debe realizarse el reclamo dentro de los 30 días hábiles siguientes ante la Inspección General de Trabajo).

Además la adolescente madre trabajadora, tiene los mismos derechos estipulados para la mujer trabajadora (Artículo 102, inciso j de la Constitución; artículos 82,127,130,152 del Código de Trabajo: artículos 1 y 2 del Decreto Ley 42-92).

La edad mínima para que un adolescente pueda trabajar es de 14 años, pero en casos excepcionales y con previa autorización administrativa de la Inspección General de Trabajo, puede ser inferior (artículo 150 del Código de Trabajo).

Los y las adolescentes mayores de 14 años, pueden trabajar 7 horas diarias, para un máximo de 42 por semana. Los que tengan edad igual o inferior a 14 años, pueden trabajar solo 6 horas diarias y un máximo de 36 por semana (artículo 102 de la Constitución, 116,149 y 150 del Código de Trabajo).

No se permite trabajar la jornada nocturna, ni hacer horas extraordinarias. No se debe trabajar en cantinas o establecimientos similares, ni tampoco donde haya peligros para la salud física o mental (artículo 148 del Código de Trabajo).

Los y las adolescentes trabajadores tienen la obligación de cumplir con el horario y las tareas en el trabajo, respetar al empleador, compañeras y compañeros de trabajo. No se debe faltar 2 días seguidos sin avisar y sin justificar el motivo de la ausencia, ni 6 medios días en un mes (artículo 77 inciso f del Código de Trabajo).

TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD

Se consideran como actos discriminatorios en su perjuicio si el empleador en la selección del personal utiliza mecanismos que no estén adaptados a las condiciones de los aspirantes, el exigir requisitos adicionales a los establecidos por cualquier solicitante y el no emplear por razón de discapacidad a un trabajador idóneo. También la persona con discapacidad tiene derecho de gozar de un salario equitativo al trabajo realizado y no inferior al salario mínimo. Adicionalmente su trabajo debe ser adecuado, especialmente a su edad, condiciones, estado físico, desarrollo intelectual y valores morales. (artículos 35 y 40 del Decreto Ley 135-96).

DERECHO DE SINDICALIZACIÓN

¿Qué se requiere para formar un sindicato?

Para formar un sindicato de trabajadores, se requiere el consentimiento por escrito de 20 o más trabajadores, y para formar un sindicato de empleadores, se necesita un mínimo de 5 empleadores (Artículo 216 del Código de Trabajo).

¿Gozan de derecho de estabilidad, quienes participan en la formación de un sindicato?

Si, los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso por medio de cualquier medio escrito a la Inspección General de Trabajo (artículos 102 inciso q de la Constitución y 209 del Código de Trabajo).

¿Qué requisitos deben cumplir, las organizaciones sindicales, para obtener el reconocimiento de su personalidad jurídica, aprobación de estatutos e inscripción?

Presentar solicitud, con indicación del lugar para recibir notificaciones, en las oficinas centrales de la Dirección General de Trabajo, en las oficinas Regionales del Ministerio de Trabajo, o ante la autoridad de trabajo más próxima, dentro del plazo de 20 días hábiles contando a partir de la Asamblea Constitutiva del Sindicato. A la solicitud se deben acompañar original y copia del acta Constitutiva y de los estatutos, firmando en cada uno de sus folios por el Secretario General y al final debe ir firmados por todos los miembros del Comité Ejecutivo Provisional.

La Dirección General de Trabajo, debe examinar si los documentos se ajustan a las disposiciones generales. En caso afirmativo, previo al visto bueno del despacho superior, procederá a realizar la inscripción del sindicato en el libro de personas jurídicas, del registro público de sindicatos, con declaración expresa de que en la redacción de los estatutos se observó la legalidad respectiva. El trámite a que se refiere este artículo no puede exceder de 10 días hábiles a partir de la recepción del expediente, bajo pena de destitución del responsable de la demora.

Dentro de los 15 días siguientes a la respectiva inscripción deberá publicarse en el diario oficial en forma gratuita un resumen de la resolución que aprobó los estatutos y que reconoce la personalidad jurídica del sindicato.

Únicamente la comprobación de errores o defectos insubsanables puede determinar la resolución desfavorable del titular de la Dirección General de Trabajo, cuyo texto debe comunicarse sin pérdida de tiempo a los interesados para que se opongan interponiendo recurso de revocatoria o procedan a formar nueva solicitud (artículo 218 del Código de Trabajo)

¿Donde se puede obtener mayor información para la constitución de un sindicato?

En la Dirección General de Trabajo y en las oficinas regionales o locales del Ministerio de Trabajo, en las cuales existe a disposición de los interesados, actas constitutivas y estatutos, para facilitar el cumplimiento de los requisitos legales. También se puede acudir a las federaciones y confederaciones sindicales y a los centros de información sindicales.

OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES

Las principales obligaciones de los trabajadores son:

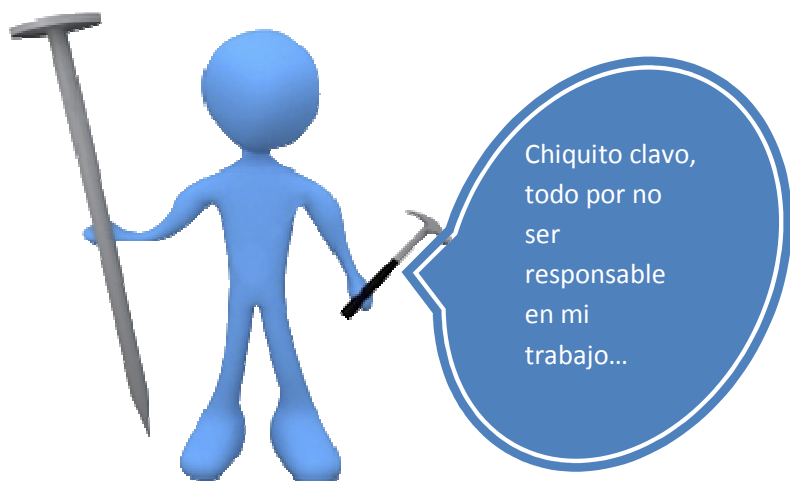
- Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del empleador o su representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo que se relacione con el trabajo.
- Ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos con el empleador.
- Devolver al empleador los materiales usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles

que se le entreguen para el trabajo. Es entendido que no son responsables por el deterioro normal ni por el que se ocasione por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción.

- Observar buenas costumbres durante el trabajo.
- Prestar los auxilios necesarios en caso siniestro o riesgo inminentes en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro, sin derecho a remuneración adicional.
- Someterse a reconocimiento médico, si el empleador lo requiere al solicitar el trabajo, para comprobar que no padece alguna incapacidad permanente o alguna enfermedad contagiosa o incurable, o a petición del IGSS, por cualquier motivo.
- Guardar los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos en cuya elaboración participe directa o indirectamente, con tanto más fidelidad, cuanto más alto sea el cargo del trabajador o la responsabilidad que tenga de

guardarlo por razón de la ocupación que desempeñe, así como los asuntos administrativos reservados cuya divulgación pueda causar perjuicio de la empresa.

- Observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los empleadores, para seguridad y protección personal de ellos o de sus compañeros de labores, o de los lugares donde trabajan.
- Desocupar dentro del plazo de treinta días, contados desde la fecha en que termine la relación laboral, la vivienda que le haya facilitado el empleador sin necesidad de juicio de desahucio. Pasado dicho plazo el juez, a requerimiento del empleador ordenará el lanzamiento, debiéndose tramitar el asunto en forma de incidente. Sin embargo, si el trabajador consigue trabajo antes del vencimiento del plazo establecido en este inciso, el juez de trabajo, en la forma indicada ordenará el lanzamiento (artículo 63 del Código de Trabajo).



Se prohíbe a los trabajadores

- Abandonar el trabajo en horas de labor sin causa justificada o sin permiso del empleador o de su jefe inmediato. Una causa justificada puede ser un incendio, escape de gases contaminantes o cuando el trabajador sufre un accidente en el lugar del trabajo.
- Hacer durante el trabajo o dentro del establecimiento propaganda política o contraria a las instituciones democráticas creadas por la Constitución, o ejecutar cualquier acto que signifique coacción a la libertad de conciencia que la misma establece.

- Trabajar en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas, estupefacientes o en cualquier otra condición anormal parecida.
- Usar los útiles o herramientas suministrados por el empleador para objeto distinto de aquel al que normalmente estén destinados.
- Portar armas de cualquier clase durante las horas de labor o dentro del establecimiento, excepto en los casos especiales autorizados debidamente por las leyes, o cuando se trate de instrumentos cortantes o punzo cortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo.
- La ejecución de hechos de violación de normas de trabajo, que constituyan actos manifiestos de sabotaje contra la producción normal de la empresa (artículo 64 del Código de Trabajo).

DENUNCIAS

Cuáles son los pasos que se deben seguir en la Inspección General de Trabajo, para presentar una denuncia para el pago de prestaciones por despido o renuncia:

PASO 1: CÁLCULO DE PRESTACIONES LABORALES

- Debes presentarte con tu cédula de vecindad si eres mayor de edad, o bien con la certificación de tu partida de nacimiento si eres menor de 18 años.
- Deberás proporcionar el nombre y dirección correcta de la persona o representante del patrono (a) de la empresa con la que laboraste.
- Indicar el día, mes y año en que iniciaste a laborar, luego día, mes y año en que finalizaste de laborar por despido o renuncia.

- Indicar el salario de los últimos 6 meses trabajados o el promedio de estos, así como también si hiciste horas extraordinarias y si te pagaron tu bonificación incentivo que es de Q.250.00 mensuales.

Con todos estos datos, te proporcionarán una hoja de cálculo de tus prestaciones laborales. A esta hoja le tienes que sacar una fotocopia y se la presentas a tu patrono para que te las paguen lo más pronto posible, de lo contrario debes regresar a la inspección General de Trabajo a poner tu denuncia.

PASO 2: DENUNCIA EN LA VIA CONCILIATORIA ADMINISTRATIVA:

- Preséntate a la Inspección de Trabajo, dentro de los 30 días hábiles siguientes al despido, para evitar perder tu derecho a cobrar tu indemnización.
- La persona que te atiende, elaborará un acta de denuncia en la que fijará día y hora para sostener una junta conciliatoria con tu patrono para el pago de tus prestaciones, también te indicará el nombre del Inspector (a) de Trabajo que conocerá la denuncia.
- La Inspección General de Trabajo, citará a tu patrono (a) para que se presente a la audiencia en la fecha y hora acordada.
- Si cuentas con copia de tu contrato o copia de tus recibos de pago, debes presentárselos al Inspector (a) de trabajo para que verifique los datos.
- En el caso que seas tú quien renuncie, el trámite es el mismo, con la excepción que tienes hasta dos años para poder reclamar tus prestaciones, tales como bono 14, aguinaldo y vacaciones. Estas las puedes reclamar hasta por un máximo de 5 años.

PASO 3: AUDIENCIA:

- Conciliación:

El patrono (a) reconoce en su totalidad tus derechos, dándole fin a la denuncia que planteaste al momento del pago.

- Incomparecencia del Patrono (a) o del trabajador:

Debes acudir a la cita fijada por el Inspector (a) de Trabajo, si no lo haces estás cometiendo una falta y te pueden imponer una sanción.

Si el patrono (a) no asiste a la audiencia fijada, tu puedes solicitar al Inspector (a) una nueva fecha de conciliación.

El Inspector (a) de Trabajo debe dejar constancia de dicha audiencia para poder iniciar el trámite para la inspección de la sanción correspondiente.

- Se agota la vía administrativa:

Ocurre cuando el patrono (a) se opone totalmente a pagar tus prestaciones, o por su inasistencia o porque tú no aceptas la propuesta de él.

El Inspector (a) de trabajo debe indicarte sobre tu derecho de presentarte ante el Juzgado de trabajo y Previsión Social competente, para obtener una solución a tu caso.

Si la cantidad que te adeuda tu patrono(a) no sobrepasa 10 veces el salario mínimo vigente, el Ministerio de Trabajo te puede representar con un abogado ante los Tribunales de Trabajo, a través de la Procuraduría de Defensa del Trabajador.

PASO 4: VIA JUDICIAL. ORGANISMO JUDICIAL:

En todos los juzgados de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social, por costumbre piden antes de iniciar cualquier trámite judicial, que se haya agotado la vía administrativa laboral en la Inspección General de Trabajo, sin embargo, los trabajadores pueden iniciar sus demandas en estos Juzgados por violaciones a los derechos laborales, sin necesidad de ello.

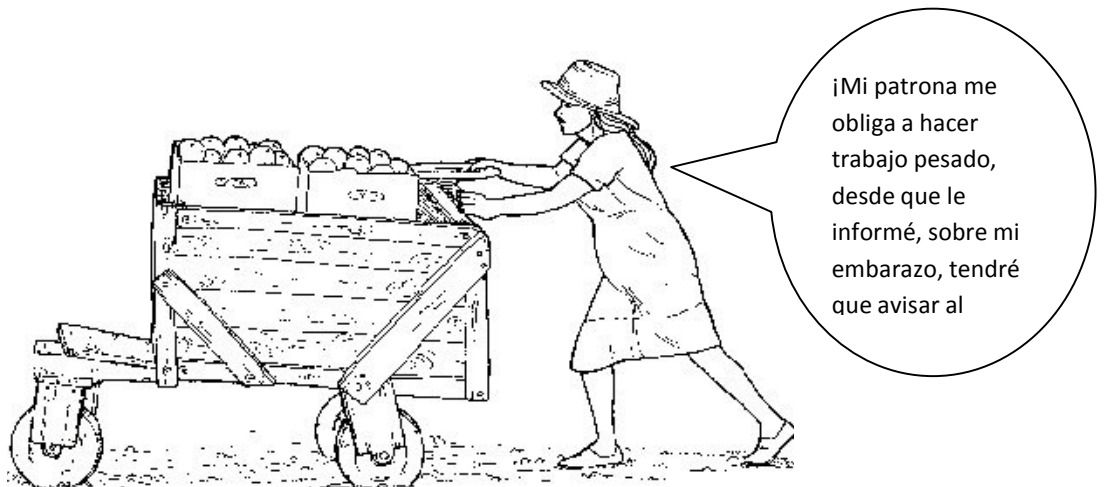
Estos también los pueden hacer con auxilio de la Procuraduría de defensa del Trabajador, de los Bufetes Populares o de un abogado particular si es el caso.

DESPIDO EN ESTADO DE EMBARAZO

En el caso de las mujeres que son despedidas y están en estado de embarazo o en período de lactancia, debes hacer tu denuncia en un plazo de 30 días hábiles para que te puedan reinstalar, debido a que gozas de tu derecho de inamovilidad.

Para gozar de este derecho, es necesario que des aviso a tu patrono sobre tu embarazo, en forma escrita, luego tienes dos meses para presentar certificado médico de tu estado, el cual puede ser extendido en el IGSS, Centro de Salud o por cualquier médico particular, para que quedes legalmente protegida.

¿Qué debes hacer si tus condiciones de trabajo han sido cambiadas y aún te encuentras trabajando? :



- Puedes hacer tu denuncia personalmente acudiendo a la Inspección General de Trabajo, o bien puedes hacerlo telefónicamente.

- Debes indicarle a la persona que te atienda la razón de tu denuncia, haciéndola lo más claro posible.
- Proporcionar el nombre y la dirección correcta de la persona o empresa con la que laboras.
- La persona que te atienda elaborará un acta donde solicitará que se nombre a un Inspector (a) de trabajo, para que se presente en tu lugar de trabajo en una fecha prudencial para verificar los hechos de tu denuncia.
- Después de su visita, el Inspector (a) de Trabajo elaborará un acta donde hará constar lo que verificó y sus prevenciones, las cuales el patrono (a) deberá cumplir.
- El patrono no deberá tomar ningún tipo de represalia en tu contra por haber hecho uso de la Inspección de Trabajo, ya que es prohibido.
- Si tu patrono no cumple con las prevenciones indicadas, puedes acudir a la vía judicial para iniciar el trámite para la imposición de la sanción correspondiente.



HOMBRE, MUJER Y ADOLESCENTES TRABAJADORES, CONOZCAN Y DEFENDAN SUS DERECHOS, PORQUE QUIENES NO CONOCEN SUS DERECHOS, NO LOS DEFENDEN, Y SI NO LOS DEFENDEN, LOS PIERDEN.



CAPITULO V MONITOREO Y EVALUACIÓN DEL PROCESO

5.1 Evaluación de Diagnóstico

En la fase del diagnóstico se realizó un estudio basándose en las fichas de observación y de entrevista diseñadas para el efecto (ver apéndice). La información recabada con estas fichas de investigación, permitió el diseño y la elaboración del plan de diagnóstico, posibilitó una buena ejecución y permitió lograr resultados satisfactorios, ya que fue una guía efectiva que enmarcó las actividades a realizar desde el inicio hasta el final. Se identificaron las principales necesidades y problemas de la institución del Comité Nacional de Alfabetización.

Los resultados obtenidos fueron satisfactorios, al considerar las técnicas que fueron utilizadas para el diagnóstico entre las que se puede mencionar, la observación, la entrevista y el análisis documental pues permitieron recabar información de gran importancia para el desarrollo de la fase diagnóstica.

Los instrumentos diseñados para la obtención de datos, contribuyeron en gran parte al cumplimiento de los objetivos propuestos.

Las actividades planificadas se ejecutaron en el tiempo estipulado. Una de las ventajas de esta primera etapa del proyecto es que se trabajaron cuatro horas diarias (20 horas a la semana). Las actividades que requirieron más tiempo del planificado fueron el diseño y la aplicación de los instrumentos de investigación.

El apoyo en cuanto a recursos institucionales “revisión de documentos para determinar necesidades o problemas” fue excelente ya que existieron buenas

relaciones humanas con los compañeros del CONALFA. Se tuvo el apoyo del personal, sin embargo la carga de trabajo en la institución, fue una de las limitantes presentadas en un par de ocasiones, lo cual era aceptable y requirió de un poco de paciencia para conseguir los datos necesarios. Sin embargo, se contó con la colaboración de recurso material, institucional y de equipo.

5.2 Evaluación del Perfil

Los objetivos específicos planteados en el plan de acción, dieron una clara idea de cómo se iba a ejecutar el proyecto del Módulo de Derechos y Responsabilidades Laborales. La investigación diagnóstica fue efectiva, la cual permitió orientar eficientemente las acciones del proyecto. Todas las actividades se realizaron, sin embargo, no se presentó en la fecha estipulada ya que la primera etapa estaba pendiente de revisión y aprobación.

En el cronograma de actividades del perfil, no se contempló el diseño del instrumento de evaluación, posteriormente se agregó.

La actividad que ocasionó situaciones confusas en esta etapa, fue la de evaluación, por lo que se consultó con la asesora y se tomaron las medidas correctivas pertinentes.

Los pasos que conlleva la realización del perfil, fueron realizados sin ninguna dificultad. Se tuvo clara la redacción del título del proyecto, problema, redacción de objetivos general y específicos y de esta forma las metas respectivas.

En esta etapa no se presentaron problemas significativos en vista que se contaba con una buena base sobre la elaboración de proyectos, previo al de propedéutica que fue de potencial apoyo, en el que tocaron trabajos de investigación.

Se concluye esta etapa con la evaluación respectiva y la presentación de dicho perfil.

5.3 Evaluación de la ejecución

Fue necesario cotizar en diferentes imprentas sobre el costo de la impresión de los 50 ejemplares del Módulo de Derechos y Responsabilidades laborales en base a la calidad del material que se requería, pues se consideró que iba a ser utilizado con frecuencia en los talleres de capacitación y reuniones generales del personal técnico operativo.

Al obtener las cotizaciones, se presentaron a las instituciones que ofrecieron financiamiento,(Coordinador del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Chimaltenango, Coordinador de la ONG' CEADEL, Coordinador departamental de CONALFA), quienes eligieron a la imprenta que ofrecía el mejor material a un precio moderado.

Los objetivos se alcanzaron en un 100% en esta etapa. El factor tiempo fue importante ya que lo planificado en el perfil, se ejecutó. Los resultados fueron satisfactorios en su totalidad en la ejecución del proyecto, así como en las metas planeadas, algunas actividades no se ejecutaron conforme al tiempo que se planificó, debido a las diversas actividades internas de la institución como pago de planillas, capacitaciones a nivel departamental, etc.

En el desarrollo de la socialización y de los talleres de capacitación, de acuerdo al perfil del proyecto no se presentaron inconvenientes de mayor relevancia, sin embargo surgieron otras necesidades, las cuales fueron de inmediato atendidas entre las que destaca, motivación a los participantes en el taller de capacitación mediante entrega de diplomas de participación, que incluía firmas y sellos de las instituciones de CEADEL, CONALFA, Ministerio de Trabajo y Previsión Social y por supuesto el logo de la USAC.

Finalmente se hizo entrega del Módulo de Derechos y Responsabilidades Laborales para uso de Alfabetizadores y Técnico Profesional III de la

Coordinación Departamental de CONALFA, Chimaltenango, al Coordinador Departamental de Alfabetización, a los Técnico Pedagógicos, y Técnico Operativos de la institución del CONALFA. Todo esto se realizó gracias al apoyo del Coordinador Departamental, Pedagógicos, y supervisores de alfabetización de la institución sede, Así como del personal del Juzgado de trabajo y Prevención social y la ONG CEADEL.

De las diferentes etapas del proyecto, el trabajo de esta fue arduo pero se considera exitoso.

5.4 Evaluación final

Después de todo esfuerzo es gratificante llegar a esta etapa, ya que los objetivos y las metas del proyecto se alcanzaron totalmente.

El Licenciado Alfonso Noj Pablo (Coordinador Departamental de Alfabetización, Chimaltenango) y epesista, basándose en una encuesta (ver apéndice) determinaron la evaluación final del proyecto como exitosa, el proyecto fue catalogado 100% educativo y de gran utilidad en el proceso de la II etapa de la Post alfabetización, confirmándose también por los comentarios que realizaron los invitados a las diferentes fases de capacitación sobre el Modulo de Aprendizaje sobre los Derechos y Responsabilidades laborales, aplicable a los grupos de la II etapa de Post Alfabetización. Se Aprovechó la oportunidad para reconocer públicamente que, el éxito del proyecto se debió a la buena voluntad emanada de La Coordinación Departamental del Comité Nacional de Alfabetización, Chimaltenango, quienes desde el primer día brindaron suficiente apoyo para la ejecución del mismo y de la orientación constante de parte de la asesora del EPS.

CONCLUSIONES

1. Se contribuyó a que el personal Administrativo, coordinador, pedagógico, técnico y alfabetizador, se involucraran en el proceso de promoción de los Derechos Humanos en el campo laboral de la población analfabeta, y al final ratificaran su responsabilidad y compromiso de ser, los principales conocedores y hacedores de los Derechos Humanos, para que la población analfabeta del departamento de Chimaltenango los conozca y de esta manera no permitir más, que continúen siendo víctimas de violaciones como seres humanos, incluso en el campo laboral.
2. Se elaboró un Módulo de Aprendizaje que contiene los temas de más incidencia en la Violación de los Derechos Laborales, presentándolos de forma práctica, sencilla y llamativa, sugiriendo que el mismo fuera implementado como contenido de estudio en el área de Comunidad y Sociedad II etapa de Post-alfabetización.
3. Se Socializó el Módulo de Derechos y Responsabilidades Laborales, con el personal coordinador, pedagógicos y Técnico Operativo que son los directamente involucrados en el proceso de alfabetización a nivel departamental ligados directamente al aprendizaje de la población laboral participante en el proceso de alfabetización, a fin de incorporar a su comportamiento nuevas normas actitudes y valores, por ejemplo, una disciplina diaria en cuanto al cumplimiento de sus responsabilidades laborales, un constante respeto por las obligaciones adquiridas ante la institución en el momento de su contratación, esto desarrolló un creciente respeto por si mismo y consideración por los demás, pues evaluó las diferentes actividades que cada uno realiza y la problemática que para todos conlleva el logro de las metas y objetivos de la institución.
4. Se implementaron talleres de capacitación, dirigido al personal Coordinador, administrativo, técnico, alfabetizador y representantes de OG's y ONG's ligadas al proceso, en donde se desarrollaron los temas de más incidencia en materia de Violación a los Derechos Humanos en el campo laboral. En los mismos, para el desarrollo del fundamento legal, se contó con el apoyo de Personal Orientador del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y para presentar la realidad social en que vive la población laboral analfabeta de nuestro departamento se contó con el apoyo del Coordinador de CEADEL, ONG que atiende todo tipo de casos relacionados con violaciones a los derechos laborales y de otra índole, con el fin de orientarlos y defenderlos.

RECOMENDACIONES

1. A los Técnico Pedagógicos de la Coordinación Departamental de Alfabetización de Chimaltenango, y Técnico Operativos de cada municipio, que implementen en forma constante, en sus reuniones y talleres, todo asunto que promueva y defienda los Derechos Humanos, a todo nivel.
2. Al Coordinador Departamental de CONALFA, Chimaltenango, que implemente en el área de Comunidad y Sociedad II etapa de Post alfabetización, como contenido de estudio, el Modulo producto del EPS.
3. A los participantes de la II Etapa de Post-Alfabetización, que aprovechen el contenido del módulo de Derechos y responsabilidades Laborales, lo cual les permitirá tener una visión diferente en cuanto a sus Derechos y responsabilidades laborales, para lograr una vida laboral digna como todo ser humano lo merece.
4. Así mismo, a los Coordinadores de las ONG's y OG's que apoyan el desarrollo del departamento de Chimaltenango, que respalden la ejecución de proyectos en materia de Derechos Humanos y laborales, en beneficio de la población analfabeta del departamento.

BIBLIOGRAFIA

Fuentes Bibliográficas

1. Abbagnano, Nicolas, diccionario de filosofía, Fondo de Cultura Económica. México, 1985.
2. COPREDEH. Acuerdos de Paz. (colección de Acuerdos de Paz. A. Educación y Capacitación) Tomo II. Acuerdo Sobre Aspectos Socioeconómicos y Situación Agraria. Acuerdo Sobre Identidad y Derechos de los Pueblos Indígenas. Educación y Capacitación. Cobertura inciso ii. Talleres Gráf. de Serviprensa. Guatemala. 2004
3. Álvarez Ledesma, Mario. Acerca de los Derechos Humanos, editorial Macgraw Hill Interamericana, México, 1998.
4. Ayllon, José Ramón. Filosofía Mínima. México, 2002.
5. Castro, Anastacio. Pastor. (folleto de Estudios Bíblicos). Misión Evangélica Bethesda, Chimaltenango. 2009.
6. Código de Trabajo. Convenio 95 y Acuerdo 625-2007. Serviprensa. Guatemala. 2008.
7. Constitución Política de la República. ART. 75,13 Y 14 Transitorio. 1985
8. Correas, Oscar, Boletín Mexicano de Derecho Comparado. Revista Jurídica No. 89, El Discurso de los Derechos Humanos, Un Discurso Político. Instituto de Investigaciones Jurídicas De La Universidad Autónoma de México, 2007.
9. Datos Estadísticos, área de salud, Hospital Nacional de Chimaltenango.2008.
10. Datos Estadísticos, Dirección Departamental de Educación Chimaltenango. 2009.
11. Decreto No. 1-86, Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad, y su Reforma, Acuerdos y Autos Acordados de la Corte de Constitucionalidad. (1985), Artículos 3 Y 114. ediciones Arriola, Guatemala, 2006.
12. Diálogo para la Inversión Social en Guatemala, boletín educativo y desarrollo social, 22 propuestas y acuerdos, USAID, diciembre 2006
13. Dios Habla Hoy, La Biblia. Sociedades Bíblicas Unidas, México, 2a. Edición, 1983.
14. Estrategia Nacional de Alfabetización 2004- 2008. Guatemala. 1985.
15. Fernández, Eusebio. El problema del fundamento de los derechos humanos, Instituto de Derechos Humanos, Editorial Universidad Complutense. Madrid, España, 1982
16. García Moriyón, Félix. Los derechos humanos a lo claro. Editorial Popular, México, 1988.
17. Gil, Fernando, Jover, Gonzalo, Reyero, David, La Enseñanza de los Derechos Humanos, Editorial Paidós, México, 2001.
18. Ley de Alfabetización CONALFA Decreto 43-86. Talleres gráficos de Serviprensa. Guatemala. 1985

19. Ley de clases pasivas del Estado. Talleres Gráficos de Serviprensa 1990
20. Ley reguladora de la prestación del aguinaldo para los trabajadores del sector privado. decreto 76-78
21. Montoya Marín, Juan Eliseo. Antropología y Derechos Humanos, Universidad Pontificia Bolivariana, Medellín Colombia, 1996.
22. Morales Gil Ded la Torre, Héctor. notas sobre la transición en México y los Derechos Humanos, Universidad Interamericana, 2007, (1996)
23. Moreno Putzeys, Fernando. Cuadernos de filosofía, Universidad de San Carlos de Guatemala, No. 5, 1992.
24. Peces-Barba, Gregorio. profesor. derechos fundamentales, Editorial Altina Universitaria. Madrid, 1999 (1979).
25. Perez Luño, Antonio. Derechos Humanos, EDITORIAL TECNOS, Madrid, 1984 Estado de derecho y constitución,.
26. POA CONALFA 2008
27. Política Pública de Protección Integral y Plan de Acción Nacional Para la Niñez y Adolescencia de Guatemala. Diciembre 2005
28. Presentación Movimiento Social. Guatemala 2006
29. Reglamento de la Ley de Alfabetización Acuerdo Gubernativo No. 137-91. Título VI Entidades Regionales y Locales de Alfabetización. Capítulo X, Artículo 47, inciso H. Título I, Artículo 5. Art. 48 Entidades Regionales y Locales de Alfabetización. Talleres gráficos de Serviprensa. Guatemala. 1985.
30. Rohmoser Valdeavellano, Rodolfo. aplicación del derecho internacional de los derechos humanos en el ámbito interno guatemalteco. UNAM, México. 1989.
31. Soberánis Paz, Harold Leonel. Derechos Humanos, una perspectiva filosófica, asociación para el desarrollo de la esfera pública, Guatemala, 2000.
32. Teología, iglesia luterana de Colombia, 2006.

Fuentes Electrónicas

33. [http://info2008.org/Convenio 169 de O.I.T. y Decreto 19-2003/.htm](http://info2008.org/Convenio%20169%20de%20O.I.T.%20y%20Decreto%2019-2003/.htm)
34. <http://info4.juridicas.unam.mx/juslab/7/14.htm>
35. Diccionario Encarta

Fuentes Directas

36. Noj Pablo, Alfonso. Coordinador Deptal. de Alfabet. CONALFA.
37. Sical. M. Alexander. Unidad de estadística e informática, CONALFA
38. Subuyuc, Nestor Vidal. Asistente profesional IV. CONALFA.

APENDICE

APENDICE

SECUENCIA FOTOGRÁFICA:



Presentación del modulo de derechos y responsabilidades laborales para uso de Alfabetizadores y Técnico Profesional III, de la Coordinación Departamental de CONALFA, Chimaltenango.



Desarrollo de la Primera fase del Taller de Capacitación, dirigido a personal Coordinador, pedagógico, técnico y alfabetizador del Comité Nacional de alfabetización, CONALFA, Chimaltenango. Se contó con la Asistencia del Alcalde municipal de Parramos, Chimaltenango.



Licda. Iris Sulecio, Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en exposición del fundamento legal de los Derechos laborales y cálculo de las prestaciones laborales, Taller de capacitación Primera Fase, Parramos, Chimaltenango.



Epesista con el personal del CONALFA.



Palabras de bienvenida a cargo del alcalde Municipal del municipio de Acatenango, Chimaltenango, señor Isaías Marroquín, al inicio de la segunda fase de los talleres, en ese municipio.



Coordinador de la ONG CEADEL, exponiendo sobre los diversos casos de violación a los derechos laborales que se presentan en el departamento de Chimaltenango, especialmente en la población adolescente, femenina y analfabeta.



Epesista motivando al personal técnico y alfabetizador a estar consciente de la problemática en que la población analfabeta vive, como víctima de la sociedad, en el campo laboral.

PLAN DE DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL

IDENTIFICACIÓN

INSTITUCIÓN: Comité Nacional de Alfabetización
MUNICIPIO: Chimaltenango
DEPARTAMENTO: Chimaltenango
COORD. DEPTAL.: Alfonso Noj Pablo
FECHA DE REALIZACIÓN: inicio: enero finalización: jul-2009
RESPONSABLE: Luz Verónica Chávez de Juárez
Epesista.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Recopilar información mediante investigación bibliográfica y de campo, que permita obtener el conocimiento funcional y estructural de la institución y de la comunidad estudio.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Obtener información mediante la aplicación de las técnicas de investigación:
Investigación Acción
Estudio de Casos

2. Identificar los principales problemas que se presentan en la Coordinación Departamental y las posibles alternativas de solución por medio de un proyecto educativo con fundamento en Derechos Humanos y Acuerdos de Paz.
3. Mediante la priorización, elegir un problema, para iniciar el proyecto como un camino hacia la solución.

JUSTIFICACIÓN

Para el logro de los objetivos propuestos en este plan y conocer la estructura organizacional y funcional de la Coordinación de CONALFA Chimaltenango, es necesario realizar un diagnóstico que permita identificar su situación actual, lo cual se logrará mediante una investigación de campo, así como una bibliografía apoyada en documentos que brinde la institución y otras ONG's vinculadas a la misma. Considerando el diagnóstico de vital importancia en la búsqueda de soluciones en cualquier proceso de investigación, mediante la participación directa del sujeto en la aplicación de técnicas de investigación, es necesario actuar responsablemente en la elaboración del mismo, descubriendo y relacionando entre sí la visión, misión, objetivos, estrategias, metas, políticas y la proyección social del Comité Nacional de Alfabetización en el departamento de Chimaltenango.

RECURSOS

Humanos:

Asesora del EPS

Epesista

Fuentes directas de información

Coordinador Deptal. CONALFA

Personal administrativo, financiero y de informática de CONALFA

Personal Pedagógico y Coordinadores Municipales CONALFA

Facilitadores y Participantes del proceso de Alfabetización II Etapa de Post-Alfabetización

Coordinadores de las ONG's

Materiales:

Computadoras

USB

Tinta

Hojas de papel bond

Lapiceros

Sede la Institución

Sede USAC

Pizarrón

Marcadores

Cañonera

Cuaderno de notas

Logísticos:

Bibliografía sobre técnicas de investigación

Guía de entrevistas

Recursos de Evaluación del Proceso

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES
EPS UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

		MESES ENERO A JULIO 2009					
No.	ACTIVIDADES	1	2	3	4	5	6
1	INICIO DEL EPS						
2	REUNIONES PERIODICAS CON EL ASESOR DE EPS						
3	COORDINACIÓN CON EL COORD. DEPTAL. DE CONALFA , TECNICO PEDAGOGICOS, TECNICO OPERATIVOS, FINANCIERO Y SECRETARIA						
4	INVESTIGACIÓN BIBLIOGRÁFICA DE LA INSTITUCIÓN SEDE						
5	INVESTIGACIÓN COMUNITARIA						
6	RECOPIACIÓN DE DATOS DE LA INVESTIGACIÓN COMUNITARIA						
7	PLANTEAMIENTO, ANÁLISIS Y SELECCIÓN DEL PROBLEMA						
8	REDACCIÓN DEL INFORME DE DIAGNÓSTICO						
9	ENTREGA DEL INFORME DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL						
10	INVESTIGACIÓN Y ELABORACIÓN DEL FUNDAMENTO TEÓRICO DEL PROBLEMA A SOLUCIONAR						
11	REDACCIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN						
12	REDACCIÓN DEL CAPITULO IV DE LA GUIA DE INVESTIGACIÓN "SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIAS"						
13	REDACCIÓN DEL INFORME FINAL						
14	ENTREGA DEL INFORME FINAL						

LUZ VERONICA CHAVEZ DE
 JUAREZ
 EPESISTA

Ficha de Observación utilizada durante la Etapa de Diagnóstico:



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE HUMANIDADES
EPS LICENCIATURA EN PEDAGOGIA Y DERECHOS HUMANOS
LUZ VERÓNICA CHAVEZ GONZÁLEZ DE JUÁREZ
ASESORA: LICDA. NIRMA D. RAMÍREZ OVALLE

Comité Nacional de Alfabetización CONALFA,
Chimaltenango
Informante: observación directa

<p>ASPECTOS A OBSERVAR: INFRAESTRUCTURA (AMBIENTES Y EQUIPAMIENTO)</p> <p>Oficinas Disponibles:</p> <hr/> <p>No. de salones:</p> <hr/> <p>Salón para reuniones:</p> <hr/> <p>Servicios sanitarios:</p> <hr/> <p>Biblioteca:</p> <hr/> <p>Equipo:</p> <hr/> <p>Estado de conservación:</p> <hr/> <p>Ventilación:</p> <hr/> <p>Iluminación:</p> <hr/> <p>Área construida:</p> <hr/> <p>Otros:</p> <hr/> <p>Observaciones:</p> <hr/> <hr/> <hr/>

Ficha de Observación utilizada durante la Etapa de Diagnóstico:

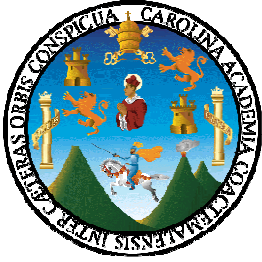


UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE HUMANIDADES
EPS LICENCIATURA EN PEDAGOGIA Y DERECHOS HUMANOS
LUZ VERÓNICA CHAVEZ GONZÁLEZ DE JUÁREZ
ASESORA: LICDA. NIRMA D. RAMÍREZ OVALLE

Comité Nacional de Alfabetización CONALFA,
Chimaltenango
Informante: observación directa

ASPECTOS A OBSERVAR: Recursos Humanos (Nivel académico, Cargos y funciones)
Coordinador Departamental: _____
Pedagógicos: _____
Financiero: _____
Secretaría: _____
Cómputo: _____
Técnicos: _____
Alfabetizadores: _____
Personal de servicio: _____
Otros: _____ _____
Observaciones: _____ _____ _____

Ficha de Observación utilizada durante la Etapa de Diagnóstico:



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE HUMANIDADES
EPS LICENCIATURA EN PEDAGOGIA Y DERECHOS HUMANOS
LUZ VERÓNICA CHAVEZ GONZÁLEZ DE JUÁREZ
ASESORA: LICDA. NIRMA D. RAMÍREZ OVALLE

Comité Nacional de Alfabetización CONALFA,
Chimaltenango
Informante: observación directa

ASPECTOS A OBSERVAR: F.O.D.A., OG's y ONG's

Fortalezas:

Oportunidades:

Debilidades:

Amenazas:

Otros:

OG's y ONG's que se relacionan con la
institución:

Apoyo:

Observaciones:

Guía de Entrevista utilizada durante la Etapa de Diagnóstico:



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE HUMANIDADES
EPS LICENCIATURA EN PEDAGOGIA Y DERECHOS HUMANOS
LUZ VERÓNICA CHAVEZ GONZÁLEZ DE JUÁREZ
ASESORA: LICDA. NIRMA D. RAMÍREZ OVALLE

Comité Nacional de Alfabetización CONALFA,
Chimaltenango
Informante: Coordinador Departamental
Diagnóstico Institucional

¿Cuál es la ideología de la institución?

¿Cuál es la visión?

¿Cuál es la Misión?

¿Cuáles son los objetivos que se esfuerzan por alcanzar?

¿Qué metas se han propuesto en el proceso de alfabetización?

¿Qué estrategias utilizan para alcanzar los objetivos y metas establecidas?

¿Con qué apoyo financiero cuenta la Coordinación Departamental, para ejecutar el proceso de alfabetización a nivel departamental?

¿Cuál es la estructura organizacional de la institución?

¿En que fundamento legal se respalda el proceso que desarrolla la institución?

¿Puede mencionar la mayor satisfacción y/o problemática que ha tenido que resolver la institución, para poder desarrollar el proceso alfabetizador en el departamento?

Guía de Entrevista utilizada durante la Etapa de Diagnóstico:



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE HUMANIDADES
EPS LICENCIATURA EN PEDAGOGIA Y DERECHOS HUMANOS
LUZ VERÓNICA CHAVEZ GONZÁLEZ DE JUÁREZ
ASESORA: LICDA. NIRMA D. RAMÍREZ OVALLE

Comité Nacional de Alfabetización CONALFA,
Chimaltenango
Informante: Técnico Pedagógico
Diagnóstico Institucional

¿Qué instrumentos dirigen las actividades de la institución?

¿Qué metodologías se utilizan en el proceso de alfabetización?

¿Cuál es el índice actual de analfabetismo, a nivel departamental?

¿Cuáles son las comunidades atendidas prioritariamente, y en qué se basan para identificarlas como tal? _____

¿Cuál es el respaldo legal para homologar las diferentes etapas en el proceso de la alfabetización? _____

¿Cuál es el perfil y responsabilidades del alfabetizador? _____

¿Qué materiales educativos se utilizan en los grupos de alfabetización?

¿Qué beneficios le ofrece la institución, a la población analfabeta y neoalfabeta del departamento? _____

¿El personal en general de la institución, cuenta con todos los recursos necesarios para realizar las tareas asignadas? _____

¿Puede mencionar la mayor satisfacción y/o problemática que ha tenido que resolver la institución, para poder desarrollar el proceso alfabetizador?

Guía de Entrevista utilizada durante la Etapa de Diagnóstico:



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE HUMANIDADES
EPS LICENCIATURA EN PEDAGOGIA Y DERECHOS HUMANOS
LUZ VERÓNICA CHAVEZ GONZÁLEZ DE JUÁREZ
ASESORA: LICDA. NIRMA D. RAMÍREZ OVALLE

Informante: MINEDUC

El presente instrumento ha sido elaborado con el propósito de elaborar un informe sobre Violación de los Derechos Humanos en el campo laboral; por lo que anticipadamente se le agradece su colaboración.

Según los datos con que cuenta actualmente la institución:

¿Cuál es la cobertura educacional actual a nivel departamental? Indicar áreas urbana, rural, por género y razas

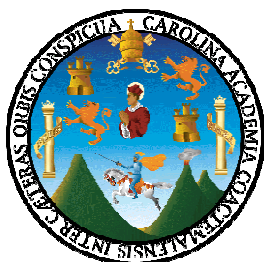
¿Cuál es el porcentaje actual de deserción escolar? ¿Cuáles son las causas? % por niveles, género y razas

¿Cuál es el índice actual de analfabetismo, a nivel departamental? ¿Cuáles son las causas?

¿Cuál es el porcentaje actual de repitencia escolar? ¿Cuáles son las causas? % por niveles, género y razas

¿En infraestructura, cual es la condición de las escuelas en el departamento?

Guía de Entrevista utilizada durante la Ejecución del Proyecto:



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE HUMANIDADES
EPS LICENCIATURA EN PEDAGOGIA Y DERECHOS HUMANOS
LUZ VERÓNICA CHAVEZ GONZÁLEZ DE JUÁREZ
ASESORA: LICDA. NIRMA D. RAMÍREZ OVALLE

Informante: Delegado Departamental del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

El presente instrumento tiene como objetivo recabar todos los datos posibles para elaborar un Informe sobre Violación de los Derechos Humanos en el campo laboral, por lo que se le agradece anticipadamente su colaboración e información, pues será de valiosa utilidad.

¿Qué problemas laborales, son tratados con más frecuencia en esta institución?

¿Qué apoyo directo, reciben las personas que acuden a esta institución?

¿Qué trámites deben realizar las personas afectadas, para contar con el asesoramiento legal de esta institución?

¿El analfabetismo, es una de las causas por lo que las personas son víctima de violaciones en sus derechos laborales?

¿Según los casos que más se les presentan, a qué edades, género, etnia y procedencia, pertenece la población mayormente oprimida en el campo laboral?

¿Cuentan con un departamento de divulgación de los derechos laborales?

¿Proporcionan apoyo para capacitar sobre el tema de los Derechos Laborales?

¿Qué temas específicos, considera como prioritarios a tratar, en un taller de divulgación sobre los Derechos y Responsabilidades laborales?

¿De qué manera dan a conocer los derechos y responsabilidades laborales a la población?

10 ¿Desea externar alguna recomendación o sugerencia a las instituciones gubernamentales y no gubernamentales del departamento, que trabajan en el proceso alfabetizador y educativo en general?

Guía de Investigación Comunitaria utilizada durante la etapa de Diagnóstico:



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE HUMANIDADES
EPS LICENCIATURA EN PEDAGOGIA Y DERECHOS HUMANOS
LUZ VERÓNICA CHAVEZ GONZÁLEZ DE JUÁREZ
ASESORA: LICDA. NIRMA D. RAMÍREZ OVALLE

ASPECTOS A INVESTIGAR EN CADA MUNICIPIO: BIOGRAFÍA

Nombre del Municipio: _____

Antecedentes históricos: _____

Estructura demográfica _____

Población por edad y sexo: _____

Bienestar y salud pública: _____

Educación: _____

Analfabetismo: _____

Escolaridad de la población: _____

Programas de educación informal: _____

Organización y participación social: _____

OG's y ONG's que participan en el desarrollo del municipio: _____

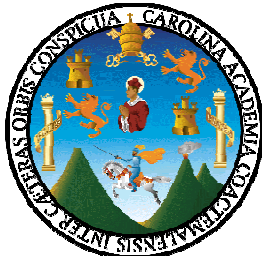
Población económicamente activa: _____

Diversidad cultural: _____

Infraestructura y servicios públicos: _____

Acceso del municipio a la cabecera departamental: _____

Encuesta utilizada al finalizar la presentación del Módulo, proyecto del EPS:



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE HUMANIDADES
EPS LICENCIATURA EN PEDAGOGIA Y DERECHOS HUMANOS
LUZ VERÓNICA CHAVEZ GONZÁLEZ DE JUÁREZ
ASESORA: LICDA. NIRMA D. RAMÍREZ OVALLE

En base al Módulo de Derechos y Responsabilidades Laborales presentado mediante socialización y capacitaciones, por la epesista de la USAC Profesora Luz Verónica Chávez González de Juárez, solicitamos que responda lo siguiente, solamente subrayando la respuesta que le parezca más conveniente:

1.- ¿Cómo le pareció el proyecto desarrollado por la epesista?

bueno

aceptable

exitoso

2.- ¿Cómo cataloga el contenido del Módulo?

Educativo

Político

Sin base

3.- ¿Considera que el Módulo de Derechos Humanos y Responsabilidades Laborales para incorporarlo a la etapa de post-alfabetización que realizan los facilitadores y Técnico Profesional III de la Coordinación Departamental de CONALFA, Chimaltenango, será de utilidad en el proceso de alfabetización?

Si

no

posiblemente

4.- ¿Le ha quedado alguna duda en relación al uso del Módulo en referencia?

Si

no

posiblemente

5.- Puede agregar un comentario personal en relación al proyecto presentado por la epesista:

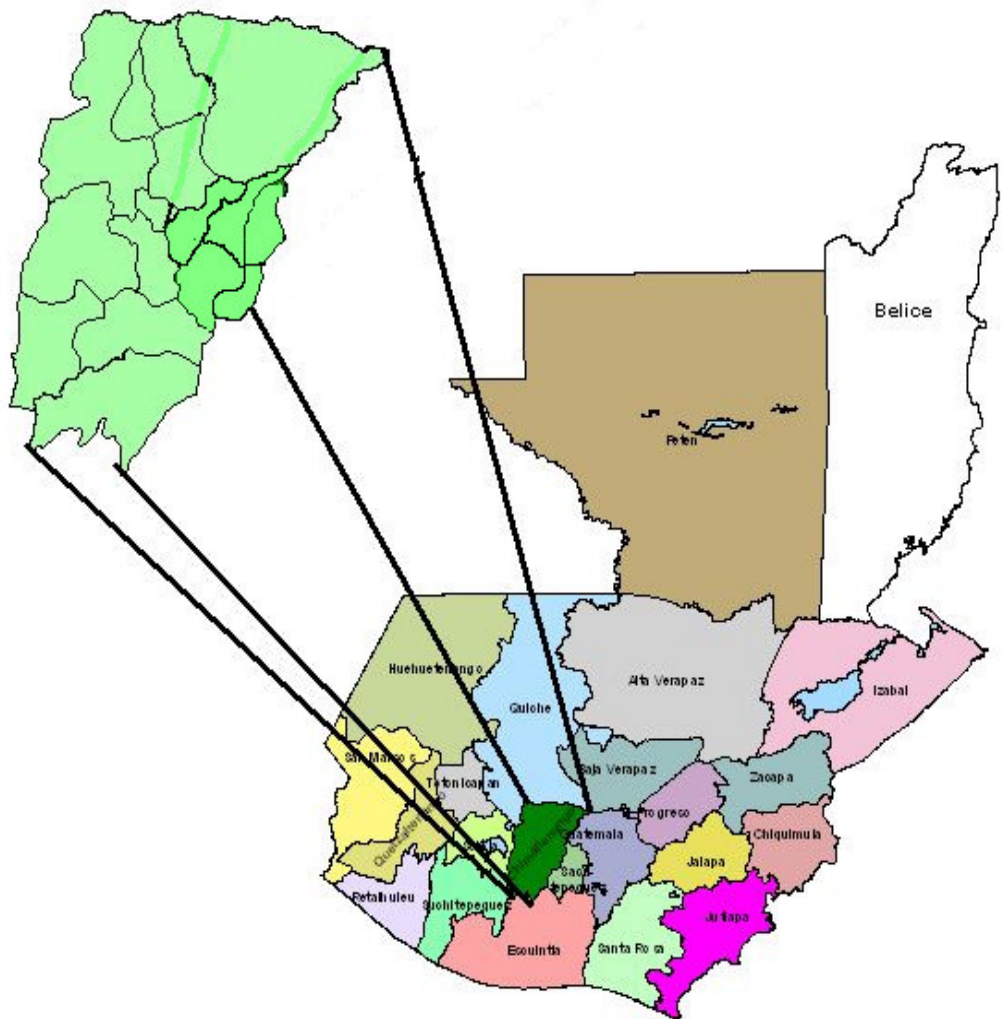
Gracias por su apoyo

DESARROLLO DE LOS ASPECTOS REGISTRADOS EN EL CONTENIDO
PARA EL ESTUDIO DE LA COMUNIDAD

A continuación se presenta el desarrollo de cada uno de los aspectos tomados en cuenta para la elaboración del Estudio de la Comunidad.

ASPECTOS TERRITORIALES.
Geografía

Ubicación geográfica del departamento de Chimaltenango, con relación a la república.



Extensión territorial

1,979 Km²

1.3 Características de acceso de los municipios a la cabecera Departamental

CUADRO No. 1
 CARACTERÍSTICAS DE ACCESO DE LOS MUNICIPIOS A LA CABECERA DEPARTAMENTAL

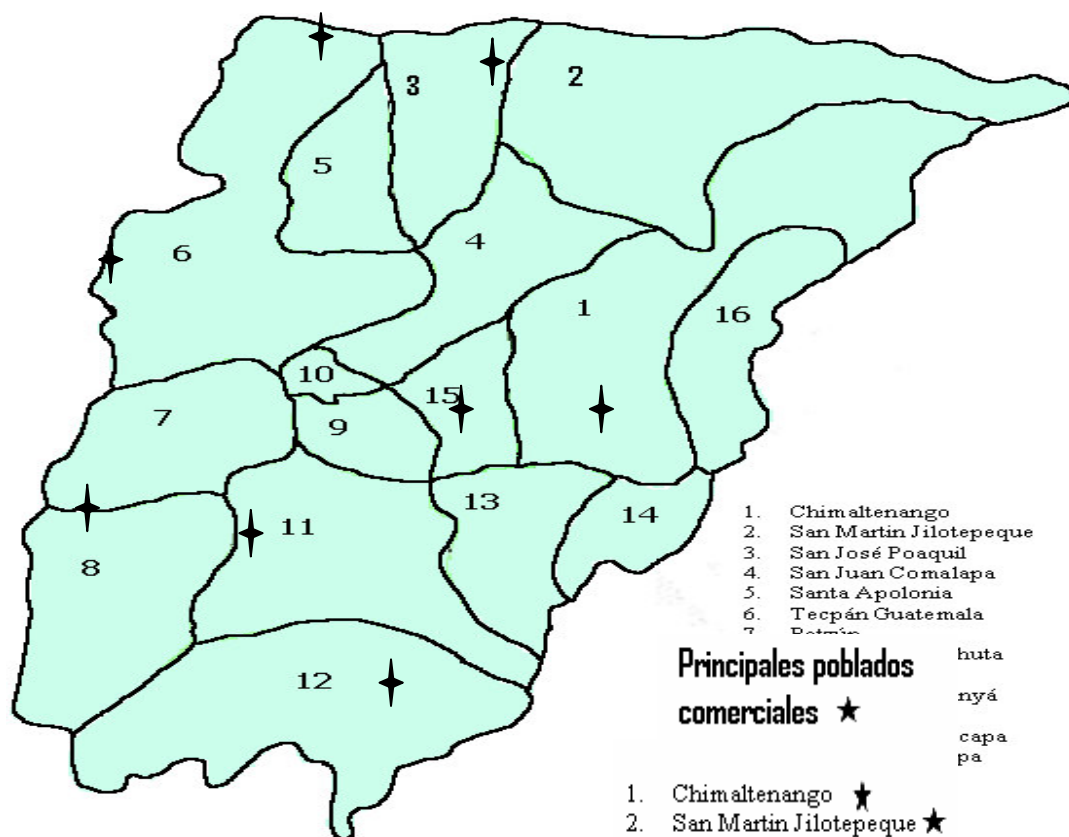
No.	Comunidad	Distancia en Km.	Tiempo	Camino de acceso	Transporte público	Tipo de Vehículo
1	Chimaltenango			Asfalto	Si, durante todo el día	Buses
2	San José Poaquil	52	1 hora	Asfalto	Si, durante todo el día	Buses
3	San Martín Jilotepeque	20	45 minutos	Asfalto	Si durante todo el día	Buses
4	San Juan Comalapa	34	50 minutos	Asfalto	durante todo el día	Buses
5	Santa Apolonia	38	50 minutos	Asfalto	durante todo el día	Buses
6	Tecpán Guatemala	34	45 minutos	Asfalto	durante todo el día	Buses
7	Patzún	36	40 minutos	Asfalto	durante todo el día	Buses
8	San Miguel Pochuta	140	3 horas	Asfalto y terracería	durante todo el día	Buses
9	Patzicía	15	20 minutos	Asfalto	durante todo el día	Buses
10	Santa Cruz Balanyá	28	35 minutos	Asfalto	durante todo el día	Buses
11	Acatenango	36	1 hora	Asfalto	durante todo el día	Buses
12	San Pedro yepocapa	52	2 horas	Asfalto	durante todo el día	Buses
13	San Andrés Itzapa	8	15 minutos	Asfalto	durante todo el día	Buses
14	Parramos	8	10 minutos	Asfalto	durante todo el día	Buses
15	Zaragoza	12	15 minutos	Asfalto	durante todo el día	Buses
16	El Tejar	7	5 minutos	Asfalto	durante todo el día	Buses

División política- administrativa:



Departamento de Chimaltenango

1.5 Principales poblados en el intercambio comercial y de tránsito.



2- Descripción de aspectos Físico – Naturales

2.1 Altitud; 300 msnm hasta 3900 msnm

2.2 Clima; Templado y cálido

2.3 Temperatura:

Desde 12°C a 23°C

CUADRO No. 2

EPOCAS DEL AÑO. Que se manifiestan en el Departamento

Epoca	Mes
Invierno	Mayo a octubre
Verano	Marzo a mayo
<i>Heladas</i>	Noviembre a febrero

2.4 Conformación del relieve

Montañas y Cerros.

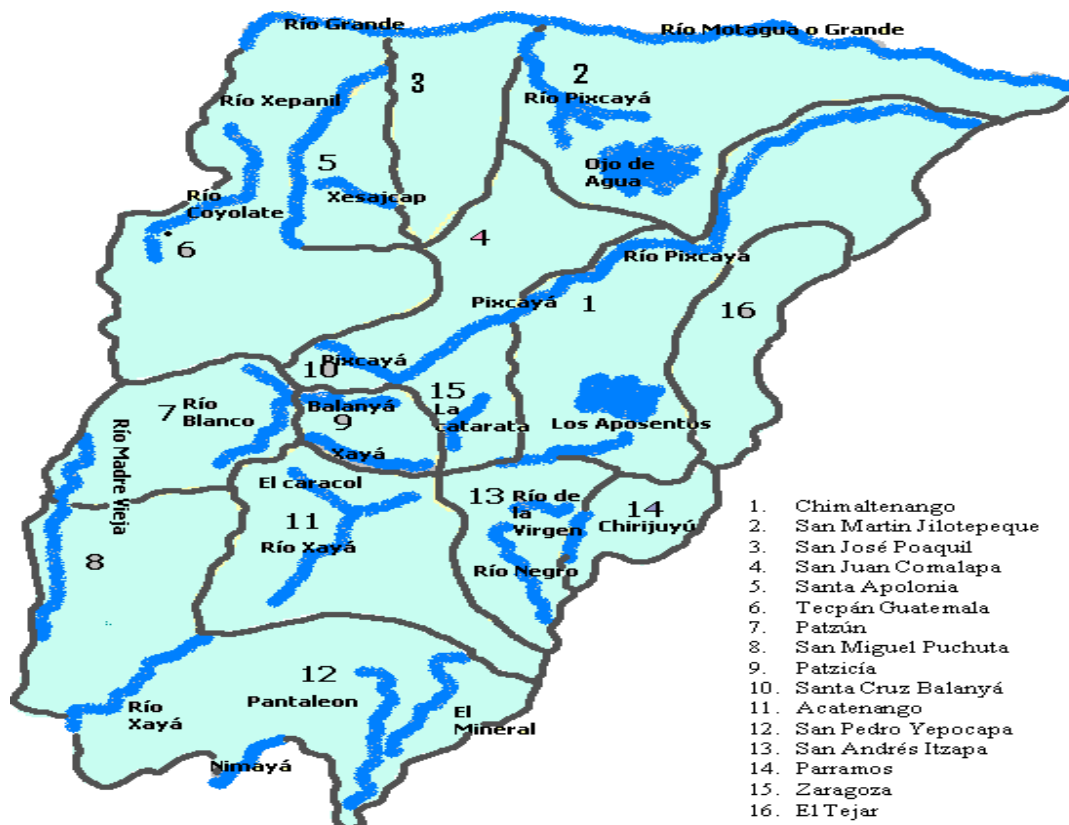


1. Chimaltenango
2. San Martín Jilotepeque
3. San José Poaquil
4. San Juan Comalapa
5. Santa Apolonia
6. Tecpán Guatemala
7. Patzún
8. San Miguel Puchuta
9. Patzicía
10. Santa Cruz Balanyá
11. Acatenango
12. San Pedro Yepocapa
13. San Andrés Itzapa
14. Parramos
15. Zaragoza
16. El Tejar

Vista aérea del departamento de Chimaltenango →



2.5 Ríos, lagos, etc.



1587.7 mm

3- Calidad del ambiente

3.1- Descripción de flora y fauna.

CUADRO No.3
FLORA Y FAUNA

No.	Comunidad	Fauna	Flora
1	Chimaltenango	Tacuazin, taltuza, tecolotes ardillas	Pino ciprés, casuarina y roble
2	San Martin Jilotepeque	Ardillas, cantoras, comadreas	Robles, pino, ciprés, guachipilin
3	San José Poaquil	Coyotes, gatos monteses, palomas, taltuzas	Ciprés, pino, encino
4	San Juan Comalapa	Pericas, venados, tigrillos,	Ciprés, Eucalipto y pino
5	Santa Apolonia	Venados, coyotes, tigrillos, mapaches	Pino, ciprés y encino
6	Tecpán Guatemala	Mapaches, tortolitas, gorriones, coyotes. Mazacuatas	Pino, ciprés y encino
7	Patzún	Ardillas, venados, coyotes, gatos monteses, palomas, comadreas	Pinos, encinos y ciprés
8	San Miguel Pochuta	Ardillas, coyotes, coche monte, taltuzas, loros	Conacaste, palo blanco, ciprés
9	Patzicía	Quetzalillos, conejos, coyotes, comadreas	Pino, ciprés y roble
10	Santa Cruz Balanyá	Gatos salvajes, coyotes, serpientes	Pino ciprés y encino
11	Acatenango	Tacuacines, venados y coyotes	Ciprés, pino y Guachiplin
12	San Pedro Yepocapa	Iguanas, Urracas, Loros, tepezcuintle, mapaches, venados	Gravilea, amates, robles, café,
13	San Andrés Itzapa	Armadillos, pizotes, reptiles tepezcuintle	Ciprés, pino, eucalipto
14	Parramos	Ardillas, conejos, coyotes	Pino, ciprés y encino
15	Zaragoza	Armadillos, coyotes, conejos	Pino, ciprés y encino
16	El Tejar	Ardillas, gatos salvajes, coyotes	Pino, ciprés y encino, gravilea

Contaminación ambiental en el agua, suelo y aire.

CUADRO No.4

CONTAMINACIÓN AMBIENTAL

A NIVEL DEPARTAMENTAL

Estrato	Agentes contaminantes
Suelo	Basura, envases de químicos, aguas negras, deshechos de las plantas procesadoras de vegetales, deshechos de las granjas avícolas, porcinas y otros, basureros clandestinos
Agua	Deshechos Químicos, Detergentes, Drenajes, animales muertos, Los deshechos de las procesadoras de vegetales, basureros clandestinos
Aire	Humo de vehículos, quema de basura, deshechos producidos por las granjas avícolas, porcinas, y procesadoras de vegetales, basureros clandestinos

Demografía

Estructura demográfica, Población por edad y sexo.

DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN POR SEXO

No.	Comunidad	Población Total	Mujer	%	Hombre	%
1	Chimaltenango	92,137	47,911	52	44,226	48
2	San Martín Jilotepeque	39,870	20,732	52	19,138	48
3	San José Poaquil	22,797	11,854	52	10,943	48
4	San Juan Comalapa	40,908	21,272	52	19,636	48
5	Santa Apolonia	14,011	7,286	52	6,725	48
6	Tecpán Guatemala	66,184	34,416	52	31,768	48
7	Patzún	51,818	26,945	52	24,873	48
8	San Miguel pochuta	8,486	4,413	52	4,073	48
9	Patzicía	27,504	14,027	51	13,477	49
10	Santa Cruz Balanyá	7,768	4,039	52	3,729	48
11	Acatenango	20,647	9,911	48	10,736	52
12	San Pedro Yepocapa	31,766	16,201	51	15,565	49
13	San Andrés Itzapa	26,058	13,029	50	13,029	50
14	Parramos	14,352	7,463	52	6,889	48
15	Zaragoza	22,770	11,613	51	11,157	49
16	El Tejar	19,006	9,693	51	9,313	49
	Total	506,082	260,805	52	245,277	48

Fuente: Datos Estadísticos Área de Salud de Chimaltenango, proyectado al crecimiento poblacional del 2.4% anual, según el Instituto Nacional de Estadística –INE-

POBLACIÓN POR GRUPO ÉTNICO

No.	Comunidad	Población total	Comunidades socio-lingüísticas Mayas	Cantidad	%	Ladino	%
1	Chimaltenango	92,137	Kaqchikel	65,417	71	26,720	29
2	San Martín Jilotepeque	39,870	Kaqchikel	36,680	92	3,190	8
3	San José Poaquil	22,797	Kaqchikel	11,854	52	10,943	48
4	San Juan Comalapa	40,908	Kaqchikel	40,090	98	818	2
5	Santa Apolonia	14,011	Kaqchikel	11,489	82	2,522	18
6	Tecpán Guatemala	66,184	Kaqchikel	60,889	92	5,295	8
7	Patzún	51,818	Kaqchikel	49,745	96	2,073	4
8	San Miguel Pochuta	8,486	Kaqchikel	7,977	94	509	6
9	Patzicía	27,504	Kaqchikel	25,304	92	2,200	8
10	Santa Cruz Balanyá	7,768	Kaqchikel	7,302	94	466	6
11	Acatenango	20,647	Kaqchikel	14,659	71	5,988	29
12	San Pedro Yepocapa	31,766	Kaqchikel	19,728	62	10,952	34
			K'iche'	497	2		
			Mam	419	1		
			Tz'utujill	170	1		
13	San Andrés Itzapa	26,058	Kaqchikel	17,980	69	8,078	31
14	Parramos	14,352	Kaqchikel	6,171	43	8,181	57
15	Zaragoza	22,770	Kaqchikel	5,009	22	17,761	78
16	El Tejar	19,006	Kaqchikel	9,503	50	9,503	50
Total		506,082		390,883	77	115,199	23

Distribución de la población
 Densidad de población.

DENSIDAD POBLACIONAL
 DEPARTAMENTAL

Área Km2	Habitantes/Km2	
	Rural	Urbana
1,979	132.7	123

1.2.2 Población urbana – rural

CUADRO No. 9
 POBLACIÓN URBANA-RURAL
 DEPARTAMENTAL

Rural		Urbana		Total
Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje	
263,163	52	242,919	48	506,082

Migración (época, destino, tiempo).

MIGRACIÓN

No.	Comunidad	Meses de migración	Destino	Tiempo de permanencia
1	Chimaltenango	Últimos meses del año	Escuintla	4 meses aproximadamente
2	San Martín Jilotepeque	Cualquier época del año	Estados Unidos	No definida
3	San José Poaquil	Febrero a octubre	Estados Unidos y fincas aledañas	de 3 a 8 años
4	San Juan Comalapa	Últimos meses del año	Tecpán Guatemala y la Capital de la República	4 meses aproximadamente
5	Santa Apolonia	Febrero a octubre	Estados Unidos y fincas	entre 2 y 8 meses
6	Tecpán Guatemala	Últimos meses del año	Capital y otros municipios	4 meses aproximadamente
7	Patzún	Enero a marzo	Estados Unidos	2 años
8	San Miguel Pochuta	Noviembre a abril	Finca El Tesoro Costa Sur	6 meses
9	Patzicía	Cualquier época del año	Canadá y Estados Unidos así como hacia Acatenango	No definida
10	Santa Cruz Balanyá	Cualquier época del año	Estados Unidos	No definida
11	Acatenango	Cualquier época del año	Estados Unidos, Capital de la República	No definida
12	San Pedro Yepocapa	Noviembre a Abril	Santa Lucía y Escuintla	6 meses
13	San Andrés Itzapa	Enero a marzo	Estados Unidos	2 años
14	Parramos	No definida	Antigua Guatemala	No definida
15	Zaragoza	Febrero a abril	Estados Unidos y la Capital de Guatemala	Tiempo indefinido
16	El Tejar	Debido a que en el municipio hay fuentes de trabajo, no emigran	No se registran datos	No se registran datos

Número promedio de miembros de la familia en área urbana y rural.

TAMAÑO DE LAS FAMILIAS
A NIVEL DEPARTAMENTAL

Rural	Urbana
5	4

1.3.1.2 Indicadores de Bienestar Social

Salud y Mortalidad infantil

De acuerdo a los grupos de edades se registran los siguientes datos: De 1 año 632 muertos, 15636 del resto de población. Se reporta una tasa de mortalidad de 40.42

2.1.2 Mortalidad por género

La mortalidad general del departamento es de 2,484 de un total de 449,134 lo que representa un 5.53% anual

2.1.3 Morbilidad (cantidad y principales enfermedades).

Según las informaciones recabadas la causa de enfermedad y mortalidad más frecuente tanto en adultos como en niños es la referente a las que atacan las vías respiratorias ya sea por neumonía u otras infecciones que representa un 31.17% seguidamente de desnutrición que representa el 6.11% y enfermedades de la piel con un 5.21%

2.1.4 Desnutrición infantil y en población adulta

De un total de 3,664 niños de 1 a 5 años que asistieron a control. Se atendieron 631 por caso de desnutrición

2.1.5 Servicios de salud y equipamiento

Chimaltenango cuenta con un total de 65 camas de un total superior de 5,000 unidades de la red hospitalaria de salud pública. Cuenta con un Hospital Nacional, 12 Centros de Salud y 57 Puestos de Salud

2.1.6 Tipo de letrina y existencia de drenaje.

65,568 letrinas y/o inodoros

2.1.7 Eliminación de la basura

A nivel departamental se cuentan con 16 trenes de aseo en áreas urbanas y 9 trabajan en el área rural

SALUD COMUNITARIA

No.	Comunidad	Enfermedades más frecuentes	Servicios de salud	Tipo de letrina	Drenaje	Eliminación de la basura
1	Chimaltenango	Enfermedades respiratorias, gastrointestinales, Anemia, diabetes	Hospitales, centros de salud, promotores	Letrinas lavables y pozos ciegos	Subterráneo y entubado	Camiones recolectores, quemada y enterrada
2	San Martin Jilotepeque	Diarrea y neumonía, infecciones respiratorias	Promotores de salud, comadronas, centros de salud y médicos	Pozos ciegos y drenajes	Entubado	Enterrada y quemada
3	San José Poaquil	Enfermedades respiratorias y gastrointestinales, desnutrición, diabetes,	Promotores de salud, comadronas, centros de salud y médicos	Pozos ciegos letrinas	Subterráneo y entubado	Enterrada y quemada
4	San Juan Comalapa	Enfermedades respiratorias y gastrointestinales, desnutrición, diabetes,	Promotores de salud, comadronas, centros de salud y médicos	Pozos ciegos letrinas	Subterráneo y entubado	Enterrada y quemada
5	Santa Apolonia	Enfermedades respiratorias y gastrointestinales, desnutrición, diabetes,	Promotores de salud, comadronas, centros de salud y médicos	Pozos ciegos letrinas	Subterráneo y entubado	Enterrada y quemada
6	Tecpán Guatemala	Enfermedades respiratorias y gastrointestinales, desnutrición, diabetes, alergias, hepatitis	Promotores de salud, comadronas, centros de salud y médicos	Pozos ciegos letrinas	Fosas sépticas, y flor de tierra	Enterrada y quemada
7	Patzún	Enfermedades respiratorias y gastrointestinales, desnutrición, diabetes, alergias, hepatitis	Promotores de salud, comadronas, centros de salud y médicos	Pozos ciegos letrinas	Subterráneo y entubado	Enterrada y quemada
8	San Miguel Pochuta	Enfermedades respiratorias y gastrointestinales, desnutrición, diabetes, alergias, hepatitis	Promotores de salud, comadronas, centros de salud y médicos	Pozos ciegos letrinas	Subterráneo y entubado	Enterrada y quemada

9	Patzicía	Enfermedades respiratorias y gastrointestinales, desnutrición, diabetes, alergias, hepatitis, cáncer, otros	Promotores de salud, comadronas, centros de salud y médicos	Pozos ciegos letrinas	Subterráneo y entubado	Enterrada y quemada
10	Santa Cruz Balanyá	Enfermedades respiratorias y gastrointestinales, desnutrición, diabetes, alergias, hepatitis	Promotores de salud, comadronas, centros de salud y médicos	Pozos ciegos, inodoros lavables	Subterráneo y entubado	Enterrada y quemada
11	Acatenango	Enfermedades respiratorias y gastrointestinales, desnutrición, diabetes, alergias, hepatitis	Promotores de salud, comadronas, centros de salud y médicos	Pozos ciegos letrinas	Subterráneo y entubado	Enterrada y quemada
12	San Pedro Yepocapa	Enfermedades respiratorias y gastrointestinales, desnutrición, diabetes, alergias, hepatitis	Promotores de salud, comadronas, centros de salud y médicos	Pozos ciegos letrinas	Subterráneo y entubado	Enterrada y quemada
13	San Andrés Itzapa	Enfermedades respiratorias y gastrointestinales, desnutrición, diabetes, alergias, hepatitis	Promotores de salud, comadronas, centros de salud y médicos	Pozos ciegos letrinas	Subterráneo y entubado	Enterrada y quemada
14	Parramos	Enfermedades respiratorias y gastrointestinales, desnutrición, diabetes, alergias, hepatitis	Promotores de salud, comadronas, centros de salud y médicos	Pozos ciegos letrinas	Subterráneo y entubado	Enterrada y quemada
15	Zaragoza	Enfermedades respiratorias y gastrointestinales, desnutrición, diabetes, alergias, hepatitis, amigdalitis	Promotores de salud, comadronas, centros de salud y médicos	Pozos ciegos letrinas	Subterráneo y entubado	Enterrada y quemada
16	El Tejar	Enfermedades respiratorias y gastrointestinales, desnutrición, s, alergias, hepatitis	Promotores de salud, comadronas, centros de salud y médicos	Pozos ciegos letrinas	Subterráneo y entubado	Enterrada y quemada

Educación

Población analfabeta por Área urbana- rural.

POBLACIÓN ANALFABETA POR AREA URBANA Y RURAL A NIVEL DEPARTAMENTAL

Urbana		Rural		Total
Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje	
22,038	35	40,928	65	62,966

Proyección de crecimiento poblacional del 2.4% anual en edades de 15 años en adelante

POBLACIÓN ANALFABETA POR GÉNERO EN AREA URBANA Y RURAL A NIVEL DEPARTAMENTAL

Urbana				Rural			
Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres	
Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje
11,239	51	10,799	49	20,873	51	20,055	49

Proyección de crecimiento poblacional del 2.4% anual en edades de 15 años en adelante

POBLACIÓN ANALFABETA POR GÉNERO

No.	Comunidad	Total de analfabetos	Hombres	Porcentaje	Mujeres	Porcentaje
1	Chimaltenango	7750	3720	48	4030	52
2	San Martín Jilotepeque	7849	3768	48	4081	52
3	San José poaquil	1955	938	48	1017	52
4	San Juan Comalapa	3425	1644	48	1781	52
5	Santa Apolonia	1012	486	48	526	52
6	Tecpán Guatemala	8421	4042	48	4379	52
7	Patzún	8552	4105	48	4447	52
8	San Miguel Pochuta	1189	571	48	618	52
9	Patzicía	4581	2245	49	2336	51
10	Santa Cruz Balanyá	360	173	48	187	52
11	Acatenango	2995	1557	52	1438	48
12	San Pedro Yepocapa	4236	2075	49	2161	51
13	San Andrés Itzapa	4525	2172	48	2353	52
14	Parramos	1693	813	48	880	52
15	Zaragoza	1900	931	49	969	51
	El Tejar	2523	1236	49	1287	51
TOTALES		62966	30,476	48	32,490	52

Proyección de crecimiento poblacional del 2.4% anual en edades de 15 años en adelante

POBLACIÓN ANALFABETA POR GRUPO ÉTNICO

No.	Comunidad	Grupos Étnicos			
		Ladino	Maya	Xinca	Garífuna
1	Chimaltenango	2248	5502		
2	San Martín Jilotepeque	3768	4081		
3	San José poaquil	156	1799		
4	San Juan Comalapa	69	3356		
5	Santa Apolonia	182	830		
6	Tecpán Guatemala	674	7747		
7	Patzún	342	8210		
8	San Miguel Pochuta	1118	71		
9	Patzicía	366	4215		
10	Santa Cruz Balanyá	22	338		
11	Acatenango	869	2126		
12	San Pedro Yepocapa	1398	2838		
13	San Andrés Itzapa	1403	3122		
14	Parramos	965	728		
15	Zaragoza	1482	418		
16	El Tejar	1262	1261		
Total		16324	46642	0	0

ESCOLARIDAD (ÚLTIMO GRADO APROBADO)

No.	Comunidad	Primero	Segundo	Tercero	cuarto	Quinto	Sexto	Básico	Diversificado
1	Chimaltenango	2850	3536	3283	3188	2660	2609	8041	9748
2	San José Poaquil	3928	2894	2480	2485	2459	2178	2131	1285
3	San Martín Jilotepeque	4409	3929	3736	3313	2655	2425	2646	647
4	San Juan Comalapa	6792	5315	4635	4641	4919	4550	6595	2933
5	Santa Apolonia	2960	2718	2708	686	547	432	662	154
6	Tecpán Guatemala	34855	28136	24556	17875	14327	9898	4910	845
7	Patzún	2176	1890	2483	2243	1950	2490	5122	4503
8	San Miguel Pochuta	1059	1170	958	786	747	659	1162	270
9	Patzicía	3127	2844	2126	1905	1621	1615	2322	958
10	Santa Cruz Balanyá	6774	5432	4114	3127	2123	1783	1328	692
11	Acatenango	1596	1206	2621	1074	807	6034	3325	754
12	San Pedro Yepocapa	2416	2355	1941	1772	1709	1357	2836	817
13	San Andrés Itzapa	1528	956	1313	1193	1077	888	1222	857
14	Parramos	2583	2079	2089	1501	1111	902	2219	885
15	Zaragoza	17413	15057	12154	10587	8924	7933	6283	3529
16	El Tejar	2612	2243	2125	1957	1639	1612	3359	1456
TOTAL		97078	81760	73322	58333	49275	47365	54163	30333

CENTROS DE EDUCACIÓN FORMAL

No.	Comunidad	Escuela	Institutos	Colegios Privados
1	Chimaltenango	47	15	76
2	San Martín Jilotepeque	100	25	17
3	San José Poaquil	64	11	5
4	San Juan Comalapa	45	9	26
5	Santa Apolonia	41	2	3
6	Tecpán Guatemala	95	13	30
7	Patzún	78	8	47
8	San Miguel Pochuta	11	8	9
9	Patzicía	14	4	13
10	Santa Cruz Balanyá	8	2	10
11	Acatenango	26	6	10
12	San Pedro Yepocapa	29	5	10
13	San Andrés Itzapa	27	2	24
14	Parramos	7	1	12
15	Zaragoza	20	8	13
16	El Tejar	13	3	14
TOTAL		625	122	319

FUENTE: Datos Estadísticos de la Dirección Departamental de Educación de Chimaltenango.

Los incisos siguientes se abordan de manera descriptiva:

2.2.6 Cobertura educativa (población atendida).

En el sistema formal se cuenta con 2206 centros educativos públicos y privados atendiendo a un total de 327,654
alumnos

2.2.7 Programas de educación informal.

Comité Nacional de Alfabetización, CONALFA, Dirección General de Ecuación Extra Escolar, DIGEEX, Instituto Técnico de
Capacitación y Productividad, INTECAP, Asociación de Servicios Comunitarios de Salud, ASECSA, Instituto Guatemalteco
de educación Radiofónica, IGER, Academias de Corte y Confección

2.2.8 Equipamiento de los centros de educación formal.

No se cuenta con suficiente mobiliario y equipo indispensable ya que la demanda educativa en todos los niveles es
grande y no se pueden cubrir todas las necesidades que en su momento se presentan

ACTIVIDADES FORESTALES Y PECUARIAS

No.	Comunidad	Actividad Pecuaria	Fechas importantes	Ingreso promedio	Actividad forestal	Fechas importantes	Ingreso promedio
1	Chimaltenango	Crianza de gallinas, peces,	Todo el año	Q.1,000.00 a Q.2,000.00	Corte de madera	Todo el año	No se reportan datos específicos
2	San Martin Jilotepeque	Marranos, gallinas, ganado vacuno	Todo el año	Q.4000,00 anuales	Corte de madera para leña y reforestación	Todo el año	Q1,000.00 anuales
3	San José Poaquil	Crianza de gallinas y ganado vacuno	Junio y diciembre	Aproximado de Q.3,000.00 anuales	Madera para leña y siembra de árboles	Entre mayo y julio	Aproximado de Q.1,500.00
4	San Juan Comalapa	Crianza de gallinas y ganado vacuno	Todo el año	No se reportan datos específicos	Madera para leña y siembra de árboles	Todo el año	No se reportan datos específicos
5	Santa Apolonia	Crianza de gallinas y vacas	Julio y noviembre	Q.20,000 anuales	Corte de leña y reforestación	Todo el año	Q.4,000.00
6	Tecpán Guatemala	Crianza de aves de corral y porcino	Todo el año	No se reportan datos	Elaboración de cabos para azadón, piochas, palas etc. Corte de madera para construcción y leña	Todo el año	No se reportan datos específicos
7	Patzún	No se registra en el municipio	No se registra en el municipio	No se reportan datos	Corte de madera para leña y reforestación	Todo el año,	No se reportan datos específicos
8	San Miguel Pochuta	Peces, vacas	abril	Q. 50,000.00	Corte de leña	Todo el año	Q. 1,100.00
9	Patzicía	Ganado lechero en escala menor, crianza de aves	Todo el año	Q.300.00 mensuales	Corte de madera para leña y reforestación	Todo el año,	Q.1000.00
10	Santa Cruz Balanyá	No se registra en el municipio	No se registra en el municipio	No se registra en el municipio	Corte de madera para leña y reforestación	Todo el año,	No se reportan datos específicos
11	Acatenango	No se reportan datos	No se reportan datos	No se reportan datos	Corte de madera para leña y reforestación	Todo el año,	Q.1000.00
12	San Pedro Yepocapa	Crianza de ganado vacuno	Todo el año	No se reportan datos específicos	Corte de leña y reforestación	Todo el año	No se reportan datos específicos
13	San Andrés Itzapa	No se reportan datos	No se reportan datos	No se reportan datos	Corte de madera para leña y reforestación	Todo el año,	No se reportan datos específicos
14	Parramos	Crianza de ganado lechero	No hay fechas específicas	No se reportan datos específicos	Corte de madera	No hay fechas específicas	No se reportan datos específicos
15	Zaragoza	Crianza de cerdos, gallinas y caballos	Todo el año	Q8,000.00	Corte de leña y reforestación	Todo el año	No se reportan datos específicos

Actividad Industrial y Producción Industrial.

En el Departamento de Chimaltenango se da la producción de materiales de construcción,

explotación de materia prima para la producción de vidrio.

Agroindustria.

Producción de café, banano, ganado lechero y engorde procesadora de vegetales, maíz frijol y hortalizas, arveja china.

Se emplea a un promedio de 1000 personas con un salario diario de Q.35.00 y un promedio mensual de Q.1200.00.

Luz Verónica Chávez de Juárez

Producción manufacturera.

Por el área de la zona franca la abundancia de maquilas que emplea aproximadamente 5000 personas con un salario diario de Q.100.00 y Q.3000.00 mensuales.

Producción artesanal.

En la mayoría de los municipios se elaboran artesanías para comercialización tales como ladrillo, tejas, ollas, comales, decoración en madera fina, alfombras típicas, tejidos de cintura en tela, fajas, güipiles, manteles, servilletas, elaboración, elaboración y comercialización de fuegos artificiales.

Extracción de productos metálicos.

No existe

Extracción de productos no metálico

No existe

Construcción.

En el departamento existe un número aproximado de 15000 personas que se dedican al trabajo de construcción, y su ingreso promedio es de Q75.00 diarios y Q2500.00 mensuales.

Actividad en Servicios

Comercio.

En el departamento de Chimaltenango existe un número aproximado de 35000 personas que se dedican a ésta rama de trabajo tanto formal como informal con un ingreso promedio de Q150.00 diarios y Q4500.00 al mes.

Transporte y almacenamiento.

El promedio de personas que se encargan del transporte de personas y carga es de 64 empleando a 2,000 con un ingreso aproximado de Q1500.00 mensuales.

Turismo.

Ruinas de Iximché, Mixco Viejo, Parque Nacional "Los Aposentos", Aguas termales de San Antonio, Mercado de Tecpán Guatemala, Corpus Christi de Patzún.

Actividad Económica del Sector Informal.

En el comercio, ventas de hortalizas, ventas de comidas, ropa, granos básicos, muebles de madera y metal.

ASPECTO CULTURAL

1.3.4.1 PRÁCTICAS Y CENTROS CULTURALES

No.	Comunidad	Prácticas culturales	Centros culturales
1	Chimaltenango	Celebración del día de Reyes, Semana Mayor, Día de la Santa Cruz, Día de Corpus Christi, Feria Titular 26 julio. Día de los Santos, Quema del diablo, Celbración del Día de Esquipulas, quema de Judas y bailes de enmascarados.	Casa de la Cultura, Parque Central, Iglesia Catedral de Santa Ana, Estadio Municipal
2	San Martin Jilotepeque	Fiesta Patronal, Bailes Folkloricos y Sociales, Procesiones, Cofradías,	Cerro Reformador, Ruinas de Mixco Viejo, La Casa Real, Salón Municipal,
3	San José Poaquil	Semana Santa, Día de los Santos, Feria Titular, Corpus Christi, Pedidas y Casamientos, Ceremonias Mayas	Gimnasio Municipal, Salón Parroquial, Salón de Sacerdotes Mayas, Kiosko Municipal
4	San Juan Comalapa	Celebración de la Feria Titular Corpus Chiristi, Día de Guadalupe, Corazón de Jesús, Pedidas y Casamientos, Baile del Venado.	Fuente Colonial, Museo de Arte Maya, Museo Rafael Alvarez Ovalle, Chicutuyá Centro Ceremonial, Chimiya Centro Cultural, Pixcaya Centro Ceremonial

5	Santa Apolonia	Semana Santa, Día de los Santos, Feria Titular, Corpus Christi, Pedidas y Casamientos.	Salón Municipal, Salón Parroquial, Salón de Sacerdotes Mayas.
6	Tecpán Guatemala	Quema del diablo, Día de la Madre, Día de los Santos, Matrimonios, Ceremonias Mayas.	Cruz del Cerro, Ruinas de Iximché, Cerro Tzikin Juyú, Jardín Botánico, Cementerio Maya,
7	Patzún	Feria Titular, Corpus Christi, Día de los Santos, Pedidas y Casamientos	Cueva de los ladrones, Municipalidad, Parque de la Localidad, Gimnasio Municipal, Iglesia Católica
8	San Miguel Pochuta	Feria Titular, Corpus Christi, Día de los Santos.	Salón Municipal, Parque de la localidad.
9	Patzicía	Ceremonia Mayas, Prácticas Religiosas, Feria Titular	Casa de la Cultura, Salón Municipal.
10	Santa Cruz Balanyá	Procesiones, Desfiles Alegóricos, Casamientos, Posadas, Baile de los Feos, Día de los Santos, Celebración de la Feria Titular.	Salón Municipal, Parque de la localidad, Iglesia Católica.
11	Acatenango	Navidad y año nuevo, Semana Santa, Quema de Judas, Feria o Fiesta Titular del Municipio, Día de los Santos y Fieles Difuntos,	Parque de la localidad, Salón Municipal
12	San Pedro Yepocapa	Fiesta Titular el 9 de junio, Semana Santa	Salón Municipal
13	San Andrés Itzapa	Pedidas y Casamientos, Celebración de la Feria Patronal, Celebración del día de Ma Ximón el 28 de octubre, Celebración del Día la Virgen de Candelaria	Salón Municipal, Parque Municipal
14	Parramos	Celebración de la Feria Titular, Celebración de Noche Buena y Año Nuevo, Baile de los Santos Inocentes, Pedidas y Casamientos, Rito del Maíz.	Salón Municipal, Parque Municipal, Municipalidad local.
15	Zaragoza	Día de los Santos, Feria titular, Día de la Independencia	Parque de la localidad, Salón Municipal
16	El Tejar	La Hora Tejareña, Grupo de Bailes de Disfraces, San Sebastián, Julio Avila, Esfuerzo Juvenil, Despertar Tejareño, Domingo Mendoza y Los Fieros, Feria Titular, Celebración de la Virgen de Mercedes, Corpus Christi, Santo Domingo, Virgen de Candelaria	Auditorio Municipal, Edificio Municipal, Cancha de Basket Bol, Parque Central, El Calvario

ASPECTO ESTRUCTURAL

INFRAESTRUCTURA Y SERVICIOS

No.	Comunidad	Energía Eléctrica	Servicio de agua	Tipo de vivienda	Sistemas de riego	Medios de comunicación social
1	Chimaltenango	Público y domiciliario	Potable, pozo y entubada	Block, Madera, Adobe, Terraza, Lamina	Aspersión, goteo, gravedad, bombeo	Emisoras comunitarias, circuitos cerrados, televisión por cable, telefonía móvil
2	San Martín Jilotepeque	Público y domiciliario	Potable, pozo	Block, Madera, Adobe, Terraza, Lamina	Aspersión, goteo, gravedad, bombeo	Emisoras comunitarias, circuitos cerrados, televisión por cable, telefonía móvil
3	San José Poaquil	Público y domiciliario	Potable, pozo y entubada	Block, Madera, Adobe, Terraza, Lamina	Aspersión, goteo, gravedad, bombeo	Emisoras comunitarias, circuitos cerrados, televisión por cable, telefonía móvil
4	San Juan Comalapa	Público y domiciliario	Potable, pozo y entubada	Block, Madera, Adobe, Terraza, Lamina, caña	Aspersión, goteo, gravedad, bombeo	Emisoras comunitarias, circuitos cerrados, televisión por cable, telefonía móvil
5	Santa Apolonia	Público y domiciliario	Potable, pozo y entubada	Block, Madera, Adobe, Terraza, Lamina	Aspersión, goteo, gravedad, bombeo	Emisoras comunitarias, circuitos cerrados, telefonía móvil
6	Tecpán Guatemala	Público y domiciliario	Potable, pozo y entubada	Block, Madera, Adobe, Terraza, Lamina	Aspersión, goteo, gravedad, bombeo	Emisoras comunitarias, circuitos cerrados, televisión por cable, telefonía móvil
7	Patzún	Público y domiciliario	Potable, pozo y entubada	Block, Madera, Adobe, Terraza, Lamina	Aspersión, goteo, gravedad, bombeo	Emisoras comunitarias, circuitos cerrados, televisión por cable, telefonía móvil
8	San Miguel Pochuta	Público y domiciliario	Potable, pozo y entubada	Block, Madera, Adobe, Terraza, Lamina	Aspersión, goteo, gravedad, bombeo	Emisoras comunitarias, circuitos cerrados, televisión por cable, telefonía móvil
9	Patzicía	Público y domiciliario	Potable, pozo y entubada	Block, Madera, Adobe, Terraza, Lamina	Aspersión, goteo, gravedad, bombeo	Emisoras comunitarias, circuitos cerrados, televisión por cable, telefonía móvil
10	Santa Cruz Balanyá	Público y domiciliario	Potable, pozo y entubada	Block, Madera, Adobe, Terraza, Lamina	Aspersión, goteo, gravedad, bombeo	Emisoras comunitarias, circuitos cerrados, televisión por cable, telefonía móvil
11	Acatenango	Público y domiciliario	Potable, pozo y entubada	Block, Madera, Adobe, Terraza, Lamina	Aspersión, goteo, gravedad, bombeo	Emisoras comunitarias, circuitos cerrados, televisión por cable, telefonía móvil
12	San Pedro Yepocapa	Público y domiciliario	Potable, pozo y entubada	Block, Madera, Adobe, Terraza, Lamina	Aspersión, goteo, gravedad, bombeo	Emisoras comunitarias, circuitos cerrados, televisión por cable, telefonía móvil
13	San Andrés Itzapa	Público y domiciliario	Potable, pozo y entubada	Block, Madera, Adobe, Terraza, Lamina	Aspersión, goteo, gravedad, bombeo	Emisoras comunitarias, circuitos cerrados, televisión por cable, telefonía móvil

14	Parramos	Publico y domiciliario	Potable, pozo y entubada	Block, Madera, Adobe, Terraza, Lamina	Aspersión, goteo, gravedad, bombeo	Emisoras comunitarias, circuitos cerrados, televisión por cable, telefonía móvil
15	Zaragoza	Publico y domiciliario	Potable, pozo y entubada	Block, Madera, Adobe, Terraza, Lamina	Aspersión, goteo, gravedad, bombeo	Emisoras comunitarias, circuitos cerrados, televisión por cable, telefonía móvil
16	El Tejar	Publico y domiciliario	Potable, pozo y entubada	Block, Madera, Adobe, Terraza, Lamina	Aspersión, goteo, gravedad, bombeo	Emisoras comunitarias, circuitos cerrados, televisión por cable, telefonía móvil

ANEXO

