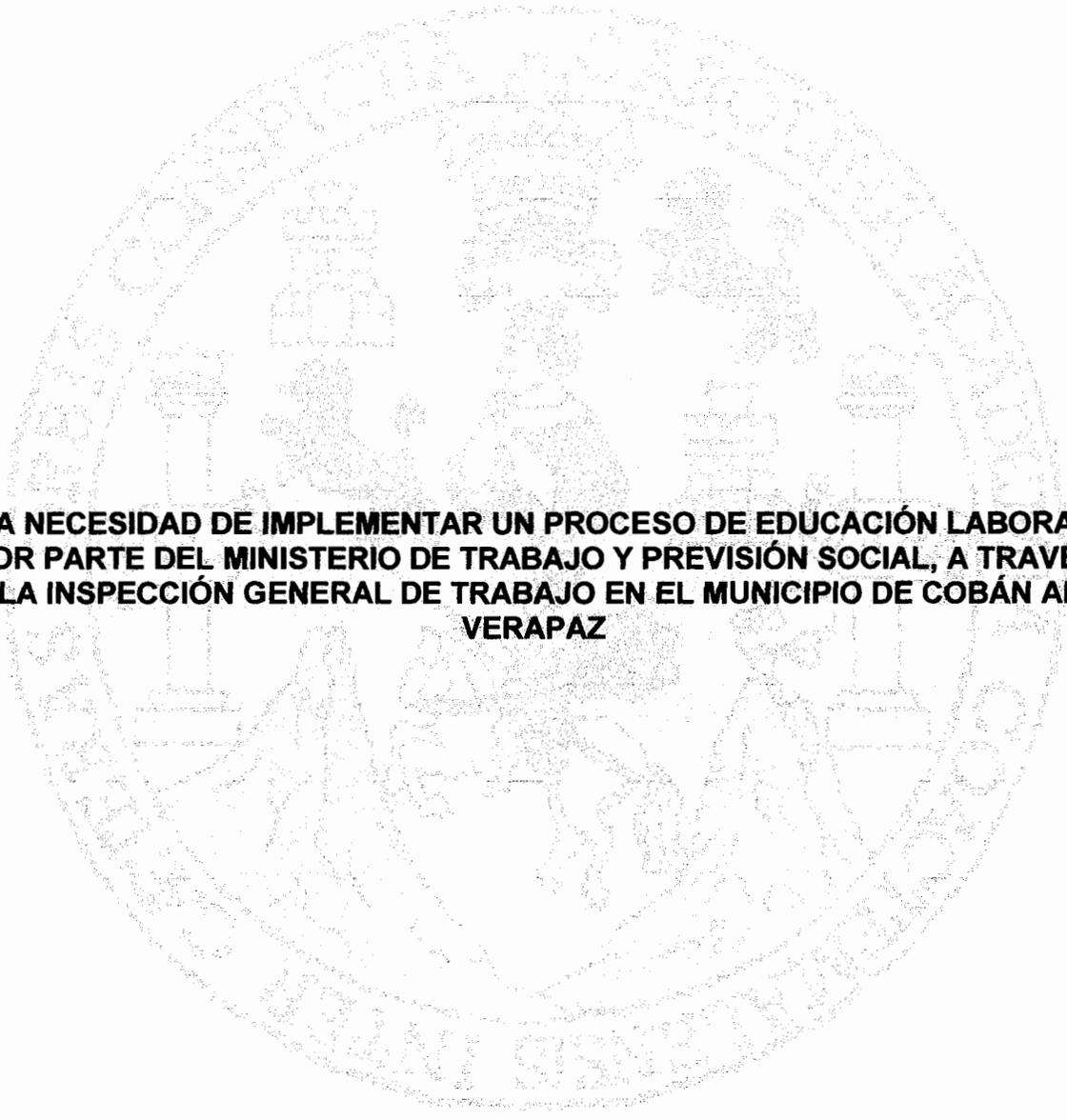


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**



**LA NECESIDAD DE IMPLEMENTAR UN PROCESO DE EDUCACIÓN LABORAL
POR PARTE DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, A TRAVÉS
DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO EN EL MUNICIPIO DE COBÁN ALTA
VERAPAZ**

ASTRID CARMINA SOBERANIS CHOCOOJ

GUATEMALA, MARZO DE 2014

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

**LA NECESIDAD DE IMPLEMENTAR UN PROCESO DE EDUCACIÓN LABORAL
POR PARTE DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, A TRAVÉS
DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO EN EL MUNICIPIO DE COBÁN ALTA
VERAPAZ**



TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

ASTRID CARMINA SOBERANIS CHOCOOJ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, marzo de 2014

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

DECANO: MSc. Avidán Ortiz Orellana

VOCAL I: Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi

VOCAL II: Licda. Rosario Gil Pérez

VOCAL III: Lic. Luis Fernando López Díaz

VOCAL IV: Br. Víctor Andrés Marroquín Mijangos

VOCAL V: Br. Rocael López González

Secretaria: Licda. Rosario Gil Pérez

Razón: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis”. (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).



Licenciado Alejandro Sierra Escalante

Abogado y Notario

3ª. Avenida 4-10 Zona 4, Cobán, A. V.

Teléfono: 7951-1807

Guatemala 6 de mayo de 2013.

Dr. Bonerge A. Mejía Orellana
Jefe de la Unidad de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho.



Licenciado Mejía Orellana:

Por este medio en mi calidad de ASESOR de Tesis, nombrado con fecha veinticuatro de noviembre del año 2011, de la bachiller **ASTRID CARMINA SOBERANIS CHOCOOJ**, y del trabajo de graduación titulado:

“LA NECESIDAD DE IMPLEMENTAR UN PROCESO DE EDUCACIÓN LABORAL POR PARTE DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, A TRAVÉS DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO EN EL MUNICIPIO DE COBÁN ALTA VERAPAZ”

Procedo a informar lo siguiente:

- a) El trabajo de investigación presenta una temática especial e importante sobre el tema desarrollado, puesto que la investigación se relaciona con la importancia de implementar un proceso de educación laboral, con el objeto de capacitar a patronos y trabajadores en cuanto a derechos y obligaciones que se derivan de la relación laboral.
- b) Con la estudiante, sostuvimos varias sesiones de trabajo durante las cuales fue sugerida la bibliografía que en el desarrollo de la investigación se considera la más adecuada al tema, habiéndose consultado textos doctrinarios de autores extranjeros y nacionales que refieren en forma precisa a la temática contenida en la investigación realizada, sugerencias que fueron aceptadas por la estudiante y aplicadas al trabajo de investigación. En concordancia al plan de investigación con base al cual se desarrolló el presente trabajo de tesis, se comprobó suficientemente la hipótesis planteada.
- c) El estudio es de naturaleza sistemático, ordenado y ofrece conocimientos interesantes para profesionales y personas individuales, ya que está compuesto de un lenguaje sencillo y de fácil entendimiento.
- d) La metodología y técnicas de investigación documental utilizadas, han sido correctas, ya que se ha visto el resultado de la investigación, cumpliendo con los objetivos propuestos.



e) En definitiva el contenido del trabajo de tesis, se ajusta a los requerimientos científicos y técnicos que se deben cumplir de conformidad con la normativa respectiva, es por ello que al haberse cumplido con los requisitos establecidos en el artículo 32 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, y de examen General Público. Además la metodología y técnicas de investigación que han sido utilizadas, son las correctas ya que se ha visto el resultado de la investigación en el correcto desempeño y utilización de estas; en cuanto a la redacción del trabajo de investigación ha sido empleada de forma correcta, en virtud que contiene información que contribuye a enriquecer las ciencias jurídicas, especialmente en materia Laboral dirigido a Patronos y Trabajadores.

En consecuencia, estimo que el trabajo de investigación ha sido concluido y procedo a emitir **DICTAMEN FAVORABLE**, para la bachiller **ASTRID CARMINA SOBERANIS CHOCOOJ**, para que continúe con los trámites correspondientes.

Agradezco la deferencia y aprovecho la oportunidad para suscribirme de ustedes,

Lic. Gabriel Alejandro Sierra Escalante
ABOGADO Y NOTARIO

LIC. GABRIEL ALEJANDRO SIERRA ESCALANTE
Col. 7,905



USAC TRICENTENARIA

Universidad de San Carlos de Guatemala
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7 Ciudad Universitaria
Guatemala, Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 08 de octubre de 2013.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante ASTRID CARMINA SOBERANIS CHOCOOJ, titulado LA NECESIDAD DE IMPLEMENTAR UN PROCESO DE EDUCACIÓN LABORAL POR PARTE DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, A TRAVÉS DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO EN EL MUNICIPIO DE COBÁN ALTA VERAPAZ. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

BAMO/sjh.

Lic. Avidán Ortiz Orellana
DECANO





DEDICATORIA

- A DIOS:** Quien me enseñó el verdadero espíritu de la ley y la verdad. Él lleno mi vida de paciencia, sabiduría e inteligencia para alcanzar mis metas.
- A MIS PADRES:** Aida Estela y Ramón Humberto Soberanis, por sus sabios consejos, el apoyo y el amor que me han brindado, gracias por confiar en mí, ya que por su esfuerzo estoy aquí.
- A MI ESPOSO:** Lic. Mario Roberto Jáuregui Fernández, un agradecimiento muy especial por el cariño, la paciencia, y por el apoyo que me has brindado. Te amo.
- A MIS HIJOS:** Mario André y Gabriela Sofía, los amo con todo mi corazón, para ustedes es este logro.
- A MIS HERMANOS:** Lic. Henry Ramón y Karla Lucrecia, gracias por su cariño y ejemplo.
- EN ESPECIAL A:** Licda. Irma Mexicanos, gracias por el apoyo y el cariño hacia mi persona.
Lic. Ovidio Fernández, que Dios lo bendiga.
- A:** La Universidad de San Carlos de Guatemala, en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.



ÍNDICE

Pág.

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

CAPÍTULO I

1. Ignorancia de los derechos y obligaciones en una relación de trabajo.....	1
1.1 Definición de derechos y obligaciones.....	27
1.2 Derechos y obligaciones del trabajador.....	28
1.3 Derechos y obligaciones del patrono.....	32

CAPÍTULO II

2. La educación en Alta Verapaz.....	35
2.1 Definición de educación.....	38
2.2 El analfabetismo de Alta Verapaz.....	43
2.3 Causas que generan analfabetismo en Alta Verapaz.....	45
2.4 Cómo afectan en el ámbito laboral.....	47

CAPÍTULO III

3. La educación laboral en Alta Verapaz.....	49
3.1 Instituciones encargadas de su desarrollo.....	53
3.1.1 Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	54
3.1.2 Organizaciones sindicales.....	58



	Pág.
3.1.3 Los medios de información y publicación de leyes.....	65
3.2 Importancia de la educación laboral.....	73

CAPÍTULO IV

4. La función de la Inspección General de Trabajo en la implementación de un proceso de educación laboral.....	75
4.1 Definición de las funciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	81
4.2 La conveniencia de interrelacionar la educación general con la educación laboral.....	84
4.3 Beneficios laborales que produce la interrelación.....	86
4.4 Análisis sobre los resultados estadísticos obtenidos a través de las encuestas hechas a los habitantes de Cobán, Alta Verapaz.....	87
4.5 Procedimiento de investigación de campo.....	88
4.6 Ejecución del trabajo de campo.....	88
4.7 Población.....	89
4.8 Muestra.....	89
4.9 Instrumentos.....	90
4.10 Recolección de datos obtenidos.....	90
4.11 Ordenamiento de los datos obtenidos.....	91
4.12 Procesamiento de los datos.....	91
4.13 Interpretación.....	91



	Pág.
CONCLUSIONES.....	93
RECOMENDACIONES.....	95
BIBLIOGRAFÍA.....	97



INTRODUCCIÓN

La necesidad de implementar un proceso de educación laboral, surge por la urgente carencia de herramientas teóricas y prácticas para enfrentar las desigualdades existentes en materia laboral, principalmente para los trabajadores, al momento de ser contratados o bien despedidos injustificadamente. El conocimiento de los derechos laborales por parte de los trabajadores le da un marco de defensa laboral a los mismos, en contra de los patronos que claramente tienen una ventaja, en virtud que poseen el capital necesario para lograr que los trabajadores renuncien a sus derechos laborales.

El proceso de educación laboral en Guatemala, es importante para el desarrollo de los habitantes y la sociedad en general, cuyo objeto principal es reducir la desigualdad existente entre patronos y trabajadores en el ámbito laboral, de esta manera el trabajador se va desarrollando adquiriendo conocimientos sobre los derechos y obligaciones laborales que le competen. La implementación de un proceso educacional en materia laboral, en el departamento de Alta Verapaz, se origina por el desconocimiento de los trabajadores y patronos de sus derechos laborales, lo que trae como consecuencia que exista pobreza, nivel educativo bajo, mínimo acceso a leyes labores y por ende el desinterés de la parte trabajadora y patronal de conocer los derechos laborales.

En la presente investigación, se comprobó el desconocimiento, desinterés e incumplimiento de las funciones específicas de las diferentes entidades administrativas que se encuentran a cargo de velar por los derechos y obligaciones laborales, cuyo cumplimiento es ineficaz e inapropiado, lo que provoca la necesidad de implementar un proceso de educación laboral, especialmente en el municipio de Cobán, departamento de Alta Verapaz.

La presente investigación se divide en cuatro capítulos, los cuales comprueban los objetivos trazados durante la etapa primaria de investigación, determinando las causas principales por las que se genera un desconocimiento general de los derechos laborales y por las que es urgente implementar un proceso de educación laboral, como función específica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, especialmente de la Inspección General de Trabajo. El primer capítulo, muestra un panorama general sobre los derechos y obligaciones tanto del trabajador como del empleador, destacando especialmente la ignorancia que impera en nuestra sociedad; el segundo capítulo, abarca el tema de la educación, especialmente en Alta Verapaz, cuyo objeto es determinar los altos índices y causas de analfabetismo y como afectan el derecho laboral; el tercer capítulo, trata sobre las instituciones que tienen a cargo la instrucción y educación sobre los derechos laborales en Guatemala, especialmente el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y sus dependencias; el cuarto capítulo, determina las diferentes funciones de la Inspección General de Trabajo, especialmente en materia de educación laboral, así como los beneficios que puedan surgir por la unificación de la educación general con la educación laboral, además se realiza el análisis sobre datos estadísticos obtenidos a través de encuestas en el municipio de Cobán, departamento de Alta Verapaz, afirmando la hipótesis planteada.

Finalmente los resultados reflejan que en Cobán, departamento de Alta Verapaz, existe la urgente necesidad de implementar un proceso de educación laboral, especialmente dirigido a explicar los derechos laborales tanto para los trabajadores como para los empleadores, sin embargo, hay otras necesidades en las que como sociedad debemos contribuir, especialmente en el tema de la discriminación laboral, derivado que ha afectado el crecimiento laboral en nuestro país y especialmente en la región de Alta Verapaz.



CAPÍTULO I

1. Ignorancia de los derechos y obligaciones en una relación de trabajo

El derecho laboral, es sumamente importante en la sociedad guatemalteca, derivado que es una actividad humana realizada para producir los medios materiales o bienes económicos necesarios para la subsistencia diaria, en consecuencia, debe definirse al derecho laboral como, el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones entre el empleador y los trabajadores.

El derecho de trabajo, surge por la necesidad y urgencia de satisfacer las necesidades vitales de los seres humanos, es decir, la subsistencia a través del trabajo que se desempeña con necesidad, por ello, es que esta rama del derecho, se encuentra tan vinculada con el ser humano y su vida. El derecho de trabajo, además de ser una necesidad para los seres humanos, también es una garantía, es decir, protector o tutelar de los derechos de los trabajadores, es su naturaleza, la protección de los derechos laborales, derivado que el patrono tiene clara ventaja sobre los trabajadores, al poseer, el capital y el centro de trabajo; por lo tanto, es el derecho laboral, el que tiene la función de mejorar las condiciones de vida de los trabajadores, utilizando las normas jurídicas más eficaces aplicándose siempre en favor de los trabajadores y creando ventajas económicas en su beneficio.



En un principio, se le llamo legislación industrial o leyes de trabajo, posteriormente, algunos autores lo denominaron derecho obrero. Estas denominaciones sirvieron para hacer que las normas de trabajo tuvieran un campo único de aplicación en la industria. Los empleados se regían por Códigos Civiles y Mercantiles y por leyes especiales, sin embargo, hoy día, es una rama del derecho independiente, con sus propias instituciones, características y funciones, que forman un conglomerado de normas para la protección de los trabajadores más desprotegidos. El derecho del trabajo, por lo tanto, “es una rama del derecho público, cuyo origen etimológico, proviene del latín trábis, que significa traba, dificultad, impedimento el cual nace por la necesidad de la evolución y desarrollo del hombre por y para el surgimiento de su familia y el propio; el trabajo es considerado como un factor de producción que supone el intercambio de bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades humanas, este hecho social crea la necesidad de regulación y es por ello que surge dentro del derecho, la rama del especializada de la ciencia jurídica. En cualquiera de las actividades económicas que realiza una sociedad, se encuentran relaciones jurídicas que ligan a un patrono con un trabajador.”¹

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

¹ Villegas Larga, René Arturo. **Elementos de introducción al estudio del derecho.** Pág. 126

trabajo, emanada de trabajadores y patronos, en consecuencia del contrato o por el simple hecho de la iniciación de la relación laboral.”²

Fernández Molina opina: “El derecho laboral es un conjunto de normas y principios teóricos que regulan las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores y de ambos con el estado, originado por una prestación voluntaria, subordinada, retribuida de la actividad humana, para la producción de bienes y servicios.”³

El derecho laboral durante la historia, se ha nombrado de diferentes maneras, en el principio se le denominó Legislación Industrial, luego por su evolución fue nombrado como derecho obrero, finalmente hoy en día se le conoce como, derecho del trabajo, o bien derecho laboral. “...aisladas referencias tenemos de las regulaciones laborales en la antigua Mesopotamia, Egipto, China, Israel, Grecia y Roma, pues la esclavitud dominaba el esquema del trabajo subordinado de la antigüedad y es claro que dicha institución nunca encuadraría dentro del esquema del actual derecho del trabajo, pues fue un producto de cada época y cada cultura, derivado entre otras causas de las continuas guerras que sucedían entre los diferentes pueblos. También al principio se denominaban leyes obreras, porque el Estado era una especie de gendarme laboral, que corregía injusticias laborales, se puede mencionar por ejemplo que: prohíbe el

² Díaz Reynosa, Ramón Antonio. **Consecuencias e incidencias en la fase conciliatoria como producto a la solución de conflictos laborales.** Pág. 17

³ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco.** Pág. 19

trabajo nocturno de mujeres y reduce la jornada de trabajo, dicta leyes relacionadas con la salud y la vivienda...”⁴

En cuanto a los principios se puede afirmar que son varios los que se relacionan con el derecho laboral, sin embargo, la palabra principio se entiende como, las directrices que informan algunas normas o inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos. En materia laboral, los principios son conceptualizados como características ideológicas, las cuales inspiran el derecho laboral, los cuales se encuentran en los considerandos cuatro, cinco y seis del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, constituyen los principios rectores de esta rama de las ciencias jurídicas, los cuales se enumeran de la siguiente forma:

1. Tutelar: este principio es básico en materia laboral, cuyo objeto principal es que trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores, otorgándoles una protección jurídica preferente, es decir, no se inspira en un propósito de igualdad, más bien, responde a un objetivo más claro y específico, de establecer un amparo preferente a una de las partes, el trabajador.
2. Irrenunciabilidad: según el cuarto considerando del Código de Trabajo, es una característica ideológica porque constituye un mínimo de garantías sociales protectoras, irrenunciables para el trabajador, están concebidas para desarrollarse

⁴ Ibid. Pág. 67



en forma dinámica. En términos generales, la irrenunciabilidad significa, la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de la garantías concedidas por el derecho laboral en beneficio del trabajador, en virtud de lo cual, estos derechos son irrenunciables, derivado que estos derechos son protegidos y remunerados. Las garantías son irrenunciables únicamente para el trabajador porque el patrono si puede renunciar a las mismas; puesto que la renuncia que éste haga, constituye nuevos derechos para el trabajador. Estas garantías son normas imperativas para el trabajador, es decir, de cumplimiento forzoso aún en contra de su voluntad. Se debe entender como mínimo de garantías, lo que el Estado considera como menor para garantizar a los trabajadores, por ejemplo, el salario mínimo, aunque no compense todos los gastos para subsistir por parte del trabajador, pero representa la menor cantidad que un empleador puede dar, por la prestación del trabajo, lo cual también se convierte en una obligación del patrono hacia el trabajador. Estas garantías son protectoras del trabajador, en virtud de que éste, es la parte más débil de la relación laboral y por esa razón estas normas tienden a protegerlo, en contra del patrono.

Además, se regula que serán nulas de pleno derecho y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un Convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución Política de la República de Guatemala, en la ley, en los Tratados Internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones

relativas al trabajo. La Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 106 establece la irrenunciabilidad de los derechos laborales, garantizando que los derechos consignados en la Carta Magna, son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Además, se consideran nulas ipso jure, de pleno derecho y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato individual de trabajo, en convenio u otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores. En la realidad, estas garantías de irrenunciabilidad, por lo general no se ponen en práctica, derivado que muchos trabajadores desconocen sus derechos laborales y al final de la relación laboral no reclaman los mismos.

3. Imperatividad: regulada en la literal c) del cuarto considerando del Código de Trabajo, afirma que el derecho del trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social; este principio está en íntima relación con el principio tutelar y con la naturaleza jurídica del derecho del trabajo, que es de Orden Público, derivado que las normas jurídicas son reglas de conducta cuya observancia está garantizada por el Estado.

4. Realismo y objetividad: este principio está regulado en el cuarto considerando literal d) del Código de Trabajo, en el sentido de que el derecho del trabajo es realista, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar, la posición económica de las partes. Es objetivo, porque trata de resolver los diversos problemas jurídicos que se presentan, resolviéndolos con criterio social y en base a hechos concretos y tangibles.

5. Democrático: en la literal f) del cuarto considerando del Código de Trabajo, define un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos. Este principio en general demuestra que por principio, todo derecho debe ser expresión del ejercicio real de la democracia, aun tratándose del derecho del Trabajo.

6. Sencillez o antiformalista: desde la contrarrevolución de 1954, diversas reformas se han hecho al Código de Trabajo, en el quinto considerando, del referido instrumento legal, define que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo, es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida; y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo

para que éstas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la Legislación Laboral; el principio de sencillez tiene como función establecer un sistema normativo ágil y eficaz de carácter procedimental. El derecho de trabajo, se caracteriza porque sus normas son simples, expeditas y sencillas, diferente al principio formalista peculiar en el proceso civil.

7. Conciliatorio: se encuentra contemplado en el sexto considerando del Código de Trabajo, al igual que el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, el cual afirma que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo y atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Una norma jurídica incluida en el Código de Trabajo amplía la forma conciliatoria en el Artículo 340, en el segundo párrafo que dice: “Contestada la demanda y la reconvención si la hubiere, el juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles fórmulas ecuánimes de conciliación y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo en que convinieren, siempre que no contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables.”
8. Equidad: este principio persigue que el trabajador reciba un trato justo, una atención adecuada, según su dignidad. “La equidad. Justicia distributiva; es decir, la basada en la igualdad o proporcionalidad. Moderación en la aplicación de la ley,



atemperando según el criterio de justicia el rigor de la letra. Principios generales que deben guiar la facultad discrecional del Juez.”⁵

9. Estabilidad: este principio surgió a través de la lucha de la clase trabajadora, con el fin de obtener la continuidad de trabajo, un trabajo estable, garantiza el bienestar del trabajador, por el contrario, un trabajo temporal es inseguro, genera problemas para el trabajador y su familia.

Existen otras características, que también forman parte del derecho laboral, entre las cuales se encuentran:

- a. Autonomía: el derecho del trabajo es autónomo porque a pesar de que forma parte del derecho positivo tiene sus propias normas, es independiente.
- b. Dinámico: porque regula las relaciones jurídicas laborales, establecidas entre los trabajadores y empleadores dentro de una sociedad.
- c. Expansivo: el derecho de trabajo tiene gran fuerza expansiva, porque nació protegiendo a los obreros y luego a los empleados, por lo tanto es totalmente clasista.
- d. Imperativo: consiste en que las normas del derecho público son imperativas y por lo tanto no pueden renunciarse ni rebajarse por convenios particulares.

⁵ Ossorio Manuel. **Diccionario jurídico**. Pág. 374



e. Actual: las normas jurídicas del trabajo, regulan regímenes especiales de trabajo, especialmente para menores, aprendices, mujeres, trabajadores domésticos, conserjes, trabajadores a domicilio, deportistas, trabajadores rurales, etc., que conforman un amplio grupo de la sociedad.

En cuanto a la naturaleza jurídica del derecho del trabajo, es necesario definir o buscar, su ubicación dentro de cualquiera de las dos grandes ramas del derecho, ya sea la pública o la privada. Legalmente, en el Código de Trabajo, el legislador, ubicó al derecho del trabajo como una rama del derecho público, según lo establece el inciso e) del Considerando cuarto, del Código de Trabajo, situación que es acertada, en virtud, que no puede pertenecer a una rama del derecho privado, derivado, que las instituciones, principios y características ideológicas tienen por objeto la protección del trabajador, el cual pertenece a una gran porción de la población guatemalteca, por lo tanto, es de interés público y de obligación estatal.

Determinar la naturaleza jurídica del derecho del trabajo, es fundamental en virtud, que de esa forma se aplicaran las normas contenidas en el mismo, y por lo tanto habrá un mejor criterio para su interpretación. Así lo afirma Luis Fernández Molina, "...es importante por cuanto dependiendo de su ubicación, así se aplicarán los criterios para su interpretación; si lo situamos en el terreno del derecho público, lo impositivo de sus normas encontrarán un sólido basamento y justificación, es decir su *ius Imperium* será un ingrediente estructural de esta disciplina."⁶ También el mismo autor, afirma que

⁶ Fernández Molina. *Ob Cit.* Pág. 30

existen dos corrientes la publicista y la privatista, de la siguiente manera: “Al referirnos a lo público, estamos de hecho aceptando una intervención, una imposición estatal, sobre el libre ejercicio de la voluntad; por el contrario, al dar prioridad a la corriente privatista estamos limitando la injerencia legal proclamando la plena libertad contractual: la injerencia estatal frente a la autonomía de la voluntad. En otras palabras para la determinación de la naturaleza jurídica de esta rama del derecho, es importante conocer si la participación estatal puede ser protagónica o periférica.”⁷

La anterior afirmación es acertada, ya que el fin del derecho laboral es la protección del trabajador, siendo su naturaleza el pertenecer al derecho público, cuyo objeto fundamental es mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, es decir, entre quien presta su trabajo y quien se beneficia.

Existen ciertos elementos, que valen la pena resaltar en la presente investigación, ya que dentro del derecho del trabajo, tienen una aplicación importante; de manera general se encuentran: las normas adjetivas y sustantivas; el cumplimiento obligatorio de las normas, ya que son impuestas por el Estado y la regulación de las relaciones entre la mano de obra y el capital.

Entre otros elementos fundamentales del derecho laboral, se encuentran, el trabajador, patrono, el salario y el trabajo. Es importante establecer la definición de los sujetos de la relación laboral, atendiendo a este respecto, trabajador legalmente se define en el

⁷ Ibid. Pág. 35



Artículo 3 del Código de Trabajo, de la siguiente forma: es 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.

Patrono, por el contrario, está contenido en el Artículo 2 del Código de Trabajo, que establece: es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo.

El diccionario enciclopédico de derecho de Guillermo Cabanellas define Trabajador de la siguiente manera: "Todo el que cumple un esfuerzo físico o intelectual, con objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil, aun cuando no logre el resultado."⁸

También es conocido como obrero o jornalero.

A este respecto, es necesario enfocar, que el trabajador solamente debe desempeñarse laboralmente, de acuerdo a lo que es compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición física, aspecto que se regula en el Artículo 21 del Código de Trabajo.

Patrono por el contrario, significa: "Quién emplea remuneradamente y con cierta permanencia a trabajadores subordinados a él."⁹ Además, debe entenderse que es el

⁸ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Pág. 123

⁹ *Ibid.* Pág. 19



propietario de la empresa y quien dirige personalmente a otras personas, también es llamado empresario o empleador.

Es fundamental hacer mención de los auxiliares del patrono, entre los cuales se encuentra:

- a) Representante patronal: según el Artículo 4 del Código de Trabajo, representantes patronales son aquellas personas individuales que ejercen a nombre del patrono funciones de dirección o de administración y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquél, teniendo como característica intrínseca que las relaciones entre los representantes del patrono con los trabajadores obligan directamente al patrono, pues su representante no actúa por sí mismo y en consecuencia no contrae ninguna responsabilidad directa para con los trabajadores. En consecuencia es un trabajador más

- b) Trabajador de confianza: el patrono en ocasiones tiene la necesidad de delegar en otras personas algunas de las funciones que le sería propias y que él tendría que realizar, por tal circunstancia surgen los auxiliares del patrono, como los trabajadores de confianza y los representantes del patrono de indudable trascendencia en las relaciones de trabajo. En el caso de que el patrono sea una persona jurídica, lógicamente tiene que hacerse representar o actuar a través de personas físicas aunque hemos de reconocer que en ocasiones no es fácil establecer la diferencia entre los representantes patronales y los trabajadores de confianza.



c) Intermediario: es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de otra persona quedando, el intermediario y el beneficiario del trabajo, obligados solidariamente para con los trabajadores, situación que se regula en el Artículo 5 del Código de Trabajo. En esta institución vale la pena resaltar, que ya no existe dirección del patrono, ni relación de dependencia, ni salario propiamente dicho, a diferencia del representante o intermediario; en tal sentido, el intermediario actúa por sí mismo y contrata su gestión directamente con el patrono, como una actividad independiente.

Por otro lado, la definición de salario se encuentra en el Artículo 88 del Código de Trabajo, el cual establece lo siguiente: Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Salvo la excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por éste.

La Constitución Política de la República de Guatemala, establece en el Artículo 102, literal b), lo relativo al Salario, garantizando lo siguiente: Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley. En tal sentido, al salario también se le conoce como remuneración, que significa: "Es la cantidad que se paga en concepto de recompensa, premio, por pago de servicios, como retribución;

tales como honorarios, jornales, salarios, etc. Todo trabajador debe ser remunerado en forma equitativa.”¹⁰

Según el Artículo 1 del Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la protección del salario de 1949, establece lo siguiente: el término salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por los servicios que haya prestado o deba prestar. Por lo tanto, existe una protección Internacional en materia de salario, a favor de los trabajadores.

La fuente única o principal de vida para el trabajador, es el salario, de allí su gran importancia, derivado que tiene un sentido alimenticio, que regularmente se denota en la legislación, ya que constituye el ingreso que el trabajador ha ganado en virtud del esfuerzo que ha realizado en una labor.

Tradicionalmente, se ha hablado de diferentes clases de salario, especialmente el salario por unidad de tiempo y salario por unidad de obra, este último conocido con el nombre de salario a destajo. La diferencia fundamental consiste en que el salario por unidad de tiempo, se calcula por el tiempo de la jornada diaria de labores, por semana

¹⁰ Mendoza G. Lissette, Mendoza Orantes Ricardo. **Constitución Política de la República de Guatemala.** Pág. 133



o por mes, sin importar el resultado de la obra. Sin embargo, el salario por unidad de obra, se toma en cuenta de manera especial, el resultado de la obra, por lo tanto no es un salario fijo, sino varia, según el rendimiento o piezas producidas por el trabajador. El salario a precio alzado, es otra clase de salario, que surge en aquellos casos en que se utilizan los servicios de una persona, por todo el tiempo indispensable para la construcción de una obra y a cambio de los cuales se le paga una cantidad total, en este caso, por ejemplo, en los contratos de obra, el trabajador no solamente pone en marcha su trabajo, sino también los materiales; a diferencia del contrato civil de obra a precio alzado, en donde el trabajador solamente está obligado a incluir su trabajo.

Otra forma de pactar el salario es por la participación en las utilidades, en ventas o cobros que se haga en favor del patrono, en esta clase de salario, se debe señalar una suma quincenal o mensual a favor del trabajador, en virtud de que debe ser proporcional a las necesidades del mismo, y el monto probable de su participación que le llegare a corresponder. La liquidación se debe hacer por lo menos cada año.

También se encuentra el salario en especie, este es el que no se paga con dinero en efectivo, es una parte que se le da en especie, alimentos, bienes, enseres, pero que en ningún caso puede constituir más del 30% del salario del trabajador. Existen algunas medidas protectoras del salario, que son fundamentales, estas se instituyen con el objeto principal de que el salario no sufra abusos por parte del patrono; entre estas garantías se encuentran:

- a. La obligación del patrono de pagar en salario en efectivo y la prohibición de pagar a través de vales, fichas, o bien señalar un establecimiento específico en donde cambiar ciertos productos por vales o tarjetas. Esta garantía se encuentra regulada en los Artículos 62 inciso a, y 92 segundo párrafo del Código de Trabajo.
- b. En cuanto al lugar de pago, también se denota una protección, el salario debe hacerse en el propio lugar donde los trabajadores presten sus servicios y durante las horas de trabajo o inmediatamente después que éstas concluyan, salvo pacto en contrario. Además se prohíbe pagar el salario en lugares de recreo, expendios comerciales o de bebidas alcohólicas y otros análogos, salvo que se trate de trabajadores que laboren en esa clase de establecimientos, según lo regulado en el Artículo 95 del Código de Trabajo.
- c. Además se encuentra como medida de protección, el plazo para el pago del salario, está claro que al momento de iniciar la relación laboral, se debe establecer, por parte del patrono y de los trabajadores, la fijación del plazo para el pago del salario, en este caso, no puede ser mayor a una quincena para los trabajadores manuales, ni de un mes para los trabajadores intelectuales y los servicios domésticos. En el caso de que el salario consista en la participación de utilidades, ventas o cobros que haga el patrono, se debe señalar una suma quincenal o mensual, que ha de recibir el trabajador, el cual debe ser proporcional a sus necesidades y el monto probable de su participación que le llegare a corresponder.
- d. Otra de las medidas de protección, se encuentra en el Artículo 61 inciso g del Código de Trabajo, el cual es una obligación para el patrono que debe pagar el

salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono.

- e. También se encuentra la prohibición al patrono de retener o descontar suma alguna del salario del trabajador en concepto de multas, esto regulado en el Artículo 60 inciso e), párrafo segundo del Código de Trabajo.
- f. La prohibición de efectuar descuentos, así mismo la prohibición parcial de efectuar compensaciones y de hacer colectas, estas tres últimas prohibiciones se encuentran reguladas en los Artículos 93, 99, 199 y 62 inciso f) del Código de Trabajo.
- g. Es necesario hacer notar, que existe una protección del salario contra los acreedores del trabajador, en el caso de la nulidad de cesión de salarios, la obligación de pagar el salario directamente al trabajador y no a otras personas y la inembargabilidad parcial del salario, situaciones reguladas en los Artículos 100, 94, 96 y 97 del Código de Trabajo.
- h. Íntimamente ligada a la anterior protección esta la del salario contra acreedores del patrono, regulado en el Artículo 101 del Código de Trabajo.
- i. Finalmente dentro de esta clasificación, existe la protección del salario para la familia del trabajador, estos casos son, la protección a la mujer casada y a los hijos menores; la prohibición de exigir a los familiares las deudas del trabajador; el patrimonio familiar; y la protección a los familiares del trabajador fallecido, situaciones que se encuentran reguladas en los Artículos 85, 97 y 100 del Código

de Trabajo y el Artículo 102 inciso p), de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Otra de las medidas fundamentales en la protección del salario, dentro de la legislación laboral guatemalteca es la institución del salario mínimo; en el Código de Trabajo se establece que todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia. De acuerdo con el Convenio Internacional 131 de la Organización Internacional del Trabajo, Convenio relativo a la fijación de salarios mínimos, con especial referencia a los países en vías de desarrollo, del cual Guatemala es signatario, todo país miembro que ratifique este convenio, se obliga a establecer un sistema de salarios mínimos que se aplique a todos los grupos de asalariados.

Los elementos que deben tenerse en cuenta para determinar el nivel de tales salarios son; a) las necesidades de los trabajadores y de sus familias sobre las cuentas del nivel general de salarios en el país, del costo de vida, de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo de otros grupos sociales; b) los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo. Por otra parte, es apropiado que para su fijación participen en igualdad de condiciones los representantes de los trabajadores y de los patronos, los cuales en muchas ocasiones no son tomados en cuenta.

El Estado es el encargado de la fijación del salario mínimo, sin embargo este sistema fue abandonado en 1947, con grandes deficiencias ya que no se consultaban a empleadores y empleados. Esto cambio a partir de 1947, con el surgimiento del Código de Trabajo, en el cual se propuso la creación de las Comisiones Paritarias, las cuales tendrían representación de ambos sectores, gobierno, empleadores y trabajadores.

La legislación guatemalteca en materia laboral, regula que existe un sistema para la fijación del salario mínimo, el cual se debe aplicar a todos los trabajadores, con excepción de los que sirvan al Estado o a sus instituciones.

La fijación del salario mínimo según el Acuerdo Gubernativo 776-94, está a cargo de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos, integradas por dos patronos e igual número de trabajadores sindicalizados y por un inspector de trabajo; estas comisiones rinden informes a la comisión nacional del salario, que es un organismo técnico y consultivo de las mismas, el cual tiene a su cargo recabar dichos informes para elevarlos al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, siendo el Organismo Ejecutivo, por conducto del referido Ministerio a quién corresponde determinar finalmente los salarios mínimos para cada actividad económica.

Existen ciertos criterios de referencia que se utilizan para fijar el salario mínimo, los cuales es necesario hacer mención. Para la fijación del salario mínimo se utiliza como primer referencia la circunscripción territorial, ya que el país se encuentra dividido en

varias regiones, las cuales determinan distintos precios, costos y el nivel de vida general de los habitantes de cada región, también se estudia el nivel de producción de empresas y de industrias que operan dentro de las mismas. En base a estos datos, se toma la decisión de cuál ha de ser el salario mínimo específico.

Otro criterio fundamental es la actividad económica, en la fijación del salario mínimo, se debe establecer un salario para cada rama de la economía nacional o bien por actividad u oficio, en forma general para todos los trabajadores de la República de Guatemala; éste es el método más usado para determinar el nivel de salario mínimo, para lo cual es necesario mencionar algunas razones, del porqué de su fijación.

1. El salario mínimo constituye el límite general más bajo que legalmente se le puede pagar al trabajador sin discriminación.
2. Aunque cada región del país presente características diferentes, tienden a ser semejantes en cuanto a las empresas, métodos de producción y la calidad de mano de obra utilizada.
3. Además se reduce el mismo número de tasas similares, lo que facilita su conocimiento y aplicación por parte de patronos y trabajadores, por lo tanto ayudará a las autoridades como la Inspección General de Trabajo, controlar su cumplimiento.

Dentro de las autoridades responsables para determinar el salario mínimo en Guatemala, se encuentra principalmente el Ministerio de Trabajo y Previsión Social,



órgano responsable de determinar el monto del salario mínimo que han de recibir los empleados de cada rama de la economía, llegando a ser determinado este nivel de salarios con ayuda de las comisiones paritarias.

Además se encuentra la comisión nacional del salario, según el Artículo 105 del Código de Trabajo, se establece que habrá una comisión nacional del salario, organismo técnico y consultivo de las comisiones paritarias, encargada de asesorar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en la política general del salario. Esta comisión será integrada por representantes gubernamentales que deberán ser personas con experiencia en asuntos económicos y laborales, designados por el organismo ejecutivo; dos representantes de las entidades gremiales y sindicatos de patronos; un representante del Ministerio de Economía; un representante de la Junta Monetaria; un representante del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social; un representante de la Dirección General de Estadística y un representante del Instituto Indigenista Nacional.

Las funciones de la comisión nacional del salario son:

- a. Asesorar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social en la política general del salario mínimo.
- b. Actuar como organismo técnico y consultivo de las comisiones paritarias del salario mínimo.
- c. Proponer al Ministerio de Trabajo el orden de prioridades para la implantación de los salarios mínimos.

- d. Recopilar información estadística sobre las condiciones de vida de los empleados y sus familiares para revisar la efectividad del salario mínimo.
- e. Proponer cual es el mejor sistema para calcular el salario mínimo dependiendo de la situación económica del país.
- f. Informar a los ejecutivos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social sobre los resultados de los informes de las comisiones paritarias.
- g. Conocer las solicitudes de revisión del salario mínimo que sean presentadas legalmente.

En cuanto a las Comisiones Paritarias, son los órganos de mayor importancia dentro de la determinación de los salarios mínimos, ya que en él estarán representados por una parte, los empleados y por otra, los patronos, y el Estado estará tomando el papel de moderador entre ambas partes. Estas comisiones están integradas por un mínimo de dos patronos, dos trabajadores y un Inspector de Trabajo, quien actúa como presidente, y los suplentes respectivos. Dentro de las funciones principales de estas comisiones paritarias están:

- a. Llegar a un acuerdo sobre el nivel de salarios mínimos que han de ser usados en la región a la que la comisión pertenezca.
- b. Controlar que el nivel de salario acordado sea acatado por las partes interesadas y denunciar a las autoridades respectivas si se realiza una infracción al mismo.

- c. Estar al tanto de toda aquella solicitud de revisión del nivel salarial siempre que sea solicitada por un mínimo de diez patronos o de veinticinco trabajadores de una actividad económica similar.

Otra de las instituciones que intervienen en la fijación del salario mínimo, es el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, el cual tiene la función de ayudar a la revisión de las sugerencias realizadas por las Comisiones Paritarias con respecto al nivel que tendrán los salarios mínimos. Las observaciones que el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social haga, deben ser dirigidas al Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Estas observaciones realizadas por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, son de suma importancia, ya que los ingresos que esta dependencia estatal recibe, provienen directamente del nivel de salarios establecidos, ya que los patronos pagan al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social un porcentaje de las planillas que ellos pagan a sus empleados.

Otra institución del Estado importante es la Junta Monetaria del Banco de Guatemala, que también tiene la responsabilidad sobre la fijación del salario mínimo, debido a que el fenómeno del aumento masivo o no de los salarios, tiene repercusión sobre la economía nacional, ya que un descontrolado aumento de los salarios puede originar inflación y pérdida del poder adquisitivo de la moneda, la Junta Monetaria, como principal coordinadora de la política monetaria y cambiaria del país, interviene en la fijación de los salarios mínimos, opinando lo que le compete dentro de su ramo.

También se encuentra el Instituto General de Estadística, quién ayuda a presentar los indicadores económico sociales promedio de la población guatemalteca, en cada una de las zonas de las respectivas Comisiones Paritarias. El Instituto General de Estadística, presenta estudios relevantes para las comisiones paritarias, como lo son el costo de vida, el presupuesto familiar promedio, salarios promedio, ingresos de las empresas, precios de la canasta básica, etc. Según el Artículo 111 del Código de Trabajo, regula que las comisiones paritarias de salarios mínimos deben de tomar en cuenta, para mejor llenar su contenido, las encuestas que sobre el costo de la vida levante la Dirección General de Estadística; todos los demás datos que pueden encontrar relativos a su jurisdicción sobre el precio de la vivienda, el vestido y las substancias alimenticias de primera necesidad que consuman los trabajadores relativo a la habitación, tierra para el cultivo, leña y demás prestaciones que disminuyan el costo de vida de éstos. De donde la función del Instituto Nacional de Estadística, es primordial para la determinación del nivel al cual se han de encontrar los salarios.

Finalmente se encuentra el Ministerio de Economía, el cual mandará a un delegado a la comisión nacional del salario. El delegado mantendrá informado al Ministerio de Economía sobre los puntos que se tratan dentro de las comisiones paritarias, ya que el Ministerio de Economía tiene dentro de sus funciones la de vigilar los precios de los productos y costos de la vida de los ciudadanos guatemaltecos.

Muchas personas desconocen la situación jurídica del derecho laboral, ignorando diversos temas importantes para el derecho al trabajo, como por ejemplo; el contrato de

trabajo, la estabilidad laboral, las faltas graves, el despido injustificado, la indemnización, deberes y derechos en la relación laboral, etc.

La ignorancia de los derechos laborales, atiende a un aspecto profundo en el país, derivado que los patronos, empresas o instituciones que contratan personas para laborar, no tienen un tratamiento específico para resolver la ignorancia que existe entre los trabajadores, sin embargo, el Estado, a través de los órganos administrativos correspondientes, tampoco contribuye a divulgar información con respecto a esta problemática.

Una persona ignorante es difícil que pueda conocer sus derechos, derivado que su educación es mínima o nula. No saber leer, el español, desconocer las instituciones que defienden los derechos labores, es una problemática actual, ya que muchos trabajadores, ni siquiera distinguen cuando pierden los derechos que les son correspondidos y no saben exigir su cumplimiento.

Las obligaciones del trabajador dentro de un centro de trabajo, son básicamente, realizar lo que el patrono le pide, o bien, realizar lo que se pactó dentro del contrato de trabajo. El patrono tiene la obligación, de retribuir al trabajador en concepto de salario, el tiempo que laboró para él, o bien, los diferentes tipos de actividades que realizó, durante un cierto tiempo.



1.1 Definición de derechos y obligaciones

El primer derecho social mínimo que regula la Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 102, establece lo siguiente: “Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna”. Esta norma constitucional, establece el derecho que tiene el trabajador para escoger libremente su trabajo, para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin embargo, muchas veces, al trabajador no se le da la oportunidad de escoger en que quiere emplearse, ya que no existen fuentes de trabajo suficientes para la demanda de puestos de trabajo, y éstos aunado a la desinformación, poca estabilidad laboral, empleos con salarios bajos, trabajos de tiempo parcial o informales, patronos codiciosos y del miedo a reclamar los derechos, constituyen una serie de injusticias por los derechos laborales de los trabajadores.

Para lograr revertir la situación laboral actual, respetando los derechos laborales, la Educación forma un papel preponderante, en la lucha para la formación de los trabajadores en temas laborales. Pues desde mucho se conoce que la ignorancia de los derechos laborales y las normas jurídicas del derecho del trabajo, demuestran la informalidad con que se realizan las contrataciones y la violación a un gran número de derechos.

La perfección entre el trabajador y el patrono, se realiza a través del contrato individual, y para que este exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios. La relación laboral es aquella

que se establece entre el trabajo y el capital, en un proceso productivo, en el que se beneficia tanto el trabajador como el patrono.

En esta relación, el trabajador, aporta el trabajo, mientras que el patrono o empleador, aporta el capital. El trabajador, es una persona física, mientras que el empleador, puede ser una persona jurídica. Esta relación se completa con la figura del contrato de trabajo, en donde ambas partes de común acuerdo, establecen los derechos y las obligaciones de cada una de ellas.

1.2 Derechos y obligaciones del trabajador

Para iniciar el tema sobre derechos y obligaciones, se debe definir que es un derecho y que es una obligación. Derecho: "Tomado en su sentido etimológico, derecho proviene del lat. Directum (directo, derecho); a su vez, del lat. Dirigere (enderezar, dirigir, ordenar, guiar). En consecuencia, en sentido lato, quiere decir recto, igual, seguido, sin torcerse a un lado ni a otro, mientras que en sentido restringido es tanto como ius."¹¹ En ese sentido, se puede afirmar que derecho es el conjunto de normas jurídicas que regulan la conducta humana en una sociedad jurídicamente organizada.

La palabra obligación, significa: "Deber jurídico normativamente establecido de realizar u omitir determinado acto, y a cuyo incumplimiento por parte del obligado es imputada,

¹¹ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 294

como consecuencia, una sanción coactiva; es decir, un castigo traducible en un acto de fuerza física organizada.”¹²

Guatemala, contiene la regulación específica en el Código de Trabajo, sobre los derechos y deberes de los patronos y de los trabajadores, por lo que es imprescindible analizar el contenido de estos de manera general. En cuanto a los Artículos 61, 62, 63 y 64, regulan las obligaciones y prohibiciones que deben tener presentes tanto trabajadores como patronos.

Al realizar el contrato de trabajo, éste contiene un carácter sinalagmático o bilateral, es decir, que genera obligaciones recíprocas para ambas partes contratantes. Este tipo de contrato, es diferente al contrato unilateral, en el que sólo surgen obligaciones para una de las partes. Mientras que el contrato bilateral, la obligación de un contratante tiene por objeto la obligación del otro y recíprocamente.

Los contratantes voluntariamente aceptan las condiciones laborales, y son responsables de sus actos, debe entenderse, que las obligaciones del patrono, son los derechos de los trabajadores y las obligaciones de los trabajadores, son los derechos de los patronos.

¹² Ibid. Pág. 634

Sin embargo en muchas ocasiones, la realidad es que a los trabajadores no se les hacen saber sus derechos laborales, en virtud que al momento de ser contratados no firman ningún documento o contrato de trabajo, especialmente en aquellos trabajos agrícolas o bien de uso domestico, en los que al parecer no existe un control definitivo por parte de las autoridades encargadas de velar porque los patronos velen por redactar un contrato de trabajo y entregarle una copia al trabajador y así mismo a la autoridad administrativa correspondiente, de esta forma común, se le violan sus derechos laborales a los trabajadores, que por la necesidad del empleo, se ven hasta en la necesidad de aceptar las condiciones laborales que le plazcan a los patronos.

Según el Código de Trabajo, en el Artículo 28 regula lo siguiente: “El contrato individual de trabajo debe extenderse por escrito, en tres ejemplares: uno que debe recoger cada parte en el acto de celebrarse y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar a la Dirección General de Trabajo, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o novación”. Este Artículo es muy importante para los trabajadores, derivado que si se le diera cumplimiento, los trabajadores estuvieran al tanto de sus derechos labores que les competen, pero mientras las autoridades obligadas a exigirlo, no hacen nada al respecto, los trabajadores continúan con el desconocimiento de sus derechos laborales.

El Artículo 61 y 62, regulan lo relativo a las obligaciones y prohibiciones respectivamente, únicamente para los patronos o empleadores. Cada literal regulada

en los Artículos citados, se refieren a los derechos que les corresponden a cada uno de los trabajadores, en tal sentido por ejemplo se pueden encontrar los más importantes:

- a) Preferir a los guatemaltecos antes que a los extranjeros.
- b) Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra.
- c) Dar a los trabajadores los instrumentos necesarios para ejecutar el trabajo convenido.
- d) Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen.
- e) Pagar al trabajador el salario que éste pierda cuando se vea imposibilitado de trabajar por culpa del patrono.
- f) Conceder a los trabajadores el tiempo para el ejercicio del voto en las elecciones populares, sin reducción del salario.
- g) Deducir del salario del trabajador las cuotas ordinarias y extraordinarias que le corresponda pagar a su respectivo sindicato.
- h) Procurar por todos los medios a su alcance la alfabetización de sus trabajadores que lo necesiten.
- i) Mantener en los establecimientos comerciales sillas destinadas al descanso de los trabajadores.

- j) Permitir a los trabajadores campesinos que aprovechen los frutos y productos de las parcelas de tierra que les concedan.
- k) Conceder licencia con goce de sueldo a los trabajadores.
- l) Inducir a sus trabajadores que compren artículos de consumo a determinados establecimientos.
- m) Exigir o aceptar dinero u otra compensación de los trabajadores como gratificación para que se les admita en el trabajo.
- n) Obligar a los trabajadores a retirarse de los sindicatos.
- o) Influir en sus decisiones políticas o convicciones religiosas.
- p) Retener las herramientas del trabajador como garantía.
- q) Dirigir o permitir que se dirijan los trabajos en estado de embriaguez.

1.3 Derechos y obligaciones del patrono

Las obligaciones y prohibiciones de los trabajadores están contenidas en los Artículos 63 y 64 del Código de Trabajo, convirtiéndose a su vez, en derechos correspondientes a los patronos, entre los más importantes se encuentran:

- a) Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono.



- b) Ejecutar el trabajo con eficiencia, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos.
- c) Restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos.
- d) Observar buenas costumbres durante el trabajo.
- e) Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente.
- f) Someterse a reconocimiento médico.
- g) Guardar los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos.
- h) Desocupar dentro de un término de treinta días, contados desde la fecha en que se termine el contrato de trabajo, la vivienda que les hayan facilitado los patronos, sin necesidad de los trámites del juicio de desahucio.
- i) Abandonar el trabajo en horas de labor sin causa justificada o sin licencia.
- j) Hacer durante el trabajo, propaganda política.
- k) Trabajar en estado de embriaguez.
- l) Usar los útiles o herramientas para objeto distinto al destinado.
- m) Portar armas de cualquier clase durante las horas de labor o dentro del establecimiento.



n) La ejecución de hechos o la violación de normas de trabajo.

Finalmente, cada parte, trabajador y patrono deben responsablemente cumplir con sus obligaciones y evitar la realización de algún acto que conlleve a incumplir las estipulaciones pactadas dentro de la relación laboral. Así mismo, es necesario apuntar, que la obligación en general del patrono es pagarle el salario al trabajador y éste último realizar el trabajo convenido por el patrono.



CAPÍTULO II

2. La educación en Alta Verapaz

La educación en Guatemala ha tenido un nivel desfavorable, derivado que el nivel de escolaridad es sumamente bajo. Las oportunidades son escasas para la mayoría de la población guatemalteca, derivado de las desigualdades económicas, sociales, factores políticos, lingüísticos y geográficos que influyen en el acceso de niños a la educación.

La educación es un factor importante e imprescindible para la formación de ciudadanos honestos que conozcan la realidad guatemalteca, además de acceder a oportunidades laborales en donde se les reconozcan los derechos laborales fundamentales.

La Constitución Política de la República de Guatemala, entró en vigencia el 14 de enero de 1985, al quedar instalado el Congreso de la República de Guatemala. La misma contiene, en su capítulo segundo, los derechos sociales y en la sección cuarta corresponde a la educación, los siguientes Artículos regulan lo referente a la educación:

Artículo 71. Derecho a la educación: Se garantiza la libertad de enseñanza y de criterio docente. Es obligación del Estado proporcionar y facilitar educación a sus

habitantes sin discriminación alguna. Se declara de utilidad y necesidad públicas la fundación y mantenimiento de centros educativos culturales y museos.

Artículo 72. Fines de la educación: La educación tiene como fin primordial el desarrollo integral de la persona humana, el conocimiento de la realidad y cultura nacional y universal. Se declaran de interés nacional la educación, la instrucción, formación social y la enseñanza sistemática de la Constitución Política de la República y de los derechos humanos.

Artículo 74. Educación obligatoria: Los habitantes tienen el derecho y la obligación de recibir la educación inicial, preprimaria, primaria y básica, dentro de los límites de edad que fije la ley. La educación impartida por el Estado es gratuita.

El Estado proveerá y promoverá becas y créditos educativos. La educación científica, la tecnológica y la humanística constituyen objetivos que el Estado deberá orientar y ampliar permanentemente.

El Estado promoverá la educación especial, la diversificada y la extraescolar.

Artículo 75. Alfabetización: La alfabetización se declara de urgencia nacional y es obligación social contribuir a ella. El Estado debe organizarla y promoverla con todos los recursos necesarios.

Artículo 77. Obligaciones de los propietarios de empresas: Los propietarios de las empresas industriales, agrícolas, pecuarias y comerciales están obligados a establecer y mantener de acuerdo con la ley, escuelas, guarderías y centros culturales para sus trabajadores y población escolar.

Artículo 78. Magisterio: El Estado promoverá la superación económica social y cultural del magisterio, incluyendo el derecho a la jubilación que haga posible su dignificación efectiva. Los derechos adquiridos por el magisterio nacional tienen carácter de mínimos e irrenunciables. La ley regulará estas materias.

En cuanto a la Ley de Educación Nacional se encuentra contenida en el Decreto Legislativo No. 12-91, la cual no cumple con los preceptos para los cuales fue creada, ya que a la fecha no se ha avanzado lo suficiente en materia educativa en Guatemala.

El departamento de Alta Verapaz, se encuentra ubicado en la Región II (Norte) del país. Ocupa una superficie aproximada de 8,686 Km² y su cabecera departamental, es el Municipio de Cobán. Se estima que un 78% de sus habitantes vive en áreas rurales, según cifras para el desarrollo humano en Alta Verapaz, del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

En cuanto a educación, Alta Verapaz es uno de los departamentos con más deserción estudiantil, alcanzando un 18%, así como las pocas oportunidades de acceso y



permanencia en el sistema educativo, ya que no se haya al alcance de toda la población, mayoritariamente indígena. Desigualdades económicas y sociales, factores políticos, lingüísticos y geográficos influyen en el acceso a los niños a la educación. La educación es un factor inherente al crecimiento económico y también un ingrediente significativo para el desarrollo social.

Específicamente en el departamento de Alta Verapaz, la educación en las comunidades del área rural la mayoría cuenta con escuelas de Educación Primaria, sin embargo, suelen encontrarse en condiciones precarias por la falta de infraestructura adecuada, falta de equipamiento y mobiliario.

La estructura del sistema educativo en Alta Verapaz, se divide en cuatro niveles, educación pre-primaria, educación primaria, educación media, que se subdivide en básico y diversificado, y la educación superior y universitaria.

2.1 Definición de educación

La palabra educación según el Diccionario de la Real Academia Española, significa “Del latín, *educatio,-onis* que significa: 1. Acción y efecto de educar. 2. Crianza,



enseñanza y doctrina que se le da a los jóvenes. 3. Instrucción por medio de la acción docente.”¹³

Educación es el “proceso multidireccional mediante el cual se transmiten conocimientos, valores, costumbres y formas de actuar. La educación no sólo se produce a través de la palabra, pues está presente en todas las acciones, sentimientos y actitudes.”¹⁴

El concepto de educación hace referencia, además, al desarrollo de las capacidades del individuo, a la asimilación de las normas, principios y valores presentes en la sociedad, es decir, al proceso por el que los niños y jóvenes incorporan el patrimonio cultural de los adultos.

La educación es una función de vida para la sociedad guatemalteca, consiste en una condición necesaria para su existencia, el ser humano debe educarse, a través de un proceso social, cultural, moral, económico, legal, en derecho y costumbres.

En cuanto a estas definiciones, se puede hacer mención que educación es el proceso mediante el cual una persona calificada trasmite sus conocimientos sobre una determinada materia, para desarrollar en otros valores, costumbres y formas de actuar.

¹³ **Diccionario de la lengua española.** Edición electrónica, Espasa Calpe, S. A., 1995.

¹⁴ <http://es.wikipedia.org/wiki/Educaci%C3%B3n> **Educación.** (Consultado: 29 de Agosto de 2013)



La educación, se puede clasificar, en:

- a. Educación formal: aquella en la cual el conocimiento es aplicado a través de la programación y planificación.

- b. Tradicional: es la educación convencional, en que son impartidas las necesidades de formación e información general, sin ninguna adecuación de los programas de estudio, a las necesidades particulares de cada región.

- c. Especial: aquella dirigida a la población con limitaciones físicas y problemas de aprendizaje, con el fin de incorporarlos a la sociedad como personas útiles.

- d. Por madurez: es la educación orientada a la capacitación laboral, con el propósito de incorporar al individuo en el sistema productivo del país como mano de obra calificada.

- e. Especializada: es una modalidad de la educación que tiene como fin primordial la formación de técnicos en áreas específicas de la producción.

La Ley de Educación Nacional define en el Artículo 3 educación de la siguiente manera:

“El sistema educativo nacional es el conjunto ordenado e interrelacionado de elementos, procesos y sujetos a través de los cuales se desarrolla la acción educativa,

de acuerdo con las características, necesarias e intereses de la realidad histórica, económica y cultural guatemalteca.”

Los centros educativos públicos son establecimientos que administra y financia el Estado, para ofrecer sin discriminación el servicio educacional a los habitantes del país, de acuerdo a las edades correspondientes a cada nivel y tipo de escuela normados por el reglamento.

El Estado tiene la obligación de dar educación a todos los habitantes, por lo que creó los centros educativos públicos, que son insuficientes, con poca infraestructura y definitivamente inseguridad, ya que en la actualidad un gran porcentaje de niños no tiene la oportunidad de recibir educación primaria y en el área rural es mayor el problema por la falta de centros de educación pública.

La Ley de Educación Nacional, establece en el Artículo 8, que el Ministerio de Educación es la institución del Estado responsable de coordinar y ejecutar las políticas educativas, determinadas por el sistema educativo del país.

Sin embargo, el Ministerio de Educación gasta la mayor parte de su presupuesto en programas de apoyo, lo cual se encuentra regulado en el Artículo 78 que establece: El Ministerio de Educación creará y promoverá programas de apoyo para mejorar la salud, la nutrición y la recreación de los educandos de todos los niveles obligatorios.



En cuanto al presupuesto del Ministerio de Educación, la Ley de Educación Nacional Decreto Número 12-91 establece en su Artículo 88 lo referente a los recursos económicos financieros estableciendo lo siguiente: El régimen económico financiero para la Educación Nacional está constituido con los siguientes recursos:

- a) Recursos financieros no menores del 35% de los ingresos ordinarios del presupuesto general del Estado incluyendo las otras asignaciones constitucionales.
- b) Recursos provenientes de donaciones, aportes, subvenciones y cualquier otro tipo de transferencias corrientes y de capital, que provengan de personas individuales o jurídicas nacionales o internacionales. Las transferencias provenientes de personas individuales o jurídicas, privadas, son deducibles del impuesto sobre renta.
- c) Fondos privativos provenientes de cuentas escolares y actividades de autofinanciamiento que realizan las comunidades escolares de conformidad con el Acuerdo Gubernativo 399 del 3 de octubre de 1968.
- d) Los fondos obtenidos por concepto de cuotas de operación escuela deberán destinarse para financiar reparaciones de los centros educativos. Estos recursos serán administrados en concepto de fondo privativo, por los Comités de Finanzas de cada Escuela.



- e) Aportes económicos de las municipalidades destinadas para programas de inversión y funcionamiento.

- f) Otros que se obtengan de actividades de diverso funcionamiento.

Cada uno de estos rubros de los cuales cuenta el Ministerio de Educación, son inadecuados, pues sólo de funcionamiento se invierte la mayor parte del presupuesto, limitando la construcción de escuelas y la compra de suministros para desarrollar la educación en el país.

2.2 El analfabetismo en Alta Verapaz

El analfabetismo es la incapacidad de leer y escribir, que se debe generalmente a la falta de aprendizaje. Es frecuente y característico en países en el que hay mucha falta de escolarización y pobreza.

La Constitución Política de la República de Guatemala, establece en el Artículo 75, lo siguiente: “La alfabetización se declara de urgencia nacional y es obligación social contribuir a ella. El Estado debe organizarla y promoverla con todos los recursos necesarios.” Esta normativa constitucional, tiene por objeto que exista una lucha constante por parte del Estado, para disminuir los índices de analfabetismo en Guatemala.



El Comité Nacional de Alfabetización –CONALFA- es el órgano superior sobre la ejecución del proceso de alfabetización a nivel nacional, el cual tiene como objetivo principal promover los medios adecuados para que la población joven y adulta de 15 años y más, que no saben leer y escribir, tengan acceso a la cultura escrita, contribuyendo al desarrollo humano, desarrollo económico, social y político del país y con ello garantizar el derecho que tiene la población analfabeta de Guatemala a la educación.

El fundamento legal en que se basa el Comité Nacional de Alfabetización, es la Ley de Alfabetización, Decreto Número 43-86 y sus reformas 54-99 y el Reglamento de la Ley de Alfabetización, Acuerdo Gubernativo 137-91.

Alta Verapaz es el segundo departamento que se encuentra con mayor índice de analfabetismo durante el año 2011 con un 30.62%, según datos estadísticos del Comité Nacional de Alfabetización.

Estos datos demuestran que en el departamento de Alta Verapaz, se encuentra concentrada una gran parte de la población que no sabe leer y escribir, por lo que es necesario que el Estado actúe de manera inmediata, para resolver esta problemática, ya que esta población se ve desprotegida en sus derechos laborales, por la incapacidad de conocer sus derechos en virtud de no saber leer y escribir.

Según el proceso de alfabetización durante el año dos mil once, se atendió en el departamento de Alta Verapaz, a la población maya, ladina y garífuna, registrándose la participación de los pueblos mayas con un 99%. De los 19,543 inscritos en este grupo, se evaluaron el 51% y se promovieron el 50%. Y en lo que se refiere a la población maya por sexo, las mujeres captaron el 87% de los inscritos y el 86% de los evaluados y de los promovidos.

2.3 Causas que generan analfabetismo en Alta Verapaz

El principal factor generador de analfabetismo en Alta Verapaz, es la Exclusión, "Según datos disponibles sobre Educación, la tasa de alfabetismo para personas de 15 años y más de edad por sexo y categoría étnica en el departamento de Alta Verapaz, en el 2002 era la siguiente: el 55.8% de los hombres indígenas eran alfabetos, frente al 90.3% de los hombres ladinos, y el 31.6% de las mujeres indígenas eran alfabetos frente al 86.1% de las ladinas, lo que muestra una fuerte desproporción en cuanto a origen étnico y género, característico de la situación de exclusión y discriminación reinante en la región y en el país. Las mujeres indígenas del área rural son con diferencia las más excluidas y en mayor proporción analfabetas, llegando en las regiones más aisladas casi al 90% de las mismas."¹⁵

¹⁵ http://fundacionfdv.org/es/index.php?option=com_content&view=article&id=58:como-estamos&catid=37:menu-arriba Fundación Fray Domingo de Vico, **¿Cómo estamos? Características socio económicas generales.** (Consultado: 12 de octubre de 2012)



Otra causa que genera analfabetismo es la discriminación, según el Artículo 1 del Decreto Número 57-2002 que reformó el Código Penal, Decreto Número 17-73, ambos del Congreso de la República de Guatemala, que adiciona el Artículo 202 bis define la discriminación así: “Se entenderá como discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de género, raza, etnia idioma, edad, religión, situación económica, enfermedad, discapacidad, estado civil, o en cualesquiera otro motivo, razón o circunstancia, que impidiere o dificultare a una persona, grupo de personas o asociaciones, el ejercicio de un derecho legalmente establecido incluyendo el derecho consuetudinario o costumbre, de conformidad con la Constitución Política de la República y los Tratados Internacionales en materia de derechos humanos.”

Según Manuel Ossorio, define la discriminación como: “Acción y efecto de discriminar, de separar, distinguir una cosa de otra. Desde el punto de vista social, significa dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos u otros.”¹⁶ La discriminación se encuentra relacionada con otros aspectos que la mayoría de la población en Alta Verapaz, debe enfrentar, tal es el caso de ser indígena, pobre y analfabeta.

¹⁶ Ossorio, Manuel. Ob. Cit. Pág. 348



2.4 Cómo afectan en el ámbito laboral

La pobreza y la desigualdad en Guatemala, contribuyen en gran manera a que las personas de escasos recursos y que trabajan en sectores agrícolas no puedan desarrollarse en el ámbito laboral urbano y legal, por lo que no tienen acceso a un trabajo digno en donde puedan emplearse y poder sufragar los gastos necesarios para su manutención. En el año 2006, año de la última estimación de la pobreza en Guatemala, poco más de la mitad (51%) de la población vivía en condiciones de pobreza y 15% en condiciones de extrema pobreza.

Debido a la exclusión histórica de la que han sido objeto los pueblos indígenas, los índices de pobreza son más altos. La pobreza es una situación o forma de vida que surge como producto de la imposibilidad de acceso a carencia de los recursos para satisfacer las necesidades físicas y psíquicas básicas humanas que inciden en un desgaste del nivel y calidad de vida de las personas, tales como la alimentación, la vivienda, la educación, la asistencia sanitaria o el acceso al agua potable. También suelen considerar la falta de medios para poder acceder a tales recursos, como el desempleo, la falta de ingresos o un nivel bajo de los mismos. También puede ser el resultado de procesos de exclusión social, segregación social o marginación.

El analfabetismo, la exclusión y la discriminación, son elementos suficientes para demostrar que las personas en el departamento de Alta Verapaz, se encuentran en un



grado de educación bajo, o casi nada, sin oportunidades de mejorar sus condiciones de vida.

CAPÍTULO III

3. La educación laboral en Alta Verapaz

La educación laboral, es un proceso mediante el cual se desarrolla el estudio, practica, habilidad y destreza sobre las normas laborales, cuya función principal es ayudar y orientar al trabajador para que pueda conservar sus derechos laborales que le competen.

Son positivos los datos obtenidos del panorama laboral de América Latina y el Caribe de la Organización Internacional del Trabajo, el cual revela que durante el año 2011, ha existido un aumento económico y del empleo en países como Argentina, Chile, Paraguay, Perú y Uruguay, a pesar de la inestabilidad e incertidumbre económica de los países más desarrollados como Estados Unidos.

Sin embargo, los desafíos aún se encuentran para la mayoría de países como Guatemala, en donde continúa existiendo un importante sector de trabajadores que se encuentran fuera del ámbito de aplicación del derecho del trabajo y de su protección. Por lo tanto es necesario, que los países se comprometan a enseñar sobre el derecho del trabajo y de la seguridad social, en virtud que esta normativa, se encuentra destinada a regir las condiciones laborales de todos los trabajadores tanto formales como informales. Según Carlos Aldana Mendoza, citado por Mario Antonio Ardón

Aguilar, describe los tipos de educación así: “educación formal, educación no formal, educación informal.”¹⁷

Es importante aclarar que estos trabajadores informales, son aquellos que se encuentran sin registro alguno, y de que en general desempeñan su labor dentro de una economía que también es informal, trabajando en condiciones marginales, sin contemplación legal ni protección social, prioridad que demanda a los Estados poner en sus manos una solución.

En Guatemala existen estas dos clases laborales, formales e informales, derivado que las leyes laborales, solamente aplican para los trabajadores formales, sin embargo ocurre en muchas ocasiones el absentismo laboral, ya por que el empleador posee la empresa lejos de la residencia del trabajador, o bien el trabajador en forma deliberada deja de acudir al trabajo. Por ejemplo el terrateniente que vive lejos de sus tierras, por lo que no las explota y las deja ociosas. El absentismo laboral se considera como la ausencia de una persona de su puesto de trabajo en las horas que le corresponden trabajar de acuerdo a la legislación laboral. Las principales causas de absentismo laboral, son permisos legales retribuidos, enfermedades, accidentes de trabajo y faltas por causas injustificadas. “La educación formal es de carácter escolar, ofrece un sistema oficial de educación, posee grados, niveles, materiales, organización, etc. Es

¹⁷ http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/07/07_1334.pdf Ardón Aguilar, Mario Antonio. **La influencia de los medios de comunicación social como parte de la educación informal en la población frente al proceso de paz.** (Consultado: 21 de Octubre de 2012)



el más tradicional y conocido de los modos educativos. Se inicia en la educación pre-primaria y concluye en la universidad.»¹⁸

La educación formal llamada educación sistemática, se caracteriza por ser una educación organizada, con asignaturas, educación elemental básica, tanto para personas individuales como la sociedad, utilizada por servicios públicos como privados, en los campos económicos y sociales del país. Requiere este tipo de educación, mayor recursos financieros, materiales y humanos.

La educación informal, conocida como no escolar, no posee grados, ni niveles, realizada por otras instituciones, distintas a la escuela, tiene la característica principal de ser una educación complementaria, realizada para ejecutar o desarrollar conocimientos y habilidades que generalmente no los desarrolla la escuela formal. Este tipo de educación es de sustitución, es decir, cuando las personas acuden a la educación no formal, porque no han podido, ingresar a la escuela.

En Guatemala, sobresale por la alta tasa de analfabetismo, la educación informal, derivado que la mayoría de la población ha sido educada a través de la experiencia que ha podido tener en el ámbito de la educación laboral. En comparación con otras naciones del mundo, Guatemala tiene una de las más bajas tasas de empleo, según el Instituto Nacional de Estadística considera lo siguiente: "es muy amplio el segmento poblacional que se considera en edad de trabajar, ya que se conceptúa como tal a

¹⁸ Ibid.

hombres y mujeres de 10 años o más, o sea 9 millones en esta categoría, representando un 64% de la población total estimada para el año 2012. De los 9 millones de personas en edad de trabajar, 5.6 millones están trabajando o están buscando trabajo, razón por la cual se les denomina como Población Económicamente Activa –PEA-, en tanto que los restantes 3 millones y medio se dedican, por ejemplo, a estudiar o a tareas domésticas”.¹⁹

En el departamento de Alta Verapaz, no existe dentro del sistema educativo público o privado una enseñanza laboral directa, en el que se pueda poner en práctica las leyes laborales y los derechos que les asisten a niños que trabajan o bien a mayores de edad que desean emplearse como fuerza laboral para su departamento.

El desempleo, la privación de la educación, el sentimiento de rechazo, el fracaso personal, demuestra que actualmente el país cuenta un índice alarmante de deserción laboral, provocando pobreza en la mayoría de la población.

En el municipio de Cobán particularmente, existe poca inversión en educación que realiza el Ministerio de Educación, situación que se ve reflejada en todos los centros educativos que poseen una deteriorada infraestructura, utilización de madera para construir aulas, piso de tierra, construidas sin un techo adecuado, falta de maestros, mobiliario y material didáctico. Sin embargo existe la educación superior en Alta

¹⁹ <http://www.ine.gob.gt/np/documentos/BOLETINPRENSASITUACIONLABORALINDIGENA.pdf>
Instituto Nacional de Estadística. **Situación laboral de la población indígena en Guatemala.**
(Consultado: 9 de noviembre de 2012)

Verapaz, en Cobán es impartida por diferentes universidades, incluyendo la Universidad de San Carlos de Guatemala, extensión –CUNOR-, sin embargo a pesar de ello, pocos estudiantes acceden a las universidades por la falta de oportunidades de encontrar un empleo digno, con condiciones laborales adecuadas al ámbito jurídico laboral.

3.1 Instituciones encargadas de su desarrollo

Las autoridades de trabajo encargadas del desarrollo laboral en el país, se encuentran definidas por la Constitución Política de la República de Guatemala y las leyes ordinarias, en una organización jerárquica, que va desde el propio Presidente de la República, hasta las demás dependencias e instituciones afines.

La rama del derecho encargada del estudio de las instituciones administrativas del trabajo en Guatemala, es el derecho administrativo de trabajo, que constituye un conjunto de normas positivas destinadas a regular la actividad del Estado y de los demás órganos públicos, en cuanto se refiere al establecimiento y realización de la política sindical a desarrollarse y regir relaciones entre la administración y los sujetos de la relación laboral y las demás entidades administrativas entre sí, en una función que busca la armonía y la paz social.

El derecho administrativo de trabajo, ha sido poco abordado, su implementación surge a través de la práctica obtenida por el Ministerio de Trabajo, desde la época de la revolución.

Esta rama del derecho, aún no es considerada dentro de la normativa jurídica laboral guatemalteca, ya que en el título noveno del Código de Trabajo, se regula todo lo referente a la Organización Administrativa de Trabajo, el cual tiene dos capítulos a los que corresponden los Artículos 274 al 282.

El derecho laboral guatemalteco, se desarrolla institucionalmente por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la Dirección General de Trabajo y por la Inspección General de Trabajo, además opera un ministro que se encuentra a cargo, dos viceministros y diversas direcciones con sus dependencias respectivas.

3.1.1 Ministerio de Trabajo y Previsión Social

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, es un órgano administrativo del Estado, encargado de velar y promover el cumplimiento de las leyes laborales, así como las políticas y programas relativos al trabajo y previsión social, con el objeto de beneficiar a la población guatemalteca. Su creación data del Decreto 117 del Congreso de la República de Guatemala, publicado el 17 de octubre de 1956.

El Código de Trabajo, en el Artículo 274, establece lo relativo al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, así: "...tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y a previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sean de competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores."

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

La Inspección General de Trabajo, sus atribuciones aparecen reguladas en el Código de Trabajo, en los Artículos 278 al 282, en ese sentido, su función primordial es velar porque patronos y trabajadores cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social, concediéndole calidad de título ejecutivo a los arreglos directos y conciliatorios que suscriban ante los inspectores y trabajadores sociales de dicha dependencia, patronos y trabajadores.

Es tal la importancia de esta dependencia que el propio Código le confiere el carácter de asesoría técnica del Ministerio, según lo que establece el Artículo 279 del Código de Trabajo, sin perjuicio de que dicha inspección debe ser tenida como parte en todo



conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad, o cuando se trate de acciones entabladas para proteger la maternidad de las trabajadoras, salvo que, en cuanto a estas últimas se apersona el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Entre las funciones administrativas correspondientes a la Inspección General de Trabajo, dirigidas a sus respectivos inspectores, es que comprueben que en determinada empresa de trabajo se han violado las leyes laborales o sus reglamentos, el propio inspector podrá levantar o suscribir acta, previniendo al patrono a que se ajuste a derecho dentro del plazo que para el efecto le señale.

Esta prevención la hace el inspector de trabajo en carácter de autoridad y si no se enmienda la violación al Código de Trabajo infringida, de oficio debe denunciar el hecho ante los tribunales de trabajo y previsión social, para que le impongan la sanción al patrono infractor.

En cuanto a las resoluciones administrativas en materia de trabajo, el Código regula en su Artículo 275, que pueden ser impugnadas únicamente mediante los siguientes recursos administrativos, el de revocatoria, que deberá interponerse por escrito ante la dependencia administrativa que emitió la resolución dentro del término de 48 horas de notificada esta.



La resolución del recurso corresponde al propio Ministerio, lo cual debe suceder dentro del improrrogable término de ocho días; revocando, confirmando o modificando la resolución recurrida; y el recurso de reposición, si se trata de resolución originaria del Ministerio, el cual debe substanciarse y resolverse dentro de los mismos términos que corresponden al recurso de revocatoria.

El Acuerdo Gubernativo número 242-2003, del Presidente de la República, que contiene el Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el cual en el Artículo 3 regula sobre las funciones ejecutivas del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, específicamente en el numeral ocho, afirma que el Ministerio de Trabajo debe diseñar la política correspondiente a la capacitación técnica y profesional de los trabajadores.

De esta normativa es que se desprende la presente investigación, en virtud que no existe por parte del Ministerio de Trabajo, una política coherente y eficaz que pueda capacitar a los trabajadores del país, y menos del Municipio de Cobán Alta Verapaz, sobre los derechos y obligaciones que les corresponden en una relación laboral, es necesario que exista un plan por parte de esta entidad y a través de sus órganos especializados, como la Inspección General de Trabajo, para que los trabajadores del Municipio de Cobán no estén desprotegidos por parte de las instituciones encargadas de velar por sus derechos y obligaciones.



Es eficaz la normativa anteriormente descrita, derivado que se refiere a un reglamento, ya que las disposiciones en materia laboral no tienen jerarquía jurídica, por lo tanto deben cumplirse.

3.1.2 Organizaciones sindicales

Las organizaciones sindicales son grupos de trabajadores o patronos motivados por un sentido común y profesional, por razones de mejora y protección laboral para quienes comparten una actividad o pertenecen a una misma empresa. La relación entre patronos y trabajadores, donde el patrono vela por sus intereses, provoca la natural defensa de los intereses de los trabajadores, creando organizaciones sindicalistas.

La organización sindical surge en virtud de la relación directa entre patronos y trabajadores, donde el primero vela por sus intereses provocando la natural defensa de los trabajadores que debieron, frente a la severa prohibición de coaligarse, formar uniones momentáneas y ocasionales que pudieran ejercer presión suficiente para obtener mejoras en las condiciones de trabajo.

El derecho de sindicalización, se encuentra regulado en el Artículo 102, inciso q de la Constitución Política de la República de Guatemala, como un derecho mínimo que fundamenta la legislación del trabajo, el de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho se podrá ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a

autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. 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 a la Inspección General de Trabajo.

Para encontrarse los trabajadores en el llamado régimen sindical, los obreros debieron pasar por una serie de etapas, cuyo comienzo fue de grupos inconformes para luego formarse los sindicatos efímeros, llamados hongos o setas que nacían de súbito, con ocasión de una huelga.

El sindicato es: "Es la asociación de trabajadores constituida para unirse íntimamente con el objeto de defender sus derechos y la conquista de nuevos".²⁰ En definitiva el objeto principal de un sindicato como organización que agrupa a trabajadores es la defensa de sus derechos laborales.

El origen de la palabra sindicato viene desde épocas antiguas, por ejemplo en Atenas Grecia, según lo describe el autor Ricardo Tirado en su obra Derecho Colectivo de Trabajo: "se llamó síndicos a una comisión de cinco oradores públicos encargados de defender las leyes antiguas contra las innovaciones. La palabra está formada por el prefijo (syn), que significa "con", más dike = justicia, de la misma familia que (dikajos) =

²⁰ **Diccionario Jurídico de Derecho Laboral.** Edición Electrónica, Editorial ARA, 1983.

justo y otros. Es decir que a partir del origen griego podemos entender claramente el concepto de síndicos y sindicaturas, pero no el de sindicalistas y sindicatos.”²¹

En tiempos modernos la palabra sindicato se ha movido a diferentes acepciones. En los Estados Unidos de Norteamérica por ejemplo, tiene una connotación mercantil, y no significa más que una corporación capitalista, en tanto que las organizaciones obreras se denominan Uniones.

Conforme a la legislación guatemalteca los sindicatos pueden ser formados por trabajadores o patronos, aunque ninguno de estos últimos utilice la denominación y estructura de organización, prefiriendo la denominación de Asociaciones o Cámaras.

El Código de Trabajo, establece en su Artículo 206 lo referente a sindicato: “Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente (trabajadores independientes), constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes.”

Según la clasificación de los sindicatos regulada en el Artículo 215, regula que los sindicatos se clasifican, por su naturaleza, en urbanos, campesinos y en gremiales y de empresa.

²¹ La Hoz Tirado, Ricardo. **Derecho Colectivo del Trabajo**. Pág. 182



Los sindicatos gremiales, son aquellos que se encuentran formados por trabajadores de una misma profesión u oficio o, si se trata de patronos, de una misma actividad económica; los sindicatos de empresa, se forman por trabajadores de varias profesiones u oficios, que prestan sus servicios en una misma empresa, o en dos o más iguales. Para efectos de esquematizar de mejor manera los sindicatos se hace la siguiente clasificación:

- a. Urbanos: están formados por trabajadores de la industria en zonas urbanas.
- b. Campesinos: sus miembros se dedican a actividades agrícolas o ganaderas y el trabajo se desempeña en zonas rurales, pero si la empresa es agroindustrial, se consideran urbanos.
- c. Gremiales: se organizan en torno a un trabajo especializado.
- d. Independientes: integrados por personas con profesión o vocación, como en el caso de sindicatos de artistas y similares.
- e. Blancos: son organizaciones creadas por el patrono, que ayudan a las instituciones del Estado capitalista, dependiendo de su ideología.

- f. Amarillos: son organizaciones creadas y dirigidas por los patronos en forma encubierta, la cual no tienen una tendencia ideológica definida.

- g. Rojos: se desarrollan dentro de la política integral del Estado socialista o asumen actitudes de radicalización en defensa de intereses de clase y vanguardia en los países capitalistas.

En definitiva el sindicato es una fuerza colectiva que se organiza para defender sus derechos y hacerlos efectivos, esta fuerza surge de las agrupaciones de trabajadores, que al estar legalmente constituida, se convierten en personas jurídicas colectivas capaces de ejercer derechos y contraer obligaciones, velando por el bienestar general de los trabajadores, tanto económica como socialmente, además la posibilidad de participar en asuntos de carácter general del país, actuando como grupos de presión.

La Organización Internacional del Trabajo y sus estados miembros, han adquirido la obligación y compromiso de garantizar el respeto de los derechos consagrados dentro de las cuatro áreas de su declaración, estas son:

- a. Libertar sindical, libertad de asociación y derecho de negociación colectiva.

- b. Eliminación del trabajo forzoso.



c. Abolición del trabajo infantil.

d. Eliminación de la discriminación.

En Guatemala, la legislación laboral, está comprometida a garantizar el respeto y vigencia de la libertad de asociación, libertad sindical y el derecho de negociación colectiva.

El ordenamiento jurídico laboral guatemalteco regula una serie de normas legales, que de forma general o específica regulan el ejercicio de las libertades de asociación y sindicalización de los trabajadores tanto del sector privado y público, además de la negociación colectiva, suscripción de pactos de condiciones de trabajo, el ejercicio de huelga y el paro. En la Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 34, se regula la relación al derecho de asociación, en la que se anuncia, el reconocimiento del derecho de libre asociación.

Es necesario hacer mención de las normas que regulan la actividad sindical de los trabajadores en Guatemala, según el Código de Trabajo en los Artículos 206 al 238, se encuentra toda la normativa ordinaria sobre la clasificación de los sindicatos, los requisitos para su formación, lo referente a trabajadores sindicalizados, sus calidades como dirigentes, órganos sindicales y sus atribuciones y funciones, además las diferentes obligaciones de los sindicatos, el registro público de sindicatos, la



personalidad jurídica, las federaciones y confederaciones, estatutos y disolución entre otras.

El comité ad hoc y el grupo coaligado de trabajadores, también regulado, actúan dentro de una negociación colectiva, planteando al empleador un pliego de peticiones específico y que, a diferencia del caso de los sindicatos, poseen una regulación con menos contenido.

Dentro de este tema, puede hacerse referencia a los pactos colectivos de condiciones de trabajo, que solo los pueden suscribir los sindicatos, además los convenios colectivos de condiciones de trabajo, que son suscritos por grupos coaligados de trabajadores, quienes delegan su representación en un Comité Ad Hoc, regulado en los Artículos 49 al 56 del Código de Trabajo.

También se puede mencionar la negociación colectiva, los conflictos colectivos, que se generan por situaciones de carácter económico social, que inicialmente puede ser, materia de negociación colectiva para resolverse en grupos coaligados o sindicales, todo regulado en los Artículos 374 al 413 del Código de Trabajo.

Finalmente se encuentra la Ley de Sindicalización y Regulación de Huelga de los Trabajadores del Estado, disposición que regula lo relativo a los derechos de asociación, sindicalización y negociación colectiva de los trabajadores.

3.1.3 Los medios de información y publicación de leyes

Los medios de información también se conocen como medios de comunicación, que son instrumentos utilizados para comunicar o transmitir información de importancia general. Con el término medio de comunicación, del latín medium, se hace referencia al instrumento o forma de contenido por el cual se realiza el proceso comunicacional o de comunicación. Usualmente se utiliza el término para hacer referencia a los medios de comunicación masivos.

Los medios de comunicación, son una de las maneras más eficaces y rápidas de transmitir un mensaje, para otros, son un vehículo de manipulación social, mediante el cual los diferentes poderes de la sociedad pueden ser escuchados, así también hay quienes piensan en los medios de comunicación como un reflejo de la sociedad del momento, como en un medio gracias al cual, es posible manifestar lo positivo y lo negativo de una situación o de un contexto determinados.

En general existen diferentes medios de información, que pueden ser de mucha ayuda para comunicar a la sociedad las diferentes normas jurídicas en materia laboral que existen, entre ellas se puede mencionar, el periódico, calificado como medio de comunicación más influyente en materias de opinión; la televisión, es un medio audiovisual masivo que permite desplegar toda la creatividad para el mensaje laboral, porque puede combinar imagen, sonido y movimiento; el internet es otro medio



audiovisual interactivo y selectivo y finalmente, la radio, es un medio efectivo para el hombre, no necesita de imágenes para poder transmitir la información y puede llegar a lugares lejanos.

La comunicación sobre las normativas laborales, es importante para tener una población trabajadora instruida por lo menos en los derechos laborales que les asisten. En el caso de la radio, al igual que otros medios de comunicación masiva tiene entre sus funciones la de informar, orientar, educar y entretener, podría ser un medio de comunicación laboral eficaz para el desarrollo de los derechos y obligaciones de trabajadores y patronos.

En Guatemala, dentro de los principales actores de la sociedad guatemalteca se pueden identificar a los medios de comunicación social y la población, los cuales poseen una comunicación informal de las leyes, ya que no todos tienen acceso a la misma.

Se dice que los medios de comunicación son considerados como el cuarto poder dentro de una sociedad debido a la gran influencia y poder que tienen en la creación de opinión pública y que son capaces de cambiar la vida e ideología de una sociedad. La prensa escrita por ejemplo, es un medio de influencia única en la sociedad, derivado que representa los acontecimientos diarios que forman a la sociedad guatemalteca.

Para la publicación de leyes, se debe entender que existen dos elementos importantes para que una ley en Guatemala, surja a la vida, el primer elemento es la promulgación, constituido por un acto formal y solemne, realizado por el Jefe de Estado, es decir por el Presidente de la República de Guatemala, el cual atestigua la existencia de una ley determinada, que ordena su cumplimiento, dándole a la misma, fuerza ejecutiva y carácter imperativo, es decir de obligación para todas las personas. Así mismo el segundo elemento unido a la promulgación, es la publicación, este es un acto consistente en dar conocimiento público del contenido de la ley, u otra norma jurídica, a toda la población guatemalteca.

La promulgación tiene por finalidad autenticar la existencia de una ley y ordenar su ejecución. La publicación tiene por objeto dar a conocer el texto de las normas jurídicas. La promulgación se efectúa regularmente mediante un acto administrativo, se realiza normalmente por la introducción del texto de la ley, dentro del periódico oficial.

La publicación es el medio a través del cual se da a conocer el texto de una ley u otra norma jurídica, hacia todos los habitantes de un país. Aquí es donde se encuentra el problema jurídico, pues desde que nace una ley y su publicación, la misma se realiza una única vez en el diario oficial, quedando el Estado libre de publicar más veces la referida ley. Sin embargo, no toda la población, menos la más pobre, tiene acceso a el periódico oficial, por lo tanto se encuentra desinformada, derivado que no existe otro medio, para que las personas se enteren del contenido de la ley.



De esa cuenta, los derechos y obligaciones que deben conocer tanto patronos como trabajadores, se encuentra en total desconocimiento, aunque ya hace muchos años que el Código de Trabajo, se encuentra en vigencia, es necesario que las instituciones encargadas del desarrollo laboral en el país, provean a la población laboral, todos los derechos y obligaciones que les afectan.

Para llegar a la etapa de publicación de una ley, es necesario estudiar, las diferentes etapas que se realizan en Guatemala, para la creación de una ley. El Congreso de la República de Guatemala es el órgano del Estado, encargado de crear, modificar y derogar las diferentes normativas, ya sea de carácter ordinario o reglamentario.

El proceso legislativo consiste en un procedimiento que acertadamente lo define la Constitución Política de la República de Guatemala y además la Ley Orgánica del Organismo Legislativo, regulando la forma en que se realizará el proceso de creación de una ley. El proceso debe llevarse a cabo en forma ordenada, con el objeto de no violar los Artículos vigentes en las leyes que regulan el proceso de creación de una ley.

Es necesario hacer una enumeración de las etapas que corresponden a la formación de una ley, todas y cada una de estas, reguladas en la Constitución Política de la República de Guatemala.



La primera etapa se inicia con la presentación de una iniciativa de ley, puede ser realizada, según el Artículo 174 de la Constitución Política de la República de Guatemala, por los diputados al Congreso de la República de Guatemala, el Organismo Ejecutivo, la Corte Suprema de Justicia, (en pleno, es decir, conformado por cada uno de los magistrados que la integran), la Universidad de San Carlos de Guatemala y el Tribunal Supremo Electoral, de manera que en forma redactada de decreto, separada su parte considerativa de la dispositiva, incluyendo exposición de motivos, estudios de naturaleza técnica y demás documentación que justifique la presentación de la iniciativa de ley, se inicia el proceso de creación de una ley.

La iniciativa de ley, es la facultad delegada por la Constitución Política de la República de Guatemala, a determinados órganos específicos que puedan someter al Organismo Legislativo, un proyecto de ley, que forme parte del ordenamiento jurídico, cuyo objeto sea mejorar las condiciones y necesidades del país.

Posterior a la iniciativa de ley, la segunda etapa en la formación de una ley, es la presentación y discusión, en este apartado, se da a conocer al Congreso de la República de Guatemala, un nuevo proyecto de ley, para que este resuelva si es procedente someterlo a discusión ante el pleno del mismo. Luego de la presentación se procede a la aprobación, es decir, la votación que realiza el pleno del Congreso de la República de Guatemala, posterior a la discusión de la iniciativa de ley.



La regla general, que regula la Constitución Política de la República de Guatemala, es que las decisiones del Organismo Legislativo, se llevaran a cabo por el voto favorable de la mayoría de los diputados que integran el pleno, sin embargo, se subdivide esta mayoría, en mayoría absoluta y mayoría calificada; actualmente el Congreso de la República de Guatemala, se encuentra integrado por ciento cincuenta y ocho diputados, por lo que la mayoría absoluta estaría integrada por la mitad, más un integrante, y la mayoría calificada, se consideran las dos terceras partes del total de los diputados, la cual se puede representar por ciento cinco ó ciento seis diputados.

En el caso de las leyes ordinarias, por ejemplo el Código de Trabajo, debe ser aprobada con la mayoría absoluta, es decir con el voto favorable de ochenta diputados. Además, los casos de urgencia nacional, el Congreso de la República de Guatemala, puede tomar la decisión, de declarar de urgencia nacional una nueva ley, entonces deberá contarse con la participación y el voto favorable de las dos terceras partes del total de los diputados al Congreso de la República de Guatemala, es decir lo que se conoce como mayoría calificada.

Posteriormente, se procede a la etapa de la sanción, es decir la aceptación que hace el Organismo Ejecutivo, específicamente el Presidente de la República con uno o más ministros de Estado, sobre una ley ordinaria, conocida como decreto, que ha sido inicialmente aprobado por el Congreso de la República de Guatemala, por considerar que dicho norma jurídica, es adecuada a los intereses y necesidades del país.



En la etapa de sanción, también puede suceder lo que se conoce como veto, esta es una facultad que tiene el Organismo Ejecutivo, a través del Presidente de la República en Consejo de Ministros, de no sancionar una ley, que previamente ha sido aprobada por el Organismo Legislativo, derivado, que a juicio del Organismo Ejecutivo, la misma no se encuentra estructurada o bien no se adecua con las necesidades del país, y por lo tanto se deberá devolver al Congreso de la República de Guatemala, para que éste último, reconsidere las observaciones hechas por el Presidente de la República, ya que ha sido vetada.

En esta etapa, surge lo que se conoce como promulgación, esta es la declaración que se hace en virtud de que una ley debe considerarse de observancia obligatoria en el territorio de la república. "Promulgación. Acción y efecto de promulgar, de publicar formalmente una ley u otra disposición de la autoridad, a fin de que sea cumplida y hecha cumplir como obligatoria. Pero, corrientemente, en el léxico jurídico esa expresión está reservada al decreto que el jefe del Estado, cuando no hace uso de su facultad de veto, suscribe con el ministro refrendatario, ordenando la publicación y ejecución de una ley sancionada por el poder legislativo. La Constitución Política de la República de Argentina establece un plazo de diez días para que el poder ejecutivo haga la promulgación, pasado el cual, sin haberlo efectuado o sin haber devuelto el



proyecto de ley a la cámara, se reputa automáticamente aprobado y promulgado; es decir, convertido en ley.”²²

Luego de la promulgación, la siguiente etapa en la formación de una ley, es la publicación, que consiste en el acto solemne a través del cual, el Organismo Ejecutivo, da a conocer a la población la nueva ley, que ha sido creada por el Congreso de la República de Guatemala, ordenado su publicación en el diario oficial, que es el diario de Centro América.

Finalmente, se encuentra la etapa de la vigencia, este es el momento en el que una ley se convierte en normativa de observancia obligatoria y general para todos los habitantes de la república. Así mismo, dentro de la nueva ley, se debe especificar en un Artículo de la misma, la fecha exacta en la que empezará a tener aplicación obligatoria, en caso contrario, el Artículo 180 de la Constitución Política de la República de Guatemala, regula que la ley empieza a regir en todo el territorio nacional ocho días después de su publicación íntegra en el Diario Oficial, a menos que la misma ley, amplíe o restrinja dicho plazo a su ámbito territorial de aplicación.

En este apartado, se hace mención de lo que doctrina se conoce como *Vacatio Legis*, que consiste en los ocho días que la Constitución Política de la República de Guatemala, regula para la entrada en vigencia de una nueva ley, cuyo objeto principal es darle a la población un tiempo prudencial para conocer dicha ley.

²² Ossorio Manuel. **Ob. Cit.** Pág. 783

Es necesario buscar otra forma en la que se dé a conocer una ley, o especialmente los derechos y obligaciones laborales, en virtud, que no es suficiente la publicación en el Diario Oficial, ya que la mayoría de la población no tiene acceso al mismo, y por lo tanto se encuentra en total desconocimiento de la realidad del país, con lo cual, el Estado, debe buscar la forma para que esta situación mejore.

3.1.4 Importancia de la educación laboral

La educación laboral es un componente importante dentro de la educación integral, o bien, educación general, aquella que se apoya en conocimientos adquiridos en la escuela o el trabajo, la aplicación de este nuevo apartado de la educación, se convierte en un fin definido para toda la población que debe adquirir los conocimientos necesarios sobre los derechos y obligaciones laborales que por delegación legal les competen. En el caso de la educación básica y diversificada, es necesario impartir material de enseñanza laboral, agregando actividades académicas, teórico prácticas en las diferentes asignaturas, en especial, actividades laborales, con el objeto de desarrollar en los alumnos la educación laboral, realizando un trabajo productivo agrícola o profesional.

La educación laboral como materia específica dentro del currículo nacional base, es necesario que se agregue al mismo, derivado que los alumnos deben conocer los derechos laborales que les asigna el Código de Trabajo, con el objeto que los alumnos



logren, culminar sus estudios de formación básica y diversificada, estén educados con valores y hábitos de trabajo, además puedan reconocer e interpretar las normas laborales del mundo actual, y también, estén preparados en materia laboral, para que sean ciudadanos con una vida laboral, creadora de trabajo para su desarrollo personal y de la sociedad.

La formación laboral es un proceso de transmisión y adquisición de los valores, conocimientos, aptitudes, estrategias, análisis y comprensión de toda la normativa laboral, cuyo objeto principal, es crear en la formación del estudiante, un ambiente de seguridad con respecto a sus derechos y obligaciones laborales.

Para que exista una adecuada enseñanza y aprendizaje de las normas laborales, los alumnos deben poseer los conocimientos y habilidades del grado o la profesión adquiridos a través de un aprendizaje desarrollado; una educación laboral integral adquirida de forma consciente y expresada en la realidad del país; así mismo, deberá poseer habilidades profesionales generales referidas a las formas de actuación en el contexto de las relaciones laborales.

CAPÍTULO IV

4. La función de la Inspección General de Trabajo en la implementación de un proceso de educación laboral

Una de las dependencias más importantes del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, es la Inspección General de Trabajo, cuyas atribuciones son de primordial interés y aparecen reguladas en los Artículos 278 al 282 del Código de Trabajo, las cuales se detallan a continuación:

- a. Pueden visitar los lugares de trabajo cualquiera que sea su naturaleza, en distintas horas del día y aun de la noche, si el trabajo se ejecuta durante ésta, con el exclusivo objeto de velar por lo que expresa el Artículo 278;
- b. Pueden examinar libros de salarios, de planillas o constancias de pago, siempre que se refieran a relaciones obrero-patronales. En el caso de los libros de contabilidad podrán revisarse previa autorización de Tribunal competente de Trabajo y Previsión Social;
- c. Pueden examinar las condiciones higiénicas de los lugares de trabajo y las de seguridad personal que éstos ofrezcan a los trabajadores y, muy particularmente, deben velar por que se acaten todas las disposiciones en vigor sobre previsión de



accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, dando cuenta inmediata a autoridad competente, en caso de que no sean atendidas sus observaciones; pudiendo en caso de un peligro inminente para la salud o la seguridad de los trabajadores ordenar la adopción de medidas de aplicación inmediata;

- d. Deben intervenir en todas las dificultades y conflictos de trabajo de que tengan noticia, sea que se presenten entre patronos y trabajadores, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, a fin de prevenir su desarrollo o lograr su conciliación extrajudicial, si ya se han suscitado; asimismo, podrán interrogar al personal de la empresa sin la presencia del patrono ni de testigos sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales;
- e. Pueden tomar o sacar muestras de sustancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, con el propósito de ordenar su análisis, siempre que se notifique al patrono o a su representante que las sustancias o materiales han sido tomados con el propósito de comprobar la estricta observancia de las disposiciones contenidas en el presente Código, sus reglamentos o demás leyes de Trabajo y Previsión Social;
- f. Deben colaborar en todo momento con las autoridades de trabajo;
- g. Gozan de franquicia telegráfica, telefónica y postal, cuando tengan que comunicarse en casos urgentes y en asuntos propios de su cargo, con sus superiores, con las autoridades de policía o con los Tribunales de Trabajo y Previsión Social;



- h. Las actas que levanten, tienen plena validez en tanto no se demuestre en forma evidente su inexactitud, falsedad o parcialidad;

- i. Siempre que divulguen los datos que obtengan con motivo de sus inspecciones o visitas; que revelen secretos industriales o comerciales de que tengan conocimiento en razón de su cometido; que asienten hechos falsos en las actas que levantan o en los informes que rindan; que acepten dádivas de los patronos o de los trabajadores o de los sindicatos; que se extralimiten en el desempeño de sus funciones o que en alguna otra forma violen gravemente los deberes de su cargo, deben ser destituidos de inmediato, sin perjuicio de las demás responsabilidades penales, civiles o de otro orden que les correspondan. En lo relativo a la divulgación de los datos que obtengan con motivo de sus inspecciones o visitas y de los secretos industriales o comerciales de que tengan conocimiento, la prohibición a que se refiere el párrafo anterior subsiste aún después de haber dejado el servicio;

- j. Siempre que comprueben violaciones a las leyes laborales o sus reglamentos, el inspector de trabajo o trabajador social levantará acta y prevendrá al patrono o representante legal de la empresa infractora para que dentro de un plazo que él fije, se ajuste a derecho. Vencido el plazo otorgado sin haberse cumplido la prevención levantará acta dando audiencia al infractor para que se manifieste y haciendo constar que no se cumplió, promoviendo la acción administrativa establecida en este Código. En los casos que no ameriten prevención, harán la denuncia de



inmediato; sin embargo, el infractor podrá acreditar que ha cumplido con su obligación antes de la imposición de la sanción administrativa respectiva, caso en el cual se podrá imponer la sanción administrativa más baja, a criterio de la Inspección General de Trabajo;

- k. Para el cumplimiento de sus funciones los inspectores de trabajo y los trabajadores sociales pueden citar a sus oficinas a empleadores y trabajadores y éstos están obligados a asistir, siempre que en la citación respectiva conste expresamente el objeto de la diligencia. La inasistencia a una de estas citaciones constituye violación de las leyes laborales y será sancionada por la Inspección General de Trabajo como lo establece el inciso g) del Artículo 272 de este Código.

Dentro del Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se amplían las funciones de la Inspección General de Trabajo, de la manera siguiente:

- a) Promover el cumplimiento de las leyes y reglamentos en materia de trabajo, higiene y seguridad, especialmente para los sectores de trabajo vulnerable;
- b) Armonizar las relaciones entre trabajadores y empleadores;
- c) Mantener programas preventivos de visitas en materia de higiene y seguridad, especialmente en la apertura o traslado de los centros de trabajo, verificando si se está cumpliendo con el reglamento interior de trabajo;



- d) Ejecutar todas las consultas que le formulen las dependencias del Ministerio, los empleadores o trabajadores, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia;
- e) Velar por el cumplimiento de los convenios internacionales de trabajo ratificados por Guatemala;
- f) Participar en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico, en que figuren trabajadores menores de edad;
- g) Examinar libros de salarios, planillas o constancias de pago, para verificar si se está cumpliendo con las disposiciones legales;

En general la función de esta dependencia es la de velar porque patronos y trabajadores cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social, concediéndole calidad de título ejecutivo a los arreglos directos y conciliatorios que suscriban ante los inspectores y trabajadores sociales de dicha dependencia, patronos y trabajadores.

Es tal su importancia, que a ésta dependencia el propio Código de Trabajo, le confiere el carácter de Asesoría Técnica del Ministerio, según lo establecido en el Artículo 279.

Por lo tanto, esta dependencia es tomada en cuenta en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad, o cuando

se trate de acciones entabladas para proteger la maternidad de las trabajadoras, salvo que, en cuanto a estas últimas se apersona el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Las funciones principales de carácter administrativo correspondientes a los inspectores de trabajo, se encuentra la comprobación de que en determinado centro de trabajo, se han violentado las normas contenidas en las leyes laborales, o sus reglamentos, en ese sentido, el propio inspector debe levantar o suscribir un acta, previniendo al patrono a que se ajuste a la ley, dentro del plazo que para el efecto se le señale.

La prevención la hace el inspector de trabajo en carácter de autoridad de trabajo, en caso de que el patrono no haga la enmienda de la violación a la norma infringida, de oficio debe denunciar el hecho, ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, para que se le imponga la sanción correspondiente al infractor, según lo que establece el Artículo 281 del Código de Trabajo.

Esta autoridad delegada a los inspectores por el propio Código de Trabajo, es una designación a personas que deben poseer honorabilidad e idoneidad, para el cargo, en virtud que deben evitar que el inspector deje de cumplir sus obligaciones, en favor del empleador.



Dentro de estas funciones, no se especifica otra en la que exista un proceso de educación laboral, que beneficie a trabajadores, orientándolos en las garantías, derechos y obligaciones que las leyes laborales de Guatemala regulan, por lo tanto se pretende que se haga una reforma integral al Código de Trabajo, incluyendo dentro de las funciones de la Inspección General de Trabajo, la de capacitar a los trabajadores en cuanto a sus derechos que por delegación Constitucional y legal, les pertenecen.

4.1 Definición de las funciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Dentro de las funciones que le corresponden al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, son la dirección y orientación de una política social de país, la dirección, estudio y despacho de los asuntos relativos al trabajo y previsión social; el estudio y aplicación de las leyes referentes al trabajo y que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores; la intervención en lo relativo a la contratación de trabajo; la prevención de conflictos laborales y su solución extrajudicial; la atención de asuntos relacionados con el servicio de los trabajadores del Estado; la aplicación de los convenios internacionales de trabajo; la vigencia y control de las organizaciones sindicales; la organización y desarrollo del departamento de empleo y mano de obra; la fijación y aplicación del salario mínimo; el estudio y mejoramiento de las condiciones de vida del trabajador del campo y de la ciudad; la protección de la mujer y del menor trabajador, la formación y capacitación profesional de los trabajadores y su elevación cultural; la vigilancia coordinación y mejoramiento de sistemas de seguridad y previsión social; la adopción de medidas que tiendan a prevenir los accidentes de trabajo; la



intervención de contratos y demás aspectos del régimen del trabajo de la tierra; el fomento de la construcción de viviendas baratas y de colonias para los trabajadores; el mejoramiento del nivel de vida de los sectores carentes de medios económicos y la promoción de investigaciones de carácter social.

Dentro del Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en el Artículo 3 regula las siguientes funciones ejecutivas:

- a) Formular la política laboral, salarial y de salud e higiene ocupacional del país;
- b) Promover y armonizar las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores, prevenir los conflictos laborales e intervenir, de conformidad con la ley, en la solución extrajudicial de estos, y propiciar el arbitraje como mecanismo de solución de conflictos laborales, todo ello, de conformidad con la ley;
- c) Estudiar, discutir, y si fuere de beneficio para el país, recomendar la ratificación y velar por el conocimiento y la aplicación de los convenios internacionales de trabajo;
- d) Aprobar los estatutos, reconocer la personalidad jurídica e inscribir a las organizaciones sindicales y asociaciones solidarias de los trabajadores no estatales y administrar lo relativo al ejercicio de sus derechos laborales;

- e) En coordinación con el Ministerio de Relaciones Exteriores, representar al Estado en los organismos internacionales relacionados con asuntos de su competencia y en los procesos de negociación de convenios internacionales sobre el trabajo, así como velar por la aplicación de los que estuvieren vigentes;
- f) Administrar, descentralizadamente, sistemas de información actualizada sobre migración, oferta y demanda en el mercado laboral, para diseñar mecanismos que faciliten la movilidad e inserción de la fuerza laboral en el mercado de trabajo;
- g) Velar por el cumplimiento de la legislación laboral en relación con la mujer, el niño y otros grupos vulnerables de trabajadores;
- h) Diseñar la política correspondiente a la capacitación técnica y profesional de los trabajadores. La ejecución de los programas de capacitación será competencia de los órganos privados y oficiales correspondientes;
- i) Formular y velar por la ejecución de la política de previsión social, propiciando el mejoramiento de los sistemas de previsión social y prevención de accidentes de trabajo;

Estas funciones son específicas del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, sin embargo son asignadas para que se lleve a cabo un desarrollo integral laboral en el país, con el objeto de mejorar las condiciones de vida de los trabajadores y garantizar sus derechos y obligaciones.



4.2 La conveniencia de interrelacionar la educación general con la educación laboral

Es necesario que exista una conexión directa en lo que es la educación en el ámbito general con la educación laboral, cuyo objeto principal sea que exista un mecanismo de aprendizaje para que los futuros trabajadores del país, posean las herramientas legales en materia laboral, para defender sus derechos laborales en alguna situación jurídica procesal.

La educación laboral se define como: "es una de las partes componentes de la formación de la personalidad y el medio fundamental de desarrollo de las cualidades morales del hombre. Ella incluye diferentes partes de la preparación moral y práctica de los alumnos para la actividad laboral."²³

La educación laboral es pues un proceso que consiste en orientar todas las actividades educativas hacia la formación y desarrollo del ser humano en cuanto a sus conocimientos, actitudes, habilidades y destrezas, lo que le permite participar consiente, capaz y eficazmente en la superación individual y en el desarrollo del país, ya sea por cuenta propia, en forma participativa o como empleado, que al mismo tiempo pueda experimentar su propia realización como persona.

²³ <http://www.laautenticadefensa.net/47574> La educación laboral. Silvana A. Lares. (Consultado: 21 de agosto de 2013)



La palabra Interrelacionar significa: "La correspondencia mutua entre personas, cosas o fenómenos."²⁴ Es decir, establecer relaciones entre dos o más cosas, con el fin de que se unan para la formación de una nueva área más novedosa y única.

Así que es necesario que exista la unión entre la educación general, con la educación laboral, en otras palabras, es fundamental que el Organismo Ejecutivo, a través de sus diferentes Ministerios, específicamente el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con el Ministerio de Educación, se interrelacionen con un único objetivo, que se traduzca en impartir en las aulas del nivel básico y diversificado la educación laboral, en donde se pueda incluir conceptualizaciones sobre los derechos y obligaciones de los trabajadores, todo por parte del Ministerio de Educación

Además el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe tener claro que es necesario capacitar a todos los trabajadores del país, especialmente en el Municipio de Cobán Alta Verapaz, a través de la Inspección General de Trabajo, sobre los derechos laborales que les garantiza la Constitución Política de la República de Guatemala y las demás leyes del país, con el objeto de mejorar las condiciones de vida de los mismos y que posean las herramientas necesarias para defender sus derechos frente a los patronos.

²⁴ Diccionario de la lengua española. **Ob. Cit.**



4.3 Beneficios laborales que produce la interrelación

La necesidad de educación laboral en el área del departamento de Alta Verapaz, especialmente en el Municipio de Cobán, es fundamental, en virtud que la finalidad de la educación laboral es proporcionar a todos los hombres y mujeres el mínimo de habilidades que les permitan acceder a las necesidades básicas.

Según el trabajo que realice una persona, tiene una relación directa con la educación que ha recibido, esto va determinando el tipo de empleo al que pueda acceder, según sus capacidades técnicas, educacionales y productivas, que el propio Estado le ha proporcionado.

Las habilidades técnicas de trabajo, son de especial trascendencia en lugares como el municipio de Cobán, departamento de Alta Verapaz, derivado que la mayor fuente de trabajo es la agricultura, por lo tanto los trabajadores y trabajadoras campesinas, necesitan de que el Estado, les provea las herramientas, insumos y créditos necesarios para poder desarrollar su labor dentro del ámbito de la agricultura, sin embargo, es necesario también, que se les proporcione la educación y formación necesaria sobre los derechos y obligaciones laborales, con respecto a el régimen de trabajo agrícola, para que puedan desarrollar una mejor labor y se respeten los derechos laborales que se encuentran consagrados en la Constitución Política de la República de Guatemala,

así como el Código de Trabajo y normas internacionales o convenios ratificados por Guatemala.

4.4 Análisis sobre los resultados estadísticos obtenidos a través de las encuestas hechas a los habitantes de Cobán, Alta Verapaz

Los habitantes del municipio de Cobán, departamento de Alta Verapaz, fueron entrevistados a través de un procedimiento de investigación de campo, con el objeto de tener información fidedigna sobre el conocimiento de sus derechos laborales.

Fue fundamental realizar este análisis de resultados, derivado que los datos estadísticos reflejarían la realidad en que hoy en día se encuentran los trabajadores del municipio de Cobán, Alta Verapaz; sin embargo, dichos resultados son muestra del sustento real que se le da a la presente investigación, con el fin de darle una solución a esta problemática jurídico social.

Además de haber dado un sustento legal y doctrinario a la presente investigación, también fue necesario enfatizar en la comprobación de campo, cuyo principal objetivo fue demostrar la problemática actual, que sin duda alguna existe y debe ser una prioridad de las autoridades implementar un proceso de educación laboral, con el objeto de que los trabajadores, tengan conocimiento de los derechos laborales que les



pertenecen, regulados en la Constitución Política de la República de Guatemala, Código de Trabajo, Convenios Internacionales, etc.

4.5 Procedimiento de la investigación de campo

La presente investigación se realizó dentro de la circunscripción del Municipio de Cobán, departamento de Alta Verapaz, con el objeto de cuestionar y analizar la implementación de un proceso de educación laboral, y de esa manera beneficiar a trabajadores y patronos, para el conocimiento de sus derechos laborales que les corresponden.

4.6 Ejecución del trabajo de campo

El trabajo de campo que se ejecutó, en la presente investigación, es una indagación jurídica, legal y doctrinaria de la presente tesis de graduación, contrastándola con la información real obtenida de los trabajadores y patronos relacionados con la problemática a investigar.

Se tuvo como objeto de investigación, la necesidad de implementar un proceso de educación laboral por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de la Inspección General de Trabajo, en el Municipio de Cobán, Alta Verapaz.

4.7 Población

La población objeto del sondeo de opinión son los trabajadores y patronos que ejercen sus funciones en el Municipio de Cobán, departamento de Alta Verapaz, los cuales forman parte del sistema laboral guatemalteco.

4.8 Muestra

La muestra se ha elegido en virtud que trabajadores y patronos, tienen directa o indirectamente conocimiento sobre la temática objeto de estudio, por lo que son sujetos del derecho del trabajo encargados de velar por la relación laboral en Guatemala, para lo cual, están vinculados directamente, respondiendo a características y condiciones similares.

La muestra es el conjunto de unidades, es decir, una porción total que representa un universo. En la presente investigación el tamaño de la muestra fue de veinte encuestados, distribuidos de la siguiente manera:

- a) Trabajadores del sector Público del Municipio de Cobán Alta Verapaz.
- b) Patronos del sector Público del Municipio de Cobán Alta Verapaz.



4.9 Instrumentos

Para la recopilación de los datos obtenidos en la presente investigación, se utilizó el cuestionario como instrumento de investigación documental, el cual es una herramienta que permite la recolección de información y posteriormente ordenar los datos para alcanzar los objetivos propuestos, así mismo se utilizó la técnica de investigación, conocida como Encuesta.

“El Cuestionario, es una técnica de investigación por observación, cuya ventaja principal es que, en poco tiempo, se puede obtener la reacción de numerosos individuos. Como todos reciben las mismas preguntas o cuestiones, es más fácil ordenar los datos de las respuestas conseguidas”.²⁵

4.10 Recolección de los datos obtenidos

En la presente investigación se recolectó la información necesaria para responder a los objetivos presentados en el plan, se tomó en cuenta toda la bibliografía disponible como libros, leyes, jurisprudencia, derecho comparado, periódicos, revistas, y direcciones electrónicas. Además se utilizó el cuestionario como instrumento de investigación, con el objeto de obtener la información sobre el tema de estudio.

²⁵ Achaerandio, Luis. **Iniciación a la práctica de la investigación**. Pág. 105

4.11 Ordenamiento de los datos obtenidos

La información obtenida y los datos bibliográficos fueron ordenados de acuerdo a un orden cronológico y a través del método inductivo, que va desde lo más general hasta llegar a lo más específico de la investigación.

La información sobre los datos estadísticos obtenidos a través del cuestionario, en donde se desarrolló la investigación de campo, se ordenó a través de un registro de resultados, valorando cada una de las respuestas obtenidas.

4.12 Procesamiento de los datos

Los datos obtenidos por la técnica de la Encuesta, dirigidos a los sujetos de investigación, fueron procesados de acuerdo a un rango de escalas de valoración, de conformidad con las respuestas obtenidas de cada interrogante del cuestionario, las mismas, fueron procesadas de manera directa y en forma cerrada, en donde el entrevistado, marcó con una (X) la casilla SI o una (X) en la casilla NO.

4.13 Interpretación

En base a las respuestas obtenidas en la presente investigación de campo, se establece que la mayoría de los trabajadores y empleadores, desconocen sus derechos y obligaciones laborales, así mismo, se pudo hacer notar que los contratos individuales



de trabajo no se cumplen a cabalidad, en muchas ocasiones son verbales, sin acuerdos estables en beneficio de los trabajadores; además las instituciones encargadas de supervisar a los patronos no cumplen su función, derivado que existe demasiado desinterés por el derecho laboral, especialmente de los trabajadores menos asalariados; además los encuestados afirman que el analfabetismo y la pobreza, son los factores que más influyen en la falta de conocimiento sobre los derechos y obligaciones laborales de patronos y trabajadores; también dentro de la encuesta, se puede afirmar que los medios de información y comunicación masivos son importantes para mejorar el conocimiento laboral en el área del municipio de Cobán; además es fundamental que exista una reforma educativa, donde se pueda implementar dentro del nivel básico y diversificado, cursos en materia laboral, derivado que son necesarios para la población, ya que no existe hoy en día, un programa permanente que pueda satisfacer las necesidades sobre la implementación de la educación laboral en el país, por lo tanto, es necesario, implementar un proceso de educación laboral en el municipio de Cobán, departamento de Alta Verapaz, especialmente a través del Ministerio de Trabajo.



CONCLUSIONES

1. En el municipio de Cobán departamento de Alta Verapaz, los trabajadores y patronos en su mayoría, desconocen sus derechos y obligaciones laborales, en gran medida porque el Estado de Guatemala, a través de las instituciones encargadas no posee las políticas públicas, para implementar un proceso de educación laboral, debido a que la mayoría de la población trabajadora, desconoce sus derechos y obligaciones.
2. La educación en Guatemala, no ha incluido cursos laborales, donde se enseñe a nivel básico y diversificado los derechos y obligaciones de los trabajadores y patronos.
3. En el municipio de Cobán, departamento de Alta Verapaz, debido al analfabetismo y la pobreza, existen problemas que afectan a los trabajadores en el desconocimiento de sus derechos laborales.





RECOMENDACIONES

1. Es necesario que el Estado a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la Dirección General de Trabajo y la Inspección General de Trabajo, implementen un proceso de educación laboral en el Municipio de Cobán, departamento de Alta Verapaz, en virtud que la mayoría de la población trabajadora, desconoce sus derechos y obligaciones laborales.
2. El Ministerio de Educación a través de una reforma al pensum de estudios a nivel básico y diversificado debe incluir cursos en materia laboral, sobre los derechos y obligaciones de los trabajadores y patronos; así mismo, es necesaria una reforma al Código de Trabajo, en cuanto a las obligaciones específicas de la Inspección General de Trabajo, donde se pueda instruir a los trabajadores y patronos sobre los derechos y obligaciones laborales.
3. El Estado es el encargado de mejorar la calidad de vida de los guatemaltecos a través de la alfabetización, contribuyendo a bajar los índices de analfabetismo, que actualmente se encuentran en el país, de esa cuenta, se mejorará la calidad de vida de los trabajadores, accediendo a un trabajo digno y donde sus derechos laborales no sean violentados.





BIBLIOGRAFÍA

- ACHAERANDIO, Luis. **Iniciación a la práctica de la investigación**. Guatemala: Ed. Universidad Rafael Landívar, 1993.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1997.
- DÍAZ REYNOSA, Ramón Antonio. **Consecuencias e incidencias en la fase conciliatoria como producto a la solución de conflictos laborales**. Tesis de Grado. USAC, 2011.
- Diccionario de la Lengua Española**. Edición Electrónica, Ed. Espasa Calpe, S. A., 1995.
- Diccionario Jurídico de Derecho Laboral**. Edición Electrónica, Ed. ARA, 1983.
- FERNÁNDEZ MARCOS, Leodegario. **Derecho individual del trabajo**. Ed. Impresos y Revistas S. A. Madrid, España: Universidad Nacional de Educación a Distancia. 2001.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**, 1ª.ed., Guatemala: Ed. Inversiones Educativas, 2004.
- GARCÍA FERNÁNDEZ, Manuel. **Manual de derecho del trabajo**. Barcelona, España: Ed. Ariel, S. A., 1990.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Síntesis del derecho de trabajo guatemalteco**, 2ª.ed. Guatemala: Ed. IUS-ediciones, 2007.
- LA HOZ TIRADO, Ricardo. **Derecho Colectivo del Trabajo**. 1a.ed. España: Ed. Tecnos, S. A., 1960.
- MENDOZA G, Lissette Beatriz y coautores. **Constitución explicada**. San Salvador, El Salvador: Ed. Jurídica Salvadoreña, 2007.
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1981.



VILLEGAS LARGA, René Arturo. **Elementos de introducción al estudio del derecho**, 4ª.ed. Guatemala: Ed. Universitaria, 2004.

http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/07/07_1334.pdf Ardón Aguilar, Mario Antonio. **La influencia de los medios de comunicación social como parte de la educación informal en la población frente al proceso de paz.** (Consultado: 21 de Octubre de 2012)

<http://es.wikipedia.org/wiki/Educaci%C3%B3n> **Educación.** (Consultado: 29 de Agosto de 2013)

http://fundacionfdv.org/es/index.php?option=com_content&view=article&id=58:comoestamos&catid=37:menu-arriba Fundación Fray Domingo de Vico, **¿Cómo estamos? Características socioeconómicas generales.** (Consultado: 12 de octubre de 2012)

<http://www.ine.gob.gt/np/documentos/BOLETINPRENSASITUACIONLABORALINDIGENA.pdf> Instituto Nacional de Estadística. **Situación laboral de la población indígena en Guatemala.** (Consultado: 9 de noviembre de 2012)

<http://www.laautenticadefensa.net/47574> **La educación laboral.** Silvana A. Lares. (Consultado: 21 de agosto de 2013)

Legislación:

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

Convenio 95 Sobre la Protección del Salario. Organización Internacional del Trabajo. 1949.

Convenio 131 Relativo a la Fijación de Salarios Mínimos. Organización Internacional del Trabajo. 1970.

Código de Trabajo. Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala. Organismo Legislativo, Congreso de la República de Guatemala, 1961.



Ley Orgánica del Organismo Legislativo. Decreto Número 63-94 del Congreso de la República de Guatemala, 1994.

Ley del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Decreto Número 295 del Congreso de la República de Guatemala, 1946.

Ley Orgánica del Instituto Nacional de Estadística. Decreto Ley Número 3-85 del Congreso de la República de Guatemala, 1985.

Ley Monetaria. Decreto Número 17-2002 del Congreso de la República de Guatemala, 2002.

Ley de Educación Nacional. Decreto Número 12-91 del Congreso de la República de Guatemala, 1991.

Ley de Alfabetización. Decreto Número 43-86 y sus reformas 54-99 del Congreso de la República de Guatemala, 1986.

Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Oscar Berger Perdomo, Presidente de la República de Guatemala, Acuerdo Gubernativo Número 242-2003, 2003.