

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

**“FALTA DE PROMOCIÓN DEL TRABAJO DE APRENDIZAJE Y SU POSIBLE
INCIDENCIA EN EL DESARROLLO ECONÓMICO Y EDUCATIVO DEL
MUNICIPIO DE GUATEMALA”**

TESIS

**Presentada a la Honorable Junta Directiva
de la
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
de la
Universidad de San Carlos de Guatemala**

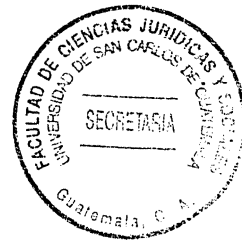
Por

BRENDA ELIZABETH SALAZAR ORELLANA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

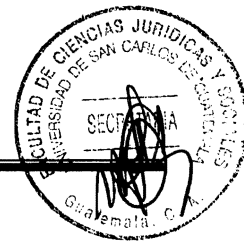
Guatemala, noviembre de 2010



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

DECANO	Lic. Bonerge Amílcar Mejía Orellana
VOCAL I	Lic. César Landelino Franco López
VOCAL II	Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III	Lic. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV	Br. Mario Estuardo León Alegría
VOCAL V	Br. Luis Gustavo Ciraiz Estrada
SECRETARIO	Lic. Avidán Ortiz Orellana

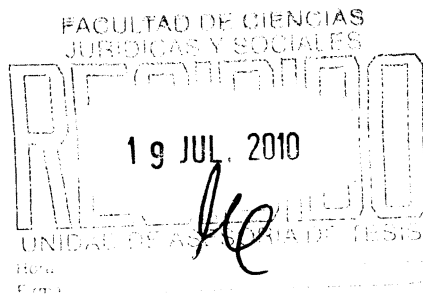
Razón: "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en la tesis". (Artículo 43 del normativo para la elaboración de tesis de Licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.)



Guatemala, 19 de julio de 2010.

Licenciado

Marco Tulio Castillo Lutín,
Jefe, Unidad de Asesoría de Tesis,
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales,
Universidad de San Carlos de Guatemala,
Su despacho.

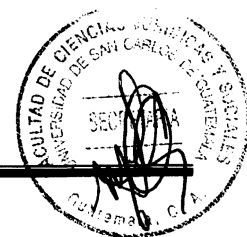


Licenciado Castillo Lutín:

En cumplimiento al nombramiento contenido en providencia sin número de fecha seis de septiembre del año dos mil siete, actuando en mi calidad de ASESOR DE TESIS presentada por la estudiante **BRENDA ELIZABETH SALAZAR ORELLANA**, intitulado "FALTA DE PROMOCIÓN DEL TRABAJO DE APRENDIZAJE Y SU POSIBLE INCIDENCIA EN EL DESARROLLO ECONÓMICO Y EDUCATIVO DEL MUNICIPIO DE GUATEMALA", de manera atenta y respetuosa a usted:

EXPONGO:

1. Durante las sesiones de trabajo sostenidas, formulé observaciones al trabajo de tesis, entre ellas el cambio del tema intitulado anteriormente "FALTA DE PROMOCIÓN DEL TRABAJO DE APRENDIZAJE Y SU POSIBLE INCIDENCIA EN EL DESARROLLO ECONÓMICO Y EDUCATIVO DE GUATEMALA" *sustituido por* "FALTA DE PROMOCIÓN DEL TRABAJO DE APRENDIZAJE Y SU POSIBLE INCIDENCIA EN EL DESARROLLO ECONÓMICO Y EDUCATIVO DEL MUNICIPIO DE GUATEMALA" como lo muestra la tesis, cabe mencionar que todo lo sugerido fue aceptado por la estudiante y corregido satisfactoriamente de conformidad con la idea expresada.
2. El trabajo seleccionado por la estudiante BRENDA ELIZABETH SALAZAR ORELLANA es un problema de actualidad que requiere atención por parte de los Organismos Ejecutivo, Legislativo y Judicial.
3. Considero que el contenido científico y técnico del trabajo es el adecuado para las exigencias académicas y se utilizaron correctamente las técnicas y métodos de investigación requeridos.
4. La redacción es la adecuada, las conclusiones se encuentran fundamentadas en el trabajo, y las recomendaciones plantean estrategias para eficiente aplicación de los mecanismo de proyección

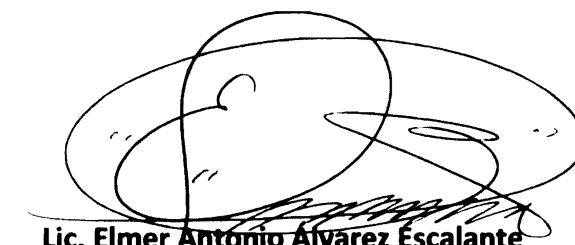


social desarrollados a través de la implementación de fuentes de trabajo y de conocimientos, siendo una herramienta el trabajo de aprendizaje.

5. Los cuadros estadísticos se relacionan con la problemática tratada en el trabajo, y la bibliografía utilizada es la recomendable para el tema desarrollado.
6. Por lo expuesto, estimo que la investigación referida constituye un valioso aporte científico para la eficiente aplicación de los mecanismos de proyección social desarrollados a través de la implementación de fuentes de trabajo y de conocimiento.
7. Finalmente, para cumplir con lo contenido en el artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual establece *"Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica en la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes"*, en consecuencia confiero **DICTAMEN FAVORABLE**, aprobando el trabajo de tesis de la bachiller BRENDA ELIZABETH SALAZAR ORELLANA, intitulado "FALTA DE PROMOCIÓN DEL TRABAJO DE APRENDIZAJE Y SU POSIBLE INCIDENCIA EN EL DESARROLLO ECONOMICO Y EDUCATIVO DEL MUNICIPIO DE GUATEMALA"

Con mis más altas muestras de estima y respeto, soy de usted deferente servidor.

Atentamente,



Lic. Elmer Antonio Álvarez Escalante
Abogado y Notario
Colegiado No. 6193
Elmer Antonio Álvarez Escalante
Abogado y Notario

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

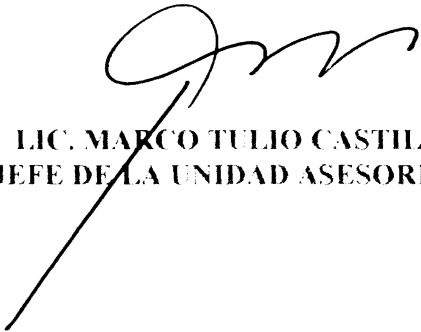
Ciudad Universitaria, zona 12
Guatemala, C. A.



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, veintiséis de julio de dos mil diez.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) ALEJANDRO SÁNCHEZ GARRIDO, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante BRENDA ELIZABETH SALAZAR ORELLANA. Intitulado: "FALTA DE PROMOCIÓN DEL TRABAJO DE APRENDIZAJE Y SU POSIBLE INCIDENCIA EN EL DESARROLLO ECONÓMICO Y EDUCATIVO DEL MUNICIPIO DE GUATEMALA".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual dice: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes".


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



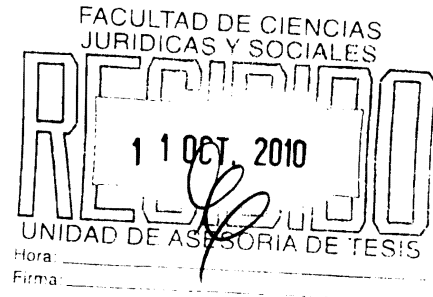
cc Unidad de Tesis
MTCL:slh.

Licenciado Alejandro Sánchez Garrido
Abogado y Notario



Ref. S/N.
Guatemala, 4 de octubre de 2010.

Licenciado,
Marco Tulio Castillo Lutín,
Jefe, Unidad de Asesoría de Tesis,
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales,
Universidad de San Carlos de Guatemala,
Su despacho.



Licenciado Castillo Lutín:

En cumplimiento con la providencia sin número de referencia, con fecha veintiséis de julio de dos mil diez, actuando en mi calidad de **REVISOR DE TESIS** presentada por la estudiante **BRENDA ELIZABETH SALAZAR ORELLANA**, he revisado el trabajo de investigación titulado **“FALTA DE PROMOCIÓN DEL TRABAJO DE APRENDIZAJE Y SU POSIBLE INCIDENCIA EN EL DESARROLLO ECONÓMICO Y EDUCATIVO DEL MUNICIPIO DE GUATEMALA”**, de manera atenta y respetuosa a usted:

EXPONGO:

1. Durante las sesiones de trabajo sostenidas, formulé observaciones al trabajo de tesis, las cuales fueron aceptadas por la estudiante y corregidas satisfactoriamente de conformidad con la idea expresada.
2. El trabajo seleccionado por la estudiante **BRENDA ELIZABETH SALAZAR ORELLANA**, es un problema de actualidad que requiere atención por parte de los Organismos Ejecutivo y Legislativo.
3. Considero que el contenido científico y técnico del trabajo es el adecuado para las exigencias académicas y en el mismo se utilizaron correctamente las técnicas y métodos de investigación requeridos.

(1 de 2...)



Licenciado Alejandro Sánchez Garrido
Abogado y Notario

(...2 de 2.)

4. La redacción es adecuada, las conclusiones se encuentran fundamentadas en el trabajo y las recomendaciones plantean estrategias para la eficiente aplicación del trabajo de aprendizaje.
5. Los cuadros estadísticos se relacionan con la problemática tratada en el trabajo y la bibliografía utilizada es la recomendable para el tema desarrollado.
6. Por lo expuesto, estimo que la investigación referida constituye un valioso aporte científico para la eficiente aplicación del trabajo de aprendizaje.
7. Finalmente, por cumplir el trabajo de investigación de la bachiller BRENDA ELIZABETH SALAZAR ORELLANA con lo contenido en el artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual establece “Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica en la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes”, confiero **DICTAMEN FAVORABLE** aprobando así el trabajo de tesis revisado.

Deferentemente,

Lic. Alejandro Sánchez Garrido
Abogado y Notario

Lic. Alejandro Sánchez Garrido
Abogado y Notario
Colegiado No. 4625

Cc. Archivo

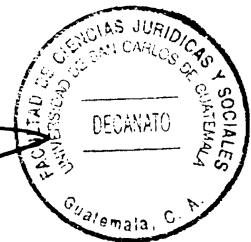


DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, doce de noviembre de dos mil diez.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante BRENDA ELIZABETH SALAZAR ORELLANA, Titulado FALTA DE PROMOCIÓN DEL TRABAJO DE APRENDIZAJE Y SU POSIBLE INCIDENCIA EN EL DESARROLLO ECONÓMICO Y EDUCATIVO DEL MUNICIPIO DE GUATEMALA. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

MTCL/sllh





DEDICATORIA

A MI DIOS TRINO:

Gracias por tu amor, misericordia, fidelidad y bondad a vos sea la gloria, honra y alabanza por siempre, "Con vos todo, sin vos nada".

A MIS PADRES:

Jorge León Salazar Armas y Celia Francisca Orellana Escobar, sean mis logros muestras de mi amor y gratitud por sus esfuerzos.

A MIS HERMANOS:

Mario, Pancho, Tavo, Edgar, Rocío y Airlen, gracias por sus oraciones, su amor, ayuda incondicional, compañía, amistad y complicidad.

A LOS DESCENDIENTES:

Ricardo Samuel Salazar Guevara, hermanos y primos, por ser ustedes herederos del linaje "Todo lo podemos en Cristo que nos fortalece".

A LAS FAMILIAS:

De León Orellana, Chinchilla Bonilla, Salazar Armas; Orellana Escobar; Morán Pérez; Arroyo Castañeda y Donis Sáenz. Benditos sean.

PERSONAL DDA-DIGED:

Nohemí, Mayté, Nancy, Any, Reyna, Ivonne, Olguita, Ingrid, Marta Lidia, Evelyn, César, Karlita, Silvia, Shený, Don Julio, Juanito, Annabella, Amilcar, Nelson, Luvia, Juber, Domingo Pérez Brito, Enrique Gordillo; Jenny Berges, Cecilia Zurita, Edgar Lemus, Idalia Monroy, Carmen Cuevas, Antonio Ruíz, Noe Batzin, Eddy González y Erwin Colindres. Por sus aportes a mi vida.



PERSONAS ESPECIALES:

Marta Isabel Bonilla, Nancy Chinchilla, Zoila Orellana, Fernel Monroy, Ramiro Reyes, Milly, Michelle, Paolita, Gladys Arias, Sandrita, Carlos Gálvez, Carlos Alvarado, Abigail España, Jacobo, Frank, Karina, Marleny, Rocío, Jane Salazar, Vilma Salazar, Sandris, Paty, Lourdes, Ligia, Estefany, Ricardo, Erick, Juan Carlos Ortega, Dorcas de Álvarez, Elizabeth Ramos, Su vida es una gran bendición.

A LOS DE SIEMPRE:

Mariana Landaverde, Diego Estrada, Lily de Barrasa, Sully Gudiel, Judith Urizar, William Pineda, Jorge Avaloni Salaz, Gustavo Bonilla. Por brindarme su amistad y cariño.

A MI ASESOR Y REVISOR:

Lic. Elmer Álvarez y Lic. Alejandro Sánchez, gracias por su paciencia, comprensión y ayuda.

A MIS PADRINOS:

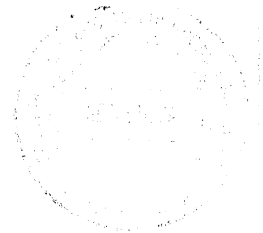
Por su apoyo, ejemplo de perseverancia, humildad, profesionalismo, Dios los bendiga a ustedes y familias.

A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, fuentes de tantas experiencias que han favorecido mi diario vivir.

A:

Guatemala, bendita nación donde Dios me permitió nacer.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. Características generales de Guatemala como nación, departamento y municipio.....	1
1.1. Origen de Guatemala como nación.....	1
1.1.1. Fuentes informativas.....	1
1.1.2. Conquista de Guatemala.....	4
1.1.3. Influencias culturales en Guatemala.....	5
1.1.4. Origen del nombre Guatemala.....	6
1.1.5. Fundación del departamento de Guatemala.....	7
1.1.6. Fundación del municipio y/o capital de Guatemala.....	8
1.2. Localización del departamento de Guatemala.....	10
1.2.1. Geografía del municipio de Guatemala.....	11
1.2.2. Límites territoriales del municipio de Guatemala.....	11
1.2.3. Distribución territorial del municipio de Guatemala.....	12
1.3. Características	14
1.4. Población.....	15
1.5. Origen étnico de los habitantes.....	15
1.6. Gentilicio aplicado	17
1.7. Idiomas.....	16
1.8. Climatología.....	16
1.9. Producción.....	17
1.10. Gastronomía.....	18
1.11. Fiesta titular	18
1.12. Vías de acceso.....	18
1.12.1. Circulación del transporte	19



	Pág.
1.13. Apreciación.....	20
1.14. Economía	21
1.15. El municipio de Guatemala y su significancia en desarrollo.....	22

CAPÍTULO II

2. Relevancia del trabajo en el ser humano	23
2.1. El trabajo y su repercusión social.....	23
2.1.1. El trabajo y el individuo.....	25
2.2. La importancia de aprender a trabajar.....	26
2.2.1. Edad del aprendizaje.....	28
2.3. Significado de trabajo.....	29
2.3.1. Arte.....	30
2.3.2. Profesión.....	31
2.3.3. Oficio.....	31
2.4. En qué consiste el aprendizaje.....	32
2.5. La figura del aprendiz.....	33
2.6. Consulta a profesional de la psicología.....	34
2.7. La fuerza laboral en Guatemala actualmente.....	41
2.7.1. Estadísticas de la fuerza laboral en Guatemala.....	44

CAPÍTULO III

3. Generalidades del trabajo de aprendizaje.....	45
3.1. Fuentes del derecho de trabajo.....	45
3.2. El trabajo de aprendiz y su connotación histórica.....	48
3.2.1. Antecedentes en la colonia.....	52
3.2.2. Antecedentes de la época independiente.....	58
3.2.3. Antecedentes en la época del predominio liberal.....	58
3.3. Guatemala y sus leyes laborales.....	57



	Pág.
3.3.1. El Decreto 330 del Congreso de la República de Guatemala.....	58
3.3.1.1. Régimen especial de trabajo.....	59
3.3.1.2. Contrato especial de trabajo.....	60
3.4. Trabajo de aprendizaje.....	61
3.4.1. Requisitos para el trabajo de aprendizaje.....	63
3.4.2. Contrato de trabajo.....	63
3.4.3. Retribución convenida.....	64
3.5. Características para celebrar el contrato de aprendizaje.....	64
3.5.1. Edad del aprendiz.....	64
3.5.2. Clase y método de enseñanza.....	65
3.5.3. Naturaleza del trabajo.....	65
3.5.4. Plazo del contrato.....	66
3.5.5. Certificado de aprendizaje.....	66
3.5.6. En caso de negación de certificado.....	67
3.5.7. Causas de despido.....	68
3.5.7.1. Renuncia, pre-aviso por el aprendiz.....	68
3.6. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social y el trabajo de aprendizaje...	68
3.6.1. La Inspección General de Trabajo.....	69

CAPÍTULO IV

4. Análisis referente a la falta de promoción del trabajo de aprendizaje y su posible incidencia en el desarrollo económico y educativo de Guatemala.....	73
4.1. El desempleo y sus efectos.....	73
4.2. El trabajo de aprendizaje en la actualidad.....	81
4.3. Promoción del trabajo de aprendizaje.....	82
4.4. Tendencias internacionales para proteger al aprendiz.....	83
4.4.1. Aplicación de trabajo de aprendizaje en otras naciones latinoamericanas.....	84



Pág.

4.4.1.1. La división del trabajo.....	85
4.4.1.2. Experiencias en Sur- América.....	87
4.5. Crisis del trabajo de aprendizaje en Guatemala.....	88
4.6. Aplicación del trabajo de aprendizaje.....	89
4.6.1. El Organismo Ejecutivo y el programa de becas solidarias.....	91
4.6.1.1. Requisitos para optar a la beca.....	92
4.6.1.2. Procedimiento para solicitar beca.....	93
CONCLUSIONES.....	95
RECOMENDACIONES.....	97
BIBLIOGRAFÍA.....	99



INTRODUCCIÓN

El interés por desarrollar lo referente al trabajo de aprendizaje, nace a partir de la lectura realizada al Artículo 170 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en virtud que se ha tenido la oportunidad de hacer observancia que la ejecución de labores trae consigo desarrollo económico y educativo para el municipio de Guatemala, alcanzando así los objetivos de esta investigación.

De tal manera, surge la inquietud por ampliar la presente investigación, planteando como objetivo general, la efectividad con la cual el trabajo de aprendizaje coadyuvaría a incidir en el desarrollo económico y educativo del municipio de Guatemala, tomando como supuesto que por ser el Estado el principal responsable de garantizar el derecho al trabajo induzca los mecanismos necesarios para divulgar, sensibilizar e impulsar que las empresas e industrias del sector privado brinden la oportunidad a jóvenes y adultos, ejerzan el trabajo de aprendizaje, habiendo participación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la Inspección General de Trabajo.

Una de las características del trabajo de aprendizaje, es que por su importancia, constituye uno de los mecanismos que influye en el desarrollo económico y educativo del municipio de Guatemala, lugar que por muchos es buscado para encontrar oportunidades de trabajo que les permita la adquisición de su propio patrimonio y el sostenimiento familiar.

En el capítulo uno se desarrolla lo concerniente a las características generales de Guatemala como nación, departamento y municipio, esto a efecto de conocer la región; en el capítulo dos, se detalla la actividad denominada trabajo y su repercusión social, mostrando toda la significancia del aprender y ejecutar un trabajo; en el capítulo tres, se muestran las generalidades del trabajo de aprendizaje, que motiva esta investigación; por último, en el capítulo cuatro se analiza lo referente a la falta de promoción del trabajo de aprendizaje y su posible incidencia en el desarrollo económico y educativo en Guatemala.



Además, fue necesario establecer el grado de importancia que tiene para el ser humano el desarrollo y ejercicio de una función laboral, haciendo uso de la técnica de entrevista, con lo que se comprobó la hipótesis.

Con referencia a la legislación laboral, existen diversos instrumentos jurídicos que respaldan la importancia de desarrollar el trabajo de aprendizaje, en el desarrollo del presente trabajo de investigación se aplicó el método analítico, complementándose de manera continua con el método inductivo y deductivo. De esta manera, se utilizaron técnicas bibliográficas de investigación para conocer los documentos realizados sobre el trabajo de aprendizaje, así como técnicas de campo para evaluar el grado de significancia que este tiene.

Es deseo de la autora lograr incitar el interés de los nuevos profesionales del derecho en la noble disciplina jurídica del derecho laboral, y la efectiva aplicación de los instrumentos jurídicos que protejan a la persona de todo agravio en sus derechos como trabajador, debido a que ejercer las Ciencias Jurídicas es brindar ayuda al desposeído de protección jurídica para que así podamos tener una sociedad justa y equitativa.



CAPÍTULO I

1. Características generales de Guatemala como nación, departamento y municipio

1. 1. Origen de Guatemala como nación

En consideración a que la presente tesis se delimita en el municipio de Guatemala, es necesario exponer las características generales que reúne la región Metropolitana, y la caracteriza, haciendo un estudio desde la fundación de Guatemala como nación hasta nuestros días, dando inicio con el identificativo del departamento de Guatemala y a conocer con precisión al municipio de Guatemala y así tener una panorámica mayor que contribuya conocer nuestro pasado y entender nuestro presente, para lo cual se hace necesaria la información que se detalla a continuación:

1. 1. 1. Fuentes informativas

“Hay una gran cantidad de fuentes importantes para estudiar la conquista de Guatemala y las primeras décadas del dominio español. Son de indudable importancia y de consulta obligada los manuscritos indígenas (Popol Vuh, Memorial de Sololá, Títulos de la Casa Ixquín Nehaib, Títulos de los Coyoy) que ofrecen la visión desde el punto de vista de los vencidos. Son igualmente importantes las crónicas de los conquistadores (las Cartas-relación de Alvarado a Cortés, La historia verdadera..., de Bernal Díaz del Castillo).



Otra serie importante de fuentes de información está constituida por las obras de los cronistas (Ximénez, Remesal, Fuentes y Guzmán, García Peláez). Dentro de las historias generales son importantes las obras de Daniel Contreras, *Breve historia de Guatemala*; Rodolfo Pastor, *Historia de Centroamérica*, y Jorge Luján Muñoz, *Breve Historia Contemporánea de Guatemala* que ofrece una síntesis de la Historia General de Guatemala.

No pueden dejar de mencionarse la enorme cantidad de fuentes informativas originales que pueden encontrarse en el Archivo General de Centro América y en el Archivo Histórico Arquidiocesano Francisco de Paula García Peláez.

Para estudiar el Período de los Hamburgo, son muy importantes *La Política Indiana* de Juan de Solórzano Pereira y la *Recopilación de las Leyes de Indias*, que permiten obtener una visión de la época desde la corona.

Las obras de Severo Martínez Peláez, *La patria del criollo*, y la de Murdo J. MacLeod, *Historia socio-económica de la América Central Española*, son los esfuerzos más notables por interpretar el desarrollo económico de los siglos XVI, XVII y XVIII. *Central America a Nation Divided* de Ralph Lee Woodward, Jr. Christopher Lutz y George Lovell, *Centro y Periferia en la Guatemala Colonial en Territorio y Sociedad en Guatemala: Tres ensayos históricos* (Guatemala: CEUR-USAC, 1991), forman parte de las interpretaciones más recientes dentro de la historiografía centroamericanista estadounidense.

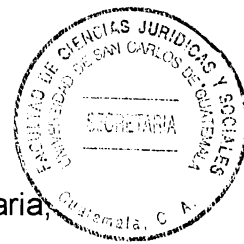


Finalmente hay excelentes textos escritos en el siglo XX que abordan el asunto desde el interior y exterior de Guatemala. Es asimismo importante, el libro *Estructuración de la División Político Administrativa de Guatemala* de Flavio Quesada.

Desde los trabajos pioneros de Valentín Solórzano Fernández (*Evolución Económica de Guatemala*) y de Manuel Rubio Sánchez, (*Comercio de y entre las Provincias de Centro América*) han aparecido varios trabajos sobre la economía en el periodo colonial guatemalteco.

Hay numerosos trabajos que tratan el tema del desarrollo cultural de Guatemala durante el período colonial. A pesar de que varios de ellos fueron elaborados con la intención de crear un Panteón Nacional, hay varios que son muy importantes. Destaca en el campo de la literatura el libro de Ramón A. Salazar, *Historia del desenvolvimiento intelectual de Guatemala* (Guatemala: Editorial del Ministerio de Educación Pública, sf.) en tres tomos.

Sobre la Universidad de San Carlos es fundamental el libro de Augusto Cazali Ávila, *Historia de la Universidad de San Carlos de Guatemala* (Guatemala: Editorial Universitaria, 2003), así como el número seis de la revista *estudios* de la Escuela de Historia dedicado a un seminario sobre la historia de la Universidad. Sobre la importancia del pensamiento ilustrado es fundamental el libro de John Tate Lanning, *La Ilustración en la Universidad de San Carlos*, (Guatemala: Universidad de San Carlos, 1978). Colección Tricentenario, Vol. 8. Sobre el desarrollo de las Ciencias Médicas en Guatemala es fundamental la obra de Carlos Martínez Durán, *Las Ciencias Médicas en*



Guatemala: Origen y evolución, tercera edición. Guatemala; Editorial Universitaria, 1964.

Sobre la circulación de nuevas ideas en los albores de la independencia es muy importante el texto de Virgilio Rodríguez Beteta, *Ideologías de la Independencia, Doctrinas políticas y Económico-social*, Cuarta Edición (Guatemala: Editorial Landívar, 1965)".¹

Todo lo citado con anterioridad presenta un esbozo histórico del desarrollo jurídico en Guatemala, pues como es sabido desde que fue conquistada por España adoptó el sistema judicial que le fue impuesto.

1. 1. 2. Conquista de Guatemala

El primer debate historiográfico sobre la conquista de Guatemala se centra en la pregunta: ¿cómo fue posible que un pequeño grupo de conquistadores pudieran derrotar militarmente a una gran cantidad de nativos en tan relativamente corto tiempo? Severo Martínez Peláez y Jorge Luján Muñoz coinciden en afirmar que a diferencia de México, en donde había un solo grupo dominante con un enorme control territorial, en Guatemala había una gran cantidad de pequeños cacicazgos.

De acuerdo con Martínez Peláez los conquistadores, integrando cortas huestes y usando elementales argucias lograron dominar en poco tiempo a estos pequeños

¹ Gordillo Castillo, Enrique. **Libro de texto universitario sobre historia de Guatemala**. pág. 23



grupos por su aplastante superioridad. Este autor señala tres factores tecnológicos decisivos que definieron la superioridad bélica de los españoles: los caballos de guerra, el dominio de técnicas del trabajo del acero, y la pólvora. De esta superioridad tecnológica se derivaba una superioridad intelectual.

Es decir que había un gran complejo de conocimientos y pensamientos asociados al desarrollo tecnológico que permitieron que los españoles derrotaran militarmente con relativa facilidad a los grupos nativos”.²

1. 1. 3. Influencias culturales en Guatemala

Es de conocimiento general que Guatemala fue conquistada por españoles, siendo el origen cultural de muchas formas de manifestación popular que en la actualidad se celebran y son producto de la herencia ancestral que gozamos.

Se conoce que los conquistadores españoles traían consigo presidiarios que sufrían condenas en España por persecución ideológica y comisión de delitos, siendo éstos de diversa nacionalidad tales como portugueses, árabes, judíos entre otros.

Lo anterior ha ocasionado que en la actualidad, Guatemala posea influencias de extranjeros desde sus inicios, por su ubicación geográfica ha sido canal de comunicación y de transporte del norte hacia el sur y viceversa, lo que produce diversidad y mestizaje que se traduce en riqueza cultural.

² Martínez Peláez, Severo. **La patria del criollo**. pág. 21.



Lo que previamente se cita, contribuye a la tesis que jurídicamente hablando los guatemaltecos somos herederos de sistemas jurídicos provenientes en su mayoría de España, situación que ha marcado sobremanera las diversas áreas que integran al derecho, considerando también que esta nación europea reúne sistemas jurídicos de diferentes naciones fundantes del derecho, tal es el caso del derecho romano.

1. 1. 4. Origen del nombre Guatemala

Para todo aquel que habita Guatemala ya sea nacional o extranjero, le es importante conocer el origen etimológico del vocablo o palabra que identifica a nuestro país que también nomina al departamento y especialmente al municipio que origina el presente estudio, de tal manera, observaremos diversas opiniones de historiadores que exponen sus teorías:

En la antigüedad era común que a los lugares se les denominara por una característica en particular o por algún acontecimiento. La forma de escribir muchos de estos nombres, de origen precolombino, cambió debido a la influencia española.

“El historiador Jorge Luis Arriola da por lo menos 16 explicaciones sobre el origen de la palabra Guatemala, la mayoría de ellas relacionadas con árbol o bosque.

La primera, es una difusión de nombres aztecas en territorio maya para designar lugares antes de la llegada de los españoles. Según esto, Guauhtemallan significa: Entre montones de madera. La segunda se relaciona con el origen Náhuatl de



Kuautemalli, una posible referencia al árbol de chicozapote o al de hule.

Otra acepción es Quautemalli, significando palo podrido. Esto se debe a que los indígenas mexicanos que acompañaban a los españoles encontraron un árbol viejo cerca de la corte de los kaqchikeles y empezaron a llamar así a este territorio.

También el obispo Francisco de Paula García Peláez dio un significado, según él, Guhate-zmal-ha significa cerro de agua, en referencia al volcán en cuyas faldas se fundó la ciudad.

Sin embargo, para Adrián Recinos, la más acertada podría ser *Lugar de bosques o Sitio boscoso*; lo cierto es que las palabras bosque o árbol son elementos constitutivos de la geonomía más importante de nuestro país, afirma Arriola”.³

Todo lo anterior, dio lugar a que la capital del país adoptara el nombre de Guatemala, en virtud a que en un inicio el departamento de Guatemala poseía cerros y montañas con abundantes fuentes de agua que permitían la existencia de espesa vegetación.

1. 1.5. Fundación del departamento de Guatemala

“La ciudad de Guatemala fue fundada en enero de 1776, junto a algunos pueblos que eran vecinos de Sacatepéquez. Su organización se dio por acuerdo de la Asamblea

³ Colección: **Conozcamos Guatemala**. No. 90.



Constituyente del Estado el cuatro de noviembre de 1825, que dividió la República en siete departamentos.

En esta fecha, al departamento le incorporaron pueblos vecinos. Los municipios del norte de Guatemala, en la época prehispánica eran habitados por cakchiqueles, mientras que algunos del sur eran pocomames. Es acertado hacer énfasis en que estos pueblos dieron vida al departamento de Guatemala desde sus inicios.

Durante la colonia pertenecieron administrativamente a otros partidos o provincias. Algunos fueron creados por lo general en la segunda mitad del siglo XIX y otros a principios del presente siglo.

Al suprimirse los departamentos de Amatitlán, Villa Canales, Villa Nueva, Petapa y Amatitlán, en 1935 estos quedaron incorporados a Guatemala, mientras que Palín y San Vicente Pacaya, a Escuintla.

En 1882, el departamento contaba con los municipios de Guatemala, Ciudad Vieja, Guadalupe, Santa Catarina Pinula, Canalitos, San José del Golfo, Palencia, San Antonio La Paz, Chinautla, San José Nacahuil, San Antonio Las Flores, San Pedro Ayampuc, Sanarate, Santa Rosita, Las Vacas, San Juan Sacatepéquez, San Pedro Sacatepéquez, San Raymundo y Mixco.

En 1914, sólo contaba con 14 municipios, entre ellos Guatemala, Villa de Guadalupe, Santa Catarina Pinula, Canalitos, Palencia, Chinautla, San Pedro Ayampuc, Santa



Rosita, Las Vacas, San Juan Sacatepéquez, San Pedro Sacatepéquez, San Raymundo, Mixco y Chuarrancho”.⁴

1.1. 6. Fundación del municipio y/o capital de Guatemala

La historia de la fundación del municipio de Guatemala estuvo estrechamente vinculada y marcada por los movimientos sísmicos. En los siglos XVI y XVII se registraron numerosos movimientos geológicos y erupciones volcánicas que, causaron serios daños en las ciudades donde estuvo asentada la ciudad de Guatemala a sus inicios. Pero ésta, a pesar de todos los contratiempos, siguió creciendo y surgieron nuevos barrios en su periferia, lo cual produjo hechos que se detallan de la manera posterior:

“Con la llegada de los españoles a Guatemala y su conquista hace cientos de años, éstos fundaron pueblos muy diferentes a los que ya existían, creados por los nativos del lugar.

La primera ciudad española fue Tecpán, fundada el 25 de julio de 1524, como la capital de Guatemala, en las cercanías a Iximché. Luego la población se trasladó al Valle de Almolonga, conocida hoy como Ciudad Vieja, más tarde destruida por una inundación provocada por el rebalse del agua contenida en el cráter del Volcán de Agua. Después de esta catástrofe, la ciudad de Santiago fue asentada en el Valle de Panchoy, conocido hoy como ciudad de Antigua Guatemala.

⁴ Colección: **Conozcamos Guatemala**. No.22.



Estando en este lugar, ocurrió un gran terremoto que fue llamado de Santa Marta en el año 1773 y que obligó a la población a pensar en un lugar más seguro para vivir y solicitar a España, por ser colonia de esta nación, el permiso para levantar una nueva ciudad en otra parte.

Por todo lo anterior fue autorizado el traslado con la real cédula del 21 de septiembre de 1776 al Valle de la Ermita o de la Asunción, como la cuarta capital, a 1500 metros sobre el nivel del mar, con el nombre oficial de: Nueva Guatemala de la Asunción, siendo estos últimos su localización y nombre actual.

La ciudad inició su expansión desde los primeros barrios al norte del valle, donde nacieron las primeras avenidas, iglesias, parques y lugares de antaño, que poco a poco con el paso de las décadas dieron lugar al crecimiento que fue principalmente hacia el sur, conformando nuevos polos de desarrollo, y creando la necesidad de zonificar la ciudad y crear planes de expansión para el uso del suelo que dieron lugar a grandes avenidas y espacios tales como la del centro cívico, el cantón exposición zona 4, la zona hotelera y de negocios, entre otras".⁵

1. 2. Localización del departamento de Guatemala

El departamento de Guatemala se encuentra localizado en la región uno o región Metropolitana, su cabecera departamental es Guatemala, y sus límites territoriales son los que continúan:

⁵ <http://www.deguate.com> (Consulta: 17 de marzo de 2010)



Punto cardinal	Municipio
Norte	Baja Verapaz;
Sur	Escuintla y Santa Rosa;
Este	El Progreso, Jalapa y Santa Rosa;
Oeste	Sacatepéquez y Chimaltenango.

1. 2.1. Geografía del departamento de Guatemala

El departamento de Guatemala está integrado por 17 municipios, siendo los consecutivos:

- | | | |
|---------------------------|------------------------|-----------------------------|
| 1. Guatemala, | 7. San José del Golfo, | 13. San Pedro Ayampuc, |
| 2. Santa Catarina Pínula, | 8. Palencia, | 14. Mixco, |
| 3. San José Pínula, | 9. Chinautla, | 15. San Pedro Sacatepéquez, |
| 4. San Juan Sacatepéquez, | 10. Fraijanes, | 16. Villa Canales, |
| 5. San Raymundo, | 11. Amatitlán, | 17. Petapa. |
| 6. Chuarrancho, | 12. Villa Nueva, | |

La ciudad de Guatemala está situada sobre la meseta central, se coloca como la urbe más grande de Centro América, privilegio que sostiene desde su fundación, ya que fue el centro de la Capitanía General de Guatemala, que abarcó desde Chiapas y Soconusco hasta Costa Rica.



1. 2. 2. Límites territoriales del municipio de Guatemala

El municipio de Guatemala está limitado territorialmente de la manera siguiente:

Punto cardinal	Municipio
Norte	Chinautla, San Pedro Ayampuc,
Sur	San Miguel Petapa
Este	Palencia
Oeste	Mixco

“El municipio de Guatemala está integrado por con una extensión territorial de 2,253 kilómetros cuadrados, los cuales están distribuidos en diversas fracciones terráneas que integran las zonas entre las cuales se estratifica el municipio”.⁶

1.2.3. Distribución del territorio del municipio de Guatemala

“El municipio de Guatemala está integrado por 25 zonas, de las cuales no existe expresamente la zona 20, 22 y 23. Las zonas 24 y 25 se ubican en la salida al Atlántico, clasificadas como área rural.

La zona 20 equivale a ciudad San Cristóbal que territorialmente se le atribuye al municipio de Mixco y las zonas 22 y 23 estarían ubicadas en parte del municipio de San José Pínula.

⁶ [http:// www.serviciodeinformacionmunicipal.com](http://www.serviciodeinformacionmunicipal.com) (Consulta: 17 de marzo de 2010)



Con respecto a las zonas, cabe mencionar que en 1855, el gobierno conservador introdujo la primera nomenclatura de las calles de la capital de Guatemala. Esta primera denominación se basó en nombres propios y las calles se identificaron con nombres como calle del Calvario, calle de los Olvidos, calle de la Merced, entre otros.

Los nombres de las calles daban índices importantes respecto a los edificios que allí se encontraban o características propias de las calles o sectores. Era un sistema sencillo y fácil de recordar; sin embargo, con el crecimiento de la ciudad capital fue necesario reemplazar el sistema. En 1877, el ingeniero Raúl Aguilar Batres propuso una nueva nomenclatura.

Los nombres propios fueron sustituidos por una enumeración sistemática, la cual se utiliza hasta la fecha. Se denominaron avenidas a las vías que conducen de norte a sur y las que conducen de oeste a este se denominaron calles. Las avenidas y las calles se enumeraron, a su vez, subdividiéndolas por la 8 calle y la 6 avenida con sus respectivas partes norte, sur, poniente y oriente.

Cada vivienda o edificio se identifica con el número de avenida o calle en la que se encuentra y dos números; por ejemplo, 1^{ra}. Avenida 5-25, el número 5 corresponde a la calle que se encuentra en la esquina de la avenida; el 25 es la distancia aproximada en metros desde la calle 5 hasta la casa. Es decir, la casa se encuentra en la Avenida 1 a 25 metros de la calle 5. La distancia que separa a las calles o avenidas de las casas es aproximada ya que además, del lado norte de las calles se encuentran los números



impares (5-25) y del lado sur, los pares (5-26). Esta nomenclatura de los edificios o casas está a cargo de la Municipalidad de Guatemala, modelo que fue adoptado por las diversas municipalidades del interior de la República con el pasar del tiempo y ahora es de uso en toda Guatemala.

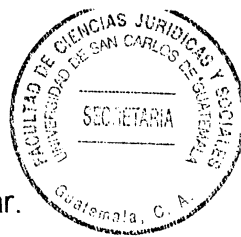
Para la denominación de las zonas, se tomó la zona central o centro histórico como punto de partida, específicamente desde el Palacio Nacional de la Cultura, las zonas van creciendo en espiral, partiendo desde el norte, de esta manera, el crecimiento de la ciudad no tiene límite. Cabe resaltar que la ciudad de Guatemala ya sobrepasó sus límites jurisdiccionales y ahora conforma la llamada el Área Metropolitana de Guatemala.

Para la división de las zonas se tomaron límites geográficos naturales como barrancos o arterias de vías rápidas. Por ejemplo, la Avenida Aguilar Batres divide las zonas 11 y 12, y la Avenida Reforma divide las zonas 9 y 10, lo cual es imitado de igual forma en el interior de la República".⁷

1. 3. Características

El municipio de Guatemala cuenta con características que le diferencian de otros municipios del departamento de Guatemala, de tal manera presento detalles de relevancia para conocimiento general a continuación:

⁷ [http:// www.serviciodeinformacionmunicipal.com](http://www.serviciodeinformacionmunicipal.com) (Consulta: 17 de marzo de 2010)



- Altitud: La altitud que el municipio posee es de 1,500 metros sobre el nivel del mar.
- Latitud: La latitud de es de 14° 37' 15" N
- Longitud: La longitud es de 90° 31' 36" O

1. 4. Población

Según el XI Censo Nacional de Población y Vivienda de Habitación (CENSO 2002), del Instituto Nacional de Estadísticas, la población total de Guatemala es de 13, 237,196 habitantes. La densidad de la población como promedio nacional era de 103 habitantes por kilometro cuadrado.

- El departamento de Guatemala, registró el mayor número de habitantes 2, 541,581.
- El número de viviendas censadas en la República de Guatemala llegó a 2, 483,458.
- El promedio de personas que habitaban cada vivienda era de 5.

Actualmente circula información no oficial en la cual advierten que de acuerdo con el censo realizado en el año 2006 la población que habita en el municipio de Guatemala es de 2, 894,802 cantidad que ha aumentado en los últimos años.

1. 5. Origen étnico de los habitantes

De acuerdo con la observancia de la autora, la ciudad cuenta con una población diversa, predominantemente de origen español y mestizo, además existen grupos de origen maya, garífuna y xinca e inmigrantes de otros países centroamericanos y



Europeos que significa el crecimiento de la población en el municipio.

1. 6. Gentilicio aplicado

Al que es originario de Guatemala se le denomina *guatemalteco*, y de forma bastante representativa al que es originario del municipio de Guatemala se le conoce como *capitalino*, en analogía a que el municipio de Guatemala es la capital de la nación.

Es muy común que al momento en que una persona viaja al municipio de Guatemala se refiera a este como la capital, entendiéndose que el municipio lleva como apelativo el nombre Guatemala.

1. 7. Idiomas

“Existen registros de que en Guatemala hay un aproximado de 22 idiomas de origen maya, garífuna y xinca, los cuales son hablados en las diversas regiones que integran nuestra nación”.⁸ Sic

El idioma oficial de Guatemala es el español, sin embargo, por ser el municipio de Guatemala el centro de movimiento económico, social y político de la nación, produce que se haga uso de todos los idiomas que existen en el país, siendo los más comunes el kakchiquel y pocomam.

⁸ <http://www.larutamayaonline.com/history/idiomas.html> (Consulta: 17 de marzo de 2010)



1. 8. Climatología

A Guatemala se le llama el País de la Eterna Primavera debido a que el clima es tan variado como la superficie de su suelo. Es una región que tiene la dicha de no tener temperaturas extremas. Existen dos estaciones definidas: el verano o estación seca, de noviembre al mes de abril y el invierno o estación lluviosa, de los meses de mayo a octubre.

En el municipio de Guatemala la temperatura es agradable, el clima frío se da en lugares que se encuentran de 2,000 a 3,500 metros sobre el nivel del mar. La temperatura más fría y puede llegar a helada algunas veces pero por muy poco tiempo. Esta es la temperatura que en los meses de diciembre, enero y febrero.

El clima que generalmente predomina en el municipio de Guatemala es templado, debido a la altitud del territorio, lo cual favorece al nacimiento, crecimiento y conservación de flora y vegetación en todos los meses del año.

1. 9. Producción

Al igual que los otros departamentos situados en el altiplano y de manera especial sobre la cordillera central y sus estribaciones, el municipio de Guatemala ofrece todas las singularidades, por la eminencia de sus valles, a los cuales enriquece la formación natural de depresiones terráqueas, conocidas más comúnmente como barrancos que



se convierten a parte de fuentes de oxígeno por su follaje y por ser tierras fértiles para el cultivo de maíz, frijol, flores, hortalizas, café y otros.

1. 10. Gastronomía

La diversidad cultural que posee el municipio de Guatemala y el dinamismo de su desarrollo histórico brindan la oportunidad de disfrutar de una variedad de platillos típicos originarios de todas las áreas que integran la nación.

1. 11. Fiesta titular del municipio de Guatemala

El 15 de agosto se celebra el día de la Virgen de la Asunción, quien es considerada como la patrona de la Ciudad de Guatemala.

1. 12. Vías de acceso al municipio de Guatemala

La ciudad de Guatemala es el punto de encuentro de las principales autopistas y carreteras de todo el país. Para viajar de norte a sur y de oeste a este es necesario pasar por esta ciudad y el tránsito de carga y de pasajeros ha recargado aún más el tránsito normal de la ciudad capital. El crecimiento de la ciudad hacia los municipios y ciudades cercanas han hecho que las calles y avenidas estén saturadas casi todo el tiempo.

Dentro de la ciudad capital existe el llamado transporte público, el cual se ocupa en

movilizar a las personas desde sus residencias donde habitan hasta sus lugares de trabajo.

También se ha implementado en las principales arterias de circulación de la ciudad, especialmente en las rutas que cubren la región sur, el transporte masivo conocido como Transmetro, impulsado por la Municipalidad de Guatemala.

Se suma recientemente el proyecto impulsado por el ejecutivo, Transurbano, que representa una alianza público-privada, en conjunto con la Municipalidad Capitalina, ha requerido una inversión del Gobierno de Guatemala a través de Fondo Nacional para la Paz –FONAPAZ- y los Ministerios de Gobernación y Comunicaciones; coordinados por el Consejo de Cohesión Social y contando con el apoyo de empresas y el Gobierno de Brasil.

El sistema tiene contemplado iniciar en una primera fase en la ruta de la Avenida Petapa atendiendo a 200 mil usuarios a partir de 2010; sin embargo, durante 2010 se pondrán en funcionamiento 3 mil 150 unidades, completamente nuevas, para atender a 1.2 millones de guatemaltecos diariamente.

1. 12.1. Circulación del transporte

Todos los años, se afrontan problemáticas relativas al transporte público debido a la congestión vehicular que predomina en la ciudad capital, atribuida a que un alto porcentaje de personas que laboran en esta ciudad provienen de municipios periféricos



al departamento de Guatemala y departamentos vecinos.

Lo anterior significa que a las horas de ingreso y egreso de actividades laborales o académicas, conocidas como horas pico, exista congestión. Esto es una leve señal que el municipio de Guatemala aumenta su actividad diariamente debido a la afluencia de personas que vienen de otros municipios y departamentos.

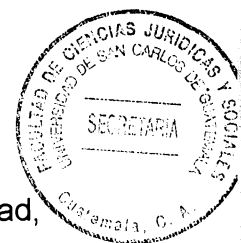
1. 13. Apreciación

El municipio de Guatemala equivale a la ciudad de Guatemala, que es la capital económica, gubernamental y cultural de la República.

El municipio comercialmente hablando, está integrado por variedad de industrias, restaurantes, centros comerciales, plazas, hoteles y tiendas, centros educativos públicos y privados, agencias de viajes, bancos, centros de salud públicos y privados, cafeterías, cafés internet, comercios informales ubicados en las vías públicas, oficinas gubernamentales y más de 300 galerías- museos.

En cuanto a oportunidades educativas, el municipio ofrece muchas opciones desde el ciclo de pre-primario hasta la educación superior tanto de servicio educativo público y privado, existiendo 12 universidades, 11 de ellas son privadas y una pública o nacional: Universidad de San Carlos de Guatemala.

El municipio de Guatemala es el corazón de la nación pues en él podemos observar



distintos escenarios arquitectónicos que se elevan en varios puntos de la ciudad, formando así la imagen cosmopolita de la Nueva Guatemala de la Asunción.

1. 14. Economía

Las principales fuentes de economía en el departamento de Guatemala es la industria con diversidad de productos, agroindustria, pequeña industria manufacturera, comercio, importación, exportación, servicios diversos, turismo, artesanías, agricultura, ganadería, y avicultura, entre otros.

“Según el censo nacional realizado en el año 2002, la población total de Guatemala era de 13, 237,196. La densidad de la población como promedio nacional era de 103 habitantes por kilómetro cuadrado. El departamento de Guatemala, registró el mayor número de habitantes 2, 541,581. El número de viviendas censadas en la República de Guatemala llegó a 2, 483,458. El promedio de personas que habitaban cada vivienda era de 5”.⁹

Estamos en el año 2010 y las cifras anteriores definitivamente han aumentado, en especial en el departamento de Guatemala, específicamente el municipio de Guatemala. Así como varía la cantidad de habitantes en toda la nación, también cambian las condiciones de vida de ellos, de acuerdo con los principales resultados de la Encuesta Nacional de Condiciones de Vida ENCOVI-2006 muestran entre otros

⁹ www.inc.gob.gt (Consulta: 22 de marzo de 2010)



aspectos: 1) Los niveles de pobreza para el total nacional, y 2) Su distribución por regiones, ámbitos y departamentos.

Además, incluyen información sobre la incidencia de la pobreza y sus determinantes y otros indicadores socio demográficos relacionados con las condiciones de vida de la población guatemalteca. Lamentable es sabido que un alto porcentaje de nuestros compatriotas viven ya sea en pobreza o pobreza extrema.

La pobreza es objeto de estudio de diferentes ciencias y de acuerdo con la observación realizada, ésta es producto de la falta de oportunidad de educativa, específicamente en la edad infantil y adolescente, lo cual significa pocas o nulas probabilidades de obtener una profesión u oficio dignos que permitan la sobrevivencia del individuo en su edad adulta y el mantenimiento de sus familias.

1. 15. El municipio de Guatemala y su significancia en desarrollo

Esta confirmado que en el municipio de Guatemala hay sobrepoblación debido a que muchas personas se trasladan de sus lugares de origen a este municipio, lo que promueve el planteamiento: ¿Qué motiva a las personas a buscar el municipio de Guatemala?, ¿Qué herramienta jurídica puede incidir en el desarrollo económico y educativo del municipio de Guatemala?

Las respuestas a las cuestionantes anteriores las encontraremos en los próximos capítulos.



CAPÍTULO II

2. Relevancia del trabajo en el ser humano.

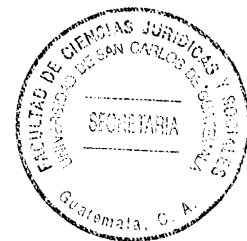
Encontrar un trabajo que permita el desarrollo de las familias es lo que muchas personas buscan y por ello deciden viajar al municipio de Guatemala y abandonan así sus comunidades, fenómeno similar ocurre con aspectos educativos debido a que en este municipio se encuentra la concentración de centros del saber, esta situación evidencia la relevancia que el trabajo tiene para el ser humano.

2.1. El trabajo y su repercusión social

Toda manifestación humana tiene repercusión individual o colectiva dentro de nuestra sociedad, para defender esta postura presento un análisis pedagógico-andragógico que gira en torno a este respecto.

“A través de los siglos de la humanidad, ha sido evidente la importancia que tienen las relaciones entre las personas. Este fenómeno social ha pasado por diferentes denominaciones: Relaciones interpersonales, relaciones transaccionales, hasta llegar a lo que hoy se denomina habilidades sociales.

Entre docentes y estudiantes según el manejo de las relaciones personales, podrá darse un enriquecimiento constante o un empobrecimiento permanente. Al respecto, Vigovsky sostiene que el aprendizaje debe ser tomado como un proceso



eminentemente social”.¹⁰

“La diferencia en el uso de las habilidades sociales es una barrera en el proceso enseñanza-aprendizaje en cualquier nivel de la educación. La educación es una actividad social por excelencia, por tanto es una actividad en donde las relaciones interpersonales son determinantes en el logro de objetivos.

Existe un hecho ineludible en que hay varios tipos de inteligencia, y una de ellas es la inteligencia emocional; Esta es determinante en la aplicación de las habilidades sociales.

En la educación para niños y niñas es importante la relación afectiva, que pueda lograrse entre el maestro o maestra y sus estudiantes. En la educación de adultos pareciera que este aspecto no tiene tanta importancia y que los estudiantes tienen que aceptar que el docente es como es, esto dista mucho de ser una realidad, en la medida en que los docentes insistan en esta postura autoritaria e intolerante, la brecha entre ellos y sus estudiantes se ampliará cada vez más.

Se tiene la idea que el adulto debe poseer habilidades sociales, y es muy frecuente no sólo que no las tenga sino que por el contrario, posea estructuras mentales rígidas marcadas por su pasado y que le será difícil modificar. Seguramente tiene paradigmas arraigados por el tiempo que dificultan y entorpecen el buen desarrollo de las

¹⁰ Portillo, Edna Frinc. **De la relación entre las habilidades sociales y la educación para adultos**. pág. 361.



habilidades sociales y del proceso educativo, de la vida en general".¹¹

Todo lo anterior evidencia que la trayectoria académica es la base para el desarrollo de un individuo en todas sus capacidades, ya sea en su etapa infantil, que es lo preferible, o en su edad adulta, y así obtendrá el desarrollo de sus habilidades sociales que serán el mejor medio para lograr la efectividad en el proceso de vida para lo cual el trabajo es indispensable para la subsistencia y sobrevivencia.

2. 1. 1. El trabajo y el individuo

Todo ser humano desde su formación en el vientre de su madre es dotado de características, capacidades y habilidades que lo hacen único y diferente del conglomerado que le rodeará al momento de su nacimiento y crecimiento en la comunidad donde se desarrollará desde niño hasta adulto.

Dichas características, capacidades y habilidades se verán ampliadas a través del interés que el individuo muestre al momento de elegir una función laboral con la cual pueda costear la subsistencia propia y familiar; lastimosamente, un alto porcentaje no tiene la posibilidad de elegir lo que quiere, de tal manera, aprende a trabajar en la misma actividad que sus progenitores o familiares, todo ello de acuerdo al prototipo que familiarmente se maneje, usualmente pueden ser trabajos técnicos, tales como la agricultura, panadería, herrería, albañilería, mecánica automotriz, zapatería entre otros.

¹¹ **Ibíd.** pág. 355.



También, existe otro fenómeno de gran trascendencia, y este consiste en que el individuo pueda tener el apoyo de sus familias para adquirir los conocimientos que le son de interés, pero sin tener la oportunidad económica que se requiere, es ahí, donde la figura del trabajo de aprendizaje obtiene un protagonismo sin precedentes, pues el individuo puede adquirir conocimientos y al mismo tiempo obtener una retribución económica que le permita suplir su necesidades financieras.

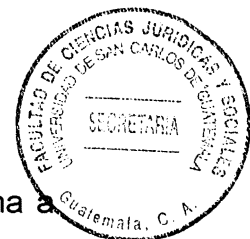
2. 2. La importancia de aprender a trabajar

Los seres humanos, con excepción (Estado de interdicción), tenemos aptitudes físicas y mentales que nos permiten aprender a trabajar en el área que nos interesa, es decir, tenemos derecho al trabajo, tal como lo preceptúa la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 101 con acápite Derecho al Trabajo, el cual muestra lo siguiente.

“El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social”

El inciso “a” del Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, nos avala al preceptuar.

“Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna;”

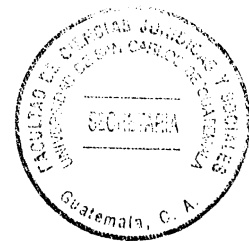


La excepción que aludo, la interdicción, que consiste en el estado de una persona a quien judicialmente se ha declarado incapaz, privándola de ciertos derechos, bien por razón de delito o por otra causa prevista en la ley, tal como lo reglamenta el Artículo nueve del Código Civil, Decreto ley 106, con referencia a la incapacidad civil:

“Los mayores de edad que adolecen de enfermedad mental que los priva de discernimiento, deben ser declarados en estado de interdicción. Pueden asimismo ser declarados en estado de interdicción, las personas que por abuso de bebidas alcohólicas o de estupefacientes, se exponen ellas mismas o exponen a sus familias a graves perjuicios económicos”

La declaratoria de interdicción produce, desde la fecha en que sea establecida en sentencia firme, incapacidad absoluta de la persona para el ejercicio de sus derechos; pero los actos anteriores a tal declaratoria pueden ser anulados si se probare que la incapacidad existía notoriamente en la época en que se verificaron.

Hago alusión a la importancia que tiene el aprender a trabajar, en virtud que el individuo tiene la libertad de realizarse en sus capacidades y habilidades, sabiendo que con ello obtendrá beneficios personales y familiares, lo cual produce satisfacción por lo que se logra y obtiene por medio del trabajo.



2.2.1. Edad del aprendizaje

Científicamente está comprobado que un bebé puede oír alrededor del séptimo mes del embarazo. Por lo que la estimulación antes del nacimiento ha demostrado un aumento en la inteligencia. Por ejemplo, hacer que el bebe escuche música clásica, hablarle al bebé, usar una linterna para crear sombras de letras o números en el abdomen materno.

Cuentan los estudiosos del proceso de aprendizaje que un niño inicia a tener memoria a partir de los tres o cinco años, dependiendo de la estimulación que durante el momento de la gestación recibieron, previo a esas edades no recuerdan nada claramente.

Luego de diversos debates, se concluye que la edad de aprendizaje es de relativa efectividad si no tomamos en cuenta que el proceso psicobiológico del aprendizaje, en donde el aspecto emocional es medular, todo se inicia en el vientre de la madre y se desarrolla cotidianamente a través de la práctica.

"Cabe resaltar que La educación (la educación continuada, que sin cesar pule y amplía la mente) es una renovación mental vital. A veces supone la disciplina externa del aula o programas de estudio sistematizados; más a menudo no lo hace. Las personas proactivas pueden imaginar muchos modos de educarse tal como es la práctica de observar y hacer, esto según criterio de Stephen Covey.

A cualquier edad se puede aprender, no importa si se es demasiado joven o demasiado



viejo. Cada persona es especial y diferente, siendo capaz de alcanzar logros antes de lo establecido o después. Así es que regirse por un estándar en la educación puede afectar la capacidad real del ser humano. Escuela en el hogar y escuela en el trabajo.

Concluye el estudio recalcando que la experiencia vivida es la mejor forma de aprender, aprender-haciendo, de lo vivido lo aprendido”.¹²

Previo a profundizar en el tema del trabajo de aprendizaje, es necesario presentar definiciones de conceptos que se desarrollan en el actual documento, siendo pilares para el pleno conocimiento del fundamento del presente instrumento.

2.3. Significado de trabajo

“Es el esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la producción u obtención de la riqueza. Toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento”.¹³

“Acción y efecto de trabajar, esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, y en esta acepción se emplea en contraposición a capital. A su vez, trabajar quiere decir, entre otras cosas, ocuparse en cualquier ejercicio, obra o ministerio. Jurídicamente, esta voz tiene importancia en cuanto se refiere a las diversas modalidades de realizar

¹² Locke. John. **Pensamientos acerca de la educación**. pág. 68.

¹³ Cabanella de Torres. Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. pág. 387



esa actividad”.¹⁴

“Cosa producida por el entendimiento. Operación de la máquina, pieza, herramienta o utensilio que se emplea para algún fin”.¹⁵

De acuerdo al material consultado, todos coinciden con sinónimos importantes que ayudan a entender de mejor forma el término trabajo: actividad, cargo, empleo, faena, función, ocupación, quehacer, oficio, servicio, obra, labor, tarea, resultado.

Previo a definir el aprendizaje, es necesario puntualizar que se deriva de la palabra aprender lo cual significa lo siguiente: aprender es “adquirir el conocimiento de alguna cosa. Tomar algo en memoria”.¹⁶

2.3.1. Arte

- ✓ “Virtud, disposición y habilidad para hacer algo.
- ✓ Manifestación de la actividad humana mediante la cual se expresa una visión personal y desinteresada que interpreta lo real o imaginario con recursos plásticos, lingüísticos o sonoros.
- ✓ Conjunto de preceptos y reglas necesarios para hacer bien algo.
- ✓ Maña, astucia. Disposición personal de alguien. Buen, mal arte”.¹⁷

¹⁴ Ossorio. Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. pág. 982.

¹⁵ Océano Uno. **Diccionario enciclopédico ilustrado**. pág. 1993.

¹⁶ **Ibíd.** pág. 89.

¹⁷ **Ibíd.** pág. 221.

2.3.2. Profesión

- ✓ *“La profesión consiste en el empleo, facultad u oficio que alguien ejerce y por el que percibe una retribución”.*¹⁸

2.3.3. Oficio

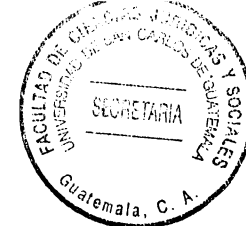
- ✓ *“Ocupación habitual.*
- ✓ *Profesión de algún arte mecánica.*
- ✓ *Función propia de alguna cosa.*
- ✓ *Comunicación escrita, referente a los asuntos de las administraciones públicas.*
- ✓ *Lugar en que trabajan los empleados, oficina”.*¹⁹

Haciendo una unificación de criterios y exponiendo una definición propia de lo que aluden las enunciaciones derivadas de búsqueda en diccionario, se decir que arte, profesión u oficio se refieren a:

Ejecutar una labor con talento, conocimiento y experiencia para desarrollarlo de una manera satisfactoria para el solicitante, y la persona que lo ejecute obtendrá como resultado la remuneración por lo realizado.

¹⁸ **Ibíd.** pág. 825.

¹⁹ **Ibíd.** pág. 740.



2.4. En qué consiste el aprendizaje

El estudio del aprendizaje es mayormente desarrollado y conocido en la pedagogía y andragogía; “pedagogía consiste en el arte de enseñar o educar a los niños; Andragogía es la disciplina que se encarga de la educación de la persona adulta”.²⁰

Sin embargo, desde una óptica generalizada existen definiciones de la palabra aprendizaje que tienen gran trascendencia, las cuales se presentan a continuación:

- ✓ “Conocimiento que se adquiere de un arte u oficio, iniciándose por las tareas más simples. Duración de esa enseñanza y trabajo”.²¹
- ✓ “Acción de aprender algún arte u oficio. Tiempo que se emplea a aprender un arte u oficio. Modificación en la forma de reaccionar de un organismo frente a una situación experimentada de antemano”.²²

Definidos ya los conceptos que originan la temática del material que tiene a bien estar a su vista, se puede aseverar que uniendo ambas definiciones se concluye en una primaria idea que el trabajo de aprendizaje consiste en dedicar tiempo, atención e interés en adquirir conocimientos que permitan ejercer una función laboral, y la persona que se dedica a adquirir ese conocimiento es conocida como aprendiz, definiéndolo en el inciso siguiente.

²⁰ Portillo. **Ob. Cit.**; pág. 356.

²¹ Ossorio. **Ob. Cit.**; pág. 94.

²² Océano Uno. **Ob. Cit.**; pág. 89.



2.5. La figura del aprendiz

“Un aprendiz es la persona que se instruye en un arte u oficio determinado; ya sea practicando con un maestro o experto en tales artes u oficios, o concurriendo a escuelas de esa denominación.

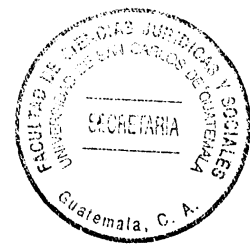
Persona que aprende un arte u oficio a fin de capacitarse para su ejercicio. Aun cuando el aprendizaje se puede hacer por mera afición y sin fines lucrativos, lo corriente es que se realice como procedimiento para procurarse un medio de vida.

Este segundo aspecto tiene notoria importancia por cuanto repercute en la legislación del trabajo, de manera principal en el llamado contrato de aprendizaje”.²³

Dentro de un marco jurídico cabe citar lo que preceptúa el Artículo 170 del Decreto 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo:

“Son aprendices los que se comprometen a trabajar para un patrono a cambio de que éste les enseñe en forma práctica un arte, profesión u oficio sea directamente o por medio de un tercero, y les dé la retribución convenida, la cual puede ser inferior al salario mínimo”.

²³ Ossorio. **Ob.Cit.**: pág. 95.



2.6. Consulta a profesional de la psicología

A efecto de tener una base sólida con relación a la importancia que tiene para el ser humano el ejercicio de una actividad laboral, se procedió a entrevistar al licenciado Marco Antonio Garavito, Director de la Liga de la Higiene Mental de Guatemala, a quien se le practicó el cuestionario que se detalla a continuación:

1. ¿A qué edad se inicia el aprendizaje en el ser humano, según su conocimiento?

“En el transcurso de nuestro crecimiento físico y psíquico, todos tenemos diversas maneras de aprender, las etapas de nuestro desarrollo integral, por las cuales atravesamos, no se puede predecir cuando comienza una u otra, sin embargo, cada una tiene su importancia y el proceso de desarrollo va a depender de diversos factores sociales y culturales de cada individuo.

El desarrollo y, en general, la vida del ser humano se desenvuelve a través de sucesivas etapas que tienen características muy especiales. En el desarrollo influyen diversos factores individuales, sociales y culturales. Por eso se dice que cada ser humano tiene su propio ritmo de desarrollo, se considera que las etapas del desarrollo humano son las siguientes:

- 1) *La etapa pre-natal: desde la concepción del nuevo ser hasta su nacimiento.*
- 2) *La Infancia: es la etapa comprendida entre el nacimiento y los seis o siete años.*



- *Desarrollo físico y motor.*
- *Desarrollo cognoscitivo.*
- *Desarrollo afectivo, sexual y social.*

La niñez: se sitúa entre los seis y 12 años. Corresponde al ingreso del niño a la escuela, acontecimiento que significa la convivencia con seres de su misma edad. Se denomina también "periodo de la latencia", porque está caracterizada por una especie de reposo de los impulsos intuitivos para concentrarnos en la conquista de la sociedad.

La adolescencia: es la etapa en que el individuo deja de ser un niño, pero sin haber alcanzado aún la madurez del adulto. Y presenta desarrollo físico, cognoscitivo, motivacional y afectivo, social y religioso.

La juventud: es la etapa comprendida aproximadamente de los 18 a los 25 años. En la que el individuo se encuentra más tranquilo con respecto a lo que fue su adolescencia, aunque todavía no ha llegado al equilibrio de la adultez. El joven es capaz de orientar su vida y de ir llegando a la progresiva integración de todos los aspectos de su personalidad.

La adultez: es la etapa comprendida entre los 25 a los 60 años aproximadamente, aunque como es sabido, su comienzo y su término dependen de muchos factores personales y ambientales. La vida el individuo normalmente alcanza la plenitud de su desarrollo biológico y psíquico. Su personalidad y su carácter se presentan



relativamente firmes y seguros, con todas las diferencias individuales que pueden darse en la realidad.

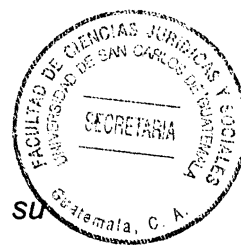
La ancianidad: La etapa final de la vida, conocida también como tercera edad, se inicia aproximadamente a los 60 años. Se caracteriza por una creciente disminución de las fuerzas físicas, lo que, a su vez, ocasiona en la mayoría una sensible y progresiva baja de las cualidades de su actividad mental.

2. ¿A qué edad está el individuo apto física y mentalmente para trabajar?

Esta pregunta tiene una relatividad, ya que las personas tienen diferentes habilidades para aprender y realizar trabajos, se debe iniciar a trabajar al momento que se tiene cierto desarrollo físico y así lograr un buen rendimiento; con respecto a las habilidades mentales, se puede entrar en controversia, pues si una persona con capacidades diferentes desea trabajar pero no puede por dificultades diversas debe de alcanzar el mayor nivel posible de su capacidad funcional hasta el punto de obtener satisfacción física, mental, profesional o social.

3. ¿Qué importancia tiene para el individuo el adquirir conocimientos para desarrollar un trabajo?

✓ *Alcanzaran resultados académicos satisfactorios, así como la familiarización y formación de hábitos de trabajo.*



- ✓ *Posibilitar la adquisición de habilidades y conocimientos indispensables para su futuro desempeño.*
- ✓ *Desarrollar habilidades de comunicación y relaciones humanas en los estudiantes.*
- ✓ *Transmitir valores como: comportamiento ético, educación formal, solidaridad, consagración al trabajo, preparación científica y humanismo.*

4. *¿Por qué mentalmente el trabajo es importante para el ser humano?*

Permite desarrollar habilidades, y produce satisfacción y bienestar personal, aunque también tenemos que tomar en cuenta se puede ver como una forma de esclavitud para sobrevivir.

5. *¿Según su criterio que significa actualmente el Trabajo para los guatemaltecos?*

Creo que en Guatemala el significado que se le da al trabajo es solamente un medio para sobrevivir con muchas limitaciones, ya que en nuestro país no se logran cubrir ni las necesidades básicas de la pirámide de Maslow, esto crea apatía y frustración en los guatemaltecos ya que se trabaja mucho y se gana poco.

6. *¿Qué beneficios obtiene el individuo (mentalmente) al adquirir conocimientos que le permita ejecutar un trabajo u oficio?*

Lo que le permite es obtener una salud mental y estar en armonía con su entorno, pero si el trabajo que realiza no le agrada lo que obtendrá es frustración y se perderá el



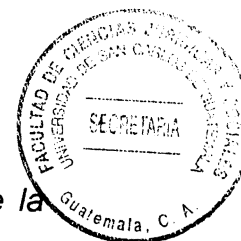
sentido de vida.

7. ¿Qué problemas causa en el humano la carencia de trabajo?

Bueno, como se mencionó anteriormente, el trabajo dignifica y nos da un sentimiento de ser productivos para la sociedad y por consecuencia ser parte de ésta, si no somos productivos a la sociedad lo que ésta hace es excluirnos del medio donde nos desarrollamos, lastimosamente vivimos en una cultura que se basa en que lo que no produce no sirve y hay que desecharlo.

8. ¿A grandes rasgos cual es la evolución histórica del trabajo en el ser humano?

Entre todas las criaturas de la tierra, el hombre es la única que posee el sentido del destino y el que puede simbolizar incluso sobre aquello que a simple vista pudiese parecer un fenómeno u objeto estrictamente físico y material. Así, cualquier tipo de alimento. Goza de distintos valores simbólicos atribuidos por el hombre de distintas culturas en diferentes épocas, ya que los caracteres que unen al hombre con los animales, así como las habilidades y las organizaciones sociales que desarrolló mucho antes que empezaran las épocas históricas, constituyen un preciado legado que aunque en lenta, silenciosa, pero sin embargo constante evolución, se ha perpetuado hasta los tiempos actuales, esto se llama trabajo que es parte del ser humano para lograr permanecer en la tierra y por supuesto esto ha ido cambiando conforme el hombre se ha adaptado al ambiente.



Derivado del párrafo anterior podemos decir que la memoria histórica es parte de la historia, aunque no esté escrita. Está en la memoria colectiva. Es un referente del pasado al que obligadamente tenemos que ver para entender nuestro comportamiento contemporáneo. Si no tenemos ese referente, cuando volteamos a ver solo tenemos un vacío que nos impide entender por qué nos estamos comportando como nos comportamos en tanto sociedad. Esta memoria histórica es tan importante como la historia escrita, y en determinadas circunstancias, más aún.

9. ¿Qué sabe usted del trabajo de aprendizaje?

Son conocimientos y habilidades detallados conjuntamente con la integralidad del proceso de trabajo. Las tareas que abarcan situaciones problemáticas, ofreciendo espacios de creatividad y márgenes de acción amplios a las personas, son de importancia trascendente en la situación de aprendizaje para que la formación trascienda la instrucción en rutinas de trabajo. Este método busca principalmente que los empleados aprendan por medio de la experiencia laboral nuevas experiencias de vida.

10. ¿Institucionalmente brindan algún tipo de asesoría con referencia a personas que tiene problemas para aprender actividades laborales?

En la Liga Guatemalteca de Higiene Mental se realizan talleres y conferencias enfocadas a promover la salud mental de los guatemaltecos y guatemaltecas, también



se trabaja clínica psicológica, y ésto permite que las personas se adapten al medio en el que viven.

11. ¿Tiene usted conocimiento si alguna institución realiza este tipo de asesoría para con personas cuyo interés es aprender a trabajar?

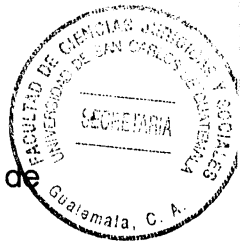
Al momento no.

12. ¿Qué opinión le merece lo referente al trabajo de aprendizaje?

Es una buena oportunidad para que los empleados de las empresas puedan desarrollarse como personas integrales y no solamente cumplan el papel de producir a un comercio si no que también sacar provecho colectivo de este.

El proceso de entrevista fue muy enriquecedor, debido a que el profesional de psicología consultado compartió muchas experiencias y casos de los cuales ha tenido conocimiento, y definitivamente son grandes aportes para afirmar que el trabajo de aprendizaje fortalece el criterio de la autora de que hay grandes posibilidades de incidir en el desarrollo económico y educativo de una región tal como el municipio de Guatemala.

La conclusión de esta entrevista es que el trabajar y aprender, son actividades mentales y físicas, que coadyuvan a que una persona mantenga una perspectiva de vida alentadora, estimulando así la actividad y potencializando su ser interno, en especial, al



aprender algo nuevo el individuo de manera independiente realiza ejercicios de entrenamiento mental que fortalecen su salud.

Es importante recordar que el trabajo además de mantener la mente y el cuerpo, es necesario para el sostenimiento de una vida social activa. Creo firmemente que nunca es tarde para enriquecer la reserva cognitiva de la persona, pues esa posibilidad puede modificarse en años avanzados de la vida, apoyando la teoría de que: lo que no se usa se pierde.

Lo anterior significa que mantener una vida activa laboralmente tiene importantes beneficios para la salud, incluida la reducción del riesgo de demencia.

2.7. La fuerza laboral en Guatemala actualmente

La Revista D, Prensa Libre del 2 de agosto del año 2009, presenta la información consecutiva:

Es necesario hacer una panorámica de la actualidad de la fuerza laboral en Guatemala hoy día, por ello adjunto la información siguiente:

“El Instituto Nacional de Estadística – INE - reporta 4.9 millones de personas ocupadas en Guatemala, quienes ejercen nueve mil 332 diferentes trabajos.



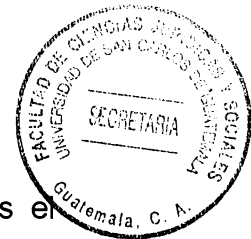
Hay diversas fuentes de empleo en el mercado laboral de Guatemala, claro, no siempre es suficiente para la gran demanda. Sin embargo, hay una pregunta por hacerse: ¿Qué tipos de trabajos desempeñan los guatemaltecos?

Las respuestas a la anterior pregunta son múltiples, pues se podría señalar que hay peones, albañiles, agricultores, pesqueros, diseñadores gráficos, empresarios, vendedores, futbolistas, entrenadores, secretarias, contadores, informáticos, catedráticos, cirqueros, músicos y un larguísimo entre otros. De hecho, el – INE –, en su Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos – ENEI - del 2002, dio cuenta que hay nueve mil 332 ocupaciones, por lo que no se detallan, y se limitan a brindar datos por sectores económicos.

Otras instituciones han elaborado sus propios estudios, pero no concuerdan con los datos brindados por el Instituto Nacional de Estadística –INE-. Eso sí, todos los análisis reflejan que es la economía informal la que persiste, con una cantidad del 75 por ciento; además, el 70 por ciento no completó su educación y ejercen trabajos técnicos.

La última Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos –ENEI – fue realizada de septiembre a noviembre del 2004, a 64 mil 639 personas en 23 áreas urbanas y rurales a nivel nacional, con 95 por ciento de fiabilidad.

Otros reportes, muestran que la Organización Internacional de Trabajo –OIT-, por medio de la Encuesta Nacional sobre Condiciones de Trabajo, Salud y Seguridad Ocupacional en el 2007, determinó que el mayor porcentaje de empresas se encuentra



en Ciudad Guatemala (74.24 por ciento); en tanto, en la provincia, Escuintla es el departamento que tiene más (14.88 por ciento).

En todo el país, se estima que del total de trabajadores el 71.19 por ciento es masculino. Además, el estudio indica que la mayor parte de la fuerza laboral tiene de 18 a 34 años (59.86 por ciento), y el 22.1 por ciento está entre los 35 y 44 años, y 12.08 por ciento de 45 a 54 años.

Destaca el hecho que más de la mitad de los trabajadores (58.5 por ciento) tiene una antigüedad en la empresa de dos a 10 años. El 22.8 por ciento tiene de uno a dos años, y el 16.3 por ciento más de 10 años. En tanto, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social reporta que, en el 2008, fueron las industrias manufactureras las que más plazas ofertaron -mil 254- (según datos del Catálogo Nacional de Operaciones, con información de la Bolsa Electrónica de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social).

La Organización Internacional de Trabajo –OIT- presenta recomendaciones para que las empresas brinden a sus empleados las herramientas necesarias, evitar que las labores se vuelvan monótonas, ejercer un liderazgo donde el empleado sea incluido en las decisiones gerenciales, promover el trabajo en equipo, tener condiciones adecuadas de iluminación y ventilación y mantener una buena relación entre todos, porque el clima laboral influye en gran medida en el desempeño: un ambiente agradable -donde fluya la



comunicación- brinda nuevas ideas, hace que los trabajadores aporten más e involucre a todos. Al final, la empresa y el trabajador se benefician”.²⁴

2.7.1. Estadísticas de la fuerza laboral en Guatemala

“Las estadísticas muestran datos relevantes en cuanto a la Población Económicamente Activa del país que representa alrededor de 4.9 millones de personas, y crece a una tasa anual del 4 por ciento, éstos son los individuos de 10 años en adelante que en la semana de referencia de una encuesta tenían trabajo, eran desempleados pero que buscaban trabajo, y quienes sin buscar trabajo estaban dispuestas a laborar.

Ésto evidencia la necesidad de fomentar fuentes de empleos que permitan el aprendizaje y la especialización en el individuo, tanto hombres como mujeres, asunto que de desarrollarse provocaría gran beneficio para la persona que lo realice y para la comunidad donde resida, y que mejor que se unifique trabajo y aprendizaje, pues aprenderá la ejecución de una labor y devengará un salario.

En esto figura la necesidad de la promoción del trabajo de aprendizaje, en consideración a que amalgama estudios y trabajo; más adelante se detallará esta herramienta jurídica de tanto realce”.²⁵

²⁴ La Revista D. Prensa Libre (2 de agosto del año 2009)

²⁵ **Ibíd.**



CAPÍTULO III

3. Generalidades del trabajo de aprendizaje

El trabajo de aprendizaje unifica dos grandes pilares de desarrollo para las comunidades donde se ejecute, en tal consideración se presenta esbozo histórico del tema que ocupa la presente tesis a continuación:

3.1. Fuentes del derecho de trabajo

“Claude Du Pasquier, citado por García Máynez, hace referencia a que: “El término fuente crea una metáfora bastante feliz, pues es remontarse a las fuentes de un río sin llegar al lugar en que sus aguas brotan de la tierra; de manera semejante, inquirir la fuente de una disposición jurídica, es buscar el sitio en que ha salido de las profundidades de la vida social a la superficie del derecho.

Néstor de Buen, expresa su desacuerdo con la opinión de Du Pasquier, en la manera siguiente: parece entonces que fuente es la circunstancia social en que se crea el derecho. Pero en nuestro concepto, al hablar de las normas, tenemos que referirnos al dato objetivo de su expresión formal y no a sus antecedentes. Por ello creemos, contra la opinión de García Máynez y de otros autores, entre ellos Miguel Villorrio, que es fuente la ley y no el proceso de su integración, o sea, el proceso legislativo. En otras palabras; quien busque el derecho, habrá de buscarlo en la ley, en la costumbre o en la jurisprudencia, por citar sólo las más importantes fuentes formales y no en la

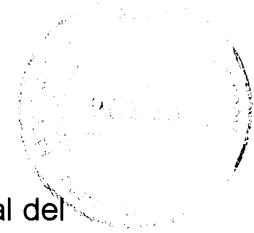


legislación, el proceso consuetudinario o en el proceso jurisprudencial.

Actualmente, la fuente principal del derecho del trabajo es la ley, indiscutiblemente; en otros países, la jurisprudencia ocupa un lugar de gran importancia como fuente del derecho.

Continúa citando de Buen, quien a su vez cita al tratadista Ignacio Burgoa, en referencia a: La jurisprudencia se traduce en las interpretaciones y consideraciones jurídicas uniformes que hace una autoridad judicial designada para tal efecto por la ley, respecto de uno o varios puntos de derecho especiales y determinados que surgen en un cierto número de casos concretos semejantes que se presenten, en la inteligencia que dichas consideraciones o interpretaciones son obligatorias para los inferiores jerárquicos de las mencionadas autoridades y que expresamente señala la ley. Ahora, se ha dicho que la jurisprudencia civil la constituye cinco fallos uniformes del Tribunal de Casación, que enuncien un mismo criterio, en casos similares y no interrumpidos por otros en contrario.

En derecho del trabajo, que es un área jurídica joven, con instituciones en algunos casos inconclusos, al juez laboral muchas veces le toca integrar la ley, no solamente aplicarla. citando al maestro Mario López Larrave, quien realizó la opinión siguiente: Desgraciadamente sí permite a los jueces resolver por analogía acudiendo directamente al Código Procesal Civil y Mercantil y a la Ley del Organismo Judicial, pero únicamente en caso de omisión de procedimientos, pero siempre con la limitación que los procedimientos de derecho común no contraríen los principios procesales del



trabajo; como ocurre en el juicio ejecutivo que no está normado en la parte procesal del Código Procesal Civil y Mercantil.

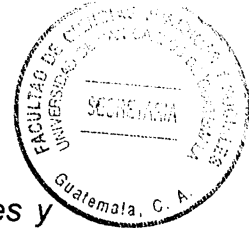
Por lo convincente de la excepción anterior, conviene dilucidar que hemos de entender por principios de derecho de trabajo, las características señaladas en el cuarto considerando del Código de Trabajo, como garantías mínimas, principio tutelar, de imperatividad, realista y objetivo, derecho público, hondamente democrático, o se estará refiriendo la disposición del Artículo 15 ya comentado, a los principios de justicia social a que se refieren los Artículos 101 y 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, como libertad de trabajo, todo trabajo será equitativamente remunerado, igualdad de salario, obligación de pagar en moneda de curso legal, entre otros”²⁶.

Los principios del derecho del trabajo a los cuales tenemos que acudir para integrar la ley, son tanto las características ideológicas y del cuarto considerando del Código de Trabajo como los principios del trabajo calcados en los Artículos 101 y 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, los cuales se presentan a continuación:

“El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.”

“Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales

²⁶ Bonilla. Gustavo. **Fuentes del derecho del trabajo.** pág.40



mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades”.

En fin, la jerarquía de las normas aplicables en el derecho del trabajo guatemalteco, es la contenida en el Artículo 15 del Código de Trabajo, que establece:

“Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo con los principios del derecho de trabajo; en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios; y por último, de acuerdo con los principios y leyes de derecho común”.

Es decir que el orden correlativo de la aplicación supletoria de tales fuentes, inicia con la aplicación supletoria de los principios o características ideológicas del derecho del trabajo, continúa con la aplicación de la costumbre, la equidad o el uso local y concluye con la aplicación supletoria de los principios y disposiciones del derecho común. Esto implica una actitud realista y objetiva en esta disciplina del actuar jurídico. Una actitud realista que debe defender a los particulares de la desigualdad en cualquiera de sus manifestaciones.

3. 2. El trabajo de aprendiz y su connotación histórica

“El trabajo de aprendizaje ha atravesado por varias etapas hasta convertirse en lo que hoy es; es preciso destacar dichas etapas en el presente estudio, de forma que se



puedan comprender aquellos fenómenos históricos que ha incidido en su conformación y transformación. No obstante, es preciso anticipar que, pese a su notoria evolución y adaptación a la modernidad comercial del mundo actual, aún presenta muchas limitaciones y atrasos, siendo el más importante el relativo a su remuneración. El trabajo de aprendizaje aún no cuenta con un salario mínimo, a pesar de las contradicciones doctrinarias que encuentra tal hecho.

Tanto la enseñanza técnica como el aprendizaje se remontan a la cuna de la humanidad. Los primeros trabajadores legaron a sus hijos los procedimientos que habían descubierto; y, en el transcurso de las edades los trabajadores más hábiles han ido transmitiendo con la enseñanza oral o escrita, por vista, la imitación y la práctica, sus conocimientos, así, el aprendizaje resulta tan activo como pueda serlo el hombre sobre la tierra.

En forma puramente práctica, el aprendizaje estuvo ya organizado en el Imperio Romano mediante convenio entre el padre del aprendiz y el artífice que había de enseñarle, según se desprende de una de las palabras de San Juan Crisóstomo.

Tanto durante la dominación romana como entre los godos que se establecieron en la Península Ibérica, los aprendices recibían un trato severo y hasta cruel, y lo mismo el digesto que el fuero juzgo atenuaban o diluían la responsabilidad del patrono cuando castigaban con dureza al aprendiz a sus órdenes. Las leyes de partidas regulaban el contrato de aprendizaje, y los estatutos de las viejas corporaciones de oficios fijaban obligaciones y derechos de los aprendices, limitaban el número de éstos, con las



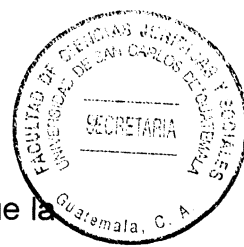
ventajas indudables que un régimen de sana y severa jerarquía presentaba para el trabajo. De esta manera, el maestro de la industria tenía sobre sus obreros poderes casi tan extensos como el padre sobre sus hijos. Así, entre los primitivos pobladores y la familia se afirmó una vez más que integra la más variada escuela de la vida, por las enseñanzas y ejemplos, positivos y negativos, de los padres y de los hermanos mayores, que se complementan por la tendencia imitativa de los menores, fundamento de su aprendizaje en todos los órdenes; Así también, al especializarse la iniciación y el perfeccionamiento profesional hasta un grado medio, dado lo inagotable del saber y de la mejora para el hombre”.²⁷

“El régimen forzoso del aprendizaje se mantuvo en España hasta el año de 1779, aunque atenuado por una disposición del dos de septiembre de 1784, para ser finalmente declarado libre el ocho de julio 1813.

La libertad de trabajo proclamado en Francia en 1793, suprimió la escala gremial, y el aprendizaje dejó de existir como el primer peldaño de la organización corporativa. Y de aquel aprendizaje al moderno contrato de aprendizaje hay la misma distancia que media entre la industria de tipo artesanal del siglo XVIII y la moderna industria, forjada por el impetuoso desenvolvimiento del maquinismo.

El desarrollo de este proceso lo atribuye Gallart a la nueva estructuración económica industrial, basada en el maquinismo, cuya más notable consecuencia consistió en la desaparición de los gremios y, con ellos de la escala gremial.

²⁷ Cabanellas, **Ob. Cit.** pág. 20.



Como señala Nelio Reis, la extinción de las corporaciones de oficio fue debido a que la máquina modificó paulatinamente el antiguo sistema, hasta dejar al aprendizaje reducido a los dos planos en que se desenvuelve actualmente:

- a) La enseñanza profesional; y
- b) El contrato de aprendizaje.

Como ha señalado Prados de Reyes, durante la época gremial el aprendizaje se define por dos caracteres sustanciales. De un lado, se ha convertido en una institución cuya valorización social le confiere cierta autonomía y perfiles propios respecto de las demás técnicas de enseñanza y fundamentalmente la teórica. Por otra parte su localización y funcionamiento, en el marco de la profesión, permiten calificarlo como estamento social y profesional. Pero, esencialmente, el aprendizaje tendía a formar un trabajador que hoy denominaríamos calificado, aunque con una reducción de nivel profesional, al menos en cuanto a la dimensión de los talleres.

El elemento personal está frecuentemente constituido por miembros de la familia que se inician en el taller del padre, lo que asegura el relieve de la profesión. De esta forma la unión entre los ámbitos domésticos y de taller, va a preparar un sustrato también personal en donde las relaciones de aprendizaje aparecen de nuevo informadas por las que tiene carácter familiar o casi familiar. Posteriormente el menor trabajador se asimilará al aprendiz, hasta el punto que las medidas de protección de uno o de otro se unifican.

La industrialización progresiva va marginando al aprendiz a un último lugar en la escala laboral, desnaturalizándose cuando hace a la capacitación del trabajador, para convertir aquel en un auxiliar con baja retribución, siendo su función colaborar en tareas de ayuda que le permiten ir adquiriendo conocimientos de la actividad profesional que se trate. El aprendizaje va a convertirse en los talleres en una figura anacrónica, que se proyecta más como un recuerdo que como realidad”.²⁸

“Sostiene Moreira que se acostumbra a dividir en tres las causas de la crisis del aprendizaje, siendo estas:

- El desenvolvimiento creciente de la industria;
- La división de trabajo, y
- Los incumplimientos de los patronos de sus obligaciones.

El desenvolvimiento creciente de la industria, por el empleo de maquinarias perfeccionadas que pueden ser manejadas sin ningún aprendizaje, porque incluso el más inexperto puede realizar una función o trabajo útil, esto en supuesto”.²⁹

3. 3. 3. Antecedentes en la colonia

“En cuanto a la época colonial, no nos atrevemos a decir nada nuevo, más que en Guatemala como en el resto de Hispanoamérica rigió pero nunca se cumplió la

²⁸ **Ibíd.**; pág. 21.

²⁹ **Ibíd.**; pág. 23.



copiosa, casuística, proteccionista y bien intencionada legislación de Indias. Sin embargo, un estudio sistematizado sobre las reales cédulas e instrucciones que en materia de trabajo se dictaron en la Guatemala colonial, está aún por elaborarse.

De todas maneras, las leyes de Indias y las normas que las reglamentaron, tienen el valor de una fuente histórica del derecho social en nuestro país.

Contrastando con el carácter de meras leyes de fachada del derecho indiano, la explotación del trabajo de los nativos guatemaltecos por los conquistadores y sus descendientes a través de instituciones como la encomienda y los repartimientos, sí fue conducta colectiva, real y comprobada, que nos permite afirmar que para los indios no rigieron efectivamente normas de derecho laboral durante la colonia”.³⁰

“Digamos algo sobre el derecho gremial, como apunta con acierto el profesor De la Cueva, el régimen corporativo que en Europa gozó de gran autonomía de facultades para intervenir en la regulación económica de las mercancías en cantidad y calidad, y lo que es más importante como un antecedente del derecho laboral, en la formación de los contratos de trabajo de compañeros y aprendices, desde la fijación de salario hasta la disciplina del taller, en América colonial fue bien distinto. Las ordenanzas y la organización gremial fueron un acto de poder de un gobierno absolutista para controlar mejor la actividad de los hombres.

³⁰ De la Cueva, Mario. **Síntesis del derecho del trabajo**. pág. 16.

Las ideas expresadas anteriormente son aplicables a nuestro país, durante todo el transcurso de tiempo comprendido desde la fundación de la ciudad de Guatemala en 1524, hasta los finales del siglo XVIII, los oficiales de las diversas artes-liberales y mecánicas- van formando sus gremios y sus respectivas ordenanzas”.³¹

“En todo ello interviene el Ayuntamiento, para quien fue potestativo el derecho y la obligación de todo lo concerniente a los oficios y gremios, como se observaba en todas las colonias de la corona española”.³²

3.2.2. Antecedentes de la época independiente

“En la época independiente (políticamente), se distinguen tres etapas: la primera: que se puede llamar de predominio liberal, arranca desde la independencia política en septiembre de 1821, hasta la llamada Revolución del 20 de octubre de 1944; la segunda – que es una época bien corta y truncada- comprende la década de 1944 a 1954 y podría llamársela época de la Revolución de Octubre; por último, la tercera etapa comprende de julio de 1954 hasta la fecha”.³³

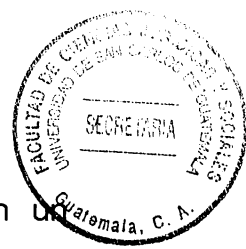
3.2.3. Antecedentes en la época del predominio liberal

“En Guatemala ocurre el mismo fenómeno conocido en toda Iberoamérica desde el advenimiento de la independencia política de sus países, en el sentido que se alternan

³¹ Samayoa, Héctor H. **Gremios guatemalenses**, pág. 1.

³² **Ibíd.** pág. 2.

³³ De la Cueva, Mario. **Síntesis del derecho del trabajo**, pág. 16.



en el gobierno los partidos conservador y liberal, que para el caso tienen un desafortunado rasgo en común: Su despreocupación por dictar una legislación social justa y por cumplir con las escasas normas laborales existentes.

Como en el resto de América, la Legislación de Indias no tuvo en Guatemala ningún sustituto después de 1821 y el trabajador – sobre todo el campesino indígena – quedó en el más absoluto desamparo.

Con el advenimiento de la Revolución Reformista del General Justo Rufino Barrios (1871), se inicia un fuerte movimiento de codificación, y así se van dictando los códigos civiles, penal, de procedimientos etc.

La Revolución de 1871, grande en muchos aspectos, separación del Estado y la Iglesia, educación laica y obligatoria, institución del divorcio, entre otros. en el aspecto de política social es necesario reconocer que fue absolutamente negativa a la clase trabajadora y campesina.

De 1871 en adelante se dicta un cúmulo de leyes, reglamentos y circulares que contienen distintas modalidades esclavistas de trabajo que aseguran la mano de obra gratuita o precariamente pagada, en trabajos forzados de caminos, obras públicas, agricultura, fundamentalmente para el cultivo del café que se fomenta con intervención estatal. Todo ello en beneficio de los terratenientes cafetaleros.

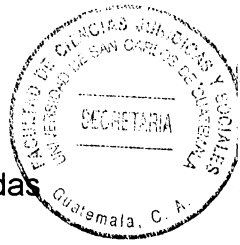


Como ejemplos de las más importantes disposiciones legales de trabajo y previsión social dictadas durante ese largo periodo, basta mencionar la Ley Protectora de Obrero (Decreto Gubernativo número 669 de fecha 21 de noviembre de 1906), que en síntesis trataba de crear un seguro contra riesgos profesionales, recogiendo la doctrina de la responsabilidad objetiva.

A raíz del derrocamiento de la dictadura de Estrada Cabrera en 1920 y con la influencia que ejercieron la Revolución Rusa de 1917 y la corriente laboralista recogida en el tratado de Versalles, en reformas constitucionales primero y con más decisión en la Constitución Política de Centro América (Decreto número cuatro de la Asamblea Constitucional del nueve de septiembre de 1921), por primera vez en la historia constitucional de Guatemala se contemplan disposiciones relativas al trabajo y a la previsión social: En el Artículo 163 se establece la jornada máxima obligatoria de ocho horas, el derecho al descanso semanal y la responsabilidad del empresario por accidentes de trabajo; en el Artículo 165 se establece la disposición general que el trabajo de mujeres y menores debe ser objeto de regulación específica y en el Artículo 166, también por primera vez se admite legalmente el derecho de huelga”.³⁴

La convención centroamericana para unificar las leyes protectoras de obreros y trabajadores suscrita el 7 de febrero de 1923 en Washington por los plenipotenciarios de los cinco países centroamericanos bajo el ala paternalista del State Department (Departamento de Estado), en sus doce Artículos establece una serie de prohibiciones

³⁴De la Cueva. **Ob. Cit.** pág. 22.



para trabajos forzados, para trabajo de menores y de mujeres, para venta de bebidas alcohólicas en días domingo y festivos, para trabajar en días domingos, para contratar por un país signatario de la Convención a nacionales de otro sin previo arreglo sobre las condiciones de trabajo; mandato para que los países signatarios dicten leyes en que se reconozca el descanso semanal, el seguro obligatorio para riesgos como maternidad, invalidez permanente de origen accidental o por enfermedad cubierto por primas de trabajadores y patronos, promover la construcción de habitaciones para obreros; evitar promiscuidades de sexos en los establecimientos, regular la responsabilidad patronal por accidentes de trabajo y organizar oficinas gratuitas de colocación de trabajadores.

El ámbito personal de valides, además de los obreros, se extendía a empleados de oficina, de comercio y de establecimientos agrícolas, cuyo sueldo anual no excediera de 300 pesos oro. Posiblemente por el origen del mandato, el Gobierno del General José María Orellana, que había subido al poder mediante golpe de Estado al gobierno unionista de Carlos Herrera con el beneplácito de la embajada yanqui, cumplió con el formulismo de aprobar la Convención y emitir un año más tarde la Ley del Trabajo. Por su contenido y extensión, el antecedente más serio e importante del Código de Trabajo, lo constituye esta Ley del Trabajo, contenida en el Decreto Legislativo 1434 de fecha 30 de abril de 1926, constaba de diez capítulos y setenta y tres Artículos en donde se regulaba el contrato individual de trabajo, el salario, la jornada de trabajo, el descanso semanal, el trabajo de la mujer y de los menores, se mantiene el Departamento Nacional de Trabajo, creado mediante el Decreto Gubernativo 909 del cinco de diciembre de 1925, se regulan los conflictos de trabajo y la manera de resolverlos,

remitiendo las controversias individuales sobre contrato de trabajo y a la jurisdicción común.

3. 3. Guatemala y sus leyes laborales

Comúnmente se escucha el adagio - para entender el presente hay que saber del pasado-, lo cual es verdad, pues para comprender nuestra actualidad debemos de conocer nuestra historia, en tal virtud presento una breve connotación histórica acerca de los antecedentes del trabajo de aprendizaje en Guatemala.

3.3.1. El Decreto 330 del Congreso de la República de Guatemala

El primer Código de Trabajo fue emitido por Decreto 330 del Congreso de la República del ocho de febrero del 1947, publicado el 20 de febrero del mismo año y con vigencia a partir del uno de mayo de 1947. A lo largo de los años, el código ha sufrido distintas modificaciones, las que tratan de agotarse en la enumeración cronológica que se detalla a continuación.

Las reformas más amplias son las contenidas en el Decreto Presidencial 570 del 28 de febrero de 1956, que modificó 97 Artículos y derogó siete de ellos; y la contenida en el Decreto 1441 del Congreso de la República del 29 de abril de 1961, que prácticamente es una substitución total del Código, razón por la cual muchos identifican el Código de Trabajo como Decreto 1441. Este Decreto derogó además los Artículos 432, 433, 434, y



435 del Decreto 330, que habían sido previamente modificadas por el Decreto Presidencial 570 citado.

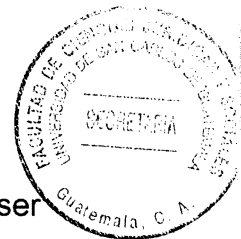
3.3.1.1. Régimen especial de trabajo

Dada la peculiar naturaleza del contrato de aprendizaje, es necesario su regulación especial, separada y distinta del contrato de trabajo; por cuanto se integra con elementos que no se dan en el trabajo principalmente, teniendo en cuenta su objeto, que mas que una prestación de servicios trata de lograr una enseñanza de carácter profesional; esto es, la formación de los trabajadores, que frecuentemente suelen ser, en cuanto a esta práctica, menores de edad.

La regulación del aprendizaje en los oficios, artes y ocupaciones tanto en la industria y en la artesanía como en el comercio, conduce a establecer cursos y programas de la naturaleza vocacional del mejoramiento de los trabajadores, que pueden constituir la finalidad especial del aprendizaje.

En efecto, como obligación principal con relación del contrato, una persona se obliga a enseñarle a otra la práctica y preparación técnica de un oficio, arte u ocupación; este es el fin esencial que se persigue con aquel contrato en tanto que el objeto del trabajo consiste, en incorporar la actividad del trabajador a la producción.

Conforme a la recomendación 117, adoptada por la Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo –OIT-, el 27 de junio de 1962, sobre formación profesional,



aquel organismo mundial del trabajo recomendó que el aprendizaje debe ser reglamentado en cada país. La recomendación anotada no ha ejercido excesiva influencia en la legislación positiva iberoamericana, no sólo por haber sido el contrato de aprendizaje incluido ya en los códigos y leyes de trabajo promulgados con anterioridad a la adopción de aquélla, sino asimismo por la larga tradición jurídica del aprendizaje. En general, la legislación laboral iberoamericana regula el contrato de aprendizaje como un convenio especial de trabajo”.³⁵

3.3.1.2. Contrato especial de trabajo

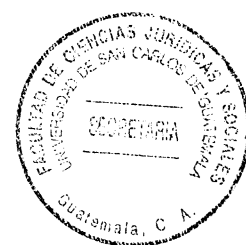
Con base en lo que previamente fue esclarecido, podemos con mayor direccionalidad ubicarnos en lo referente al trabajo de aprendizaje, el cual está contenido en el Código de Trabajo de la República de Guatemala, Decreto 1441 del Congreso de la República como un contrato especial de trabajo.

Los contratos especiales de trabajo son aquellos que por sus particularidades, se regulan, en la totalidad de su contenido o en parte de sus instituciones, en forma distinta del contrato tipo o común, regulación que obedece a las necesidades específicas del trabajador”.³⁶

Nuestro Código de Trabajo regula los contratos especiales como trabajos sujetos a regímenes especiales, siendo estos:

³⁵ www.geocities.com/CapitolHill/Senate (Consulta: 15 de mayo de 2010)

³⁶ Cabanellas de Torres, Guillermo. **Tratado de derecho laboral, derecho individual de trabajo y contratos especiales de trabajo**. pág. 5.



1. El trabajo agrícola y ganadero (Artículo 138-146),
2. El trabajo de la mujer y menores de edad (Artículo 147-155),
3. Trabajo a domicilio (Artículo 156-160),
4. El trabajo doméstico (Artículo 161-166),
5. El trabajo de transporte (Artículo 167-169),
6. El trabajo de aprendizaje (Artículo 170-174),
7. El trabajo en el mar y vías navegables (Artículo 175-190) y
8. El régimen de los servicios del Estado y sus instituciones (Artículo 191-196).

Lo que hace al contrato especial es la modalidad de la prestación en cuanto a la actividad laboral particularizada en relación con los elementos esenciales del contrato en que estos se diluyen o intensifican exigiendo un tratamiento especial y propio.

3.4. Trabajo de aprendizaje

El Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, conocido popularmente como Código de Trabajo, está integrado por 18 títulos, los cuales se subdividen en capítulos y estos en Artículos.

Es objeto de interés en la presente investigación, desarrollar el estudio del título cuarto referente al Trabajo sujeto a regímenes especiales, específicamente el capítulo sexto que se refiere al trabajo de aprendizaje.

Dentro de nuestra regulación legal no aparece ninguna definición de trabajo de



aprendizaje, de tal manera se presentan definiciones de jurisprudencias destacados en la continuación:

El contrato de aprendizaje “Es aquel por el cual una persona se obliga a enseñar, por si o por tercero, mediante salario o no, la práctica de una profesión u oficio a otra, obligada a trabajar ésta en beneficio de quien da la enseñanza”³⁷

“El derecho de aprendizaje, comprendido como aquella relación en la que un sujeto, (trabajador) se compromete a aprender un oficio o un arte, a cambio de prestar un servicio para otro sujeto (patrono), quien se compromete a suministrar el adiestramiento”.³⁸

“El trabajo de aprendizaje es uno de los regímenes especiales del Código de Trabajo guatemalteco, consolidado desde sus inicios, aunque en la actualidad ya manifiesta cierto atraso con relación a la regulación legal internacional”.³⁹

De acuerdo con la previa definición, confirma lo que en el transcurso de esta investigación se ha recopilado, y es que el trabajo de aprendizaje en otras naciones de latino América es conocido también como contrato de aprendizaje y en las diferentes regulaciones jurídico-laborales está incluido dentro de los regímenes especiales de trabajo, tal como es el caso de Colombia, Perú y Uruguay, países donde se ha desarrollado en una forma amplia este tema, según se muestran los estudios realizados

³⁷ **Ibíd.** pág. 41

³⁸ Reynoso, Elcuterio. **Globalización y derecho laboral.** pág. 89

³⁹ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco.** pág. 37



por el Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional, conocido en siglas como – CINTEFOR-.

3.4.1. Requisitos para el trabajo de aprendizaje

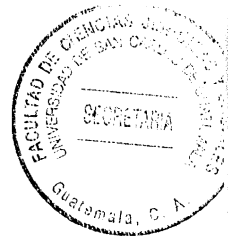
Antes de dar inicio a desarrollar labores relativas al trabajo de aprendizaje, es necesario que tanto el patrono como el aprendiz pacten sus voluntades y compromisos a través de un contrato de aprendizaje, lo cual generará compromiso para el patrono y garantías para el aprendiz.

3.4.2. Contrato de trabajo

“El contrato de trabajo es una institución central del derecho de trabajo. Es una relación jurídica que existe entre el trabajador individual y su empleador, en virtud de la cual aquel está obligado, frente a éste, a la prestación de trabajo, al mismo tiempo que los frutos que genera la producción pasan al patrimonio de persona distinta del trabajador. Por tanto, no son los frutos los que se pagan sino que se remunera la actividad del trabajador.

El contrato de trabajo regula el lugar, tiempo y modo de la prestación del trabajo. Así pues, la clasificación profesional, jornada, salario, seguridad e higiene en el trabajo, sanciones, despidos, etc., son parte del contenido indispensable del contrato”.⁴⁰

⁴⁰Océano multimedia. **Enciclopedia de ciencias sociales**. pág. 315.



Próximamente se detallara lo referente al contrato del aprendizaje.

3.4.3. Retribución convenida

Las últimas líneas del Artículo 170 del Código de Trabajo prescribe lo referente a la retribución convenida, lo cual significa la remuneración económica, entiéndase salario, que el aprendiz recibirá a cambio de su aprendizaje-trabajo dentro de la industria o taller donde ejecute el contrato; dicha retribución legalmente puede ser inferior al salario mínimo.

3.5. Características para celebrar el contrato de aprendizaje

Todo contrato de trabajo requiere de características esenciales que resguarden la legalidad del mismo, de tal manera y con base a lo que muestra nuestro Código de Trabajo en su Artículo 171, último párrafo, hago mención de los que continúan:

3.5.1. Edad del aprendiz

El Artículo 14 del Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala Código de Trabajo establece:

“Los contratos relativos al trabajo de los jóvenes que tengan menos de catorce años, deben celebrarse con los representantes legales de éstos y, en su defecto, se necesita la autorización de la Inspección General de Trabajo”



Según experiencias de Colombia y Uruguay que han desarrollado de mejor forma lo referente al contrato de aprendizaje la edad del aprendiz no constituye netamente un aspecto relevante, sino las aptitudes que el individuo tenga para cumplir a cabalidad lo que se le demande en el lugar a donde asista, usualmente es en la adolescencia, entiéndase a partir de los 13 años de edad, una vez posean la autorización de sus padres o tutores.

3.5.2. Clase y método de enseñanza

Esto se refiere a la técnica que el patrono utilizará a efecto que el aprendiz obtenga el conocimiento del cual está interesado; esto significa si al aprendiz se le asignará un instructor que le guíe en lo que debe de hacer, cuánto tiempo recibirá lecciones teóricas y prácticas bajo supervisión del experto asignado.

3.5.3. Naturaleza del trabajo

“La naturaleza del trabajo puede ser de dos clases, considerado como instrumento de producción de la riqueza, que son:

- 1) Material (Trabajo corporal),
- 2) Inmaterial (Trabajo espiritual).

La naturaleza del trabajo material o corporal, reside en las facultades físicas del hombre; mientras que la naturaleza del trabajo inmaterial o espiritual estriba en las



facultades intelectuales.

Puede decirse que la naturaleza del trabajo es corpórea e incorpórea, según que emane del esfuerzo muscular o del esfuerzo mental del hombre. Sin embargo, la naturaleza orgánica y la inorgánica del instrumento trabajo, son tan inseparables y se encuentran tan unidas, como el cuerpo y el alma a la vida de los seres humanos.

Así es en verdad, porque en todo trabajo hay un punto de vista material y otro punto de vista espiritual: material porque siempre tiene una manifestación exterior, y espiritual porque siempre le rige una voluntad razonable”.⁴¹

3.5.4. Plazo del contrato

El Artículo 171 del Código de Trabajo, señala en su primer párrafo:

“El contrato de aprendizaje sólo puede estipularse a plazo fijo, y debe determinar la duración de la enseñanza y su desarrollo gradual, así como el monto de la retribución que corresponda al aprendiz en cada grado o periodo de la misma”...

El Artículo 25 del Código de Trabajo, literal “b” ilustra la significancia de plazo fijo:

“A plazo fijo, cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el

⁴¹ De la Helguera y García, Álvaro. **Manual práctico de la producción de la riqueza.** pág.113

acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo. En este segundo caso, se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en sí mismo como objeto del contrato, y no el resultado de la obra; y...”

3.5.5. Certificado de aprendizaje

El Artículo 172 del Código de Trabajo señala:

“Al término del contrato de aprendizaje el patrono debe dar al aprendiz un certificado en que conste la circunstancia de haber aprendido el arte, profesión u oficio del que se trate”.

El certificado es el documento con el cual el aprendiz acredita el conocimiento que adquirió a través de intervención del patrono como su tutor.

3.5.6. En caso de negación de certificado

El segundo párrafo del Artículo 172 del Código de Trabajo señala:

“Si el patrono se niega a extender dicho certificado, la Inspección General de Trabajo, a solicitud del aprendiz, debe ordenar la práctica de un examen de aptitud, el que debe efectuarse en alguna de las escuelas de enseñanza industrial del Estado o, en su defecto, por un comité de trabajadores expertos en el arte, profesión u oficio



respectivos, asesorados por un Maestro de Educación Primaria. Si el aprendiz resulta aprobado en el examen, el patrono no puede dejar de extender dentro de las veinticuatro horas siguientes el certificado.”

3.5.7. Causas de despido

El Artículo 173 del Código de Trabajo en su primer párrafo es claro en indicar que:

“El patrono puede despedir sin responsabilidad de su parte al aprendiz que adolezca de incapacidad manifiesta para el arte, profesión u oficio de que se trate”.

3.5.7.1. Renuncia, pre-aviso por el aprendiz

El párrafo final del Artículo 173 del Código de Trabajo cita:

“El aprendiz puede poner término al contrato con solo un aviso previo de cinco días”.

Una institución que tiene vital importancia en lo referente al trabajo de aprendizaje es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, según el Artículo 172 del Código de Trabajo, razón que motiva a presentar generalidades del Ministerio mencionado.

3.6. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social y el trabajo de aprendizaje

La función sustantiva del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se encuentra a cargo



de 8 direcciones generales, siendo estas las siguientes:⁴²

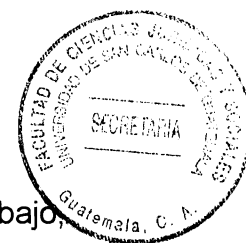
1. Dirección Superior,
2. Procuraduría de la Defensa del Trabajador,
3. La Inspección General de Trabajo,
4. Dirección General de Trabajo,
5. Dirección General de Previsión Social,
6. Dirección General de Capacitación y Formación Profesional,
7. Dirección General de Recreación del Trabajador del Estado,
8. Dirección General de Empleo.

Sobre estas 8 direcciones recaen las funciones primordiales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debido a que son ellas las que realizan las funciones jurídicas, económicas y de previsión social, dirigidas a fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores. Conviene al respecto, hacer un breve esbozo de la dirección que hace referencia el trabajo de aprendizaje.

3.6.1. La Inspección General de Trabajo

El Artículo 15 del Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social preceptúa las atribuciones de la Inspección General de Trabajo que se detallan a continuación:

⁴² Franco López. César Landelino. **Derecho sustantivo colectivo del trabajo**. pág. 53.



- ✓ Promover el cumplimiento de las leyes y reglamentos en materia de trabajo, higiene y seguridad, especialmente para los sectores del trabajo vulnerable;
- ✓ Armonizar las relaciones entre trabajadores y empleadores;
- ✓ 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.
- ✓ Evacuar 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.
- ✓ Velar por el cumplimiento de los convenios internacionales de trabajo ratificados por Guatemala.
- ✓ Participar en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico, en que figuren trabajadores menores de edad.
- ✓ Examinar libros de salarios, planillas o constancias de pago, para verificar si se está cumpliendo con las disposiciones legales.

“Se deriva de lo anterior que la Inspección General de Trabajo es la dependencia, parte de la organización administrativa del trabajo, encargada de velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en el futuro, así también, la Inspección General de Trabajo, es la responsable de la política de arreglo directo y conciliatorio que debe fomentarse entre patronos y trabajadores con el fin de armonizar las relaciones de trabajo. Ahora bien, la legislación laboral le da a la Inspección General de Trabajo el carácter de asesoría



técnica del Ministerio al que pertenece, de tal cuenta, que es función también de éste evacuar todas las consultas que le hagan los patronos o trabajadores sobre la forma en que deben de ser aplicadas las leyes de trabajo en general.

Adicionalmente la Inspección General de Trabajo ha pasado, a cumplir otras funciones de naturaleza trascendental, tales como son la función relativa a representar los intereses de menores o trabajadores en todos los conflictos individuales y colectivos en que figuren éstos y cuya relación de trabajo haya terminado por despido injusto, o bien cuando se trate de acciones para proteger la maternidad de las trabajadoras y los intereses de éstas, de tal manera que en el trámite de los procedimientos colectivos y ordinarios, hoy en día, la Inspección de General de Trabajo debe apersonarse a los mismos. Sin embargo, aunque el propósito de esta nueva función es positivo, a la fecha la Inspección General de Trabajo no ha cumplido con la misma, debido a que únicamente se reformó la ley, confiriéndosele más atribuciones, pero sin reforzar su estructura, la que hoy presenta enormes carencias que hacen imposible el que ésta pueda absolver una atribución que representa el contar con cientos de inspectores que tendrían que representarla dentro del trámite de todas aquellas acciones judiciales”.⁴³

Han existido diversas reformas dentro de la normativa en mención, por ejemplo, se le confirió a la Inspección General de Trabajo, la facultad para denunciar, instruir el procedimiento respectivo y sancionar la comisión de faltas contra las leyes de trabajo, es decir, que el juzgamiento de las faltas cometidas contra las leyes de trabajo y previsión social, dejó de ser un asunto ventilado en los tribunales de trabajo y previsión

⁴³ **Ibid.** pág. 58.



social y pasó a ser un asunto de naturaleza administrativa, en donde se atribuyó a la Inspección el carácter de juez y parte.

Derivado de ello, la Inspección debía denunciar, tramitar el procedimiento y a la vez impone la sanción por la comisión de faltas a las leyes de trabajo, lo cual planteaba 2 serios problemas:

- 1) Ilegalidad que esto revestía derivado de la vulneración de garantías fundamentales como el debido proceso y el derecho de defensa que se violentaban al permitir que la inspección asumiera el papel de juez y parte en el procedimiento tendiente a buscar la sanción por la comisión de faltas a las leyes de trabajo;
- 2) La imposibilidad material, que esta dependencia pudiera cumplir con aquella función, debido a las enormes carencias que padece, como ya se relaciono previamente.



CAPÍTULO IV

4. Análisis referente a la falta de promoción del trabajo de aprendizaje y su posible incidencia en el desarrollo económico y educativo de Guatemala

Gran importancia tiene el ejercicio de un oficio o profesión, entendiéndose que para la ejecución de una labor debe existir un proceso de aprendizaje previo, existiendo así el encaje perfecto del aprendizaje como eje vital para desarrollar un trabajo, lo que se traduce en desarrollo económico y educativo para una región.

4. 1. El desempleo y sus efectos

Sabemos, que si un individuo necesita una oportunidad laboral, se le demanda experiencia y acreditación académica, para lo cual, el trabajo de aprendizaje es una herramienta que amalgama estos dos pilares que el Código de Trabajo de la República de Guatemala desarrolla a través de lo que en su capítulo sexto preceptúa en los Artículos 170 al 174 considerado como régimen especial de trabajo, según lo analizado en capítulos anteriores.

“Desempleo, personas que pueden y quieren trabajar pero no encuentran un puesto de trabajo. En las sociedades en las que la mayoría de la población es asalariada, el no encontrar un trabajo es un gravísimo problema para toda la familia. Debido a los costos humanos que se derivan de la privación y del sentimiento de fracaso y de rechazo



personal, el desempleo se utiliza habitualmente como una medida de represión a la clase trabajadora”.

La proporción de trabajadores desempleados también muestra que no se están aprovechando adecuadamente los recursos humanos del país y sirve como índice de la actividad económica.

El método más utilizado para medir el desempleo se desarrolló en Estados Unidos en la década de 1930; muchos países utilizan este sistema bajo la recomendación de la Organización Internacional del Trabajo -OIT- con un seguimiento mensual de una muestra de familias representativas de toda la población civil se obtiene información sobre la actividad de cada persona en edad activa. Para asegurar la precisión de los datos y facilitar su recopilación, los encuestadores preguntan qué es lo que hizo la gente en una semana determinada. Una persona que realizó cualquier tipo de trabajo durante esa semana para recibir una paga o un beneficio, trabajó quince o más horas como un trabajador sin paga en una empresa familiar o tuvo un trabajo del que estuvo temporalmente ausente, es considerado como empleado. Una persona que no estuvo trabajando pero que buscaba trabajo o estaba despedido y disponible para trabajar se considera como desempleado. Luego, el número de desempleados se divide por el número de personas de la fuerza laboral civil (es decir, la suma de empleados y desempleados) con el fin de calcular la tasa de desempleo.

En algunos países, en vez de elaborar una encuesta especial, la estimación del desempleo se realiza a partir de los datos de la cantidad de personas que buscan



empleo a través de las oficinas públicas de empleo o de la cantidad de personas que reciben compensaciones por desempleo. En España se utilizan los dos sistemas simultáneamente. Por un lado, todas las semanas se realiza la Encuesta de Población Activa – EPA - entre 60,000 familias y se publica la media trimestralmente. Por otro lado, todos los meses se publica el número de desempleados o desempleados adscritos en el Instituto Nacional de Empleo –INEM- entre uno y otro dato se producen grandes discrepancias.

Aunque estas apreciaciones han surgido como producto de la experiencia y el trabajo con la capacitación de adultos, la metodología coincide con la descripción que la agencia promotora de este sistema (Johnson & Stane) hacen en cuanto a la forma en que se incorpora el trabajo cooperativo”.⁴⁴

“Los economistas han descrito las causas del desempleo como fraccionales, temporales, estructurales y cíclicas.

El *desempleo fraccional* se produce porque los trabajadores que están buscando un empleo no lo encuentran de inmediato; mientras que están buscando trabajo son contabilizados como desempleados. La cuantía del desempleo fraccional depende de la frecuencia con que los trabajadores cambian de empleo y del tiempo que tardan en encontrar uno nuevo. El cambio de empleo se produce a menudo y un importante porcentaje del desempleo es fraccional y sólo dura un corto espacio de tiempo. Esta clase de desempleo se podría reducir de alguna manera con servicios de colocación

⁴⁴ <http://www.monografias.com/trabajos10/desc/desc.shtml> (Consulta: 13 de junio de 2010)

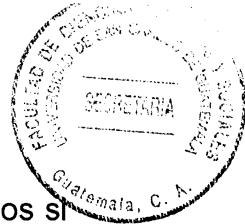


más eficientes. Sin embargo, siempre que los trabajadores puedan abandonar libremente su trabajo se producirá un desempleo cíclico.

El *desempleo temporal* se produce cuando las industrias tienen una temporada de baja, como durante el invierno en la industria de la construcción o en otros sectores de producción cuyas tareas se realizan a la intemperie. También se produce al finalizar el año escolar, cuando muchos estudiantes y profesionales buscan trabajo.

El *desempleo estructural* se debe a un desequilibrio entre el tipo de trabajadores que requieren los empresarios y el tipo de trabajadores que buscan trabajo. Estos desequilibrios pueden deberse a que la capacitación, la localización o las características personales no sean las adecuadas. Por ejemplo, los desarrollos tecnológicos necesitan nuevas cualificaciones en muchas industrias, y dejan sin empleo a aquellos trabajadores cuya capacitación no está puesta al día. Una fábrica de una industria en declive puede cerrar o desplazarse a otro lugar, despidiendo a aquellos trabajadores que no pueden o no quieren desplazarse.

Los trabajadores con una educación inadecuada, o los trabajadores jóvenes y los aprendices con poca o ninguna experiencia, pueden no encontrar trabajo porque los empresarios creen que no producirán lo suficiente como para que merezca la pena pagarles el salario mínimo legal o el salario pactado en el convenio colectivo con los sindicatos".



“Por otro lado, incluso los trabajadores muy cualificados pueden estar desempleados si no existe una demanda suficiente de sus cualificaciones. Si los empresarios discriminan a algún grupo en razón de su sexo, raza, religión, edad o nacionalidad de origen, se puede dar una alta tasa de desempleo entre estas personas aunque haya muchos puestos de trabajo por cubrir. El desempleo estructural es especialmente relevante en algunas ciudades, profesiones o industrias, para aquellas personas con un nivel educativo inferior a la media y para otros grupos de la fuerza laboral.

El desempleo cíclico es el resultado de una falta de demanda general de trabajo, cuando el ciclo económico cae, la demanda de bienes y servicios cae también y, por lo tanto, se despide a los trabajadores.

Un aspecto político muy relevante se refiere a la relación entre el desempleo y la inflación. En teoría, cuando la demanda de trabajo se eleva hasta el punto que el desempleo es muy bajo y los empresarios tienen dificultades a la hora de contratar a trabajadores muy cualificados, los salarios aumentan, y se elevan los costes de producción y los precios, con lo que se contribuye al aumento de la inflación; cuando la demanda se reduce y aumenta el desempleo, se disipan las presiones inflacionistas sobre los salarios y los costes de producción. Sin embargo, en contra de esta teoría, durante la década de 1970 se produjeron simultáneamente altas tasas de inflación y desempleo, una combinación denominada estanflación.

El período de desempleo masivo más generalizado, depresivo y serio de los tiempos modernos fue la Gran Depresión que siguió al crack de Wall Street en 1929. Esta



depresión produjo catorce millones de desempleados en Estados Unidos, seis en Alemania y tres en Gran Bretaña. En Australia la crisis fue especialmente dura, con más de un 35% de la fuerza laboral desempleada a principios de la década de 1930 y muchas de estas personas siguieron sin trabajo hasta la Segunda Guerra Mundial. Las distorsiones sociales, la migración generalizada en busca de empleo y el extremismo político se hicieron habituales y la muerte por enfermedades relacionadas con la malnutrición aumentó considerablemente en todo el mundo industrializado.

La Gran Depresión provocó importantes cambios en el comportamiento que se tenía frente al desempleo; esta nueva actitud se expresaba en las políticas del New Deal del presidente estadounidense *Franklin D. Roosevelt*, quién introdujo en su país durante su gobierno la seguridad social, el seguro de desempleo y programas de trabajo público para utilizar el excedente laboral. La recuperación económica producida gracias a estas medidas demostró que el desempleo, de hecho, empeoró la depresión al reducir la demanda, y que el pago del seguro de desempleo era una carga mucho menor para la economía que la pérdida de poder adquisitivo que padecían los trabajadores desempleados. La depresión también inspiró a John Maynard Keynes que escribió su obra maestra, *La teoría general del empleo, el interés y el dinero* (1936), en la cual establecía que una economía deprimida continuará a no ser que se revitalice gracias al gasto público. De esta manera persuadió a los gobiernos occidentales para que disminuyeran el desempleo mediante gran déficit presupuestario.

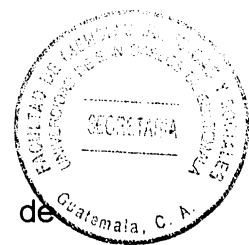
El período posterior a la II Guerra Mundial se caracterizó en Europa por importantes aumentos del desempleo debidos a la destrucción, durante la contienda, de muchas



industrias, al regreso de los veteranos de guerra que se reintegraban a la masa laboral y a una variedad de desajustes económicos derivados del conflicto. La ayuda estadounidense del Programa de Reconstrucción Europea (o Plan Marshall) contribuyó a los esfuerzos de los países de Europa occidental para reconstruir sus industrias y proporcionar trabajo a sus trabajadores.

La mayor parte de los países industrializados no socialistas tenían bajas tasas de desempleo en la década de 1950. En la de 1960, cuando la tasa media de desempleo de Estados Unidos era del 5% o del 6%, sólo Canadá tenía una tasa superior al 7%; Italia tenía una tasa del 4%, y todas las demás naciones industriales de Europa occidental, así como Japón, tenían tasas en torno al 2% o inferiores. Los intentos de explicar estas disparidades se centraron en las diferencias económicas y sociales entre las naciones, incluyendo las siguientes:

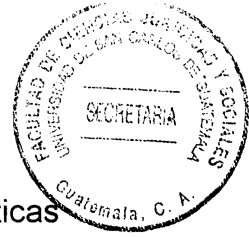
1. Las medidas tomadas en los países europeos para reducir el empleo temporal al repartir el trabajo a lo largo del año,
2. La práctica europea de la colocación de los jóvenes como aprendices o con acuerdos para aprender trabajos que promovían la estabilidad laboral,
3. Restricciones legales en algunos países para despedir a los trabajadores,
4. Programas de reciclaje generalizados para los trabajadores desempleados con el fin de actualizar sus cualificaciones y la vinculación de los trabajadores con su trabajo, tanto en Europa como en Japón.



Sin embargo, esta situación se ha revertido, y en la década de 1990 la tasa de desempleo estadounidense fue mucho menor que la de la mayoría de los países europeos. Cabe hacer mención los drásticos efectos que tuvo la reciente depresión económica ocurrida en Estados Unidos durante el 2008 y 2009, efectos que en nuestro país se hicieron sentir.

En los países en desarrollo de Asia, África y América Latina existe un problema mucho más serio y generalizado, que es el del subempleo, es decir, gente empleada a tiempo parcial o gente que trabaja en empleos ineficientes o improductivos y que por tanto reciben bajos ingresos que son insuficientes para cubrir sus necesidades. Gran parte del desempleo o del subempleo de los países en desarrollo suele ir acompañado de migraciones desde las poblaciones rurales hasta los grandes centros urbanos.

En los países industrializados, con seguros de desempleo y otros mecanismos que aseguran los ingresos, el desempleo no provoca tantos problemas como lo hacía antaño. No obstante, existen signos que el desempleo se está convirtiendo en algunos países desarrollados en un problema mucho más difícil de solucionar de lo que en un principio se pensaba, especialmente tras la sustitución del keynesianismo por el monetarismo como credo económico predominante. Francia, España y Gran Bretaña, en concreto, se enfrentan a la amenaza de lo que parece ser un alto desempleo estructural irradicable, mientras que en otros países, como Japón, parece que es



posible mantener bajas tasas de desempleo durante las recesiones mediante prácticas que muchos países calificarían de suicidas”.⁴⁵

4. 2. El trabajo de aprendizaje en la actualidad

Con referencia a lo que ha conllevado al presente estudio, es de común conocimiento que actualmente en Guatemala el trabajo de aprendizaje está en crisis a causa de diversos factores que inciden en ello, siendo algunos:

1. Falta de interés de la autoridad competente en promover este tipo de contrato,
2. Deficiencias en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social en cuanto a la cantidad de personal que tenga a bien inspeccionar la correcta y debida función del trabajo de aprendizaje.
3. Los patronos no son instados a participar en este tipo de propuesta.
4. Los padres de familias que interesados en que sus hijos obtengan recursos económicos rápidamente, no les motivan a especializarse en un área laboral específica a nivel técnico que les permitirá obtener mayores ganancias en un mediano o largo plazo, tal es el caso de la mecánica automotriz, panadería, carpintería, herrería, corte y confección y otros.

El autor Eleuterio Reinoso, en su obra Globalización y Derecho Laboral hace observancia de algo que es muy importante y que se transcribe a continuación:

⁴⁵ <http://www.slidshare.net/sistematizacion/aprendizaje-cooperativo-22453> (Consulta: 13 de junio de 2010)



“No obstante tener una regulación legal en Códigos como los latinoamericanos, el trabajo de aprendizaje no se encuentra legislado adecuadamente, por cuanto el desarrollo del trabajo de fábrica es por demás una muestra de los cambios que se exigen actualmente”⁴⁶.

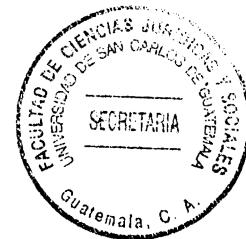
Históricamente hablando, sabemos que el contrato de trabajo de aprendizaje tuvo su mayor apogeo durante el régimen corporativo, posiblemente porque en aquel entonces era el camino obligado para aprender un oficio y para ingresar a las corporaciones.

Posteriormente la supresión de las corporaciones y el nacimiento del principio de la libertad al trabajo, le quitaron el carácter obligatorio, y luego la creación de escuelas de artes y oficios disminuyó más su difusión.

4. 3. Promoción del trabajo de aprendizaje

Lo anterior se confirma que es necesario que las leyes actuales sean aplicadas, sin embargo, al entrevistar a un personero de la Inspección General de Trabajo, quien no quiso ser identificado, adujo que actualmente no se desarrolla lo referente al trabajo de aprendizaje en virtud al mal manejo que pueda dársele a éste y que afectaría al aprendiz al no respetársele al 100% sus derechos laborales, esto a favor de las empresas que lucrarían con un trabajo mal remunerado.

⁴⁶ Reinoso. **Ob. Cit.** pág. 78



4. 4. Tendencias internacionales para proteger al aprendiz

“Internacionalmente, todas las acciones que se llevarán, y se han llevado a cabo estarán bajo el enfoque del aprendizaje cooperativo propuesto por los Johnson & Stane (Johnson 2000).

La propuesta implica iniciar con una sensibilización a todos los niveles para familiarizar a los involucrados con el enfoque y evitar la resistencia que por lo general se presenta frente a todo cambio. Afirman que para evitar un cambio accidentado y costoso tanto en recursos económicos, pero sobre todo humanos, es indispensable iniciar cualquier cambio con una sensibilización en donde se clarifique la relación entre las expectativas, objetivos y las propuestas organizacionales, así el cambio sucede de manera paulatina y productiva.

Además una vez que las personas están familiarizadas con las propuestas, observan que el cambio, más que un impedimento para su trabajo, es un recurso para facilitar y mejorarlo.

La actitud positiva permite un crecimiento más rápido ya que existe la disposición y el interés por desarrollar habilidades y ponerlas en práctica. El aprendizaje colaborativo no es solamente una forma de abordar los conocimientos para aprenderlos, sino que es también una forma de vivir los conocimientos aprendidos con y para los demás” .⁴⁷

⁴⁷ <http://www.slideshare.net/sistematizacion/aprendizaje-cooperativo-22453> (Consulta: 13 de junio de 2010)



El trabajo de aprendizaje que se establece en nuestro ordenamiento jurídico, en los Artículos 170, 171, 172, 173 y 174 del Código de Trabajo, no son funcionales en el tema de salario para el aprendiz, indicándose que puede ser el salario mínimo o menor de este puesto que no existen evidencias físicas de contratos de aprendizaje celebrados entre un patrono y un aprendiz en Guatemala.

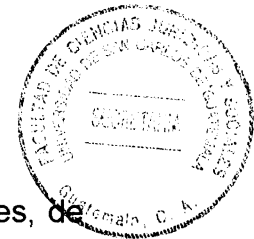
En Guatemala, se utiliza el sistema, que se adopta la Comisión Nacional del Salario Mínimo, que funciona adscrita al Ministerio de Trabajo y Previsión Social y constituye un organismo técnico y consultivo de las comisiones paritarias, encargada de asesorar a dicho Ministerio en la política general del salario, esto según el Artículo 105 Código de Trabajo.

En la mayoría de los casos los patronos y trabajadores determinan el salario por su propia cuenta, la tasa es fijada a través de un punto medio en el cual ambos estén satisfechos.

Por lo anteriormente expuesto, finalizo considerando que el valor del pago del salario mínimo respecto al contrato de aprendizaje es el freno para el desarrollo de este precepto legal que tanto beneficio provocaría.

4.4.1. Aplicación de trabajo de aprendizaje en otras naciones latinoamericanas

En relación al trabajo de aprendizaje algunas naciones de sur América han implementado sistemas integrados que incluye la participación de aprendices, lo que



genera grandes beneficios para las partes que intervienen empresarios-aprendices, de tal manera se detalla ésta información a continuación:

4.4.1.1. La división del trabajo

Es un principio básico de la industrialización aplicado a diversas naciones. En la división de trabajo, cada trabajador es asignado a un cometido diferente o fase, en el proceso de fabricación, y como resultado, la producción total aumenta. Si una persona realiza las cinco fases en la fabricación de un producto puede hacer una unidad al día. Cinco trabajadores, cada uno especializado en una de las cinco fases, pueden hacer 10 unidades en el mismo tiempo.

La división de trabajo en el proceso productivo en diferentes operaciones individuales que realizan distintos grupos de trabajadores es una de las características de las fábricas modernas, y constituye el punto de partida para la creación de cadenas de montaje. Por ejemplo, un vehículo tiene miles de componentes, cada uno de los cuales sigue un proceso de producción específico. Muchos de estos componentes se producen en fábricas dedicadas en exclusiva a su elaboración; dentro de cada una de estas fábricas los diferentes procesos productivos se reparten entre distintos grupos de trabajadores, cada uno especializado en una tarea concreta. La principal ventaja de la división del trabajo es la mayor productividad, originada por diversos factores. El más importante se debe al considerable aumento de la eficiencia individual y colectiva a causa de la mayor calificación que permite una mejor especialización; el menor coste de formación de los trabajadores, sobre todo en lo que respecta a la reducción del



tiempo; el ahorro derivado de utilizar de modo continuo la maquinaria, que de otra forma permanecería inutilizada si los trabajadores sustituyeran un proceso de fabricación por otro; y la investigación y fabricación de herramientas productivas más especializadas.

La división del trabajo es una de las características de la producción desde la antigüedad. A medida que la civilización avanzaba se fue estableciendo una división del trabajo que dependía cada vez más de las aptitudes y la vocación de cada empleado.

Las variadas actividades económicas eran realizadas por distintos grupos de productores. Con la creación de nuevas herramientas y técnicas productivas se generó una división entre trabajadores agrícolas y artesanos o trabajadores manuales. El crecimiento de las ciudades aceleró la especialización de los artesanos. La división del trabajo aumentó durante la edad media debido al desarrollo de los gremios y adquirió mayor importancia durante la baja edad media debido al aumento de la producción de bienes de consumo. La Revolución Industrial de finales del siglo XVIII y principios del XIX, dio lugar al moderno sistema industrial de la producción, que ha fortalecido todavía más el incremento de la división del trabajo”.⁴⁸

En Guatemala durante el siglo XX, la división del trabajo era de maestros y aprendices, lo que con el devenir histórico daría origen al contrato de aprendizaje, protegido como régimen especial en el Código de Trabajo.

⁴⁸ Diferentes autores. Biblioteca de Consulta Microsoft Encarta. pág. 201 (Consulta: 13 de junio de 2010)



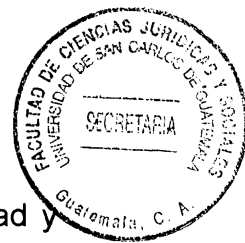
4.4.1.2. Experiencias en Sur- América

Claro está, que la situación que actualmente experimentamos en torno al trabajo de aprendizaje ya ha sido vivida en otras naciones de Latinoamérica, en las cuales hubo un despertar concientizado de la importancia de este tipo de trabajo y los beneficios que genera tanto para la persona que se desarrolla como aprendiz y para el patrono que brinda la oportunidad que en su taller o industria existan aprendices, tal es el caso de Colombia y Uruguay; presento el caso de Colombia donde tienen contemplado lo siguiente:

Para determinar quienes pueden contratar, se encuentran obligados a vincular aprendices todos los empleadores de carácter privado que desarrollen cualquier tipo de actividad económica diferente de la construcción y que ocupen un número de trabajadores no inferior a 15. Las Empresas de menos de 10 trabajadores podrán voluntariamente tener un aprendiz de formación del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA-.

El Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- en Colombia tienen como fin brindar formación profesional a los trabajadores, jóvenes y adultos de la industria, el comercio, la agricultura, la minería y la ganadería, también, proporcionar instrucción técnica al empleado, formación acelerada para los adultos y ayudarles a los empleadores y trabajadores a establecer un sistema nacional de aprendizaje.

Según el Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- a través del contrato de aprendizaje,



el empleador apoya la formación del talento humano para mejorar la productividad y competitividad de su empresa.

Lo anterior muestra la realidad del contrato de aprendizaje, que a mi criterio contribuye en el individuo y su entorno social, favoreciendo la educación y la economía en una forma colectiva (individuo-sociedad).

4. 5. Crisis del trabajo de aprendizaje en Guatemala

El incumplimiento de los patronos de sus obligaciones, se debe a que la parte patronal no se someten a las obligaciones impuestas por las leyes durante esos contratos de aprendizaje.

El hecho que el trabajo de aprendizaje esté en crisis no impide que en el presente tenga todavía gran importancia, ya que la nueva orientación industrial exige contar con cierto número de trabajadores calificados, técnicamente selectos.

La crisis del aprendizaje es casi absoluta si éste se examina en la forma practicada en las antiguas corporaciones de oficios, donde tenía más de servidumbre personal en beneficio del maestro y menos de enseñanza técnica, pero dicha crisis está lejos de producirse si se tiene en cuenta que existe un interés social, con facetas pedagógicas, tutelares y de ordenación de trabajo, que debe ser legalmente protegido.



En general, el aprendizaje, que anteriormente se realizaba en las corporaciones de oficio, en la actualidad es un trabajo ejecutado por menores; se adapta a un proceso industrial en el que, generalmente, la enseñanza y los conocimientos se difunden y se adquieren al mismo tiempo que se ejecuta una prestación de servicios. Más aún, el aprendizaje efectivo, más que el objeto de un contrato de trabajo, viene cumpliendo una de las misiones del Estado:

La de proveer, por medio de las escuelas profesionales, los conocimientos precisos para ejercer una profesión.

La crisis del aprendizaje radica en el hecho de que el aprendiz haya dejado de ser discípulo, para convertirse solamente en obrero auxiliar; porque en la gran industria no se requieren grandes conocimientos, ni una previa especialización, por concretarse la labor en términos tales, que pocos grados separan a un antiguo trabajador de otro recién ingresado en el oficio.

4. 6. Aplicación del trabajo de aprendizaje

Es una realidad que el municipio de Guatemala se convierte en una fuente de esperanza para las personas que provienen del interior de la República, ya sea de municipios aledaños o de otros departamentos, que como ya se ha citado en anteriores espacios, ven en la ciudad la oportunidad de obtener trabajo, devengar un salario y con ello apoyar a sus familias.



También, se ha demostrado que la tasa de desempleo es grande; la población que reside en el municipio de Guatemala aumenta día con día; un alto porcentaje de personas no ha sido instruida en centros de estudio, lo cual los convierte en carentes de educación tecnicada que les permita oportunidades laborales exitosas; la cantidad de empleos se reduce diariamente a pesar de que hay un gran desarrollo industrial que permitiría que existiese mayores oportunidades de trabajo una vez existiera la voluntad política para contribuir de esta manera con el desarrollo económico de la población.

Es evidente que el factor educación no es el motivante principal de las personas que vienen al municipio de Guatemala, la prioridad es la búsqueda de trabajo, sin embargo, estoy consciente de que existe una herramienta jurídica que contribuiría al desarrollo económico y educativo del municipio de Guatemala, siendo ésta el trabajo de aprendizaje que de ser desarrollado de una manera sostenible y monitoreada por las autoridades competentes, provocaría bienestar social para las personas que se sometieran a este tipo de contrato laboral, que contiene como eje principal, ocupar a una persona para que adquiera conocimientos (aprenda) un arte, labor u oficio, recibiendo un salario por la ejecución de las labores que realizará bajo la instrucción y tutoría de la entidad que le brindara esta oportunidad durante un tiempo específico.

Significando lo anterior que el individuo que se convierta en aprendiz adquirirá conocimientos, aprenderá a desarrollarse en una función específica y esto le permitirá enfocar su fuerza laboral para obtener recursos monetarios para su propio sostenimiento y el familiar, motivando esto también a la especialización, provocando que en algún momento de su existencia dejará de ser aprendiz y puede llegar a ser



propietario de su propio taller y/o centro de funciones donde puede brindar la oportunidad a otros de aprender y trabajar, convirtiéndose esto en un efecto multiplicador de economía y educación.

Actualmente el Organismo Ejecutivo a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Ministerio de Educación y el Ministerio de Economía desarrollan un programa titulado: becas solidarias, que se analizará seguidamente:

4. 6. 1. El Organismo Ejecutivo y el programa de becas solidarias

“El programa becas solidarias del gobierno de la República pretende capacitar y formar ciudadanos, es un programa integral con identificación de la demanda de formación de capital humano de los diferentes sectores productivos del país, lo cual está a cargo del Ministerio de Economía.

El Ministerio de Educación brinda estas becas para educación media y capacitación técnica según la demanda de competencias identificadas y la Secretaría General de Planificación –SEGEPLAN- y Programación de la Presidencia de la República, otorga becas para educación superior en aquellas áreas de estudios de prioridad para el desarrollo del país así como para perfeccionamiento del idioma inglés orientadas a inserción laboral.



Los beneficiarios de este programa tendrán el apoyo del Ministerio de Trabajo para su inserción laboral en los diferentes sectores productivos, con lo cual se cierra el círculo de identificación de demanda de formación y capacitación e inserción laboral.

La población objetivo del programa son jóvenes y jóvenes adultos de 16 a 30 años, procedentes de áreas rurales y urbanas marginales, así como de los municipios priorizados, quienes por sus condiciones de pobreza se han visto marginados en su acceso a la educación y capacitación”.⁴⁹

Son dos las becas que actualmente se ofrecen, en las cuales el conocimiento que se adquiere es de forma práctica, es decir a partir de la ejecución de las labores que le instruyan en el lugar a donde sean asignados.

Ambas becas, buscan la inserción de jóvenes en empresas productivas o de servicios, con el fin de capacitarlos en un oficio o servicio, para posteriormente ser absorbidos por empresas, la beca uno, se proyecta a jóvenes de 16 a 30 años, la segunda, a jóvenes de 18 a 30, esta última persigue la formación técnica laboral para mejorar sus posibilidades de incorporación permanente a las empresas.

4. 6. 1. 1. Requisitos para optar a las becas

Dependiendo la beca que se elija y para la cual se esté apto, los requisitos son:

⁴⁹ www.bccasolidaria.gob.gt [Consulta: 17 de junio de 2010]

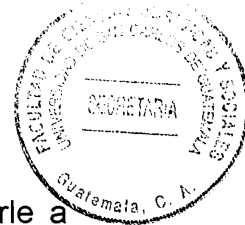


- ✓ Jóvenes comprendidos entre las edades de 16 y 30 años de edad (beca 1)
- ✓ Jóvenes-adultos con edades de 18 a 30 años de edad (beca 2)
- ✓ Nacionalidad guatemalteca;
- ✓ Residente en alguno de los municipios designados dentro del Programa de Desarrollo;
- ✓ Certificado de haber cursando el tercer grado de educación primaria;
- ✓ Demostrar valores de formación ciudadana, participando en las actividades de desarrollo comunitario;
- ✓ Ser persona de escasos recursos económicos.

4. 6. 1. 2. Procedimiento para solicitar beca

- ✓ Llenar el formulario de solicitud del programa de becas,
- ✓ Ficha socioeconómica de candidatos.
- ✓ Acompañar de los documentos siguientes:
 - ✓ Certificado del último grado cursado;
 - ✓ Partida de nacimiento o documento personal de identificación;
 - ✓ Certificación de inscripción o asistencia, emitida por la Dirección del Centro de Capacitación.
 - ✓ Entregar la documentación a la Coordinación Departamental de Educación Extraescolar del Ministerio de Educación o al Programa de Becas Solidarias.

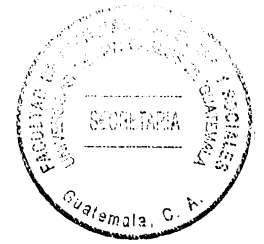
Lo referente a las becas solidarias evidencia que hay muchas similitudes con el trabajo de aprendizaje, lo cierto es que han surgido otras figuras que forman parte de un



sistema que al entrevistar a un personero del Ministerio de Trabajo y preguntarle acerca de este sistema no quiso brindar información y refiere a la Secretaría General de Planificación y Programación de la Presidencia de la República – SEGEPLAN -, pues según su criterio aún no cuenta con la información completa de las becas solidarias.

Se considera que este proyecto impulsado por el Organismo Ejecutivo tiene mucha significancia y de aplicarlo correctamente traerá mucho beneficio, sin embargo ¿Qué ocurre entonces con el trabajo de aprendizaje? luego de iniciar la ejecución de este programa de becas. Sin lugar a dudas, estamos en un momento en el cual las autoridades del Ministerio de Trabajo y Previsión Social debieran informar acertadamente con relación este tema, en virtud de ser un lapso de transición en las ofertas de desarrollo laboral que ofrecen a la población.

En síntesis, el trabajo de aprendizaje no es un tema que actualmente se promueva por el Gobierno, las industrias y/o empresas no participan en dar oportunidades a los jóvenes para permitir que ejerzan un trabajo de aprendizaje, que incide en desarrollo económico, admitiendo que el individuo interesado en adquirir conocimiento en un área laboral estará prestando su fuerza de trabajo lo cual se le retribuirá monetariamente, dando así la oportunidad de formar su patrimonio personal y sostenimiento familiar, además se prevé un desarrollo educativo debido a que la persona al interesarse en una profesión velará por adquirir la certificación que avale sus conocimientos y en el futuro se actualizará a través de una institución educativa ya sea pública o privada.



CONCLUSIONES

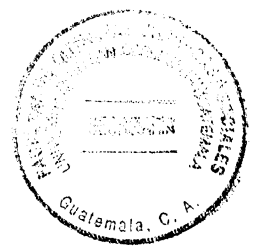
1. El municipio de Guatemala no cuenta con un avance económico, educativo y equitativo derivado de la falta de promoción del trabajo de aprendizaje, considerado como mecanismo de desarrollo formativo y laboral si existiera la participación del sector empresarial, ésto a través del Ministerio de Trabajo y Previsión.
2. El aprendizaje a través de la ejecución de labores remuneradas es una necesidad inminente en la población del municipio de Guatemala, entiéndase trabajo de aprendizaje lo cual no está divulgado adecuadamente.
3. La carencia de oportunidades educativas y laborales origina que muchas personas abandonen sus comunidades y acudan al municipio de Guatemala a efecto de buscar y encontrar el empleo que les permita subsistir, arriesgándose a la desintegración familiar y a no percibir salarios justos que le consientan su avance, ésto en virtud a que no se han desarrollado los programas sociales que coadyuven a resolver esta situación.
4. El trabajo de aprendizaje es un mecanismo que no está siendo aplicado a las empresas, que brindaría oportunidad de trabajo a jóvenes y adultos interesados en aprender un arte, técnica o servicio lo que contribuiría al desarrollo personal y satisfacer las necesidades propias y de la familia.
5. Actualmente no hay reglamentación enfocada a los regímenes especiales de trabajo, específicamente que protejan al que ejerza el trabajo de aprendizaje.





RECOMENDACIONES

1. Promover por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, proyectos de inclusión y sensibilización, tal como campaña publicitaria para que las empresas se informen y brinden trabajo de aprendizaje, dando así cumplimiento a lo que preceptúa el Código de Trabajo en su Artículo 170, en consideración a la necesidad de mejora en economía y educación para la población del municipio de Guatemala.
2. Divulgar a través del Organismo Ejecutivo, las oportunidades de desarrollar el trabajo de aprendizaje para que participen los jóvenes y jóvenes adultos.
3. Desarrollar programas enfocados al trabajo de aprendizaje para que las personas desde sus comunidades tengan la oportunidad de encontrar el empleo que les permita subsistir sin que peligren sus familias.
4. Reestructurar la Inspección General de Trabajo por parte de las autoridades del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para que la Inspección ejerza una real supervisión en lo relativo al trabajo de aprendizaje y así evitar que vulneren los derechos laborales protectores del aprendiz.
5. Reglamentar lo relativo al trabajo de aprendizaje, en virtud a que es un elemento de desarrollo económico y educativo de Guatemala, a través de la atención que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social brinde al tema, para que sea regulado el trabajo de aprendizaje.





BIBLIOGRAFÍA

BONILLA, Gustavo. **Fuentes del derecho del trabajo**, material de curso de derecho del trabajo I, (s.e.), Depto. de reproducción y artes gráficas, Guatemala, (s.e.), 2005.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Tratado de derecho laboral, tomo II derecho individual del trabajo**, volumen IV contratos especiales de trabajo. 3a ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta SRL, 1988.

Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional. Cinterfor/OIT// www.cinterfor.org.uy.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl. **Introducción al derecho procesal individual del trabajo**. 5ª ed.; Guatemala, (s.e.), (s.f.).

DE BUEN, Néstor L. **Derecho procesal del trabajo**. México: Ed. Porrúa, 1978.

DE LA CUEVA, Mario. **Síntesis del derecho del trabajo**. t2. 12a, ed.; México. Porua. 1970.

DICAPRIO, Nicolas S. **Teorías de la personalidad**. México, DF., Ed. Mc. Graw Hill, 1993.

ESPAÑA CALDERÓN, Olmedo. **Ensayo: El camino de la educación en Guatemala**. Guatemala, Ed. Oscar de León,; 2007.

ESPASA CALPE, S.A. **Diccionario jurídico Espasa**, Madrid, (s.e.), 1999.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala, Ed. Oscar de León Palacios, 1996.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Guatemala: Ed. Fénix, 2007.

GÓMEZ MONROY, Vélis Aurelio. **La reforma educativa dentro del marco constitucional**. Guatemala: Ed. Óscar de León, 2007.



LOCKE, John, **Tratado pensamientos acerca de la educación.** (s.l.i), (s.e.); 1963.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo.**
Guatemala: Ed. Universitaria de Guatemala, 1984.

LÓPEZ PERMOUTH, Luis César. **De la justicia a la ley en la filosofía del derecho.** 6ª ed.,
Guatemala, Ed. Papiro, 2004.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** 23ªed.
(s.l.i.), Ed.Heliasta, (s.f.)

OCEANO UNO, **Diccionario enciclopédico ilustrado.**, Colombia, Ed. Océano, 1993.

Organización Internacional del Trabajo (OIT).

<http://www.geocities.com/CapitolHill/Senate/8569/ney4.html> (14 de septiembre de 2004)

PORTILLO, Edna. **De la relación entre las habilidades sociales y la educación para adultos.** Guatemala: Ed. Óscar de León, 2007.

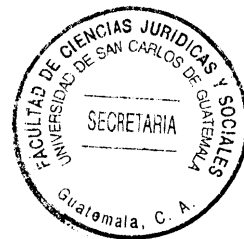
RASO DELGUE, Juan. **Problemática actual del contrato individual del trabajo. La frontera entre el trabajo subordinado y el trabajo independiente.** Lima, Perú, (s.e.), 2001.

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. **Diccionario de la lengua española.** Ed. Espasa Calpe, S.A., Madrid, España: 1,990.

REYNOSO, Eleuterio. **Globalización y derecho laboral.** (s.l.i.), (s.e.), (s.f.)

SAMAYOA, Héctor. **Gremios guatemalenses.** Guatemala: José de Pineda Ibarra, 1961

VILLAREAL, Beatriz. **Acerca de la educación.** Guatemala, Ed. Oscar de León, 2009.



Legislación

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

Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica). Decreto 6-78, Congreso de la República de Guatemala, Guatemala: 1978.

Código de Trabajo. Decreto 330 del Congreso de la República de Guatemala, 1947, y sus reformas Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, 1961.

Código Civil. Decreto – Ley número 106, 1963.