

Lesbia Liliana Rabinal Díaz

Módulo de Derechos y Responsabilidades Laborales Para uso de Alfabetizadores y Técnico Profesional III, de la Coordinación Municipal de CONALFA, Tecpán Guatemala, Departamento de Chimaltenango.

Asesora: Licda. Nirma Delfina Ramírez Ovalle.



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades
Licenciatura en pedagogía y Derechos humanos

Guatemala Julio 2013

INDICE

CONTENIDO	PAGINA
INTRODUCCIÓN	i
CAPITULO I	
1. DIAGNOSTICO	1
1.1. Datos Generales de la institución	1
1.1.1. Nombre de la Institución	1
1.1.2. Tipo de Institución	1
1.1.3. Ubicación Geográfica	1
1.1.4. Visión	1
1.1.5. Misión	1
1.1.6. Políticas	1
1.1.7. Objetivos	1
1.1.8. Metas	2
1.1.9. Estructura organizacional	3
1.1.10. Recursos	4
1.1.10.1. Humanos	4
1.1.10.2. Materiales	4
1.1.10.3. Financieros	4
1.2. Técnicas Utilizados para diagnostico	4
1.3. Lista de carencias	5
1.4. Cuadro de Análisis de Problemas	6
1.4.10. Matriz de Análisis del problemas	6
1.4.11. Matriz de priorización de problemas	7
2.4.1 Análisis de Viabilidad y Factibilidad	8
2.5 Problema	9
2.6 Problema Seleccionados	9
2.6.1 Priorización de Problemas	9
2.7 Solución Propuesta como Viable Factible	9
2.8 Bibliografía	10
CAPITULO II	
2. PERFIL DE PROYECTO	11
2.1. Aspectos Generales	11
2.1.10. Nombre del proyecto	11
2.1.11. Problema	11
2.1.12. Localización del proyecto	11
2.1.13. Unidad Ejecutora	11
2.1.14. Tipo de Proyecto	11
2.2. Descripción del proyecto	11
2.3. Justificación	12
2.4. Objetivo del proyecto	12
2.4.10. General	12
2.4.11. Específicos	12

2.5. Metas	12
2.6. Beneficiarios	13
2.6.10. Directos	13
2.6.11. Indirectos	13
2.7. Fuentes de financiamientos y presupuesto	13
2.7.10. Fuentes de financiamiento	13
2.7.11. Presupuestos	13
2.8. Cronogramas de actividades del Perfil del Proyecto	16
2.9. Recursos	17
2.9.10. Humanos	17
2.9.11. Institucionales	17
2.9.12. Materiales	17
CAPITULO III	
3. PROCESO DE EJECUCION DEL PROYECTO	18
3.1. Actividades y resultados	18
Cronograma de Actividades Ejecución del Proyecto	21
3.2. Productos y Logros	22
Guía	29
CAPITULO IV	
4. PROCESO DE EVALUACION DEL PROYECTO	
4.1 Evaluación de Diagnostico	35
4.2 Evaluación de Perfil	35
4.3 Evaluación de Ejecución	36
4.4 Evaluación Final	36
Conclusiones	37
Recomendaciones	38
Bibliografía	39
E-grafía	
Apéndice	
Anexos	

Este informe fue presentado por la autora como trabajo de informe final de Ejercicio Profesional Supervisado –EPS-, requisito previo a optar al grado académico de Licenciada en Pedagogía y Derechos Humanos.

Guatemala, Julio de 2013

INDICE

Introducción	I
CAPÍTULO I. 1 Diagnóstico	1
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	1
1.1.6 Objetivos	2
1.1.7 Metas	2
1.1.8 Políticas	3
1.1.9 Estructura organizacional de la coordinación departamental de Chimaltenango.	4
1.1.10 Cargos y funciones administrativas	5
1.2 Análisis institucional	9
1.2.1 Aspecto social	9
1.2.2 Aspecto económico	10
1.2.3 Aspecto geográfico	11
1.2.4 Aspecto estructural	11
1.3 Contexto	11
1.2.1 Aspecto social	11
1.2.2.1 Estructura demográfica y población por edad y por sexo	11
1.2.2.2 Bienestar y salud pública	12
1.2.2.3 Educación	12
1.2.2.4 Analfabetismo	13
1.2.2.5 Escolaridad de la población	13
1.2.2.6 Programas de educación informal	13
1.2.2.7 Equipamiento de los centros de educación formal	14
1.2.2.3 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	15
1.2.2.4 Otro tipo de producciones del departamento	15
1.2.3 Aspecto político	16
1.2.4 Aspecto cultural	16
1.2.5 Aspecto estructural	17
1.2.5.1 Infraestructuras y servicios	18
1.2.5.2 Acceso de los municipios a la cabecera	18
1.4 Metodología Aplicada	18
1.5 Carencias lentificadas	20
1.6 Planteamiento de problemas	20
1.6.1 Priorización de problemas	23
1.6.2 Análisis de factibilidad y viabilidad de las opciones de solución	23
1.6.3 Problema seleccionado	25
1.5.4 Solución propuesta	25

CAPITULO II. Fundamentación Teórica	26
2.1 Antecedentes	
Derechos Humanos en nuestro país	26
2.2 Marco legal de los Derechos Humanos	30
2.2.1 Definiciones	30
2.2.2 Derecho laboral	30
2.3 Principales fundamentos de los Derechos Humanos	32
2.3.1 Iusnaturalismo	34
2.3.2 Historicismo cultural	34
2.3.3 Positivismo	35
2.4 Aspecto filosófico de los Derechos Humanos	35
2.4.1 Ontológico	36
2.4.2 Axiológico	36
2.4.3 Teleológico	37
2.5 Aspecto sociológico de los Derechos Humanos	40
2.6 Temática que sustenta el problema a solucionar ubicación del proyecto del Ejercicio prof. Sup.	41
2.7 Desarrollo histórico de los Derechos Humanos	43
2.7.1 Derecho de los adolescentes	44
2.7.2 Las Derechos y principios en el trabajo	45
2.7.3 Clasificación de los Derechos Humanos	47
2.8 Clasificación de los Derechos Humanos en base a las tres generaciones	48
2.8.1 Primera generación	48
2.8.2 Segunda generación	48
2.8.3 Tercera generación	48
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.	48
2.9.1 Marco Legal	49
2.9.1.1 Jornada de trabajo	49
2.9.1.2 Salarios	50
2.9.1.3 Días de asueto	51
2.9.1.4 Vacaciones	51
2.9.1.5 Licencias	51
2.9.1.6 Incapacidad	52
2.9.1.7 Aguinaldo	52
2.9.1.8 Bonificación anual	52
2.9.1.9 Bonificación incentivo	53
2.9.1.10 Indemnización	53
2.9.1.11 Plazo para reclamar pago de prestaciones	53
2.9.1.12 Trabajador indígena	54
2.9.1.13 Protección a la mujer trabajadora	54
2.9.1.14 Derechos de la mujer trabajadora	54
2.9.1.15 Jubilación	55
2.9.1.16 Protección a los adolescentes trabajadores	55
2.9.1.17 Trabajadores con discapacidad	56
2.9.2 Obligaciones y Prohibiciones	56
2.9.2.1 Las principales obligaciones de los trabajadores	56
2.9.2.2 Se prohíbe a los trabajadores	57

2.10 Sistema de protección de los Derechos Humanos	58
2.10.1 Acción de amparo	58
2.10.2 Exhibición personal	59
2.10.3 Acciones de inconstitucionalidad	59
2.10.4 Procurador de los Derechos Humanos	60
2.10.5 Casos de violación a los Derechos Humanos	60
2.11 Régimen Constitucional de los Tratados Internacionales En la materia de Derechos Humanos	62
2.12 Jerarquía Constitucional y tratados internacionales En materia de Derechos Humanos	64
2.13 Convenios relativos a los Derechos Humanos En materia de empleo y ocupación	64
CAPÍTULO III. Plan de Acción	68
3.1 identificación General	68
3.2 Justificación	68
3.3 Objetivos	69
3.3.1 General	69
3.3.2 Específicos	69
3.4 Metas	71
3.5 Actividades	71
3.6 Características del Modulo	72
3.7 Descripción del proyecto	73
3.8 Metodología	73
3.9 Recursos	73
3.9.1 Humanos	73
3.9.2 Materiales	73
3.9.3 Financieros	73
CAPITULO IV Sistematización de Experiencia	75
4.1 Proceso de diagnostico	75
4.1.2 Recursos humanos	76
4.1.3 Recursos financieros	77
4.1.4 Delimitación del problema	78
4.1.4.1 Análisis documental	78
4.1.4.2 Entrevistas	79
4.1.4.3 Participación activa	79
4.1.4.4 Observación	79
4.2 Relación del fundamento teórico respecto al Problema solucionado	80
4.2.1 Monitoreo y obtención de la información	80
4.2.1.1 Facilidades	80
4.2.2 Limitaciones	81
4.2.2 Relación del fundamento teórico con la problemática	81
4.3 Socialización de los resultados	81
4.3.1 Expectativas del Comité Nacional Alfabetización	81
4.3.2 Compromiso del Comité Nacional Alfabetización	82
4.4 Logros con la metodología experimentada	82
4.4.1 Organización y visión de la problemática resuelta	82

4.4.2 Logros sobre la problemática resuelta	82
4.4.3 Visión de la carrera de Licenciatura en pedagogía y Derechos Humanos	83
4.5 Aspectos que se pueden generalizar a otras instituciones o comunidades	83
4.5.1 Consciencia social	83
4.5.2 Conocimiento de la ley	83
4.5.3 La ética como valor fundamental	84
4.5.4 Memoria histórica	84
4.5.5 Evaluación	84
4.5.6 Cuaderno de experiencias	84
Producto del proyecto	90
CAPITULO V Monitoreo y evaluación del proceso	118
5.1 Evaluación del diagnóstico	118
5.2 Evaluación del perfil	118
5.3 Evaluación de la ejecución	119
5.4 Evaluación final	119
Conclusiones	119
Recomendaciones	119
Bibliografía	120
Anexo	
Secuencia Fotográfica	
Plan diagnóstico Institucional	
Fichas de Observación Utilizadas etapa de diagnóstico	
Guía de Entrevista utilizada durante la etapa de diagnóstico	
Guía de Entrevista utilizada durante la ejecución del proyecto	
Encuesta utilizadas al finalizar los talleres de capacitación	
Listados de asistencia en los talleres	
Agenda de los Talleres	
Constancia de de la realización del EPS por parte de la Institución Sede	

INTRODUCCIÓN

La universidad de San Carlos de Guatemala, a través de la facultad de humanidades y estudiantes de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Derechos Humanos, en su ejercicio Profesional Supervisado (EPS) han decidido elaborar módulos de derechos humanos, el cual son de gran importancia en la vida del ser humano con el propósito de informar y mejorar las condiciones del ser humano como trabajador en este informe se elaboro el Módulo de los derechos y responsabilidades Laborales Para uso de alfabetizadores y Técnico Profesional III, de la Coordinación Municipal de CONALFA, Tecpán Chimaltenango.

Por lo que se presenta al respectivo informe y el contenido de este se estructuró en cinco capítulos de conformidad a las especialidades 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 17 municipios.

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 Historismo Cultural y el Positivismo, en base de investigaciones jurídicas, filosóficas y de derechos humanos. Se presentan los aspectos filosóficos de los Derechos Humanos como el Ontológico, axiológico y teológico con el fin de relacionarlos con el trabajo. En este, se tuvo la oportunidad de hacer referencia a hechos catalogados como violación a los derechos Humanos en materia laboral y de análisis de las diferentes alternativas existentes como Sistema de Protección de los Derechos Humanos que les corresponde aplicar a cada caso, como la acción de amparo, exhibición personal, acción de inconstitucionalidad o Procurador de los 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 consiste en el Perfil de 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 y V están constituido por la sistematización de Experiencias, describe las vivencias, satisfacciones, avances, y problemáticas que se presentaron a lo largo de la realización del Módulo de derechos y responsabilidades Laborales para el uso de Alfabetizadores y técnico Profesional III de la Coordinación Municipal de CONALFA de Tecpán Guatemala Chimaltenango.

PLAN DE DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL

I. IDENTIFICACIÓN

- | | |
|--------------------------|---|
| 1. INSTITUCIÓN: | Comité Nacional de Alfabetización |
| 2. MUNICIPIO: | Tecpán Guatemala |
| 3. DEPARTAMENTO: | Chimaltenango |
| 4. COORD. MUNICIPAL: | Lic. Oscar Adolfo Socop Tezagüic |
| 5. FECHA DE REALIZACIÓN: | Inicio: Julio 2012 Finalización: Noviembre 2012 |
| 6. RESPONSABLE: | Lesbia Liliana Rabinal Díaz |

II. OBJETIVOS

1. OBJETIVO GENERAL

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

2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- a. Obtener información mediante la aplicación de técnicas de investigación:
 - Investigación Acción
 - Estudio de Casos
- b. Identificar los principales problemas que se presentan en la Coordinación Municipal y las posibles alternativas de solución por medio de un proyecto educativo con fundamento en Derechos Humanos y Acuerdos de Paz.
- c. Mediante la priorización, elegir un problema, para iniciar el proyecto con un camino hacia la solución.

III. JUSTIFICACIÓN:

Para el logro de los objetivos propuestos en este plan y conocer la estructura organización y funcional de la Coordinación de CONALFA Tecpán Guatemala, Chimaltenango, es necesario realizar un diagnostico que permita identificar su situación actual, lo cual se lograra mediante una investigación de campo, así como una bibliografía apoyada en documentos que brinde la institución y otras ONG's vinculadas a la misma.

IV. 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:

- Computadores
- Usb
- Tinta
- Hojas de papel bond
- Lapiceros
- Sede la Institución
- Sede USAC
- Pizarrón
- Marcadores
- Cañonera
- Cuaderno de nota

Logísticos:

- Bibliografía sobre técnicas de investigación
- Guía de entrevistas
- Recursos de Evaluación del Proceso

CONALFA

COMITÉ NACIONAL DE ALFABETIZACIÓN CONALFA
Coordinación Municipal
Tecpán Chimaltenango.

Tecpán Guatemala, 30 de Octubre del año 2,012

Licenciada
María Teresa Gatica
Facultad de Humanidades
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su despacho.

Respetada Licenciada:

Gustosamente la saludo en nombre de esta Coordinación Departamental del Comité Nacional de Alfabetización CONALFA, Chimaltenango.

El propósito de la presente es de hacer contar que la profesional Lesbia Liliana Rabinal Diaz, quien se identifica con su carnet universitario número 200351009, realizó el Ejercicio Profesional Supervisado en esta institución, bajo le dirección de la Lic. Nirma Ramírez Ovalle, de quien se recibió valiosa colaboración con la asesoría realizada.

Sin más que agradecer las consideraciones y atenciones a la presente, agradezco las aportaciones que la profesional dejó en este lugar, recalcando que, esta institución abre sus puertas para futuros profesionales de esta facultad.

Atentamente:

Lic. Oscar Adolfo Socop Tetzaguic
Coordinador Municipal

CONALFA
COMITÉ NACIONAL DE ALFABETIZACIÓN
COORDINACION DEPARTAMENTAL
CHIMALTENANGO
Tecpán Chimaltenango, Noviembre del año 2,012

Licenciada
Nirma D. Ramírez Ovalle
Asesora EPS
Facultad de Humanidades
Universidad de San Carlos de Guatemala

Distinguida Licda. Nirma:

Reiterando mi aprecio le saludo augurando e sus diversas labores, satisfacciones diarias.

Con el propósito de agradecer el apoyo recibido durante el proceso del Ejercicio Profesional Supervisado, realizado por la profesional **Lesbia Liliana Rabinal Diaz**, manifestamos nuestra aprobación por la labor que fue realizada e esta institución, recibiendo en esta fecha la aportación que como producto de la investigación resultó, consistente en el **MODULO DE DERECHOS Y RESPONSABILIDADES LABRALES PARA USO DE ALFABETIZADORES Y TECNICO PROFESIONAL III MUNICIPALES DE CONALFA, TECPÁN GUATEMALA**, ratificando el compromiso de socializarlo con los alfabetizadores mediante talleres de capacitación y en reuniones mensuales, reproduciendo el material para que cada uno de ellos cuente con un ejemplar, para su mayor utilidad.

Aprovecho para informarle que la Coordinación se inició con la presencia desde el mes de junio del presente año y que en el transcurso de ese espacio, ella tuvo la oportunidad de involucrarse en las diferentes actividades del proceso, recabando información que se encuentra plasmada en su informe final. Como una de las actividades principales, participó en las capacitaciones dirigidas al personal de esta institución, validando los contenidos del Módulo y contando con la aceptación de los asistentes, incluyendo entre ellos a autoridades y representantes municipales.

Esperando que la comunicación continúe, esta institución abre sus puertas para que futuros profesionales de esa facultad puedan aportarnos como en esta ocasión, el apoyo que provoca la consciencia social en todos los que buscamos servir con nuestro trabajo.

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATAMALA
 FACULTAD DE HUMANIDADES
 EPS LICENCIATURA EN PEDAGOGIA Y DERECHOS HUMANOS
 LESBIA LILIANA RABINAL DIAZ
 ASESORA: LICDA. NIRMA D. RAMÍREZ OVALLE

ASISTENCIA TALLER DE CAPACITACIÓN FASE II
DERECHOS Y RESPONSABILIDADES

No.	NOMBRE	CARGO	COMUNIDAD
1	Vilma Xirum Ajtum	Alfabetizador	Caserío Pamanzana
2	Maria Silvestre Zet	Alfabetizador	Caserío Pamanzana
3	Sara Nohemi Cuxil	Alfabetizador	Caserío Pamanzana
4	Antonia Batz Ajzalan	Alfabetizador	Caserío San Carlos
5	Rosa Cristina Suar	Alfabetizador	Aldea Paquip
6	Floralma Rabinal Raxcjal	Alfabetizador	Colonia Vista Hermosa
7	Devora Ceferina Riquiac	Alfabetizador	Caserío Vista Hermosa
8	Estela Suar Mendez	Alfabetizador	Aldea Pacacay
9	Lisandro Morales	Alfabetizador	Aldea Caxijayay
10	Manuela Tinuar de suy	Alfabetizador	Caserío Paley
11	Isaías Cipriano Tecún	Alfabetizador	Caserío El Mirador
12	Francisca Lares Cortez	Alfabetizador	Aldea Agua Escondida
13	Leonardo Lucas Tucubal	Alfabetizador	Aldea Chajalajya
14	Tomas Chitic Cua	Alfabetizador	Caserio Palima
15	Pedro Macario	Alfabetizador	Aldea Paquip
16	Manuel Mejia Tecún	Alfabetizador	Aldea Paraxquin
17	Cristina Larez Cortez	Alfabetizador	Aldea paraxquin
18	Pedro Mendez Mejia	Alfabetizador	Caserío Chuaracanjay
19	Emanuelo Natanael Suy	Alfabetizador	Caserio Paley
20	Sebastian Tinuario	Alfabetizador	Caserío Villa Nueva
21	Rosa Riquiac Hernandez	Alfabetizador	Caserío Vista Hermosa
22	Basilia Capir	Alfabetizador	Caserío el Mirador
23	Fecundo Elias Riquiac	Alfabetizador	Aldea Paraxquin
24	Antonio Sancir Coló	Alfabetizador	Aldea Pachichiac
25	Tomas Quino Mejia	Alfabetizador	Aldea Pacacay

DERECHOS Y RESPONSABILIDADES

DIRIGIDO A: PERSONAL TÉCNICO OPERATIVO PEDAGÓGICO Y COORDINADOR DE CONALFA
LUGAR: TECPAN, CHIMALTENANGO
FECHA: JUEVES 02 DE AGOSTO DEL AÑO 2,012
HORARIO: 08:00 A 10:30 HORAS
RESPONSABLES: EPESISTA

JUSTIFICACIÓN: La Declaración Universal de Derechos Humanos y sus valores básicos, la dignidad humana inherente, la no discriminación, la igualdad, la equidad la universalidad se aplica a todos, 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.

OBJETIVO:

Reforzar y complementar los contenidos de la primera fase, con temas de sumo interés en el campo laboral que persiguen la consecución del objetivo y de los alfabetizadores de la institución del CONALFA. Sobre estos asuntos que son de gran relevancia en el proceso integral de la alfabetización, transformándolos en recursos multiplicadores de esta información a nivel departamental en Chimaltenango, implementarles del material didáctico de apoyo para promover la difusión de los DERECHOS Y RESPONSABILIDADES y el fomento de la comprensión entre las poblaciones, de cuáles son sus derechos, sus responsabilidades y como pueden defenderlos.

AGENDA:

No.	TEMA/ACTIVIDAD	TIEMPO	RESPONSABLE
1	Bienvenida y oración	10 min.	Coordinador Deptal. CONALFA Epesista USAC.
2	Breve Realimentación de los temas de I Fase	20 min.	Epesista
3	Proyección sobre casis de Violación a los Derechos Laborales	20 min.	Epesista
4	Derechos y Responsabilidades de la Mujer Trabajadora	20 min.	Lic. José Gabriel Zelada O. Director CEADEL.
5	Protección de los adolescentes trabajadores	20 min.	Lic. José Gabriel Zelada O. Director CEADEL.
6	Preguntas y respuestas	15 min.	Participación General
7	Agradecimientos y Entregas de Diplomas de Participación	15 min.	Epesista USAC.

PLANIFICA: Lesbia Liliana Rabinal Diaz

F. _____
Vo.Bo. Lic Oscar Adolfo Socop Tetzaguic
Coordinador Municipal CONALFA

**ASISTENCIA TALLER DE CAPACITACIÓN I FASE
DERECHOS Y RESPONSABILIDADES LABORALES
07 DE AGOSTO DEL AÑO 2,012
SALÓN MUNICIPAL DE CONALFA**

No.	NOMBRES Y APELLIDOS COMPLETOS	CARGO	MUNICIPIO
1	Vilma Xirum Ajtum	Alfabetizador	Caserío Pamanzana
2	Maria Silvestre Zet	Alfabetizador	Caserío Pamanzana
3	Sara Nohemi Cuxil	Alfabetizador	Caserío Pamanzana
4	Antonia Batz Ajzalan	Alfabetizador	Caserío San Carlos
5	Rosa Cristina Suar	Alfabetizador	Aldea Paquip
6	Floralma Rabinal Raxcjal	Alfabetizador	Colonia Vista Hermosa
7	Devora Ceferina Riquiac	Alfabetizador	Caserío Vista Hermosa
8	E-stela Suar Mendez	Alfabetizador	Aldea Pacacay
9	Lisandro Morales	Alfabetizador	Aldea Caxijayay
10	Manuela Tinuar de suy	Alfabetizador	Caserío Paley
11	Isaías Cipriano Tecún	Alfabetizador	Caserío El Mirador
12	Francisca Lares Cortez	Alfabetizador	Aldea Agua Escondida
13	Leonardo Lucas Tucubal	Alfabetizador	Aldea Chajalajya
14	Tomas Chitic Cua	Alfabetizador	Caserio Palima
15	Pedro Macario	Alfabetizador	Aldea Paquip
16	Manuel Mejia Tecún	Alfabetizador	Aldea Paraxquin
17	Cristina Larez Cortez	Alfabetizador	Aldea paraxquin
18	Pedro Mendez Mejia	Alfabetizador	Caserío Chuaracanjay
19	Emanuelo Natanael Suy	Alfabetizador	Caserio Paley
20	Sebastian Tinuario	Alfabetizador	Caserío Villa Nueva
21	Rosa Riquiac Hernandez	Alfabetizador	Caserío Vista Hermosa
22	Basilia Capir	Alfabetizador	Caserío el Mirador
23	Fecundo Elias Riquiac	Alfabetizador	Aldea Paraxquin
24	Antonio Sancir Coló	Alfabetizador	Aldea Pachichiac
25	Tomas Quino Mejia	Alfabetizador	Aldea Pacacay

AGENDA TALLER DE CAPACITACIÓN FASE I
DERECHOS Y RESPONSABILIDADES

DIRIGIDO A: PERSONAL TECNICO OPERATIVO. PEDAGOGICO Y COORDINADOR DE CONALFA
LUGAR: TECPÁN GUATEMALA CHIMALTENANDO
FECHA: MIERCOLES 7 SEPTIEMBRE DEL AÑO 2,012
HORARIO: 08:00 A 10:30 HORAS
RESPONSABLE: EPESISTA

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 aplica 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.

OBJETIVO:

Validar los contenidos del Modulo, el cual contiene temas de sumo interés en el campo laboral y que persiguen la consecución del objetivo inicial que es “Despertar el interés humanitario y el sentido de responsabilidad legal del personal operativo y de los alfabetizadores de la institución del CONALFA, sobre estos aspectos que son de gran relevancia en el proceso integral de la alfabetización, transformándolos en recursos multiplicadores de esta información, implementándoles 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 como pueden defenderlos”

AGENDA:

No.	TEMA/ACTIVIDAD	TIEMPO	RESPONSABLE
1	Presentación y Oración	10 min.	Coordinador Municipal. CONALFA Epesista USAC. Lesbia Rabinal Diaz
2	Introducción motivacional sobre el tema “Violación de los Derechos Humanos en el campo Laboral.	20 min.	Epesista Lesbia Liliana. USAC
3	Fundamento legal de los derechos laborales	20 min.	Licda. Iris Sulecio. Ministerio de Trabajo
4	Jornadas de Trabajo	20 min.	Licda. Iris Sulecio. Ministerio de Trabajo
5	Proyección de video en relación al tema de “Violación de los Derechos Humanos en el campo laboral”	20 min.	Epesista Lesbia Liliana Rabinal Diaz USAC
6	Salario Mínimo de Trabajo	10 min.	Licda. Iris Sulecio. Ministerio de Trabajo
7	Cálculo de Prestaciones Laborales	20 min.	Licda. Iris Sulecio. Ministerio de Trabajo
8	Tiempo de preguntas y respuestas	15 min.	Participación General
9	Convivencia	15 min.	Participación General

Planifica: _____
Lesbia Liliana Rabinal Diaz
Epesista

Asesora: _____
Licda. Nirna D. Ramírez Ovalle
Asesora EPS, USAC

Vo.Bo. _____
Lic. Oscar Adolfo Socop Tetzaguic
Coordinador Deptal.



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATAMALA
FACULTAD DE HUMANIDADES
CHIMALTENANGO

Chimaltenango, enero 20 del año 2,011

A quien interese:

Reciba un saludo atento de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Sede Chimaltenango.

Por este medio se le solicita que permita a la estudiante Epesista: Lesbia Liliana Rabinal Diaz quien se identifica con carne número 200351009 para desarrollar su proyecto de EPS de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Derechos Humanos, en le Institución que usted dirige. Rogando así su colaboración y apoyo en el proyecto asignado o el que le asigne.

Agradeciendo su atención y colaboración para con nuestra Universidad, me suscribo de usted, deferentemente.

Lic. Ezequías Cana
Coordinador USAC Chimaltenango



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATAMALA
FACULTAD DE HUMANIDADES
CHIMALTENANGO

Guatemala, 16 de enero de 2012

Licenciado (a)
NIRMA RAMIREZ
Asesor (a) de Tesis o EPS
Facultad de Humanidades

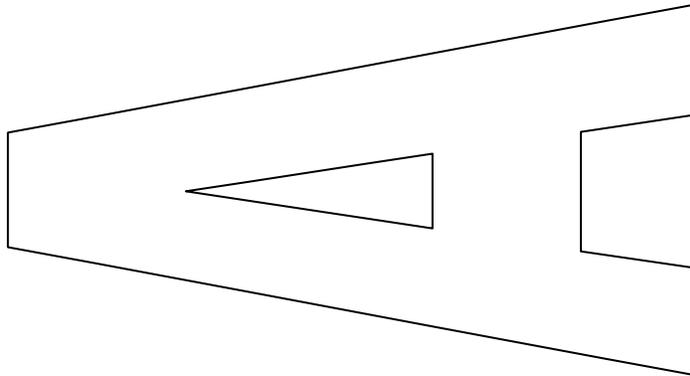
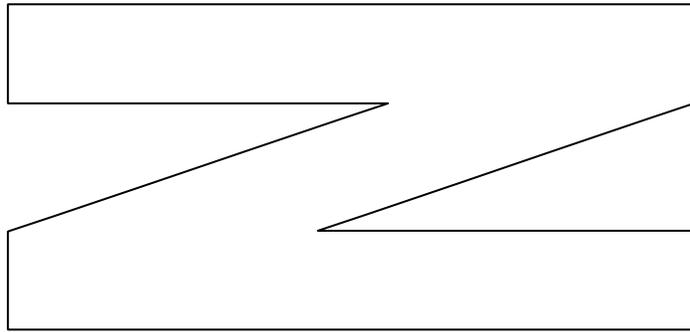
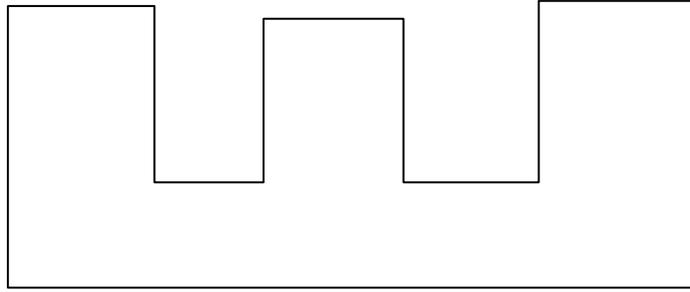
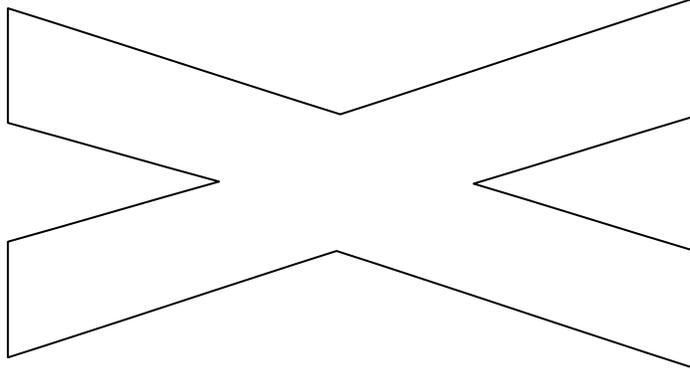
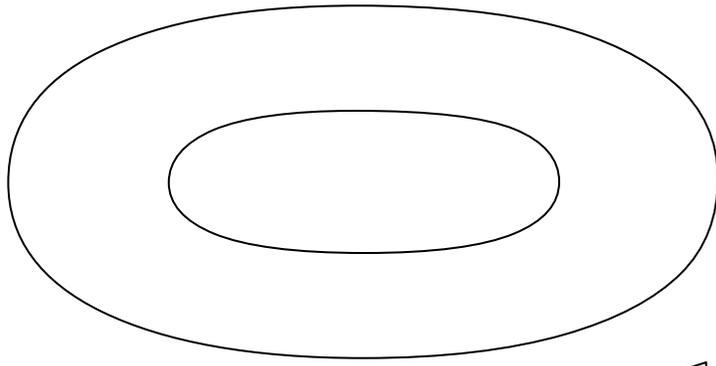
Atentamente se le informa que ha sido nombrado (a) como ASESOR (A) que deberá orientar y dictaminar sobre el trabajo de tesis () o EPS (X) que ejecutara el (la) estudiante

LESBIA LILIANA RABINAL DIAZ

Previo a optar al grado de Licenciado (a) en Pedagogía y Derechos Humanos.

Lic Maria Teresa Gatica Secaida
Departamento de Extensión

Vo. Bo. Walter Ramiro Mazariegos Biolis
DÉCANO



Ficha de Observación utilizada durante la Etapa de Dialogo



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE HUMANIDADES
EPS LICENCIATURA EN PEDAGOGIA Y DERECHOS HUMANOS
LESBIA LILIANA RABINAL DIAZ
ASESORA: LICDA. NIRMA D. RAMÍREZ OVALLE

Comité Nacional de Alfabetización CONALFA
Tecpán Guatemala 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 relaciona con la institución:
Apoyo:
Oservaciones:

Ficha de Observación utilizada durante la Etapa de Dialogo



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE HUMANIDADES
EPS LICENCIATURA EN PEDAGOGIA Y DERECHOS HUMANOS
LESBIA LILIANA RABINAL DIAZ
ASESORA: LICDA. NIRMA D. RAMÍREZ OVALLE

Comité Nacional de Alfabetización CONALFA
Tecpán Guatemala, Chimaltenango
Informante: Observación Directa

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

Ficha de Observación utilizada durante la Etapa de Dialogo



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE HUMANIDADES
EPS LICENCIATURA EN PEDAGOGIA Y DERECHOS HUMANOS
LESBIA LILIANA RABINAL DAZ
ASESORA: LICDA. NIRMA D. RAMÍREZ OVALLE

Comité Nacional de Alfabetización CONALFA
Tecpán Guatemala, Chimaltenango
Informante: Observación Directa

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

**CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES
EPS UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

No.	ACTIVIDADES	MESES JUNIO A OCTUBRE 2012					
		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	RECORPILACIÓN 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	INVESTIGACION 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						

LESBIA LILIANA RABINAL DIAZ
EPESISTA

CAPITULO I DIAGNÓSTICO

ESTUDIO CONTEXTUAL

1.1 DATOS GENERALES DE LA INSTITUCIÓN

1.1.1 La Coordinación Municipal 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 17 municipios, para establecer su cumplimiento y finalidad.

1.1.2 La sede Municipal de esta institución, está ubicada actualmente en Zona 2 del municipio de Tecpán Guatemala, departamento de Chimaltenango, no es sede fija, debido a que el edificio es rentado.

1.1.3 VISIÓN

“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).

1.1.4 MISIÓN

Coordinar, promover y avalar los programas de alfabetización a nivel Municipal y departamental. (14,5)

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 7 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

- **“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).
- **“Implementar a nivel Municipal programas para el desarrollo de la productividad en coordinación con OG´s y ONG´s.”** (14,6).
- **“Ejecutar reuniones mensuales de capacitación permanente para fortalecer la calidad del personal técnico, administrativo y alfabetizador.”** (14,6).
- **“Implementar el programa bilingüe, Kaqchikel – español.**
- **Gestionar apoyo financiero y logístico de instituciones con programas educativos.”** (14,7)

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 alcanza

un 68%. Se calcula que anualmente este porcentaje aumenta un uno punto cinco por ciento (1.5%) lo que indica y se puede constar 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 números, representa a personas, familias y comunidades, motiva a continuar reforzamiento nuevas metodologías y capacitando con mayores esfuerzos, al recurso humano que está directamente vinculado al proceso”. (38s/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 Municipal se plantea la meta de **“Lograr la disminución sustancial de los índices de analfabetismo a nivel municipal.”(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 conocimiento 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 COORDINACION MUNICIPAL DE TECPÁN, CHIMALTENANGO

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



1.1.10 CARGOS Y FUNCIONES ADMINISTRATIVAS

Coordinador Municipal

“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 cumplimiento de sus funciones dispondrá de recursos que previo análisis se determinen necesarios.”(36, s/p-38, s/p)

“Corresponde al Coordinador 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.” (38, s/p-38, s/p)

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 propuestas.

3. Ejecutar en coordinación con la Unidad de seguimiento y evaluación, el proceso de supervisión directa a grupos de alfabetización e 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 religión 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 Secretaria 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 Secretaria 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 municipal de CONALFA.” (29,31)

Secretaria

“Responsable de todo manejo administrativo de la coordinación Municipal, 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 las diferentes comunidades de la coordinación Municipal.” (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 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 Pedagógico, 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 Municipal, 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 educar 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, 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 la situación prevaleciente en las diferentes comunidades, a efecto de disponer de metodologías apropiadas en función de las necesidades, intereses y problemas locales.
- Promover opciones de alfabetización, para atender grupos especiales de la población, tales como migrantes, refugiados y otros, a fin de lograr los objetos 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 Municipal y coordinadores de las comunidades, el proceso de supervisión directa a grupos de alfabetización a efecto de verificar el cumplimiento de los aspectos relacionados con períodos de duración, horarios, números de alfabetizando, disponibilidad y uso de recursos, el cumplimiento de convenios con organizaciones no gubernamentales y otros.” (36,s/p-39,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, organizado 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 promover 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 municipal del Comité Nacional de Alfabetización CONALFA, tiene como fin principiar 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. Grado de Primaria.

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

El neoalfabeta recibe en las dos primeas etapas, un certificado que respalda las áreas aprobadas y los grados promovidos; al finalizar la II etapa de Post-alfabetización, el participantes 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 estableciendo 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 neoalfabeta 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 reformando 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 contra 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 efectúan 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 y Municipal 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 Cálculo 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, Módulos 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 Municipal de alfabetización es involucrar en las diferentes fases y etapas de la alfabetización en idioma español Kaqchikel, a la población analfabeta y neoalfabeta, tanto del área urbana como rural de los 17 comunidades del Municipio de Tecpán Guatemala departamento de Chimaltenango, que son: caserío Pamanzana, Caserío San Carlos, Aldea Paquip, Colonia Vista Hermosa, Aldea Pacacay, Aldea Caxicajay, Caserío el Mirador, Aldea Agua Escondida, Aldea Chajalajya, caserío Palima, aldea Paraxquin, Caserío Paley, Caserío, Paley, Caserío Vía Nueva, Caserío El Mirador Aldea Chijasinto, aldea Pachichiac, Aldea Pacacay.

1.2.4 ASPECTO ESTRUCTURAL

Para desarrollo el proceso de alfabetización en el Municipio de Tecpán 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 Pedagógico 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, solones 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 Municipio de Tecpán 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

a 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)0

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 respiratorias, gastrointestinales, diabetes, hepatitis, desnutrición y enfermedades de la piel), la contaminación ambiental y la violencia social. El departamento, de Chimaltenango que ayuda a Tecpán, “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 cuenta con servicio 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 Municipio de Tecpán 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.

Cada vez que se cita 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 neoalfabeta.

1.3.1.4 Analfabetismo

“El Municipio de Tecpán departamento de Chimaltenango en el área urbana refleja un 35% de analfabetismo, mientras que en 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 esta representado a nivel departamental por la etnia ladina por un total de 16,324 habitantes y por 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 posible, sin descuidar al grupo ladino.

1.3.1.5 Escolaridad de la Población

Según fuentes de investigación, de aproximadamente “97,078 personas que integran 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, 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 Municipio 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

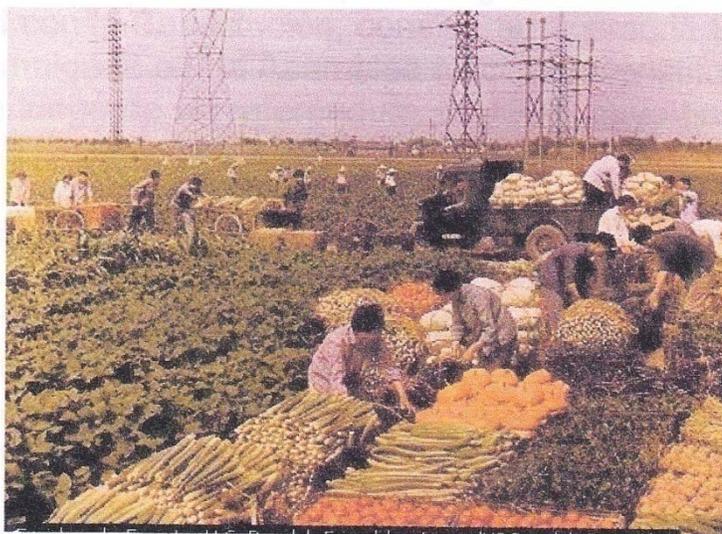
1.3.2.1 Población Económicamente Activa

"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 Municipio de Tecpán se producen diferente tipo de productos, entre los agrícolas se pueden mencionar el maíz, el frijol, ejote, tomate, café, granadillas, duraznos, brócoli, fresas, aguacates, arveja, 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, arrendataria y mixta. La producción se destina a consumo propio y a la venta, depende del área cultivada, a comercialarlo en el interior fuera de sus municipios.



Similares a esta hortaliza, se pueden observar en el municipio de Tecpán. Guatemala, y otras comunidades aledañas 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 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 Tecpán, Chimaltenango, se producen materiales de construcción, tales como arena de río, piedrín, cal, selecto, y existe la explotación de materia prima para la producción de vidrio, „En la producción , 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" (1.37,s/p). En la mayoría de los municipios se elaboran artesanías para comercialización entré lo que podemos mencionar, ladrillo, tejas, ollas, comales, decoración en madera fina, alfombras típicas, tejidos de cintura en tela, fajas, güipiles, manteles, servilletas, fuegos artificiales, etc

1.3.3 ASPECTO POLÍTICO

"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 1985 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 municipio de Tecpán, 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, Pedagógicas y financieras. 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 municipio, en la que se reconoce Tecpán, Chimaltenango, en sus diferentes actividades, 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 17 comunidades 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, alones 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 la comunidad de Paquip, se destacan artísticamente los pintores profesionales, los cuales exportan sus obras de arte a otros países.

1.3.5 ASPECTO ESTRUCTURAL

1.3.5.1 Infraestructura y servicios

"El municipio de Tecpán 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 urbana.' (9, 16)

1.4 METODOLOGÍA APLICADA

a) Para iniciar el 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 del proceso se aplicaron diferentes métodos 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 acordes, 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, comunidad del municipio, accediendo a monografía municipal 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 Municipal 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 Municipal 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 Municipio y 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, 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
- a.** 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 municipal 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 TIZACION	CARENCIAS	HIPOTESIS/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 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 y Responsabilidades laborales para uso de alfabetizadores Profesional III, departamental Técnico Coordinación CONALFA, Tecpán Chimaltenango, se eliminará el desconocimiento de los derechos y obligaciones laborales, en base al</p>

			<p>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 te no cuentan con viáticos de transporte para cubrir los gastos en que incurren?</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>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 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. 2. 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. 3. Si se promueve que el personal Técnico Operativo se agencien de transporte propio, se eliminará el riesgo del transporte durante sus supervisiones.

03	¿Cómo eliminar el descontento del personal alfabetizador por no contar con suficientes incentivos económicos en remuneración por su trabajo?	2. El personal alfabetizador no cuenta con suficientes incentivos económicos en remuneración por su trabajo,	<p>1. Si se solicita con fundamento en Derechos Laborales que el CONALFA incluya 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 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.	<p>1. 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.</p> <p>2. 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.</p> <p>3. Si se reproducen los materiales de alfabetización por parte de</p>

			<p>cada participante, e evitará el problema de no contar con material educativo para el desarrollo del proceso de alfabetización.</p>
--	--	--	---

1.6.1 Priorización del Problema

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 Módulo de Derechos y Responsabilidades laborales para uso de alfabetizadores y Técnico Profesional III, de la Coordinación municipal de CONALFA, Tecpán Chimaltenango, se eliminará el desconocimiento de los derechos y obligaciones laborales, en base al Código Laboral y Constitución de la República de Guatemala.

3. Se organiza al personal técnico y alfabetizador de CONALFA para que visiten el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, presentando sus dudas, disminuirá 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 y Responsabilidades laborales para uso de alfabetizadores y Técnico Profesional III, de la Coordinación municipal de CONALFA, Tecpán, 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 instalaciones adecuadas para 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?	X		X		X	
10 ¿Se cuenta con tecnología apropiada para desarrollar el proyecto?	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	
12 ¿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	
16 ¿El proyecto es rentable en términos de utilidad?	X		X		X	
17 ¿El proyecto es rentable a corto plazo?	X		X		X	
Totales	15	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 Módulo de derechos y responsabilidades laborales para uso de alfabetizadores y Técnico Profesional III, de la Coordinación Municipal de CONALFA, Tecpán 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 Auditoria 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 Johnson, 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 día! ¡" 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 McCormick, 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 1887, 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 homenajearían 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 1882 debido a la propuesta del dirigente Peter 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 Social2004-20A7, CACIF
- Plan de Educación Guatemala 2004-2A07 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" 20A5-2012
- 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 2029, MINEDUC

A nivel internacional

- La propuesta de la Comisión Centroamericana para la Reforma Educativa, PREAL (1999)
- Foro Mundial sobre Educación, Dakar 2000 (suscrito abril de 2000 por Guatemala)
- 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, 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." (12,95)

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 cuál 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 Serrano 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 hombres, 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-sB) 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 "ros Derechos Humanos no se fundamental 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 sí mismos y nunca como medios, principio que se apoya en los valores de la seguridad, la libertad y la igualdad. Mientras que 9"1 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 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 Teológico

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 teológico 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 teológico 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 teología 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 (1T.6:2; Col. 3:22; 4:1;fit.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, 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." (33,1 5)

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.

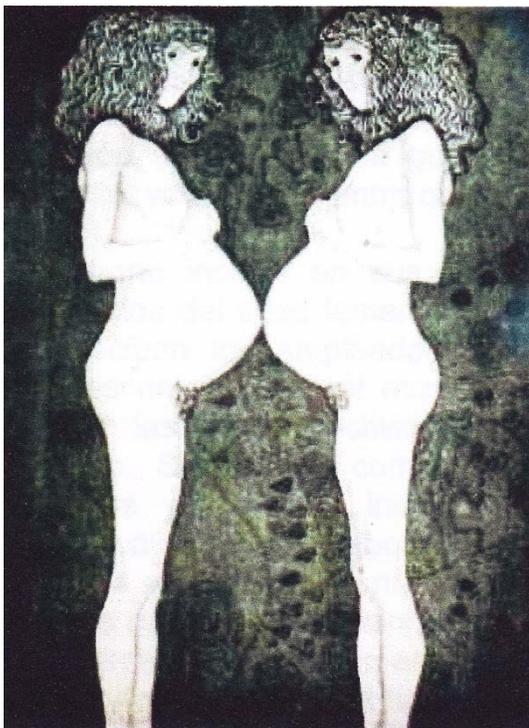
El producto del proyecto de EPS también se encuentra fundamentación filosófica como parte de los Derechos Humanos, en el aspecto axiológico, ya que tiene como objetivo primordial dar a conocer a la sociedad civil y gubernamental del departamento de Chimaltenango, la realidad en que vive la población 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 lineamientos los cuales deben generar Entre la sociedad. Su función es 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 mayor frecuencia es la violación a la igualdad laboral entre hombres y mujeres

Estas 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 hombre y mujeres el parámetro de la fuerza física, asumiendo que la mujer es mas 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 42o/o 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, 1 2)

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 Municipal, 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)

afectarían 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 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 repuesta 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, solidaridad, esto se puede considerar como lo que toda persona, anhela para su familia.

2.9 LA CONSTITUCION POLÍTICA DE LA REPUBLICA 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 de mas normas del sistema nacional y tiene supremacía sobre ellas". (7-6) En la carta Magna se plasma el principio de Supremacía constitucional y 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, al 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; 121del Código de Trabajo.

2.9.1.2 SALARIOS

Es la retribución que pague 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 m[niños 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.70.00Diarios y Q. 2,100 Mensual
2.2.2.2 Actividad Agrícola	Q.50.00 Diarios y Q. 1,500.00 Mensual
2.2.2.3 Actividad de Exportadora y Maquila	Q.55 Diarios y Q. 1,650.00 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 70 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 75o/o 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 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 número 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 100o/o 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 50o/o 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 42-921.

2.9.1.9 BONIFICACION E 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 1,2y 3 del Decreto 78-89 reformado por decretos 7-2000 y 37-2041.

"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 7-20A0 ambos del Congreso de la República.' (6,16)

2.9.1.10 INDEMNIZACION

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; I del Decreto 76-78 y 4 del decreto 42-92. (6, 1 7)

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, Garifunas 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 acurdo 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 5,4 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 periodo 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 periodo del post parto, salvo que por prescripción deba prolongarse. Artículos 102, inciso k de la Constitución v 151, 152 y 153 código del Trabajo. (6,4)



Mujer indígena trabajando junto a su niña en el vivero

2.9.1.15 JUBILACION

Para efecto de jubilación de los trabajadores y trabajadoras del Estado, no deben descontarse los periodos no laborados por licencia o lactancia. Para el cálculo del monto de la jubilación no se interrumpe la 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 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 N LOS ADOLESCENTES TRABAJORES

Los adolescentes trabajadores tienen 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 f 35-96).

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 comnetines 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 dalas, 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 empleador para objeto distinto de aquel normalmente esté destinado.

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 a 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 actualizaciones administrativas que se exija al afectado, cumplimiento de acciones no razonables.
- En aspectos políticos, entre otros.
- Y en asuntos judiciales. (11,

2.10.2 Exhibición Personal

En el municipio de Tecpán Guatemala, existen antecedentes de extrema violencia, social y violaciones a los. Derechos humanos, especialmente del derecho a la vida, 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 él, 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 los 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 la Corte de Constitucionalidad.” (11,14)

2.11.4 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 municipio de Tecpán Guatemala, 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 vela 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 REGIMEN 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 la 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 1g 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 reyes 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 y Responsabilidades Laborales para uso de Alfabetizadores y Técnico Profesional III, de la Coordinación municipal de CONALFA, Tecpán 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, Municipio de Tecpán Guatemala.

3.1.4 Fecha de ejecución: Junio 2012 al mes de Noviembre/2012

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 Responsabilidades Laborares". Debido al desconocimiento de los mismos, en repetidas ocasiones, los practicantes, 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 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, considerando a partir de esta experiencia, como parte fundamental dentro proceso integral de la alfabetización, transformándolos en recursos multiplicadores de la información contenida en el módulo de Derechos y Responsabilidades Laborares, implementándolos, con éste del material didáctico de apoyo para promover la difusión de los Derechos y Responsabilidades Laborares y el fomento de la comprensión entre las poblaciones, de cuáles son sus derechos, sus responsabilidades y como 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 Laborares, a fin de darlos a conocer de forma práctica a la población analfabeta y nealfabeta, proponiendo se que integre como contenido de estudio en el área de Comunidad y Sociedad, II etapa de Post
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 el creciente respeto por si 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.

3.4 METAS

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 neoatfabeta, 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 JUNIO /2012 Noviembre /2012

No.	Actividad/meses	1	2	3	4	5	6	7
1	Reuniones con el Coordinador Municipal 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	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 modulo, revisión, e impresión					X	X	X
7	Reunión con el personal coordinador, pedagógico técnico y representantes de las OG'S y ONG'S involucradas en el proceso de de Alfabetización							X
8	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 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 os 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.

3.9 RECURSOS

3.9.1 HUMANOS

- Coordinador Municipal de Alfabetización
- Técnicos Alfabetizadores 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	Gasto financiados por Conalfa y epesista
Alimentación	Durante las capacitaciones, se ofrecían 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, Tecpán Guatemala.
Materiales impresos	Trifoliales, hojas, impresas, afiches, diplomas	Q 1,500.00	Q 1,500.00	Ministerio de Trabajo, y CEADEL
Gastos imprevistos	Prever cualquier gasto no incluido en este presupuesto	Q 500.00	Q 500.00	Financiado por CEADEL
	COSTO TOTAL	Q 5,000.00	Q 5,000.00	

CAPÍTULO 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 municipio de Tecpán Guatemala, 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 Municipal 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 Municipal 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 logros Ordinarios del Estado, el cual se encontraba en la Ley de alfabetización Artículo 17, éste, fue reformado y sustituido por el Decreto No. S4-gg, 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 Municipal 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 éstos 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 busques 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 contribuyen 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 misma, 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 Municipal 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 comunidad de la comunidad de Tecpán Guatemala 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 municipio, 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 Municipal de CONALFA, por el Lic. Oscar Socop Tezaguic , 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.

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 municipio y 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 busca de la información necesaria, presentando en su momento 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 consciencia 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 municipio de Tecpán Guatemala, 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 Municipal con la presencia del coordinador Municipal, 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 Municipal de Tecpán Guatemala, 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 nombrados 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 esta 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 cuenta 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 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, por 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 diagnóstico.
2. se identificaron a nivel de cabecera departamental y municipal, 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 Municipio, 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 el Municipio ONG's y OG's vinculadas al proceso de alfabetización a nivel municipal, 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 Municipal 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 las comunidades cercanas, 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 Municipal de CONALFA' Tecpán Guatemala, Chimaltenango.
18. Mediante coordinación con el personal pedagógico y coordinador Municipal 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 realizo la primera fase de los Talleres de capacitación sobre los Derechos Laborales, en la sede de la Coordinación Municipal de alfabetización del municipio de Tecpán Chimaltenango, en un horario de B:00 a 11:00 horas el día martes 10 del mes de Octubre del año 2,012, desarrollando los temas de Jornadas Ordinarias de trabajo, salario mínimo, cálculo de prestaciones laborales. Seguidamente, se organizó la segunda fase en el mes de Noviembre a realizarse en el municipio de Tecpán Guatemala, 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. Formación profesional, y por el Centro de Estudios y Apoyo al Desarrollo Local CEADEL participó el Lic. José Gabriel Zelada Ortíz Coordinador Departamental.

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

FASE I

No.	Tema / Actividad	Tiempo	Responsable
1.	Bienvenidos y oración Municipal.	10 min.	Coordinador
2.	Introducción reflexiva sobre el tema: "Violación de los derechos Humanos En el campo laboral"	20 min.	Espesista Usac
3.	Proyección sobre violaciones a los derechos laborales 20 min.		Espesista Usac
4.	Base Legal de los Derechos Laborales	20 min.	Espesista Usac
5.	Jornadas Ordinarias de Trabajo	20 min	Representante de CEADEL.
6.	Cálculo de prestaciones Laborales	15 min	Espesista Usac
7.	Preguntas y respuestas	15 min.	Espesista Usac

FASE II

No.	Tema / Actividad	Tiempo	Responsable
1.	Bienvenidos y oración Y Epsista USAC	10 min.	Coordinador Municipal
2.	Introducción reflexiva sobre el tema: "Violación de los derechos Humanos En el campo laboral"	20 min.	Epesista Usac
3.	Proyección sobre violaciones a los derechos laborales.	20 min.	Epesista Usac
4.	Base Legal de los Derechos Laborales	20 min.	Representante de CEADEL
5.	Jornadas Ordinarias de Trabajo	20 min.	Epesista Usac
6.	Cálculo de prestaciones Laborales	15 min.	Representante de CEADEL.
7.	Preguntas y respuestas	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 y con una refacción de convivencia.

22. Seguido a esta capacitación se realizó una reunión con el Coordinador Municipal 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 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 Tecpán Guatemala; 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 Y REponsabilidades Laborales Para
uso de Alfabetizadores, de la Coordinación Municipal de
CONALFA, Tecpán Guatemala Chimaltenango.**



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



INDICE

	PAGINA	
1	Presentación	i
2	más que Enseñar a leer y escribir	94
3	Unas cuantas razones para que la población Analfabeta conozca sus derechos y responsabilidades laborales.	95
4	El trabajo	96
5	Caracteres del trabajo	97
6	La constitución Política de la República de 1,985 y Los derechos Humanos en el campo laboral.	97
7	El Código de trabajo y el trabajo	97
8	Derecho al Trabajo	97
9	Jornada de Trabajo	98
10	Salarios	99
11	Días de Asueto	100
12	Vacaciones	100
13	Licencias	101
14	Incapacidad	102
15	Aguinaldo	102
16	Bonificación Anual	103
17	Bonificación Incentivo	103
18	Indemnización	103
19	Plazo para reclamar prestaciones laborales	104
20	Trabajador indígena	104
21	Protección a la mujer trabajadora	104
22	Derechos de la mujer trabajadora	105
23	Jubilación	105
24	Protección a los adolescentes trabajadores	105
25	Trabajadores con Discapacidad	106
26	Derecho de Sindicalización	106
27	Obligaciones y prohibiciones	107
28	Denuncias	110
29	Despido en estado de embarazo	112

APRECIADOS ALFABETIZADORES Y TÉCNICOS DE GONALFA

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 módulo:

DE DERECHOS Y RESPONSABILIDADES LABORALES PARA USO DE ALFABETIZADORES Y TECNICO PROFESIONAL III, DE LA COORDINACIÓN MUNICIPAL DE CONALFA TECPÁN, 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.

Lesbia Liliana Rabinal Diaz
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?

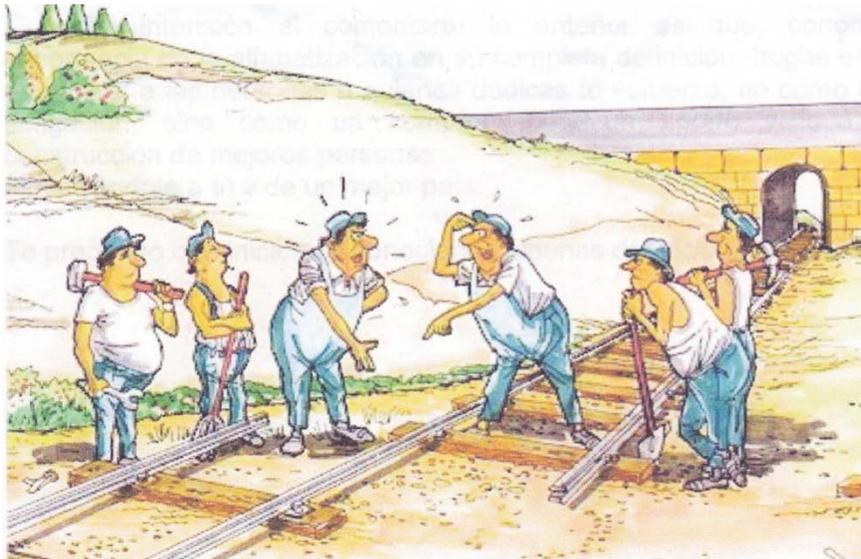
Ahora responde...

¿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...

Trabajo de Equipo



UNAS CUANTAS RAZONES PARA QUE LA POBLACIÓN 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 ¡a 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 1 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;121del Código de Trabajo).



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.70.00 Diarios y	Q. 2,100.00 Mensual
Actividad Agrícola	Q.50.00 Diarios y	Q 1,500.00 Mensual
Actividad de Exportadora y Maquila	Q.55.00 Diarios y	Q. 1,650.00 Mensual

Fundamento Legal: Artículo 102 de La CPR; Artículo 103 al 1 15 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 70 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 ros 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 ras 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 número 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 día hábiles en los casos no comprometidos 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 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 estuviere unida de derecho, 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 1 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 100o/o del sueldo o salario ordinario mensual que los trabajadores devenguen por un año de servicios continuos o la parte proporcional correspondiente (artículo 142, inciso j de la constitución; artículo 10. De la Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del sector Privado, Decreto 76-78).

El aguinaldo debe pagarse el 50o/o en la primera quincena de diciembre y el otro 50% en la segunda quincena de enero del año siguiente (Artículo 20. Loc.cit).

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 1y 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).

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)

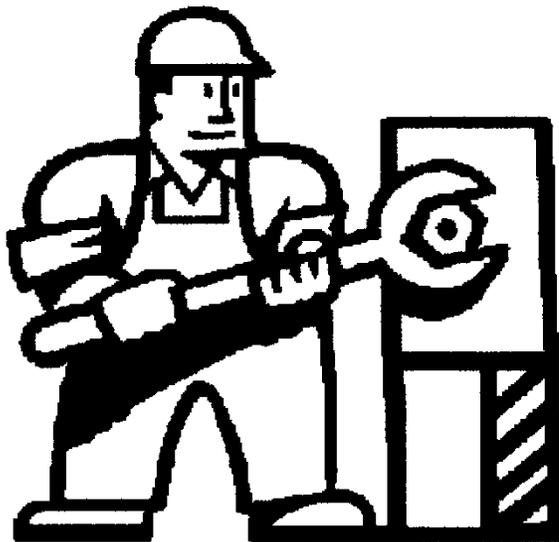
El artículo 1 del decreto número 37-2,0A01 con vigencia a partir del 6 de agosto del año 2,0A1, establece que cualquiera que sea la actividad en que se desempeñe un trabajador o trabajadora, la bonificación incentivo será de doscientos cincuenta quetzales (4.250.00) que debe ser pagada junto al sueldo 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 142, inciso o de la

Constitución; 82 del Código de Trabajo; I 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 26A 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 maltrato 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).

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).

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).

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 T 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 3G 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 142 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, *il las cuales existe a disposición de los interesados, actas constitutivas y estatutos, para facilitar el cumplimiento de los requisitos legales. También se puede acudir & las federaciones y confederaciones sindicales y a los centros de información sindicales.

OBLIGACIONES Y PRESTACIONES

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 conservar en buen estado los instrumentos 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 tanta 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 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 paso 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 atienda, 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.

PASÓ 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:

Des acudir a la cita fijada por el Inspector (a) de Trabajo, si no lo haces estás cometiendo una falta y te pueden poner 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 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 pone totalmente a pagar tu 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 en 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.

PASÓ 4: VIA JUDICIAL ORGANISMO JUDICIAL:

En todos los juzgados de Primera Instancia de Trabajo y Prevención 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.

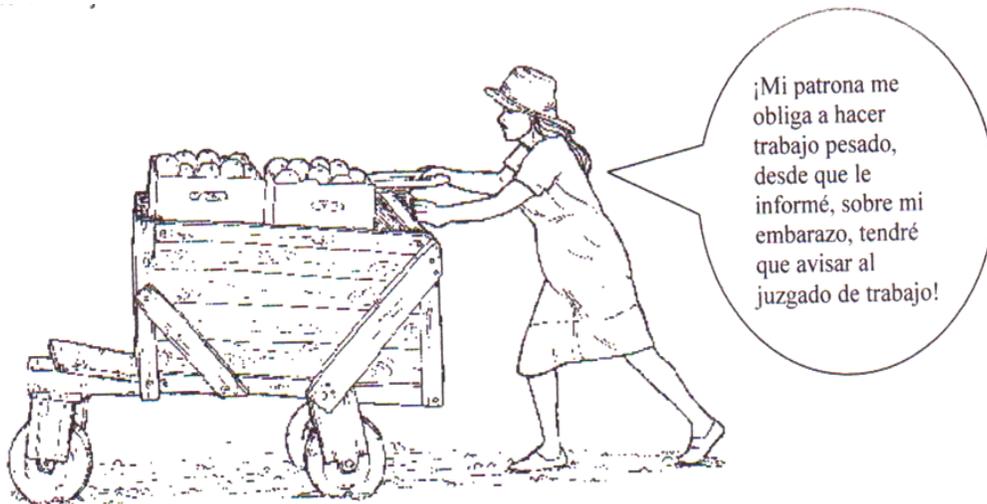
Estos también los pueden hacer con auxilio de la Procuraduría de defensa del Trabajador, de los Bufetes Populares o de un abogado particular si es el caso.

DESPIDO EN ESTADO DE EMBARAZO

En el caso de las mujeres que son despedidas y están en estado de embarazo o en periodo 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.

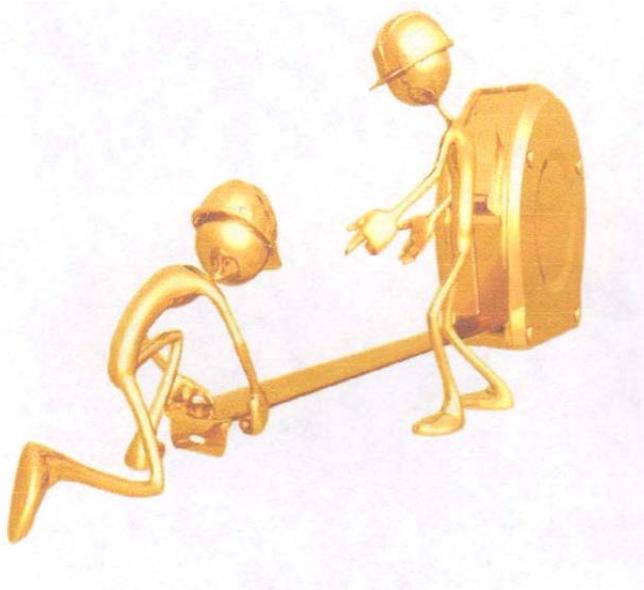
¿Qué debes hacer si tus condiciones de trabajo han sido cambiadas y aún te encuentras trabajando?:



- 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 es patrono (a) deberá cumplir.
- El patrono no deberá tomar ningún tipo de represalia en tu contra por haber hecho uno 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 DEFIENDAN SUS DERECHOS, PORQUE
QUIENES NO CONOCEN SUS DERECHOS, NO LOS
DEFIENDEN, Y SI NO LOS DEFIENDEN, LOS PIERDEN.**



BIBLIOGRAFIA

Fuentes Bibliográficas

1. Código de Trabajo. Convenio 95 y Acuerdo 625-2007. Serviprensa. Guatemala. 2008.
2. Constitución Política de la República. ART.75, 13 Y 14 Transitorio. 1985

5.1 Evaluación de Diagnóstico

En la fase del diagnóstico se realizó por medio de 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, y Municipal Coordinador de la ONG' CEADEL, Coordinador Municipal 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 Municipal de CONALFA, Tecpán Guatemala, Chimaltenango, a los Técnico pedagógicos, y Técnico Operativos de la institución del CONALFA. Todo esto se realizó gracias al apoyo del Coordinador Municipal, Pedagógico, y supervisores de alfabetización de la institución sede, Así como de la ON'G 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 Óscar Socop Tezaguic (Coordinador Municipal de Alfabetización, Tecpán Guatemala, 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 Módulo de Aprendizaje sobre los Derechos y Responsabilidades laborales, aplicable a los grupos de la II etapa de post Alfabetización los . Se Aprovechó la oportunidad para reconocer públicamente que, el éxito del proyecto se debió a la buena voluntad emanada de La Coordinación Municipal del Comité Nacional de Alfabetización, Tecpán Guatemala, 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 informo sobre 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 conoedores 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 municipal 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 sí 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 alumnos de Conalfa.

RECOMENDACIONES

1. A los Técnico Pedagógicos de la Coordinación Departamental de Alfabetización de Tecpán Chimaltenango, y Técnico Operativos de cada comunidad, 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 municipal de CONALFA, Tecpán Guatemala Chimaltenango, que implemente en el área de Comunidad y Sociedad II etapa de Post alfabetización, como contenido de estudio, el Módulo 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 Municipio de Tecpán Guatemala departamento de Chimaltenango, que respalden la ejecución de proyectos en materia de Derechos Humanos y laborales, en beneficio de la población analfabeta del Municipio.

BIBLIOGRAFIA

Fuentes Bibliográficas

3. Abbagnano, Nicolas, diccionario de filosofía, Fondo de Cultura Económica. México, 1985.
4. 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
5. Álvarez Ledesma, Mario. Acerca de los Derechos Humanos, editorial Macgraw Hill Interamericana, México, 1998.
6. Ayllon, José Ramón. Filosofía Mínima. México, 2002.
7. Castro, Anastasio. Pastor. (folleto de Estudios Bíblicos). Misión Evangélica Bethesda, Chimaltenango. 2009.
8. Código de Trabajo. Convenio 95 y Acuerdo 625-2007. Serviprensa. Guatemala. 2008.
9. Constitución Política de la República. ART.75,13 Y 14 Transitorio. 1985
10. Correas, Oscar, Boletín Mexicano de Derecho Comparado. Revista Jurídica No. El Discurso de los Derechos Humanos, Un Discurso Político. Instituto de Investigaciones Jurídicas De La Universidad Autónoma de México, 2007.
11. Datos Estadísticos, área de salud, Hospital Nacional de Chimaltenango.2008.
12. Datos Estadísticos, Dirección Departamental de Educación Chimaltenango. 2009.
13. 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.
14. Diálogo para la Inversión Social en Guatemala, boletín educativo y desarrollo social ,22 propuestas y acuerdos, USAID, diciembre 2006
15. Dios Habla Hoy, La Biblia. Sociedades Bíblicas Unidas, México, 2a. Edición, 1983.
16. Estrategia Nacional de Alfabetización 2004- 2008. Guatemala. 1 985.
17. Fernández, Eusebio. El problema del fundamento de los derechos humanos, Instituto de Derechos Humanos, Editorial Universidad Complutense. Madrid, España, 1982
18. García Moriyón, Félix. Los derechos humanos a lo claro. Editorial Popular, México, 1988.
19. Gil, Fernando, Jover, Gonzalo, Reyero, David, La Enseñanza de los Derechos Humanos, Editorial Paidós, México, 2001.
20. Ley de Alfabetización CONALFA Decreto 43-86. Talleres gráficos de Serviprensa. Guatemala. 1985

21. Ley de clases pasivas del Estado. Talleres Gráficos de Serviprensa 1990
22. Ley reguladora de la prestación del aguinaldo para los trabajadores del sector privado. decreto T6-Zg
23. Montoya Marín, Juan Eliseo. Antropología y Derechos Humanos, Universidad Pontificia Bolivariana, Medellín Colombia, 1996.
24. Morales Gil Ded la Tone, Héctor. notas sobre la transición en México y los Derechos Humanos, Universidad Interamericana, 21AT, (1996)
25. Moreno Putzeys, Fernando. Cuadernos de filosofía, Universidad de San Carlos de Guatemala, No. S, 1992.
26. Peces-Barba, Gregorio. profesor. derechos fundamentales, Editorial Altina Universitaria. Madrid, 1999 (1979).
27. Perez Luño, Antonio. Derechos Humanos, EDITORIAL TECNOS, Madrid, 1984 Estado de derecho y constitución,.
28. POA CONALFA 2008
29. Política Pública de Protección Integral y Plan de Acción Nacional Para la Niñez y Adolescencia de Guatemala. Diciembre 2005
30. Presentación Movimiento social. Guatemala 2006
31. 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 t, Artículo S. Art.48 Entidades Regionales y Locales de Alfabetización. Talleres gráficos de Serviprensa. Guatemala. 1995.
32. Rohrmoser Valdeavellano, Rodolfo. aplicación del derecho internacional de los derechos humanos en el ámbito interno guatemalteco. UNAM, México. 1999.
33. Soberánis Paz, Harold Leonel. Derechos Humanos, filosófica, asociación para el desarrollo de la Guatemala, 2000.
34. Teología, iglesia luterana de Colombia, 2006.

Fuentes Electrónicas

35. [http://info2008.org/Convenio 169 de O.I.T. y Decreto 1g-2003/.htm](http://info2008.org/Convenio%20169%20de%20O.I.T.%20y%20Decreto%201g-2003/.htm)
36. <http://info4.juridicas.unam.mx/mvjustabtr/t14.htm>
37. Diccionario Encarta

Fuentes Directas

38. Noj Pablo, Alfonso. coordinador Deptal. de Alfabet. CONALFA.
39. Sical. M- Alexander. Unidad de estadística e informática, CONALFA
40. Subuyuc, Nestor Vidal. Asistente profesional IV. CONALFA.







**PRESENTACIÓN DEL MÓDULO DE DERECHOS Y RESPONSABILIDADES
LABORALES PARA USO DE ALFABETIZADORES Y ALUMNOS UN ENCUENTRO
MÁS CERCANO CON LOS ALUMNOS.**

SECUENCIA FOTOGRÁFICA

PRESENTACIÓN DEL MÓDULO DE REDECHOS Y RESPONSABILIDADES
LABORALES PARA USO DE ALFABETIZADORES TÉCNICOS
PROFESIONALES DE LA COORDINACIÓN DEPARTAMENTAL DE CONALFA,
TECPÁN GUATEMALA.



Primera fase del taller de capacitación, dirigido al personal y capacitador del comité Nacional de Alfabetización, CONALFA, Tecpán, Chimaltenango.



personal y capacitador del comité Nacional de Alfabetización, CONALFA, Tecpán, Chimaltenango.

SECUENCIA FOTOGRÁFICA

PRESENTACIÓN DEL MÓDULO DE REDECHOS Y RESPONSABILIDADES
LABORALES PARA USO DE ALFABETIZADORES TÉCNICOS
PROFESIONALES DE LA COORDINACIÓN DEPARTAMENTAL DE CONALFA,
TECPÁN GUATEMALA.



Palabras de bienvenida a cargo del Coordinador Municipal de Conalfa, Tecpán Guatemala, Chimaltenango.



Epesista en la presentación de la primera fase del taller de capacitación.

SECUENCIA FOTOGRÁFICA

PRESENTACIÓN DEL MÓDULO DE REDECHOS Y RESPONSABILIDADES
LABORALES PARA USO DE ALFABETIZADORES TÉCNICOS
PROFESIONALES DE LA COORDINACIÓN DEPARTAMENTAL DE CONALFA,
TECPÁN GUATEMALA.



SECUENCIA FOTOGRÁFICA

PRESENTACIÓN DEL MÓDULO DE REDECHOS Y RESPONSABILIDADES
LABORALES PARA USO DE ALFABETIZADORES TÉCNICOS
PROFESIONALES DE LA COORDINACIÓN DEPARTAMENTAL DE CONALFA,
TECPÁN GUATEMALA.



SECUENCIA FOTOGRÁFICA

PRESENTACIÓN DEL MÓDULO DE REDECHOS Y RESPONSABILIDADES
LABORALES PARA USO DE ALFABETIZADORES TÉCNICOS
PROFESIONALES DE LA COORDINACIÓN DEPARTAMENTAL DE CONALFA,
TECPÁN GUATEMALA.



SECUENCIA FOTOGRÁFICA

PRESENTACIÓN DEL MÓDULO DE REDECHOS Y RESPONSABILIDADES
LABORALES PARA USO DE ALFABETIZADORES TÉCNICOS
PROFESIONALES DE LA COORDINACIÓN DEPARTAMENTAL DE CONALFA,
TECPÁN GUATEMALA.



Presentación de la segunda fase del taller de capacitación, dirigido al personal Coordinador técnico, pedagógico y alfabetizador del Comité Nacional de Alfabetización, CONALFA, Tecpán Guatemala.



SECUENCIA FOTOGRÁFICA

PRESENTACIÓN DEL MÓDULO DE REDECHOS Y RESPONSABILIDADES
LABORALES PARA USO DE ALFABETIZADORES TÉCNICOS
PROFESIONALES DE LA COORDINACIÓN DEPARTAMENTAL DE CONALFA,
TECPÁN GUATEMALA.



Presentación de derechos y responsabilidades laborales a un grupo de alumnos de CONALFA.