


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



**LA FALTA DE POSITIVIDAD DE LAS NORMAS LABORALES RELATIVAS A LA
IMPLEMENTACIÓN DE PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y SEGURIDAD SOCIAL
PARA LOS TRABAJADORES**

BLANCA NOHEMI GARCÍA ESCOBAR

GUATEMALA, JUNIO DE 2011

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

**LA FALTA DE POSITIVIDAD DE LAS NORMAS LABORALES RELATIVAS A LA
IMPLEMENTACIÓN DE PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y SEGURIDAD SOCIAL
PARA LOS TRABAJADORES**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

BLANCA NOHEMI GARCÍA ESCOBAR

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, junio de 2011

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

DECANO:	Lic. Bonerge Amílcar Mejía Orellana
VOCAL I:	Lic. Cesar 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

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic. Saúl de León Estrada
Vocal:	Lic. Rosa María Ramírez Soto
Secretario:	Lic. Carlos Ronaldo Paiz Xulá

Segunda Fase:

Presidente:	Lic. Ricardo Alvarado Sandoval
Vocal:	Lic. Luis Emilio Orozco Piloña
Secretario:	Lic. Marta Eugenia Valenzuela de Bonilla

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

Licenciado Carlos Ronaldo Paiz Xulá
15 Avenida 7-40 zona 13
Guatemala, C. A. TEL. 2369-2109



Guatemala, 15 de marzo de 2010.

Licenciado Rolando Segura Grajeda
Jefe de la Unidad Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Presente.



Respetable Licenciado Segura:

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para informarle que en cumplimiento a la resolución proferida por dicha unidad, donde se me nombró consejero de tesis del trabajo de investigación de la Bachiller BLANCA NOHEMI GARCÍA ESCOBAR titulado "LA FALTA DE POSITIVIDAD DE LAS NORMAS LABORALES RELATIVAS A LA IMPLEMENTACIÓN DE PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y SEGURIDAD SOCIAL PARA LOS TRABAJADORES".

La Bachiller García Escobar, en su trabajo de tesis, enfoca con bastante propiedad, mediante un análisis jurídico y doctrinario, poniendo al descubierto la falta de positividad de las normas laborales relacionadas a programas de capacitación y seguridad social. El tema es abordado en una forma sistemática, de fácil comprensión y didáctica, abarcando antecedentes, definiciones, doctrina, conclusiones y recomendaciones, así como regulación legal en la materia, apoyando su exposición con fundamento en normas de derecho positivo, lo que hace de este trabajo un documento de consulta y utilidad para quien necesite esa clase de información.

La presente investigación, ha concluido satisfactoriamente habiéndose seguido las indicaciones técnicas metodológicas, en todo el transcurrir que se dieron por parte de esta asesoría, tal como se resolvió oportunamente, así como se le recomendó a la Bachiller García Escobar, algunas modificaciones, las cuales fueron atendidas; además el trabajo de tesis no se limita cumplir únicamente con los presupuestos de presentación y desarrollo, sino también a la sustentación en teorías, análisis y aportes de orden legal como académicos, ello en atención a las normativas y presupuestos reglamentarios regulados para el efecto, especialmente con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público; por lo anterior emito DICTAMEN FAVORABLE, a la investigación realizada, agregando que el tema seleccionado por la autora reviste de vital importancia y constituye no solo un gran aporte académico a nuestra casa de estudios, sino también propone una solución al

problema que existe, relacionado a la falta de positividad de las normas laborales, por lo que concluyo que el trabajo satisface los requisitos correspondientes, para ser sometido al proceso de revisión.



Me suscribo con muestras de alta estima y consideración,

A large, stylized handwritten signature of Carlos Ronaldo Paiz Xulá, enclosed within a hand-drawn oval.

Lic. Carlos Ronaldo Paiz Xulá
Colegiado No. 3,412

A small, stylized handwritten signature, likely a second signature or initials.

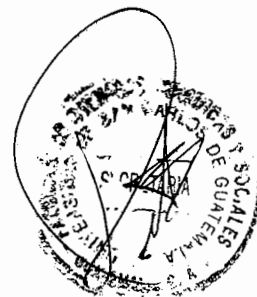
Carlos Ronaldo Paiz Xulá
ABOGADO Y NOTARIO

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, veinte de abril de dos mil diez.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) JUAN ANTONIO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante BLANCA NOHEMI GARCIA ESCOBAR, Intitulado: "LA FALTA DE POSITIVIDAD DE LAS NORMAS LABORALES RELATIVAS A LA IMPLEMENTACIÓN DE PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y SEGURIDAD SOCIAL PARA LOS TRABAJADORES".

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
CMCM/slh.

Licenciado JUAN ANTONIO MARTINEZ R.
ABOGADO Y NOTARIO. Colegiado No. 4803
10. Calle 6-37 zona 1, 4to. nivel, Oficina 402, Edificio BEARN
TEL: 2238-0018, 2253-4484, TELEFAX: 2238-3588



Guatemala, 25 de mayo del 2010.

Lic. Marco Tulio Castillo Lutín
Jefe de la Unidad de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala.



Licenciado Castillo Lutín:

En cumplimiento de la resolución emanada de esa casa de estudios, me permito informarle que he procedido a revisar el trabajo de tesis de la bachiller BLANCA NOHEMI GARCÍA ESCOBAR intitulado: "LA FALTA DE POSITIVIDAD DE LAS NORMAS LABORALES RELATIVAS A LA IMPLEMENTACIÓN DE PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y SEGURIDAD SOCIAL PARA LOS TRABAJADORES", reuniéndome periódicamente con la ponente y haciendo las sugerencias que demanda el asesoramiento correspondiente, en virtud de que el tema es de interés social propiamente dicho.

El trabajo desarrollado por la Bachiller García Escobar, hace un excelente aporte científico a la sociedad guatemalteca, desde el momento en que pone al descubierto la falta de positividad de las normas laborales pues realmente, se ha descuidado la implementación de programas de capacitación y seguridad social para los trabajadores en general, es decir que, efectivamente el normativo aunque en forma tímida, existe en nuestra legislación pero el mismo no tiene los medios procesales para ponerlas en práctica, entonces al respecto y como consecuencia del problema desarrollado es inobjetable que tanto el Congreso de la República de Guatemala, el Ministerio de Trabajo, el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, la Procuraduría de los Derechos Humanos, Procuraduría General de la Nación y demás entidades relacionadas con el asunto, pongan sus buenos oficios a efecto de crear el medio necesario para que las normas laborales relativas a la implementación de programas de capacitación y seguridad social sean positivas y beneficien a la clase trabajadora sin distingo.

Por supuesto que el contenido científico y técnico del trabajo, tiene sus bases en la investigación puesto que se ha comprobado científicamente que el trabajador teniendo incentivos suficientes, rinde en su máximo desarrollo y el resultado es un país con mejores trabajadores, pues como los señala la ponente en este trabajo quien utilizó las técnicas ordinarias para investigación, si se le pone atención a esa problemática,

podrá lograrse grandes avances laborales en nuestro país.

Una de las virtudes de este trabajo de investigación, es la redacción la que gramaticalmente es entendible pues sus frases están bien concatenadas y bien relacionadas, por lo tanto su lectura resulta fácil de comprender; por otro lado es evidente que el problema fue expuesto y descrito con los elementos necesarios para su desarrollo y llena los requisitos contenidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, pues puede comprobar que se hizo acopio de una bibliografía bastante actualizada.

Deja evidencia el trabajo que se utilizaron los métodos adecuados en esta clase de investigación pues resalta el método analítico utilizado en el desarrollo de los temas propios y obligados, a través del método inductivo lleva al lector a un fin determinado para entender la problemática y tiene los elementos necesarios también para deducir los resultados que la autora del trabajo sugiere para arribar a las conclusiones señaladas como un final necesario y a la vez, atenerse a las recomendaciones que deben tener un cause continuo y llegar al mar de la práctica como un final ideal determinado.

En conclusión, el trabajo tiene los elementos necesarios conforme a las técnicas de investigación para poder proponerse y desarrollarse, situación que puede reflejarse en los cuadros estadísticos que lo contienen cuyo resultados si influyen en la veracidad de lo aseverado por la autora; todo lo anterior fue fácil de colegir, debido a la redacción adecuada del trabajo, y su ubicación en cada uno de los capítulos que integran el mismo pues la conclusiones y recomendaciones son acordes al contenido del trabajo investigado.

En definitiva, dicho trabajo es satisfactorio llenando los requisitos de la ley específica que la materia exige; en tal virtud considero pertinente emitir el presente dictamen favorable para que continúe su tramitación académica.

Sin otro particular, patentizo al señor Jefe de la Unidad, las muestras de mi alta consideración.

Atentamente,



Lic. Juan Antonio Martínez Rodríguez
Revisor. Colegiado 4803

Lic. JUAN ANTONIO MARTINEZ RODRIGUEZ
ABOGADO Y NOTARIO





DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, uno de marzo del año dos mil once.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante BLANCA NOHEMI GARCÍA ESCOBAR, Titulado LA FALTA DE POSITIVIDAD DE LAS NORMAS LABORALES RELATIVAS A LA IMPLEMENTACIÓN DE PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y SEGURIDAD SOCIAL PARA LOS TRABAJADORES. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

CMCM/sllh.



DEDICATORIA

- A DIOS: Por ser mi luz, mi fortaleza, mi esperanza, por permitirme realizar mis triunfos y ser parte de mi existencia y estar conmigo en cada momento de mi vida.
- A LA VIRGEN MARÍA: Por iluminar mi camino y estar a mi lado siempre.
- A MIS PADRES: Guillermo de Jesús e Isidra, por su apoyo y comprensión. ¡Que Dios los bendiga siempre!.
- A MI HIJO: Ángel Leonel, por ser el rayito de luz que alumbra mi vida; por su amor, paciencia y comprensión. Que este triunfo le sirva de ejemplo.
- A MIS HERMANOS: Magali y Guillermo con cariño.
- A MIS SOBRINOS
Y SOBRINAS: Leslie, Nickol, Donnie, Alfonso, Berenice y Jonathan.
- A MIS TIOS Y TIAS: Mis más sinceros agradecimientos por su ayuda y sabios consejos, en especial a Graciela, Dora, Celia, Lorena, Obed y Adán.
- A: Herber y Paula con aprecio sincero.
- A MIS AMIGOS
Y AMIGAS: Gracias por estar siempre conmigo, especialmente a Angélica, Lucy, Esperanza, Castalicia, Mariela (Q.E.P.D.) Sarita, Zoila, Dina y Sandra.
- A LOS PROFESIONALES: Carlos Paiz Xulá, Crista Ruiz, Ricardo Alvarado, Érica Solís, Roberto Flores, Antonio Martínez, Angélica Iboy y Patricia Leonardo.

A:

La Universidad de San Carlos de Guatemala,
portador de conocimientos y por ser parte principal de
mi formación como profesional, en especial a la
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.



ÍNDICE



Introducción.....	1
-------------------	---

CAPÍTULO I

1. Aspectos teóricos del derecho del trabajo.....	1
1.1. Antecedentes.....	1
1.2. Trabajo.....	2
1.3. Etimología.....	2
1.4. Derecho del trabajo.....	3
1.5. La seguridad social.....	3
1.5.1. Antecedentes históricos.....	5
1.6. La previsión social.....	8
1.6.1. Antecedentes históricos.....	9
1.7. La participación sindical en la defensa de los derechos sociales de los trabajadores.....	10
1.7.1. La libertad sindical.....	12
1.7.2. Los sindicatos.....	13
1.7.3. Principios fundamentales.....	14
1.7.4. El fuero sindical.....	15

CAPÍTULO II

2. La educación en Guatemala.....	17
2.1. Antecedentes.....	17
2.2. Retroceso de la educación durante el régimen conservador de los 30 años.....	21
2.3. La organización de la educación pública de 1875 y sus reformas.....	21
2.4. La educación durante la década revolucionaria de 1944 a 1954.....	22
2.5. La educación y los principios de trabajo.....	23
2.6. Cultura y la educación en la Constitución de 1956, en el esquema del capítulo de cultura que provenía de la Constitución 1945.....	25



2.7.	Algunas innovaciones educativas y culturales en la Constitución de 1965.....	25
2.8.	Ley de Educación Nacional de 1976.....	26

CAPÍTULO III

3.	La obligatoriedad legal de implementación en centros de trabajo de guarderías y escuelas.....	27
3.1.	Educación para hijos de los trabajadores.....	27
3.2.	Derechos de los trabajadores a la promoción y capacitación profesional.....	29
3.3.	Contrato de trabajo.....	33
3.3.1.	Clases de contrato de trabajo.....	33
3.3.2.	Derechos y obligaciones derivados de los contratos.....	34
3.4.	Constitución Política de la República de Guatemala.....	34
3.4.1.	Derecho a la educación.....	35
3.4.2.	Fines de la educación.....	35
3.4.3.	Alfabetización.....	36
3.4.4.	Obligaciones de los propietarios de las empresas.....	36
3.4.5.	Seguridad social.....	36
3.4.6.	Derecho del trabajador a la capacitación y formación profesional	37
3.5.	Derecho del trabajo desde la perspectiva del derecho de capacitación y formación profesional de los trabajadores.....	39
3.5.1.	Antecedentes.....	39
3.5.2.	Convención internacional sobre los derechos del niño.....	40
3.6.	Antecedentes históricos-doctrinales.....	42
3.6.1.	Guarderías.....	44
3.6.2.	¿Qué es un jardín infantil?.....	44
3.6.3.	¿Qué elementos componen un jardín infantil?.....	45
3.7.	Situación a nivel estatal y privado.....	50
3.7.1.	Colaboradores.....	52



3.7.2. Instituciones donantes.....	52
3.8. Aspectos legales y doctrinarios acerca del tema.....	53
3.8.1. Ley de educación nacional decreto legislativo No. 12-91.....	53
3.8.2. Principios fundamentales de la educación en Guatemala.....	53
3.9. Sistema educativo nacional.....	55
3.9.1. Definición.....	55
3.9.2. Características.....	55
3.9.3. Estructura.....	56
3.9.4. Integración.....	56
3.9.5. Función fundamental.....	56
3.9.6. Ministerio de educación.....	56
3.10. Garantías personales de educación derechos y obligaciones.....	57
3.10.1. Obligaciones del Estado.....	57
3.10.2. Educación acelerada para adultos.....	59

CAPÍTULO IV

4. Convenios internacionales ratificados por Guatemala.....	61
4.1. Definición de convenio.....	61
4.2. Convenio No. 103 sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952.....	61
4.3. Convenio No. 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981.....	65
4.4. Análisis del convenio 140 de la Organización Internacional del Trabajo.....	67
4.4.1. Antecedentes.....	67
4.4.2. Conveniencia de ratificar el convenio 140 de la Organización Internacional del Trabajo.....	70

CAPÍTULO V

5. Discusión del problema definido y la comprobación de la hipótesis.....	73
CONCLUSIONES.....	77



RECOMENDACIONES.....	79
ANEXO A.....	81
ANEXO B.....	93
ANEXO C.....	99
BIBLIOGRAFÍA.....	107

INTRODUCCIÓN



La razón fundamental de la presente investigación es hacer énfasis en la poca importancia que se da por parte del Estado de Guatemala, a la falta de positividad en las normas laborales, relativas a la implementación de programas de capacitación y seguridad social para los trabajadores enfocados como derechos, contenidos en la Constitución Política de la República de Guatemala.

La justificación contiene posibles soluciones tales como solicitar ayuda a instituciones nacionales como Internacionales, para crear proyectos y programas de capacitación para todos los trabajadores y ciudadanos guatemaltecos que les permita aprender un oficio, y poder así mejorar su situación económica, y que tengan acceso a la seguridad social de todos sus habitantes.

La mayoría de trabajadores no tienen acceso a cobertura social, solamente algunos, ya que gran parte de la población trabajadora económicamente activa labora en el sector informal y no tienen acceso a programas de medicina preventiva, mucho menos a programas de orientación y capacitación encontrándose en la actualidad en la pobreza extrema. Esto se debe a las desigualdades económicas, por la mínima capacidad de generar ingresos propios, la insuficiente cobertura de programas de seguridad social lo que tendrá que enfrentar en el futuro la mayoría de trabajadores guatemaltecos, envejecer en un ambiente de iniquidad y exclusión social.

La hipótesis del presente trabajo de investigación quedo comprobado con lo antes descrito, en el sentido de que existe falta de positividad de las normas laborales, relativas a implementación de programas de capacitación y seguridad social para los trabajadores. Las oportunidades y capacidades se reducen en forma progresiva, no existe respuesta a sus problemas emergentes como lo son implementación de proyectos y programas de capacitación social para los trabajadores, que les permita llevar una mejor vida con dignidad. Los objetivos se alcanzaron, en virtud que para la satisfacción de las necesidades mínimas en el caso de falta de implementación de programas y capacitación de seguridad social para los trabajadores, el Estado de



Guatemala, debe promover la atención, ya sea en forma directa o por medio de instituciones, establecidas o creadas para tal efecto, tal como el Ministerio de Educación, el Ministerio de Salud y Previsión Social y el Ministerio de Trabajo, el Instituto Técnico de Capacitación y empresas, para que exista voluntad para impulsar la formulación de una política viable que puedan desarrollarse en beneficio de trabajador guatemalteco.

Para la realización del estudio en cuanto a la recolección de información, su interpretación y forma de razonamiento utilice los siguientes métodos: analítico, sintético, deductivo e inductivo. Los métodos citados me permitieron estudiar los problemas del trabajador guatemalteco con relación a la falta de positividad de las normas laborales relativas a la implementación de programas de capacitación y seguridad social para los trabajadores.

En la investigación y recolección de información, hice uso de las siguientes técnicas: observación, bibliografías, documentales, investigación de campo, encuestas, entrevistas.

El presente trabajo está estructurado en V capítulos, ordenados en forma lógica de acuerdo a la temática propuesta de la siguiente manera: capítulo I que trata sobre antecedentes del derecho de trabajo, seguridad social y previsión social; capítulo II que trata sobre la educación en Guatemala, su historia y principios; capítulo III que trata sobre la obligatoriedad legal de implementar en los centros de trabajo de guarderías y escuelas; capítulo IV Convenios Internacionales ratificados por Guatemala y la conveniencia en ratificar otros convenios; y capítulo V que trata sobre la discusión del problema y la comprobación de la hipótesis.

CAPÍTULO I



1. Aspectos teóricos del derecho del trabajo

1.1 Antecedentes

El ser humano ha estado sujeto al trabajo como parte de sus propias necesidades, el que constituye una función primaria humana sin distinción de sexo. “El hombre para vivir y desarrollarse requiere de alimentos, vestuario, habitación, servicios y muchísimos bienes en cantidad suficiente como en los campos primitivos, y como la naturaleza no se lo proporciona suficientemente; tiene que trabajar, porque en una sociedad compleja a mayor población, mayor necesidad de bienes satisfactorios.”¹

Si nos remontamos a los tiempos de la esclavitud como en la edad media, precolombina y colonial, no se puede hablar de trabajo como una relación patrón-trabajador, debido a que en esa época no se conocía el significado real de tal expresión pues se trataba a las personas según cuánto tenían, llegando al punto de considerar a las personas que no poseían bienes simplemente como cosas.

Fue con el surgimiento del fenómeno económico social de la Revolución Francesa en la que el valor del ser humano fue exaltado, surgiendo así los primeros indicios de la legislación que defendía y humanizaba los derechos del individuo. A nivel latinoamericano, es la Constitución Mexicana de 1917, el primer texto en donde a nivel constitucional se reconoce al derecho del trabajo como un derecho mínimo e irrenunciable para los trabajadores.

En nuestro país nació el derecho de trabajo como derecho homogéneo en la Constitución Política de la República de Guatemala de 1945 y el primer Código de Trabajo Decreto número 330 del Congreso de la República, que entró en vigencia el

1. Gómez Padilla, Julio. *Introducción a la economía*. Pág. 6



1 de mayo de 1947. Anteriormente a la legislación citada del reconocimiento del derecho de trabajo como tal, al contrato de trabajo se le confundió con la llamada locación de servicios, que estaba contenida en el Código Civil, institución que se asemejaba al típico contrato de trabajo.

El trabajo es indispensable, necesario para vivir y proveerse de la alimentación, vestuario, habitación, etc., desde siempre.

1.2. Trabajo

“Esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza.”²

Trabajo puede designar:

- En sociología y antropología, el trabajo es una de las principales actividades humanas y sociales.
- En economía, el trabajo es uno de los factores de la producción.
- En derecho, el trabajo es estudiado por el derecho laboral.
- En física, el trabajo es una magnitud.
- En religión católica, trabajo humano es un concepto desarrollado por la doctrina social de la iglesia.

1.3. Etimología

“Las palabras castellanas trabajo y trabajar, del castellano antiguo trebejare (esfuerzo, esforzarse), no derivan de la usual latina labor (que da las castellanas labor y laborar), sino de una tortura de la antigua Roma cuyo nombre era tripalium (tres palos) y del verbo tripaliare (tortura o torturarse).”³

2. Ossorio, Manuel. Diccionario de ciencias jurídicas y sociales. Pág. 754

3. Wikipedia la enciclopedia libre. <http://es.wikipedia.org/wiki/trabajo>. 23-09-2010 10:40



1.4. Derecho del trabajo

“El conjunto de normas jurídicas que se aplican al hecho social de trabajo, tanto por lo que toca a las relaciones entre quienes intervienen en él y la colectividad en general como al mejoramiento de los trabajadores en su condición como tal.”⁴ Termina recalcando el citado autor que el derecho de trabajo es el conjunto de normas jurídicas que se aplican al trabajo como hecho social.

“El conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente deriva de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social.”⁵

El trabajo es el esfuerzo que hace el hombre para lograr su bienestar individual y social, solo mediante el trabajo es posible la relación plena de la vitalidad humana y por ende se reconoce como un derecho inherente a la persona.

Puede concluirse, considerando que el objetivo principal del derecho de trabajo lo constituye el ideal de obtener una justicia de equilibrio entre el trabajador y empleados que armonice la relación entre el trabajador y empleados, que armonice la relación entre el capital y el trabajo.

1.5. La seguridad social

“La seguridad social se refiere principalmente a un campo de bienestar social relacionado con la protección social o la cobertura de las necesidades socialmente reconocidas, como la salud, pobreza, la vejez, las discapacidades, el desempleo, la familia con niños y otras.”⁶

4. Caldera, Rafael. *Derecho del trabajo*. Pág. 554.

5. De Buen L., Néstor. *Derecho del trabajo*. Pág. 41

6. Ob. Cit. http://es.wikipedia.org/wiki/Seguridad_Social (16 de agosto de 2010)



“El objetivo de la seguridad social es la de ofrecer protección a las personas que están en la imposibilidad (temporal o permanente) de obtener un ingreso, o que deben asumir responsabilidades financieras excepcionales, puedan seguir satisfaciendo sus principales necesidades.”⁷

En las civilizaciones de la antigüedad se señalan o se adivinan, las primeras formas de la seguridad social, que se concreta en la ayuda mutua de ciertos sectores de la población, unidos por vínculos de distinta naturaleza, de manera especial por las instituciones romanas de las solitotes o collegias, corporaciones de artesanos de espíritu piadoso, que pagan cierta suma de dinero al fallecer uno de sus asociados.

“Corresponde al jurisconsulto Ulpiano la formulación de la primera tabla de mutualidad a comienzos del siglo; hecho que pone de relieve la preocupación del pueblo romano por las instituciones provisionales.”⁸

“Procede al gremio y crece con él, llevaba consigo la inquietud religiosa al oficio, que se traduce prácticamente en el mutuo socorro de los cofrades o agremiados, cuando alguno de ellos se encontraba enfermo, quedaba lisiado o se viera postrado en la vejez, a demás de costear el entierro.”⁹

El auxilio se prestaba más bien a título de gracia, que de derecho pleno y supeditado siempre a la pobreza del cofrade, y no por la disminución o pérdida de sus ingresos, los auxilios concretos consistían en la asistencia médica, en la internación hospitalaria, en la entrega de un subsidio en dinero, en la ayuda económica a los que carecían de trabajo, a los ancianos o accidentados y el pago de gastos de entierro.

El advenimiento del capitalismo moderno ha evolucionado mucho desde entonces, se fija en el siglo XV, en que las finanzas del mundo están en las manos de los grandes mercaderes y de los primeros banqueros.

7. Ibid.
8. Fernández Pastorino, Ángel. **Seguridad social**. Pág. 136.
9. Ibid.



Casi sin excepción de la raza hebrea; aunque se les sumarían en el socorro de los años, traficantes italianos, holandeses e ingleses, sobre todo, cuando éstos descubrieron el filón de los galeones españoles que regresaban de América cargados con los tesoros que arrebatan los piratas, que después eran recompensados con títulos heroicos, nombrándolos como marinos y almirantes oceánicos.

Simultáneamente se consuma la decadencia del corporativismo, de las corporaciones de oficios fruto de torpes hegemonías, monopolios y privilegios, en detrimento del gremio y del progreso social. Surge entonces también la clase de los asalariados.

La seguridad social, es aquella que cuenta con un conjunto de medidas con el fin de garantizar a los habitantes de la nación, obligatoriamente que comprende, la protección y beneficios en caso de que ocurran riesgos de carácter social como accidente de trabajo y enfermedades profesionales, maternidad, enfermedades generales, invalidez orfandad, viudez, vejez, muerte y/o otros, también constituye un mecanismo de protección a la vida y que tiene como fines fundamentales la prestación de servicios médicos hospitalarios que tienden a preservar la salud de las personas.

Los objetivos que tiene la seguridad social, es la de proteger a las personas que se encuentran imposibilitados, ya sea temporal o definitivamente, para desempeñar un trabajo, obteniendo así un ingreso económico.

1.5.1. Antecedentes históricos

“Los escritos de los cuarenta años sostienen que la idea de la seguridad social nació a mediados de nuestro siglo con las acciones del presidente Roosevelt y en un ensayo en verdad extraordinario del economista inglés William Beveridge.”¹⁰

La afirmación es correcta en cuanto significa un ideal a realizar, pero existen algunos

10. De la Cueva, Mario. El nuevo derecho mexicano de trabajo. Tomo I. Págs. 161



precedentes que demuestran la preocupación de muchos de los hombres del pensamiento social de los años de la Revolución Francesa y de las guerras de independencia de nuestros pueblos.

La idea de la seguridad social se asomó al balcón de la historia en los seguros sociales alemanes, pero es en nuestro siglo donde cobro todos sus perfiles y se presentó como la idea que quiere asegurar, es hacer realidad una vida decorosa para los hombres.

En Estados Unidos de América las transformaciones sociales, económicas y políticas que se precipitaron en la segunda década de nuestro siglo, produjeron un debilitamiento del individualismo y del liberalismo económico y político, la aparición de la idea de una auténtica y cada vez más firme solidaridad social y el inicio de un intervencionismo de estado en la opinión pública obligó al presidente Roosevelt a auspiciar la política del New Deal y a enviar al Congreso Federal un proyecto de ley sobre la seguridad social (Social Security act), que se aprobó en 1935. Ahí renació la fórmula de Bolívar y se anunció la doctrina del Welfare State, cuyo principio básico fue la lucha contra la miseria y la consecuencia promoción del bienestar. En su mensaje al pueblo norteamericano, ofreció el presidente promover los medios adecuados para combatir las perturbaciones de la vida humana, especialmente el desempleo y la vejez, a fin de afirmar la seguridad social.

La colaboración más completa entre todas las naciones y medios de vivir con seguridad en el interior de sus fronteras y que aporte a los habitantes de todos los países la seguridad de que podrán terminar sus días sin temor y sin necesidad.

La Conferencia Internacional del Trabajo, reunida en Filadelfia en 1944, declaró que:

La seguridad social engloba el conjunto de medidas adoptadas por la sociedad con el fin, de garantizar a sus miembros por medio de una organización apropiada, una protección suficiente contra ciertos riesgos a los cuales se hallan expuestos.

El advenimiento de esos riesgos entraña, gastos imprevistos a los que el individuo que dispone de recursos mediatos que no pueden hacer frente por sí solo, ni por sus propios medios, ni recurriendo a sus economistas, ni siéndole tampoco posible recurrir a la asistencia de carácter privado de sus allegados.



Frente a las desigualdades de los individuos de una colectividad, la seguridad social se esfuerza por mejorar el nivel de vida de los situados en inferioridad en sus condiciones económicas, por desterrar la miseria, la indigencia y la penuria, por ofrecer alentadoras perspectivas a todos los sectores laboriosos de la sociedad.

Por la seguridad económica que existe en la clase trabajadora y de la circunstancia fortuita de no ser víctima de infortunios que la reduzcan a invalidez, en aquella más necesitada de los sistemas de seguridad que alejen, en la medida lograble, las perspectivas sombrías de la incapacidad, de la enfermedad y de la necesidad.

En nuestro medio, la Constitución Política de la República de Guatemala, en su Artículo 100, establece que: "El Estado reconoce y garantiza el derecho a la seguridad social para beneficio de los habitantes de la Nación. Su régimen se instituye como función pública, en forma nacional, unitaria y obligatoria. El Estado, los empleados y los trabajadores cubiertos al régimen, con la única excepción de los preceptuados por el Artículo 88 de esta Constitución, tienen la obligación de contribuir a financiar dicho régimen y derecho a participar en su dirección, procurando su mejoramiento progresivo. La aplicación del régimen de seguridad social corresponde al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que es una entidad autónoma, con personalidad jurídica, patrimonio y funciones propias, goza de exoneración total del impuesto, contribuciones y arbitrios, establecidos o por establecerse. El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social debe participar con las instituciones de la salud en forma coordinada."

La realización de los fines de la seguridad social en Guatemala, como ya fue apuntado, está encomendada básicamente al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (I.G.S.S.), cuya Ley Orgánica está contenida en el Decreto 2-45 del Congreso de la República del 30 de octubre de 1946 (Reformado y deformado en cuanto a su



autonomía por los gobiernos benéficos en caso de que ocurran los siguientes riesgos de carácter social:

- a) Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales;
- b) Maternidad;
- c) Enfermedades generales;
- e) Invalidez;
- e) Orfandad;
- f) Viudedad;
- g) Vejez;
- h) Muerte;
- i) y que los demás reglamentos determinen.

1.6. La previsión social

“Régimen también llamado por algunos de seguridad social, cuya finalidad es poner a todos los individuos de una nación a cubierto de aquellos riesgos que les privan de la capacidad de ganancia, cualquiera sea su origen (desocupación, maternidad, enfermedad, invalidez y vejez); o bien que amparan a determinados familiares en caso de muerte de la persona que los tenía a su cargo, o que garantizan la asistencia sanitaria. Según la celebre frase de Beveridge, los seguros sociales deben proteger a las personas desde su nacimiento hasta su muerte. Los sistemas de previsión social son tantos y tan divergentes, que impiden su explicación en una obra de la naturaleza de la presente. Dentro del régimen provisional, se encuentran sistemas incompletos. Uno de ellos esta representado por el sistema jubilatorio argentino complementado en parte por las leyes de reparación de accidentes del trabajo, enfermedad y maternidad.”¹¹

“Entiéndase por previsión social generalmente el conjunto de las iniciativas espontáneas o estatales dirigidas a aminorar la inseguridad y el malestar de los

11. Fernández Pastorino, Ángel. Ob. Cit. Pág. 607



económicamente débiles fuera del trabajo, su forma principal es el seguro social.

Aunque vincula muchas previsión social no considera estrictamente al trabajo, sino que tiene otros propósitos. Piénsese a demás de los seguros sociales, en planes de vivienda barata, colonización, ahorro, etc.”¹²

“El conjunto de instituciones tendientes a hacer frente a los riesgos que se ciernen sobre las clases económicamente débiles y que se dirigen a implantar una cierta seguridad. Tales instituciones son los seguros sociales, las cooperativas y las mutualidades.” ¹³

“En el diccionario jurídico mexicano definimos la previsión social, como el conjunto de acciones públicas o privadas destinadas a la protección de la población el general y de los trabajadores y sus familias en particular, contra las contingencias o desastres que provengan de situaciones imprevistas. Método dirigido a satisfacer necesidades futuras a consecuencias de circunstancias que pueden advertirse. Apoyo económico otorgado a obreros y empleados al igual que a sus familiares, de sobrevenir la falta de medios, para subsistir por motivos naturales o involuntarios derivados de accidentes, enfermedades, paros forzosos, invalidez, vejez o fallecimiento.”¹⁴

1.6.1. Antecedentes históricos

La historia de dar ayuda a los necesitados es bastante antigua, pudiéndose encontrar antecedentes en la antigua Roma. Han sido los hombres altruistas y las iglesias en los sistemas de mutualidades lo que ha procurado este tipo de ayudas, se les ha dado a estas instituciones los nombres de mutualidades y asistencia privada pública.

12. Cabanellas, Guillermo. *Diccionario de derecho usual*. Pág. 378.

13. *Ibid.*

14. Cabanellas, Guillermo. *Manual de derecho administrativo del trabajo*. Pág. 184



La previsión social, en la que debe verse al antepasado de la seguridad social, inicialmente al lado del derecho laboral, la aportación jurídica de la edad contemporánea a la estructuración de un sistema político en el que la economía deje ser servidora de las ambiciones imperialistas de los hombres y de los pueblos, y se convierta en un instrumento más adecuado del trabajo humano.

La previsión es la acción de los pueblos o naciones, que dispone lo conveniente para prever la satisfacción de contingencias o necesidades previsibles en el momento que se presenten.

1.7. La participación sindical en la defensa de los derechos sociales de los trabajadores

La relación que se da entre patronos y trabajadores, donde el primero vela por sus intereses, provocó la natural defensa de los trabajadores quienes se defendieron, frente a la severa prohibición de coaligarse, formar uniones momentáneas y ocasionales que pudieran ejercer presión suficiente para obtener mejoras en las condiciones de trabajo. Empero, al llamado régimen de prohibiciones no le era posible destruir una tendencia emanada de la propia naturaleza humana, y al no poder constituirse los sindicatos por medios pacíficos, se recurrió a la ilegalidad o medios indirectos, como el de las sociedades civiles y hasta mercantiles tras las cuales encubrían incipientes entidades profesionales. En otras ocasiones, la temida actitud reivindicatoria de los obreros se diluía mediante asociaciones mutualistas, amparo o ayuda ante contratiempos de saldos económicos en que pudiera encontrarse.

Para llegar al advenimiento del llamado régimen sindical, los grupos de obreros debieron pasar por una serie de etapas, cuyo comienzo fue de grupos inconformes en estado de rebeldía, para luego formarse los sindicatos efímeros, llamados hongos o setas, que nacían de súbito, con ocasión de una huelga creados exclusivamente con este objeto, desaparecían con ella, no dejando subsistente, tras de sí, más que un núcleo de gentes tenaces. Se trata todavía sólo de una asociación en estado



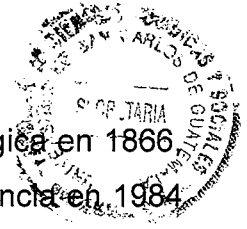
embrionario, que no mira más que a la resistencia caracterizada, por la disciplina el desorden y resistencia violenta.

La aparición de una nueva entidad económica y el consiguiente desarrollo mecánico originaron que los individuos se sintieran aislados. Mientras la nueva organización técnica y económica tendía a reunirlos en estrechos lugares de trabajo, el régimen jurídico imponía su disgregación. No podía haber intereses comunes ni solidarios de clase ni de profesión, ni de vida en común. Los hombres, que habían vivido desde siglos en régimen de asociación, se encontraron con un sistema desconocedor de toda libertad, salvo la de un conjunto de simbólicos derechos políticos, sin fuerza ni vigor. La reacción contra las asociaciones profesionales era excesiva e impracticable. Tal situación había de provocar necesariamente abusos; así la explotación cruel y sistemática de los trabajadores, condenados a la miseria por la ley de la libertad.

Debido a que el régimen del trabajo obedecía a la ley impuesta unilateralmente por los rectores de la industria se trató de orillar el problema creado con la aparición de los primeros sindicatos, ignorando su existencia cuando ya no era posible mantenerlos en la órbita del derecho represivo.

Más adelante se reconoció su personalidad, pero no se les concedió para entonces el papel preponderante que debería tener la nueva organización del trabajo. Tardíamente se vio por necesidad, que las masas tienden a unirse y no a agregarse, pero eso requirió que la situación producida por la solidaridad en el trabajo creara un elemento colectivo de acción; la huelga tal medio de lucha se hermanó con otro, especialmente colaborador constituido por el sindicato y así ligados ambos, iniciaron su desarrollo de manera tal que la organización sindical nacía envuelta en un sistema de lucha como reacción natural frente al abandono en que se encontraban los problemas de interés para las masas obreras.

Al ceder los poderes públicos frente a la fuerza del sindicalismo obrero, una primera actitud consideró en remover el carácter penal que pesaba sobre los sindicatos obreros de hecho o clandestinos. El primer país que suprimió el delito de coalición fue Gran



Bretaña en 1824, el ejemplo fue seguido por Dinamarca en 1857, por Bélgica en 1866 por Alemania en 1869, por Austria en 1870, por Holanda en 1872, por Francia en 1884 y por Italia en 1890. A finales del Siglo XIX y a principios del Siglo XX esa decisión fue limitada, prácticamente por los restantes países de Europa.

La segunda fase, significó transformar el ya indultado delito en derroco. Una vez permitida la constitución de entidades representativas de los trabajadores y aceptada su voz y contado su voto en la estructura economía, se afirmaron a la vez la posibilidad jurídica de las partes laborales de incidir en los términos de su contratación.

1.7.1. La libertad sindical

Consiste en la facultad legal para constituir asociaciones profesionales, representativas de una o más actividades, para defensa, organización y mejora del sector o sectores agremiados, individualmente, se refiere a la facultad de cada una de los que intervienen en la esfera laboral, como empresarios o trabajadores, para afiliarse a una asociación profesional o abstenerse de pertenecer a entidades de tal carácter sin trascendencia positiva ni negativa para los derechos y deberes de quien se asocia o de quien no se incorpora.

En Guatemala esa libertad es reconocida en el Artículo 102 inciso q) de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece : "Que es un derecho mínimo que fundamenta la legislación del trabajo, o el de sindicalización libre de los trabajadores." Este derecho se podrá ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podían ser despedidos por participar en la formación de un sindicato debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo.



1.7.2. Los sindicatos

El sindicato es la forma básica de la organización que agrupa a los trabajadores en defensa de sus derechos. El origen de la palabra sindicato la encontramos en síndico que las lenguas romanas tomaron, a su vez del latín sydcús, voz con que los romanos significan al procurador elegido para defender los derechos de una corporación.

En Grecia (sin-dicos) era el que asistía en justicia el defensor o también el individuo de ciertas comisiones para la defensa de determinadas instituciones o para fallar sobre las confiscaciones.

Muy variados han sido los conceptos que se han elaborado sobre el sindicato, ha movido a diferentes acepciones. En los Estados Unidos de Norteamérica, por ejemplo, tiene una connotación mercantil (el sindicato de cerveceros, el sindicato del acero), y no significa más que una corporación capitalista en tanto que las organizaciones obreras se dominaron uniones.

Es uno de los movimientos más nobles de la humanidad, su propósito es velar por la justicia, igualdad, logrando que se garantice el acceso a la cultura, a la buena alimentación, vivienda y asistencia medica para todo el grupo familiar.

Los sindicatos como movimiento obrero se sitúan en la Revolución Industrial de Inglaterra en el año 1894.

En Guatemala se fundó el porvenir de los obreros, bajo una forma de asociación gremial, debido a que la organización sindical propiamente dicha, era impedida debido a los resabios feudales existentes. En el año de 1921 surgen los primeros sindicatos gremiales, como el de zapateros, panificadores, albañiles y carpinteros que 1927 se constituyeron en la Federación Obrera, para la protección legal del trabajo y en 1944 en la Federación de Trabajadores de Guatemala. Con el tiempo pese al intervención Norte Americana de 1954, dió paso a grandes centrales obreras como la Confederación Nacional de Trabajadores, a la Federación Auténtica Sindical de Guatemala, y

finalmente, el comité Nacional de la Unidad Sindical, en la actualidad proserito, por el solo hecho de luchar en contra de la injusticia estatal y empresarial.” 15



Conforme nuestra legislación los sindicatos pueden ser formados por trabajadores o de patronos, aunque ninguno de estos últimos utilice la denominación y estructura de organización, prefiriendo la denominación de asociaciones o cámaras.

El Código de Trabajo en su Artículo 206 lo define así: “Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o patronos, aunque ninguno de estos últimos utilice la denominación y estructura de organización prefiriendo la denominación de asociaciones obreras se denominaron uniones.”

De lo anterior se desprende que el sindicato es una fuerza colectiva que se organiza para defender sus derechos y hacerlos efectivos, esta fuerza surge de las agrupaciones de trabajadores, que al estar legalmente constituidas, se convierte en personas jurídicas colectivas capaces de ejercer derechos y contraer obligaciones, por lo que entre sus objetivos principales deben figurar el bienestar general de los trabajadores, tanto económico como social y además la posibilidad de participar e influir en asuntos de carácter general del país, actuando como grupo de presión.

1.7.3. Principios fundamentales

En nuestro país se considera que los principios básicos de los sindicatos son el respeto a la voluntad de la mayoría, el voto secreto y personal y la jerarquía entre los directivos, debiendo darse la auténtica democracia para que los destinos del sindicato sean de beneficio para sus afiliados y haya plena disciplina. En ese orden de ideas debe quedar claro que entre los diversos organismos existen categorías. Así entonces, el órgano máximo del sindicato es la Asamblea General, que toma las decisiones de la política sindical y organizativa, luego está el comité ejecutivo, organismo asesor y dictaminador de la entidad, y otros organismos, según conste en los respectivos estatutos. En lo que

15. García Laguardia, Jorge Mario y Edmundo Vasquez Martínez. *Constitución y orden democrático*. Pág. 162



concierno a los directivos, también existen distintas atribuciones que corresponde a cada directivo.

1.7.4. El fuero sindical

Es una garantía de que gozan los directivos para poder dedicarse a las actividades propias de su cargo, por lo que el Código de Trabajo establece que: “Los directivos tienen derecho a licencias sindicales dieciséis días con goce de salario y más sin ese goce, las cuales son susceptibles de ampliarse mediante la negociación colectiva. Comprende también este fuero un tratamiento especial, en el sentido de que los miembros del comité ejecutivo gozan de inamovilidad como garantía contra las represalias y de que solo pueden ser despedidos por causa justificada.”



CAPÍTULO II



2. La educación en Guatemala

2.1. Antecedentes

A principios del siglo XIX, la capitanía general de Guatemala, se dividía en quince provincias, de las cuales ocho eran alcaldías mayores, una sede del gobierno, dos corregimientos y cuatro intendencias.

De acuerdo con el padrón levantado en 1778, se estima que el reino tenía 800,000 habitantes. De esta población la inmensa mayoría era de indígenas, el resto estaba formado por peninsulares, criollos y mestizos. La ciudad de Guatemala tendría unos 20,000 habitantes y disponía solamente de tres escuelas de primeras letras, algunos colegios mayores y una universidad. Años más tarde, según se desprende de la comunicación que el ayuntamiento de Guatemala, dirigido el arzobispado Casaus y Torres, en 1821, se revela que la población era de 30,000 habitantes y que solamente había siete escuelas para niños y dos para niñas.

La ignorancia era evidente en la mayoría de la población, en las mujeres y en todas las clases sociales con excepción de algunos sacerdotes, contadores, médicos y abogados, y uno que otro ingeniero. Cuando una mujer sabía leer y escribir era una maravilla; si tenía el hábito de leer y escribir era mayor la impresión causada.

Las grandes masas indígenas permanecían por lo general, al margen de toda preocupación pedagógica, como no fuera por la acción evangelizadora comprendida por los religiosos.

Llegamos a la independencia con algunos antecedentes pedagógicos dignos de mencionar, se había operado la forma universitaria promovida por Liendo y Goicoechea; la Sociedad Económica de Amigos de Guatemala, contribuía en buena



medida a la difusión de la cultura auspiciando la creación de las escuelas de dibujo matemáticos y tejidos, se habían fundado, con espíritu moderno, las escuelas de primeras letras de San José de Galasanz y San Casiano, circulaba la Gaceta, el primer periódico de Guatemala, el Colegio de Abogados y el protocomedicato (cuerpo técnico encargado de vigilar el ejercicio de las profesiones sanitarias, así como de ejercer una función docente y atender a la formación de estos profesionales), rendían sus mejores frutos. A este ascenso cultural operado en el reino de Guatemala en las postrimerías del siglo XVIII, sùmanse los importantes planteamientos pedagógicos formulados en la metrópoli, con oportunidad de la reunión de las Cortes de Cádiz y la promulgación de las constituciones en 1812.

Guatemala fue representada, brillantemente por ciertos, personajes como el Doctor Antonio Larrazabal, quien fuera portador de las instrucciones elaboradas por el ayuntamiento. En estas instrucciones elaboradas por si surgieran importantes medidas a favor de la educación de estos pueblos.

“En el cabildo de la ciudad de Guatemala del 16 de octubre de 1810, se formuló una petición para que las Cortes gestionen que vuelvan los jesuitas a este país, por considerarlos necesarios para el incremento educativo.”¹⁶

A la actuación brillante del Doctor Larrazabal, nuestro representante en las cortes, a favor de la educación no sólo del país que representaba, sino de todos los que formaban la América Hispana. Se recuerda así, su celebre discurso del 14 de febrero de 1812, en el cual se pronuncia a favor de la educación del indígena, solicitando se expidiera el siguiente Decreto:

“**PRIMERA:** Que sean abolidas las gracias, pensiones, salarios y cualesquiera otros impuestos hechos en el gobierno anterior y que nuevamente se hubieren concedido en el presente sobre el ramo de comunidad de indios, sin que se pueda jamás aplicar a concedido en el presente sobre el ramo de comunidad de indios, sin que se otros impuestos hechos en el gobierno anterior y que nuevamente se hubieren pueda jamás

16. Brañas, Cesar. Discurso de Larrazabal del 14 de febrero de 1812. Pág. 48



aplicar a otro destino que el inmediato a la utilidad y socorro de sus necesidades como está prevenido por las leyes.

SEGUNDA: Que para el debido cumplimiento del Artículo 25 número 6º. De la Constitución Española, con los fondos de este ramo, incluyendo los que se han introducido en caja de consolidación, se construyan en todos los pueblos de indios a que pertenezcan, seminarios o casas donde se les enseñe el idioma castellano, leer, escribir y contar y que el catecismo de la religión católica, con lo demás que dispone el Artículo 366 de la Constitución.

TERCERA: Que sea a cargo de las diputaciones providenciales formar los reglamentos y estatutos que deban observarse en estos seminarios, así en orden a los maestros y alumnos método el más sencillo para la enseñanza y gobierno interior de los seminarios con arreglo a dicha memoria, caso en que nuestra majestad adopte la idea.

CUARTA: Que no siendo los fondos suficientes para la perfección de estos establecimientos, se autorice a las mismas diputaciones para valerse de aquellos que son proporcionados con las circunstancias de los pueblos, como demás pueblos que carezcan de estos fondos. La educación es la primera base de las virtudes y de la publica felicidad de los pueblos, y el gobierno, no sólo debe proporcionarla y verla sobre ella, sino conciliar el menor gravamen posible de los individuos del Estado con el socorro de sus necesidades. La ignorancia, que particularmente en los indios se halla tan radicada, necesita para desterrarla de los medios más pronto y activos eficaces, después de trescientos años que no han salido de un estado infeliz, justo es que vuestra majestad llevando a cabo de la perfección sus paternas providencias, las conduzca a la verdadera felicidad: a esto se dirigen las proposiciones expuestas más como quiere que en las América hay otra numerosa clase y arbitrios para conseguirla, guiado de los antecedentes principios, concluyo con esta proposición.

QUINTA: Que en todos los conventos de regulares se pongan escuelas de primeras letras y cátedras de gramática, castellano y latina, y en los Monasterios de religiosas conforme al breve expedido por el sumo pontífice PIO VI, a instancias del Rey Carlos IV, se añada al establecimiento de dichas escuelas la enseñanza de las labores propias del sexo femenino, siendo a cargo de las diputaciones velar su cumplimiento y dar cuenta a las cortes o por medio de la diputación permanente de los progresos de estos



establecimientos.” 17

En el discurso expuesto, existe una preocupación en ese momento por la educación popular, y el representante guatemalteco era una de sus más ardientes defensores, nobles propósitos que se hayan puesto en practica sus propósitos; entre otras cosas se proyectaba la fundación de la Escuela de Agricultura Experimental y Nobles Artes. El único acuerdo que cobró realidad en la jurisdicción de la capitania, fue la creación de la Universidad de León en Nicaragua en 1812.

A este acopio educativo impulsado por las Cortes de Cádiz, debemos, para completar el marco de pedagógico pre-independiente, que las modernas ideas pedagógicas francesas e inglesas se abrían paso entre los más ilustres representativos de la cultura en ese momento fue hasta en la época independiente cuando, por el impulso de nuestros ideólogos, que se aprovecho de aquel caudal de ideas cuando era Jefe de Estado de Guatemala, el Doctor Mariano Gálvez, fue uno de los aspectos sobresalientes de la administración de los siete años. La organización de la educación decretada a escasos siete meses de hincado su gobierno, tenia importantes antecedentes, tales como los principios establecidos en las Constituciones de Cádiz de 1812, que recogían el pensamiento pedagógico moderno, impulsado en buena medida por el representante de Guatemala, Doctor Antonio Larrazabal; las tendencias pedagógicas expresadas en la pre y post independencia por los ideológicos Molina y Valle, y las bases jurídicas contenidas en la Constitución Federal y la del Estado de Guatemala.

El 10 de marzo de 1832 emite el célebre decreto que fija las bases del arreglo general de la instrucción pública. En este importante documento se ponen los cimientos del primer sistema educativo que registra la historia de la educación guatemalteca.

Se establece que el fin de la instrucción pública es el perfeccionamiento del hombre natural y social, que no tendría más restricciones que las que establecían las leyes fundamentales. Su objetivo era la búsqueda de la felicidad de cada uno y de la

17. Ibid.



sociedad, haciéndola accesible a todos los individuos en todas las edades de la vida.

Se declara la libertad de enseñanza, que será costeadada por el Estado, además de ser gratuita, será pública y uniforme. La enseñanza privada es libre pero estará sujeta a la inspección del Estado.

2.2. Retroceso de la educación durante el régimen conservador de los 30 años

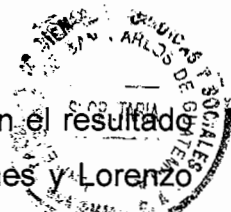
El gobierno de los siete años se derrumbó el último de enero 1838 y a principios del siguiente mes, renunció el Doctor Mariano Gálvez asediado por las intrigas de los conservadores. El gobierno del Estado quedó en poder del Vice-Jefe Pedro José Valenzuela, el cual tan pronto como fue investido de esa alta jerarquía intentó resistir los ataques del caudillo, pidiendo auxilio al Presidente Francisco Morazán, ayuda que nunca llegó.

Las medidas progresistas que en el orden económico, político y cultural había dejado la administración de los siete años fueron derogados, una por una hasta hacer retroceder a Guatemala, a los tiempos coloniales, con un Estado clerical, sin la mínima participación de otros sectores que no fueran de la aristocracia feudal y de la iglesia.

Durante la primera década del gobierno conservador, la instrucción primaria se mantuvo sin ninguna alteración con respeto a las bases establecidas en 1832 y 1835, fue hasta la celebración del concordato con la Santa Sede, cuando se dictaron nuevas disposiciones tendientes a eliminar el tímido espíritu laico que encerraba el estatuto de la instrucción primaria y la libertad religiosa.

2.3. La organización de la educación pública de 1875 y sus reformas

Las primeras realizaciones llevadas acabo en el orden pedagógico, por el gobierno liberal, no correspondían a ningún ideal definido; se daban como necesidades



imperiosas que debían contribuir al desarrollo del país, pero eran también el resultado de la orientación de los ideólogos como Arcadio Estrada, Delfino Manches y Lorenzo Montúfar. Sus objetivos fueron establecidos con toda claridad: el de la necesidad de la educación para el ejercicio de la libertad, y el de la formación de un espíritu científico que correspondería a las necesidades del momento.

La obligatoriedad de la educación se estableció en la Ley Orgánica de Instrucción Primaria, fijando sanciones a los padres de familia que no enviasen a sus hijos a la escuela, sin embargo, se tomo en consideración el trabajo prematuro de los niños en el sector rural y urbano, disponiéndose por lo tanto que se establecieran turnos especiales para que los niños pudieran realizar los trabajos a que los obligaba su limitada condición económica.

2.4. La educación durante la década revolucionaria de 1944 a 1954

La revolución democrático-burguesa guatemalteca, que se inició con los gestos patrióticos de julio y octubre de 1944, y que cobró realidad con la acción popular y militar del 20 de octubre de aquel año, reunió bajo su bandera a grandes sectores de la nación, integrados por estudiantes universitarios, maestros de escuela e intelectuales, militares jóvenes y un importante sector de trabajadores. Los objetivos revolucionarios surgieron al principio del anhelo popular de libertad y recuperación de la dignidad humana, mancilladas por los últimos gobiernos particularmente por la sangrienta dictadura ubiquista, que había suprimido todas las libertades ciudadanas y mantenía al pueblo en la miseria y la ignorancia, privada de tierra para sembrar, sin techos ni escuela, sin caminos y sin hospitales.

Tres cuartas partes del pueblo estaban privados del conocimiento del alfabeto y caminaban con sus pies descalzos, y más de la mitad de los niños de edad escolar no disponían de escuela ni siquiera de primeras letras. El dictador de los 14 años no construyó una sola escuela en su prolongado gobierno.



La educación pública fue objeto de especial atención desde inicios de la creación del Comité Nacional de Alfabetización, considerando que el analfabetismo es la causa primordial que ha impedido el funcionamiento de una autentica escuela prenormal, cuyo objeto era seleccionar a los futuros alumnos que debían ingresar en la Escuela Normal Rural.

La educación secundaria y normal fue objeto de una reforma general creándose un ciclo básico de tres años, común para los estudios de bachillerato y normal, a partir de este ciclo se bifurcaban los planes de estudio de ambas disciplinas, se les otorgó la autonomía el 28 de noviembre de 1944.

2.5. La educación y los principios de trabajo

En la Constitución Política de la República de Guatemala de 1945, la autonomía de la Universidad de San Carlos de Guatemala representa un importante paso y dio margen para que se emprendiera la reforma de esa casa de estudios. Establece la organización democrática de la Universidad incluyendo la participación estudiantil en su gobierno interno, desde los primeros momentos del proceso revolucionario de octubre se reconoció que la ignorancia era una de las causas primordiales que habían impedido el funcionamiento de la democracia, y a partir de entonces la atención capital se ubicó en la creación de escuelas por todos los ámbitos de la nación. En 10 años se aumentó el número de escuelas rurales en 88.97 %. En las escuelas urbanas aumentó el número de maestros que prestaban sus servicios en un 51:88%. El número de escuelas normales y de bachillerato aumentó, en la década que nos ocupó, en un 69.23%, y las escuelas técnico- vocacionales, institutos industriales, escuelas de artes seminales, escuelas de comercio, conservatorio, etcétera, aumentaron en un 80%, a pesar de lo descrito no era suficiente, faltaban escuelas en la ciudad y en el campo, siendo un problema serio, la falta de una planificación urbana, siendo muy limitada la formación de maestros rurales regionales, que con la que funcionaba ya en la población, habían de producirse una legión de educadores rurales que procederían a la reivindicación cultural del campesino guatemalteco.



El Decreto número 17 de la Junta Revolucionaria de Gobierno del 28 de noviembre de 1944, establece la autonomía de la Universidad de San Carlos de Guatemala, reconociendo que los gobiernos anteriores al movimiento del 20 de Octubre habían sido enconados de adversarios de las manifestaciones del pensamiento, para que pueda realizar su elevada misión. Por efectos del Decreto número 18 de la misma fecha que el anterior se deroga la Constitución de la República, y se dictan las medidas pertinentes en tanto se promulgó la nueva carta fundamental. Por virtud del Artículo 5º. del referido decreto, se establece la obligatoriedad de la instrucción primaria.

El 8 de marzo de 1945, emitió la junta un nuevo Decreto que lleva el número 72 y que contiene la Ley de Alfabetización Nacional, reconociendo que: “Los guatemaltecos alfabetos debemos comprender que es inaplazable la cancelación de la deuda de cultura que tenemos con los grandes sectores del país.” En el mismo Artículo 82 parte final, se establece que: “Los dueños de fincas, fábricas y demás empresas mayores, están obligados a dotar y sostener escuelas para la población escolar campesina y obrera de sus propiedades, correspondiendo al Estado la Organización, designación de personal e inspección de las mismas.” En los Artículos 65, 67, 77, 123 incisos 14 y 15 se establece que corresponde al Estado, velar por la salud física, mental y moral de la infancia creando los institutos y dependencias necesarias y adecuadas. El Estado promoverá la preparación técnica de los trabajadores indígenas en fincas rústicas, formando aldeas dentro de la misma propiedad, con el objeto de que aquellos disfruten de los beneficios culturales y sanitarios de los centros urbanos.

Dirigir, desarrollar, inspeccionar e intensificar la educación pública, combatir el analfabetismo, procurar la difusión y perfeccionamiento de la instrucción agrícola, industrial y técnica en general, crear y mantener las instituciones o dependencias convenientes que concentren su atención sobre los problemas indígenas y garanticen de manera efectiva el empleo de los servicios del gobierno a favor de la resolución de aquellos problemas.

Como se puede ver, las normas constitucionales eran amplias en lo referente a la educación, siendo una clara orientación democrática.

2.6. La cultura y la educación en la Constitución de 1956, se mantuvo el esquema del capítulo de cultura que provenía de la Constitución de 1945



Entre las modificaciones más importantes que aparecen en la nueva Carta Magna, son importantes las siguientes:

Se incluyó la educación religiosa, desquebrajándose así el principio del laicismo que provenía de la Revolución Liberal y que estuvo garantizado en la Constitución Política de la República de Guatemala de 1879, refrendado en la Constitución de 1945. El Artículo 96 establecía que la familia es fuente de la educación; el Artículo 97 señalaba que: “la ley regulará lo relativo a la enseñanza religiosa en locales oficiales.” Se hace la reserva, no obstante, de que el Estado no la impartiera y la declarará optativa. Así también garantizaba la libertad de enseñanza y de criterio docente; y el Artículo 98 regulaba que: “La educación primaria debía ser sostenida con fondos de la Nación.”

2.7. Algunas innovaciones educativas y culturales en la Constitución de 1965

Los fines de la educación se consideran más o menos los mismos, con algunas pequeñas variantes: Artículos: 91 2da parte, 93, 94, 98, 99, 102, 103, 107 que establecen: “Que la educación tiene como fines principales el desarrollo íntegro de la personalidad, su mejoramiento físico y espiritual, la superación de la responsabilidad individual del educando, el progreso cívico del pueblo, la elevación del patriotismo y del respeto de los derechos humanos.”

Se garantiza la libertad de enseñanza y criterio docente; mínimo de enseñanza común obligatoria para todos los habitantes del país dentro de los límites de edad que fije la ley. La impartida por el Estado es gratuita y toda persona tenía derecho a la educación, el Estado debía mantener e incrementar centros para la enseñanza clásica y de estudios diversificados, así como instituciones destinados a elevar el nivel cultural de la nación.



A la educación superior le dedica varios Artículos, dentro de ellos estaba que la Universidad de San Carlos de Guatemala conserva su autonomía, así como su personalidad jurídica, continua con los mismos fines ya enunciados y se añade que cooperará en el estudio y solución de los problemas nacionales, le eleva asignación privativa en una 2 ½ % del presupuesto de ingresos ordinarios del Estado. En el Artículo 99 se reconocen las universidades privadas existentes y se establece que se podrán crear otras a fin de contribuir al desarrollo de la enseñanza superior de la nación. Finalmente se consolida el precepto de la colegiación profesional obligatoria que provenía de la Constitución de la República de Guatemala de 1945.

2.8. Ley de educación nacional de 1976

Lleva implícita un cambio político-educativo que da a la educación un sentido más pragmático y la acerca de manera concreta al proceso de la producción.

El Artículo 1ro. primera parte, define a la educación como: "Un proceso permanente de superación humano en función social. Permanecen los principios de libertad de enseñanza y de criterio docente. La enseñanza religiosa se declara optativa; una innovación que presenta esta ley, consiste en la reivindicación de las lenguas indígenas para la difusión de la cultura."

Se le encomienda al Ministerio de Educación entre las funciones siguientes: dictar la política educativa; planificar el sistema de educación informal ejecutar acciones educativas y promover la participación de la comunidad entre otros.

CAPÍTULO III



3. La obligatoriedad legal de implementación en centros de trabajo de guarderías y escuelas

“Educar es una obligación del Estado, no un servicio. La educación es una forma de intervenir en el mundo desde los primeros contactos con éste. La frontera entre educación formal e informal puede ser tan invisible, que verla circunscrita a las aulas escolares es limitarla y restarle la posibilidad de reflexión crítica sobre el mundo para auto reconocerse y actuar en él. De esta manera se ve a la educación como un fenómeno de vida, y como tal, se concibe como un derecho antológico.”¹⁸

“Desde su origen la educación es mucho más que una simple transmisión de conocimientos de una generación de conocimientos de una generación a otra, es un derecho que no debe ser conculcado (arrebatado violentamente), negado, ni se puede renunciar a él. Por dicha razón la educación no puede ser un servicio.”¹⁹

3.1. Educación para hijos de los trabajadores

La economía informal es una importante fuente de empleo para los hombres y mujeres en numerosos países en desarrollo, el empleo informal es una fuente de empleo más para las mujeres que para los hombres, pues estas tienden a concentrarse en las formas precarias y las peores remuneradas. Las razones que explican esta actividad económica son múltiples y complejas, al igual que las soluciones propuestas para mejorar las oportunidades a empleo y las condiciones de trabajo de hombres y mujeres.

La explicación de la primacía de las mujeres entre los trabajadores más vulnerables reside en que las relaciones sociales y económicas les dejan responsabilidades familiares no remuneradas. El cuidado de los niños figura entre las principales preocupaciones de los padres que procuran contribuir a la seguridad económica de sus

18. Procurador de los derechos Humanos. *El derecho a la educación*. Pág. 7

19. *Ibid.*



familias, a la vez hacen lo imposible para asumir sus responsabilidades domésticas no remuneradas.

De conformidad con el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo, se insta a los Estados miembros a que tomen medidas para desarrollar o promover servicios comunitarios, públicos y privados, tales como los servicios y medios de asistencia y de asistencia familiar. Aunque la compatibilidad de la necesidad de trabajo de los padres y el cuidado de los niños es una prioridad de las políticas en un número relativamente reducido de países, y para el resto de países coinciden en que el cuidado de los niños, únicamente incumbe a la madre.

El cuidado de los niños y otros apoyos destinados a resolver la cuestión de las responsabilidades familiares de los trabajadores son fundamentales para la capacidad de estos, especialmente para la madres, para los cual se les hace difícil encontrar un trabajo decente y ejercer una actividad productiva. Las políticas y medidas en apoyo de las responsabilidades familiares de los trabajadores no se han adaptado al ritmo de los drásticos cambios del mundo del trabajo y de las familias ocurridos en los últimos decenios.

“Hay opiniones muy divergentes acerca de las funciones y responsabilidades apropiadas de la familia, los empleadores, los gobiernos locales y nacionales, los sindicatos, los grupos religiosos y las Organizaciones no Gubernamentales. En el mundo desarrollado, los gobiernos adoptan posturas muy diversas sobre la función de la intervención estatal en la conciliación de la actividad familiar. Algunos países, en particular aquellos caracterizados por economías de planificación central o por sistemas de seguridad social altamente desarrollados, como Francia, Noruega y Suecia, ofrecen un nivel de apoyo muy alto. Otros países, como Australia y los Estados Unidos, consideran que la familia es una esfera privada donde corresponde una reducida intervención pública.”²⁰

20. Calvo Padilla, Gilberto. ¿Por qué un jardín infantil? [Unesdoc.unesco.org/images/0007/000720/072063sb.pdf](https://unesdoc.unesco.org/images/0007/000720/072063sb.pdf) (24 de septiembre de 2010)



Cada vez más hechos que sugieren las ingentes dificultades a que se ven confrontadas las familias en el conciliar la necesidad de ganar un sustento y asumir sus responsabilidades familiares, con las consecuencias y los costos a largo plazo que ello conlleva en términos de pobreza, informalidad e igualdad de género. Invertir en acciones específicamente destinadas a proporcionar servicios de guardería y crea un entorno más propicio para ayudar a las familias a asumir sus responsabilidades familiares puede arrojar importantes resultados a las familias a asumir sus responsabilidades familiares puede arrojar importantes resultados a largo plazo con miras a cumplir esos objetivos de desarrollo más amplios.

Los interlocutores sociales también se han visto interesados por este tema y, en muchos países, han tomado medidas para abordar el conflicto trabajo y familia a través de actividades de promoción, dialogo social, políticas en el lugar de trabajo e iniciativas y disposiciones en convenios de negociación colectiva.

3.2. Derechos de los trabajadores a la promoción y capacitación profesional

3.2.1. Actores directos en la relación laboral

Previo a establecer cuales son los derechos y obligaciones de los trabajadores en una relación laboral y fundamentalmente en cuanto a sus derechos a la promoción y capacitación profesional en sus lugares de trabajo, conviene determinar quienes son los actores en esta relación laboral y los derechos que les asisten a los mismos.

“Representa una idea principalmente derivada de la doctrina italiana, según la cual el mero hecho de que una persona trabaje para otra en condiciones de subordinación, contiene para ambas partes una serie de derechos y obligaciones de índole laboral, con independencia de que exista, o no, un contrato de trabajo. De ahí que algunos autores, como Nápoli, digan que puede existir una relación de trabajo sin contrato, pero no un contrato de relación de trabajo; de donde resulta que aquélla es el contenido de contrato, y este su continente. Sin embargo, a juicio de algunos autores, esa distinción



es inexistente y carente de efectos jurídicos; porque, en la relación de trabajo, existe un contrato, aunque sea de índole tácita, representando por el hecho de que una persona acuda a trabajar y otra acepte su trabajo.”²¹

Para Néstor de Buen L. el contrato de trabajo es: “La fuente normal de la relación de trabajo.”

Mario de la Cueva expone: “Que para determinar si una persona tiene o no el carácter de trabajador, puede recurrirse a dos soluciones. Conforme a la primera será trabajador el que pertenezca a la clase trabajadora; y, de acuerdo con la segunda, la condición de trabajador resultara del dato objetivo de ser sujeto de una relación de trabajo.”

“Persona física (aunque el concepto también cabe aplicarlo a las personas jurídicas) que, en el contrato laboral, da ocupación retribuida a los trabajadores que quedan en relación subordinada. Es, pues el propietario de la empresa y quien la dirige personalmente o valiéndose de otras personas. Es llamado también empleador y empresario.”²²

De conformidad con el Artículo 3 del Código de Trabajo: “Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo. Otro actor en la relación laboral importante para que esta se produzca es el patrono.”

Patrono es toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo Prestado por cuenta del trabajador, haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación.

El Artículo 2 del Código de Trabajo establece que: “Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores en virtud de un contrato o

21. Ossorio, Manuel. Ob. Cit. Pág. 659

22. Caldera, Rafael. Ob. Cit. Pág. 534

relación de trabajo.”



En la relación laboral, se da intervención a otras personas, y son denominadas auxiliares del patrono, son personas que juegan un papel importante y que de una u otra manera también son sujetos de derechos y obligaciones. Dentro de ellos se encuentran:

3.2.2. Representante patronal

En el Artículo 4 del Código de Trabajo, se regula que: “Son aquellas personas individuales que ejercen en nombre del patrono, funciones de dirección y de administración y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquél, teniendo como característica intrínseca que las relaciones entre los representantes del patrono con los trabajadores obligan directamente al patrono, pues su representante no actúa por si mismo y en consecuencia no contrae ninguna responsabilidad directa para los trabajadores.”

3.2.3. Trabajador de confianza

Se hace necesario que el patrono tenga que delegar en otras personas algunas de las funciones que le serían propias y que él tendría que realizar, por tal circunstancia surgen los auxiliares del patrono, como trabajadores de confianza y los representantes.

3.2.4. Intermediario

Es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de otra persona, quedando el intermediario y el beneficiario del trabajo obligados solidariamente para los trabajadores, en aplicación a lo que reza el Código de Trabajo.



3.2.5. El contrato de trabajo o relación de trabajo

“La relación de trabajo que comúnmente se origina en un contrato de trabajo, puede no tener fuente contractual: es ella, vale decir, la relación jurídica surgida entre el trabajador y el patrono por el hecho de la incorporación o instalación en la empresa, la que pone en funcionamiento el mecanismo protector consignado en la legislación del trabajo.”²³

Existe una distinción no relevante en cuanto al contrato de trabajo y la relación de trabajo. Sobre el contrato de trabajo el Artículo 18 del Código de Trabajo establece: “Que contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligado a prestar a otra (patrono), sus servicios o ejecutarle una obra, personalmente, bajo su dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.”

En el caso de los gerentes, directores, administradores, superintendentes, jefes generales de empresa, técnicos y demás trabajadores de categoría análoga a las enumeradas, dicha delegación puede incluso recaer en el propio trabajador. La exclusividad para la prestación de los servicios o ejecución de una obra, no es características esenciales de los contratos de trabajo, salvo el caso de incompatibilidad entre dos o más relaciones laborales, y solo puede exigirse cuando así se haya convenido expresamente en el acto de la celebración del contrato.

En cuanto a la relación de trabajo, aunque exista relativamente una similar relación con la definición de contrato de trabajo, se traduce en que el contrato de trabajo, este puede ser de manera verbal o escrita, y en el caso de la relación de trabajo; aunque puede establecerse de esas dos formas, también es que en la relación de trabajo se concretiza este y consecuentemente el contrato de trabajo, con la actividad para las cuales fue contratado el trabajador, y para el efecto, el Artículo 19 del Código de Trabajo establece

23. Ibid. Pág. 549.

que: "Para que exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determine el artículo precedente. Siempre que se celebre un contrato individual de trabajo y alguna de las partes incumpla sus términos antes que se inicie la relación de trabajo, el caso se debe resolver de acuerdo con los principios civiles que obligan al que ha incumplido a pagar los daños y perjuicios que haya causado a la otra parte, pero el juicio respectivo es competencia de los tribunales de trabajo y previsión social, los que debe aplicar sus propios procedimientos. Toda prestación de servicios que realice conforme las características del referido artículo especificado, debe regirse igualmente en sus diversas fases y consecuencias por las leyes y principios jurídicos relativos al trabajo.



3.3. Contrato de trabajo

De conformidad con el Artículo 18 del Código de Trabajo que: "El contrato Individual de Trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta ultima, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma."

3.3.1. Clases de contrato de trabajo

Nuestra legislación establece tres clases de contrato, los cuales se detallan a continuación:

3.3.1.1. Contrato por tiempo indeterminado

Cuando no se especifica fecha para su terminación.



3.3.1.2. Contrato a plazo fijo

Cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo.

3.3.1.3. Contrato para obra determinada

Cuando se ajusta globalmente o en forma de alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizado.

3.3.2. Derechos y obligaciones derivados de los contratos

Los derechos y obligaciones de los trabajadores son los que se derivan del contrato de trabajo, o bien del inicio de una relación laboral o de trabajo, indistintamente si hubiere o no contrato de trabajo escrito, por su naturaleza y características, se encuentran reguladas en la Constitución Política de la República de Guatemala y en el Código de Trabajo.

3.4. Constitución Política de la República de Guatemala

La Constitución Política de la República de Guatemala, es la ley suprema de la República de Guatemala, en la cual se rige para todo el Estado y sus demás leyes. Fue creada por una Asamblea Nacional Constituyente, la cual lo hizo en representación del pueblo, con el objeto de organizar jurídicamente y políticamente al Estado, así como, también contiene los derechos fundamentales de los miembros de su población.

“La actual Constitución Política de la República de Guatemala fue aprobada por la

Asamblea Nacional Constituyente el 31 de mayo de 1985 y entró en vigencia el 14 de enero de 1986. Fue reformada o enmendada el 17 de noviembre de 1993 por el Congreso de la República de Guatemala, tras el derrocamiento del entonces Presidente de la República Jorge Antonio Serrano Elías, y a partir de esa fecha no ha sufrido ninguna modificación.”²⁴



Dentro de los derechos fundamentales de la población que contempla la Constitución Política de la República de Guatemala se encuentra el derecho a la educación, el cual se detalla a continuación.

3.4.1. Derecho a la educación

Se garantiza la libertad de enseñanza y de criterio docente. Es obligación del estado proporcionar y facilitar educación a sus habitantes sin discriminación alguna. Se declara la utilidad y necesidad públicas la fundación y mantenimiento de centros educativos culturales y museos.

3.4.2. Fines de la educación

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

Los fines de la educación se traducen en objetivos, entre de ellos, los de adiestrar en distintas áreas, enriquecer de conocimientos, que pueden ser generales o específicos; también las hay en el aspecto formal o académico, primario básico, medio, superior.

24. Ob. Cit. http://es.wikipedia.org/wiki/Constitucion%C3%B3n_de_Guatemala. (6 de enero de 2010)

Proporcionar las herramientas necesarias, para que una persona se pueda defender en la vida, brindándole la oportunidad de obtener un trabajo estable, y pueda económicamente cubrir sus necesidades.



“La educación debe capacitar a toda persona para participar efectivamente en la comunidad en que vive, así como favorecer la comprensión, amistad y tolerancia entre los individuos, grupos y pueblos.”²⁵

3.4.3. Alfabetización

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

3.4.4. Obligaciones de los propietarios de las empresas

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

3.4.5. Seguridad social

El Estado reconoce y garantiza el derecho a la seguridad social para beneficio de los habitantes de la nación. Su régimen se instituye como función pública, en forma nacional, unitaria y obligatoria.

El Estado, los empleadores y los trabajadores cubiertos por el régimen, tienen la obligación de contribuir a financiar dicho régimen y derecho a participar en su dirección,

25. García Laguardia, Jorge Mario y Vasquez Martinez, Edmundo. Ob. Cit. Pág. 140.

procurando su mejoramiento progresivo.



La aplicación del régimen de seguridad social corresponde al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que es una entidad autónoma con personalidad jurídica, patrimonio y funciones propias; goza de exoneración total de impuestos, contribuciones y arbitrios establecidos o por establecerse. El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social debe participar con las instituciones de salud en forma coordinada.

3.4.6. Derecho del trabajador a la capacitación y formación profesional

La Constitución Política de la República de Guatemala, regula en los Artículos 103 y 106 el principio tutelar y de irrenunciabilidad. En el primer caso, establece que las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán todos los factores económicos y sociales pertinentes.

En el segundo caso, los derechos que se consignan en la Constitución Política de la República de Guatemala y las leyes son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva y en la forma que fije la ley. Además, los Artículos 44 y 46 establecen: “Los derechos inherentes a la persona humana y la preeminencia del derecho internacional en materia de derechos humanas.”

Es por lo anterior, que las normas que contiene el Código de Trabajo son mínimas, susceptibles de ser superadas. En cuanto al derecho a la capacitación y formación profesional, tiene que entenderse desde dos puntos de vista. Por un lado lo que se refiere a la obligación patronal y obligación del Estado, de garantizar a los trabajadores el derecho a la educación como lo establece el Artículo 77 Constitucional; y por otro lado a los propietarios de las empresas industriales, agrícolas, pecuarias y comerciales están obligadas a establecer y mantener, de acuerdo con la ley, escuelas, guarderías y centros culturales para sus trabajadores y población escolar.



El cuarto considerando del Código de Trabajo establece entre otras cosas que el derecho de trabajo, constituye un mínimum de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamado a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo. Además, que el derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo, lo primero porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social ya base de hechos concretos tangibles.

Por lo anterior, las normas que se encuentran contenidas en la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo, son susceptibles de superación, y esto puede traducirse al caos de la normativa internacional que se regula a través de la Organización Internacional del Trabajo. Por otro lado, el trabajador tiene derecho a una educación formal básica y el derecho a una educación superior. Además dentro del concepto de educación, comprende la capacitación, que es una rama de la educación y la capacitación, puede ser considerada como sinónimo de formación profesional.

En el Código de Trabajo, respecto a la educación existe como obligación patronal, de conformidad con lo que establece el Artículo 61, literal j) que se refiere a la alfabetización, así mismo, regula el Código de Trabajo, como parte de una educación formal básica, el trabajo de aprendizaje. Este tipo de trabajo tuvo su mayor apogeo durante el régimen corporativo, posiblemente porque en aquel entonces era el camino obligado para aprender un oficio y para ingresar a las corporaciones posteriormente la supresión de las corporaciones y el nacimiento del principio de la libertad al trabajo, le quitaron el carácter obligatorio, y luego la creación de escuelas de artes y oficios disminuyó más su difusión.

El Artículo 170 del Código de Trabajo establece que: "Son aprendices los que se

comprometen a trabajar para un patrono a cambio de que éste les enseñe en forma práctica un arte, profesión u oficio, sea directa o por medio de un tercero, y les de la retribución convenida, la cual puede ser inferior al salario mínimo.” Este tipo de contrato sólo puede estipularse a plazo fijo, y corresponde a la Inspección General de Trabajo velar porque dure el tiempo necesario. Al concluir el contrato el patrono le debe dar un certificado haciendo constar que ha aprendido el arte u oficio; ante la negativa del patrono, la Inspección General de Trabajo puede ordenar un examen a solicitud del aprendiz, y si él puede aprueba el examen, ordena al patrono que extienda el certificado.

Existe también, el trabajo de los profesionales y técnicos, pero desde el enfoque del Código de Trabajo, se refiere a contratos de otra índole no laboral. Los contratantes de servicios profesionales están regulados en los Artículos 2027 al 2036 del Código Civil; sin embargo, existen interpretaciones que tanto los contratos de servicios profesionales, como los de los técnicos se regulen por el Código de Trabajo como cualquier relación laboral, en el caso particular de los profesionales, si dicha relación figura en lo que establece el Artículo 18 de dicho instrumento normativo; esto es, que sea cual sea la denominación del contrato individual, el vínculo económico jurídico se da entre patrono y trabajador, con la obligación de prestar servicios personales o a ejecutarse una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de ésta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

3.5. Derecho del trabajo desde la perspectiva del derecho de capacitación y formación profesional de los trabajadores

3.5.1. Antecedentes

El derecho al trabajo es fundamental en una sociedad porque éste genera una serie de actividades que contribuyen al progreso y desarrollo de un país, por ello, es indiscutible la necesidad de trabajo que tiene tanto el trabajador como el patrono.



Los dos conforman la relación de trabajo o de manera principal y por ello subsidiariamente existen, los otros recursos con que cuenta una empresa o una institución pública. Entre estos, los medios de producción, el objeto, la materia, el bien o el servicio y en contraposición, la remuneración de un beneficio, para el patrono, las ganancias, o utilidades que percibe y en el caso del trabajador, el asalariado en la industria, el trabajo tiene una variedad de funciones, que se pueden clasificar de la siguiente manera: producción de materias primas, como en la minería y en la agricultura; producción en el sentido amplio del término, o transformación de materias primas en objeto útiles para satisfacer las necesidades humanas, distribución o transporte de los objetos útiles de una transformación de materias primas en objetos útiles de un lugar a otro en función de las necesidades humanas; las operaciones relacionadas con la gestión de la producción, como la contabilidad y el trabajo de oficina; y los servicios, como los que producen los médicos o los profesores. Varios economistas difieren entre el trabajo productivo y trabajo improductivo, como el que desempeña un músico, es útil pero no incrementa la riqueza material de la comunidad.

A raíz de la revolución Industrial a finales del Siglo XVIII, casi todos los trabajadores estaban empleados mediante el sistema fabril (consiste en sustituir el sistema de distribución o grabación del trabajo entre los diversos operarios por el sistema de división del proceso de trabajo en sus partes integrantes) y prácticas similares. Estos trabajadores estaban explotados económicamente y padecían enfermedades.

3.5.2. Convención internacional sobre los derechos del niño

La convención reconoce la especial vulnerabilidad del niño y recoge en su código único todas las normas y medidas de privilegio y de protección a favor de los niños que los países firmantes convienen en adoptar e incorporar a sus leyes.

El Fondo de Naciones Unidas para la Infancia, invita a la comunidad internacional a asumir su compromiso individual y colectivo, para que la defensa y protección de los derechos humanos de los niños llegue a constituirse en propulsor de la superación de la

pobreza y en piedra angular en la construcción de un puente para la paz.



Los estados partes pondrán el máximo empeño en garantizar el reconocimiento del principio de que ambos padres tienen obligaciones comunes en lo que respecta a la crianza y el desarrollo del niño. Incumbirá a los padres o en su caso, a los representantes legales la responsabilidad primordial de la crianza y el desarrollo del niño. Su preocupación fundamental será el interés superior del niño.

A efecto de garantizar y promover los derechos enunciados en la presente Convención, los Estados partes prestarán la asistencia apropiada a los padres y a los representantes legales para el desempeño de sus funciones en lo que respecta a la crianza del niño y velarán por la creación de instituciones, instalaciones y servicios para el cuidado de los niños.

Los Estados partes adoptarán todas las medidas apropiadas para que los niños cuyos padres trabajan tengan derecho a beneficiarse de los servicios e instalaciones de guarda de niños para los que reúnan las condiciones requeridas.

Los niños temporal o permanentemente privados de su medio familiar, o cuyo superior interés exija que no permanezcan en ese medio, tendrán derecho a la protección y asistencia especial del Estado.

Los Estados partes garantizarán, de conformidad con sus leyes nacionales, otros tipos de cuidado para esos niños.

Entre esos cuidados figuran, entre otras cosas, la colocación en hogares de guarda, la kafala del derecho islámico, la adopción, o de ser necesaria la colocación en instituciones adecuadas de protección de menores. Al considerar las soluciones, se prestará particular atención a la conveniencia de que haya continuidad en la educación del niño y a su origen étnico, religioso, cultural y lingüístico.



3.6. Antecedentes históricos-doctrinales

La situación de la infancia con anterioridad a la revolución democrática de Octubre era sumamente precaria, especialmente para la clase proletariado, lo cual era consecuencia de la falta de interés del Estado.

En 1950 las estadísticas demuestran que 15,453 niños murieron por falta de asistencia médica, por miseria o ignorancia.

En este mismo año la mayoría de los niños de edad escolar no tuvieron la oportunidad de asistir a un centro educativo, como consecuencia de la pobreza, falta de centros educativos o por tener que ayudar al sostenimiento del hogar, lo cual dio lugar a un alto índice de analfabetismo.

Existió un hospicio para niños huérfanos que funcionaba un centro privado, el cual no cumplía con las técnicas requeridas para este tipo de establecimiento.

Los niños transgresores de la ley estaban sujetos a un tratamiento carcelario en un centro de carácter penal y los niños ciegos y sordos estaban confundidos con otra clase que tenían impedimento de carácter físico y mental.

Las mujeres que guardaban prisión, lo tenían que hacer en compañía de sus hijos y las madres trabajadoras asistían al desempeño de sus labores con sus hijos por no contar con un centro adecuado donde poder dejarlos.

Las mujeres embarazadas no tenían derecho al periodo de pre y post parto, y tampoco podían reclamar ese derecho, puesto que eran amenazadas con despido.

Fue hasta en la legislación revolucionara, empezada por la Constitución de la República de Guatemala promulgada el 11 de marzo de 1945, se estableció la protección de la madre trabajadora y de los menores de edad, haciendo referencia a lo siguiente: No había diferencia entre casadas y solteras para efectos de trabajo, así como la

protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le podía exigir trabajo que requería esfuerzo físico considerable durante los tres meses anteriores al alumbramiento; el derecho a la lactancia en dos periodo de media hora cada uno. También establecía la prohibición para ser empleado un menor de 14 años.

Con relación a la infancia se establecía en el Artículo 77 que correspondía al Estado velar por la salud física-mental y moral de la infancia, creando los institutos y dependencias necesarias y adecuadas.

Las leyes de protección a la infancia, son de orden público, y los establecimientos oficiales destinados a tal fin, tienen carácter de centros de asistencia social y no de caridad, y el artículo declara que: los padres de familia pobres, con seis o más hijos menores, recibirían especial protección del Estado. En el orden asistencial se crearon centros importantes como los comedores y guarderías infantiles, que vinieron a aliviar la situación de varios miles de niños guatemaltecos tales como:

- a) Sociedad protectora del niño, con sus casas del niño.
- b) Centro educativo asistencial, cuya función era la formación de la personalidad del niño y orientación profesional, aplicando métodos pedagógicos y científicos.

En el año 1945 se organizó con la iniciativa privada, el patronato de ciegos y sordomudos, cuyo fin era fundar una escuela especial, para incorporar a los que sufrían esas limitaciones.

En el Hospital Neuropsiquiátrico, se creó un centro para niños, con el objeto de darles una educación especial para sacar provecho pedagógico y atender niños que padecen de anomalías físicas congénitas o adquiridas, se fundó un centro de rehabilitación para personas con impedimentos físicos.

Se amplió los servicios médicos escolares, se crearon dispensarios municipales, un servicio materno infantil, que dependía del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y otros.

El Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social y la Educación Pública ayudaron en forma positiva a la problemática de la infancia.



En 1951 se inauguró 2 dos hogares temporales para proteger a los niños de 0 a 7 años de edad, cuyas madres no podían atenderlos por causas de:

- a) Hospitalización;
- b) Fallecimiento de la madre;
- c) Abandono de niños en la vía pública o en hospitales, mientras alcanzaba la edad para poder trasladados al Centro Educativo Asistencial para niños carentes de familia;
- d) Por tratamiento ambulatorio de enfermedades infecto-contagiosas de la madre;
- e) Hijos de madres que guardaban prisión; y
- f) Niños extraviados, por trabajo y otras circunstancias.

También se formaron los patronatos departamentales, cuya misión era ayudar al mantenimiento y protección de los mismos del área rural, habiéndose unido a la asociación de comedores infantiles y guarderías infantiles que antes funcionaban en forma separada.

3.6.1. Guarderías

El Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia y la Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe, ha presentado un manual para padres, con la finalidad de estimular la participación de los padres sobre el significado de la educación preescolar, el cual explica los pasos a seguir para lograr establecer un centro para la educación de los niños en sus comunidades.

3.6.2. ¿Qué es un jardín infantil?

Un lugar que recibe a niños hasta la edad de su ingreso a la escuela y les proporciona

una atención integral.



La atención integrada comprende: la educación paso a paso de acuerdo a su edad y su desarrollo personal, alimentación adecuada, atención de salud y recreación.

3.6.3. ¿Qué elementos componen un jardín infantil?

1. Un local ventilado, higiénico y con espacio suficiente para las actividades de los niños.
2. Una cocina, una bodega y baños, materiales de enseñanza y utensilios.
3. Un patio de juego especial y cercado.
4. Un programa de actividades diarias, individual y de grupo.
5. Un programa de alimentación apropiada en cantidad, calidad y variedad.

3.6.3.1. Situación de las madres trabajadoras

La mayoría de madres cuando se ven en la necesidad de trabajar lo hacen para solucionar en parte sus necesidades económicas familiares, se encuentran con el problema de que no tienen personas adecuadas a quienes encargar el cuidado de los hijos, principalmente los comprendidos entre cincuenta y cinco días y seis años de edad.

Para analizar la condición de las madres trabajadoras de nuestro país, se pueden dividir en tres grupos:

3.6.3.2 Condiciones de las madres trabajadoras cubiertas por el régimen de seguridad social

El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social a través de su Programa de Maternidad,



cubre a afiliadas y a beneficiarias esposas o compañeras de hogar de sus afiliados siendo atendidas y favorecidas con las prestaciones consistentes en:

a) Prestaciones en dinero:

- 1) Un Subsidio por maternidad.
- 2) Una cuota mortuoria.

b) Prestaciones en servicios:

- 1) Asistencia médico quirúrgica, general y especializada, preventiva y curativa, durante la fase prenatal, natal y postnatal.
- 2) Hospitalización.
- 3) Asistencia farmacéutica.
- 4) Exámenes-radiológicos, de laboratorio y demás exámenes complementarios que sean necesarios.
- 5) Servicio social.
- 6) Ayuda de lactancia.

Los programas de asistencia médica sobre protección relativas a enfermedad, maternidad y accidentes en general no solo cubre a los afiliados, sino que también cubre la atención medico integral de los hijos de los trabajadores afiliados hasta la edad de cinco años, coadyuvando al desarrollo físico normal del niño, ayuda que beneficia a los padres en la recreación de sus hijos, como parte de la filosofía que informa al régimen de seguridad social en nuestro país, destinado a proteger al pueblo de Guatemala y a elevar el nivel de vida sin distinción de clases, ideas o grupos de los trabajadores, es decir prestar atención a cada afiliado y a sus beneficiarios que lo necesitan, con lo que brinda una compensación mucho mayor al valor de su contribución, procurando el bienestar integral de la familia.

Pero esta atención no es de toda completa, puesto que no cubre el cuidado y la alimentación de los hijos, de las madres trabajadoras en horas de trabajo, excepto si estuvieran hospitalizadas, condición que no esta en las leyes del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, lo cual es crear lugares especiales para la guarda y alimentación de los hijos de las trabajadoras bajo su control.



3.6.3.3. Condiciones de las madres trabajadoras que utilizan el programa de hogares comunitarios de cuidado diario

Este programa tuvo su origen en el año 1945, en el Gobierno del Doctor Juan José Arévalo Bermejo, y por iniciativa de su recordada esposa Elisa Martínez de Arévalo, cuando más se le dio atención a la madre trabajadora, y a sus hijos menores, con la creación de guarderías y los denominados comedores Infantiles.

Dando como resultado de una practica tradicional que utilizaban las madres de los barrios pobres, donde las madres que trabajaban, dejaban al cuidado de sus hijos a una vecina a cambio de un aporte económico. Este surgió sin ninguna modalidad formal de atención a la niñez.

Los niños que atendían oscilaban entre 0 a 6 años de edad, siendo la población infantil de 0 a 3 años la menos atendida. El tiempo de atención era de doce horas, siendo de seis a dieciocho horas.

El plan de atención consistía en:

- Desayuno.
- Alguna actividad educativa.
- Baños.
- Almuerzos.
- Siestas.
- Merienda.
- Y juegos libres.

En el año de 1978 la Fundación del Niño, asesorada por el Programa de Fondos de Naciones Unidas para la Infancia somete a un proceso de evaluación formal el programa.

El Fondo de Naciones Unidas para la Infancia, en base a la educación reconoce y recomienda el modelo venezolano, como eficaz para la atención integral, fortaleciendo



el programa y tomando medidas técnicas condicionantes de previsión social, tales como:

- Condiciones mínimas de seguridad de las casas a ocupar.
- Ubicación de las casas.
- Dotación de servicios básicos.
- Utensilios de cocina.
- Botiquín de primeros auxilios.
- Colchonetas.
- Corrales. Y
- Materiales educativos.

Las personas encargadas de cuidar a los niños deben estar comprendidas entre los 18 a 50 años de edad, gozar de buena salud y deben ser afectuosas con los niños.

Dichas personas reciben una capacitación en ejercicios, salud, nutrición y desarrollo infantil, así como un aporte económico por parte de la fundación y de la madre trabajadora, el cual es destinado para alimentos y cuidado de los mismos.

Por cada un determinado numero de hogares funciona un equipo técnico, formado por una trabajadora social, una puericultura (persona que cuida a los niños en su aspecto físico) y una maestra, encargada del control administrativo, tiene a su cargo impartir la capacitación a las madres ciudadoras, establecer comunicación y coordinación con los organismos públicos dispensadores de salud de las localidades, para garantizar la atención preventiva y curativa de los niños.

Por cada ocho barrios se incorpora un orientador local, encargado de solventar cualquier problema de documentación de niños y madres, recurriendo a los órganos competentes para su solución.

En este programa de Hogares Comunitarios de Cuidado Diario, en algunos hogares se cuida a diez niños por una sola persona, a la que se le denomina madre cuidadora y en otros se cuidan hasta un máximo de veinte, a cargo de dos personas, a las que se les



denomina multimadres.

En la mayoría de los Hogares Comunitarios de Cuidado Diario, las condiciones de los inmuebles donde son albergados los niños no cumplen con lo que establece el Artículo 155 del Código de Trabajo, puesto que no son apropiadas, la parte patronal no participa de ninguna forma, ni directamente ni indirectamente, lo cual es necesario para que funcione dicho programa, incumpliendo con proporcionar los locales adecuados en sus propias empresas tal como esta ordenado en la ley.

3.6.3.4. Condiciones de madres trabajadoras no acogidas a los programas anteriores

Las condiciones de estas madres trabajadoras es más crítica, puesto que son trabajadoras de empresas informales, quienes son explotadas, y no se le reconoce ninguno de sus derechos, y no se encuentran inscritas en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, ni por el Instituto Nacional de Estadística, ni por el Registro Mercantil, ni por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Por lo que no pueden gozar de los beneficios.

Estas trabajadoras no pueden pagar a una persona particular para que se ocupen de cuidar a sus hijos, por lo que tienen que dejarlos al cuidado de un pariente o de sus hijos mayores, y en la mayoría de casos, dejan a los niños encerrados en sus cuartos.

Lo anterior afecta en el desarrollo integral del niño, una alimentación inadecuada produce desnutrición, la falta de higiene acarrea enfermedades, y la falta de seguridad puede dar lugar a que los niños sufran algún accidente, hasta pueden perder la vida; la falta de confort espiritual de la madre o de personas afines produce estado de sumisión y falta de sociabilidad, la falta de orientación moral, su conducta irregular, o sea todas estas condiciones inciden o incidirán en su comportamiento ante los demás seres humanos, puesto que la educación empieza desde el amamantamiento y se adquiere en casa, para lo cual los progenitores deben estar capacitados, especialmente



la madre.

3.7. Situación a nivel estatal y privado

A comienzos del año 1998, el Programa Mundial de Alimentación, realizó una evaluación, sobre la apreciación de las operaciones con el fin de determinar sus efectos sobre nutrición de los niños y sobre los salarios y las oportunidades de empleo de sus madres, como medio de brindar una alternativa no tradicional para la atención de los niños, esto con el fin de prestar colaboración con los Programas de Hogares Comunitarios.

“En este programa un grupo de padres selecciona a una mujer del vecindario y la designa madre cuidado, quien se encarga en la atención, higiene y alimentación hasta 10 niños en su propia vivienda, a cambio ella recibe una remuneración que lo aportan los padres y la administración del programa. Dicho programa también entrega dinero en efectivo para la compra de alimentos para los niños beneficiarios, que complementa con donaciones de alimentos del programa Mundial de Alimentación.”²⁶

El Programa Mundial de Alimentación, evalúa la implementación del programa y su funcionamiento en aproximadamente 200 hogares comunitarios de 3 zonas de la ciudad de Guatemala.

“La evaluación incluyo entrevistas semiestructuradas con madres cuidadora, observaciones estructuradas durante ocho horas en los hogares comunitarios y grupos de discusión con padres beneficiarios y madres cuidadoras.”²⁷

El equipo de este programa elabora algunas recomendaciones, siendo las siguientes:

- Desarrollar actividades para promover una mayor participación de los padres y Las comunidades.

26. Calvo Padilla, Gilberto. Ob. Cit.

27. Ibid.



- Contemplar las posibilidades de contratar personal con formación especializada para ayudar a las madres cuidadoras en su trabajo y fortalecer las actividades psicopedagógicas. Incluir componente vinculado a la atención de la salud en el paquete de las intervenciones, a los efectos de promover la salud, el desarrollo y bienestar de los niños en forma completa.
- Fortalecer la capacitación y recapitación de las madres cuidadoras a los efectos de asegurar servicios de alta calidad y una conducta responsable.
- La investigación demostró que el programa está llegando a su objetivo o sea a familias de pocos recursos con padres que trabajan, en especial a familias donde la madre es la principal fuente de ingresos.
- Que tiene un impacto positivo, por la alimentación adecuada que reciben los niños.
- El programa es uno de los acuerdos sobre la atención del niño más barato de la zona, incluso en comparaciones alternativas informales en las que participan miembros de la familia o integrantes del núcleo familiar ampliado.

Con este programa las madres tienen más posibilidad de recibir beneficios sociales y médicos, vinculados a su trabajo que las madres que tienen otros arreglos para la atención de sus hijos mientras trabajan en el sector formal, dando como consecuencia un mejor ingreso en comparación con las que tienen un trabajo formal.

El programa de hogares comunitarios es patrocinado por el gobierno de Guatemala, ofreciendo atención accesible y confiable durante un largo horario de trabajo, prestando ayuda a las familias, especialmente en donde el jefe es la mujer.

No está demás indicar que la Secretaría de Bienestar Social en coordinación con el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, autorizaron la legalización de 19 centros de cuidado infantil diario a través de un programa específico para ese efecto, con lo cual ya suman 68. Adicionalmente se tuvo acercamiento con empresas textiles para el impulso de servicios de guardería para sus trabajadores y trabajadoras.



3.7.1. Colaboradores

El programa de hogares comunitarios de la Secretaria de Obras Sociales de la esposa del Presidente (SOSEP) y el Instituto de Nutrición de Centro América y Panamá (INCAP).

3.7.2. Instituciones donantes

El Departamento de Desarrollo Internacional del Reino Unido y la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional.

También existen otras instituciones cuyo objetivo es colaborar con la educación, alimentación y cuidado de los niños, dentro de las cuales se encuentran:

1. Proyecto de atención integral a niños de 0 a 6 años.
2. Niños refugiados del mundo jardines infantiles.
3. Tías maravillosas.

3.7.2.1. Proyecto de atención integral a niños de 0 a 6 años

Este surgió en 1984 y su aplicación empezó en 1986, su objetivo es promover el cuidado y la educación inicial de los niños especialmente los indígenas, que viven en condiciones desfavorables en las áreas rurales y urbanas del país.

3.7.2.2. Niños refugiados del mundo jardines infantiles

Este programa surgió en 1987, como resultado del trabajo que venían realizando Niños Refugiados con población guatemalteca en México, refugiados de la violencia terrorista en su país.

3.7.2.3. Tías maravillosas

Este programa surge en 1993, como una alternativa de atención a niños indígenas maya-hablantes que viven en zonas rurales aisladas donde la cobertura de los programas educativos no llega y además la enseñanza no es impartida en su propia lengua.



3.8. Aspectos legales y doctrinarios acerca del tema

3.8.1. Ley de educación nacional decreto legislativo No. 12-91

Que la Constitución Política de la República de Guatemala, garantiza la libertad de enseñanza y criterio docente, establece la obligación del Estado de proporcionar y facilitar educación a sus habitantes sin discriminación alguna con el fin de lograr el desarrollo integral de la persona humana, el conocimiento de la realidad socioeconómica, política, la cultura nacional, además declara de intereses nacional la educación. De utilidad y necesidad pública la enseñanza sistemática de la Constitución Política de la República de Guatemala y de los Derechos Humanos. Asimismo a los Convenios Internacionales ratificados por Guatemala.

Que de conformidad con los Artículos 74 y 75 de la Constitución Política de la República de Guatemala, que: "Todos los habitantes tienen el derecho y la obligación de recibir la educación inicial, preprimaria, primaria y básica", y para el Estado la de promoción de la educación diversificada, especial y extraescolar o paralela, dentro de los límites de edad que fija la ley, orientada de manera científica, tecnológica y humanística, mejorando el nivel cultural de la población con énfasis en la alfabetización.

3.8.2. Principios fundamentales de la educación en Guatemala

1. Es un derecho inherente a la persona humana y una obligación del estado.



2. En el respeto a la dignidad de la persona humana y en el cumplimiento efectivo de los derechos humanos.
4. Tiene al educando como centro sujeto del proceso educativo.
5. Está orientada al desarrollo y perfeccionamiento integral del ser humano a través de un proceso permanente, gradual y progresivo.
6. En ser un instrumento que coadyuve a la conformación de una sociedad justa y democrática.
7. Se define y se realiza en un entorno multilingüe, multiétnico y pluricultural en función de las comunidades que la conforman.
8. Es un proceso científico, humanístico, crítico, dinámico, participativo y transformador.

Los fines de la educación en Guatemala son los siguientes:

1. Proporcionar una educación basada en principios humanos, científicos, técnicos, culturales y espirituales que formen integralmente al educando, o preparen para el trabajo, la convivencia social y le permitan el acceso a otros niveles de vida.
2. Cultivar y fomentar las ualidades físicas, intelectuales, morales, espirituales y cívicas de la población, basadas en su proceso histórico y en los valores de respeto a la naturaleza y a la persona humana.
3. Fortalecer en el educando, la importancia de la familia como núcleo básico social y como primera y permanente instancia educadora.
4. Formar ciudadanos con conciencia crítica de la realidad guatemalteca en función de su proceso histórico para que asumiéndola participen activa y responsablemente en la búsqueda de soluciones económicas, sociales, políticas, humanas y justas.
5. Impulsar en el educando el conocimiento de la ciencia y la tecnología moderna como medio para preservar, su entorno ecológico o modificarlo planificadamente a favor el hombre y la sociedad.
6. Promover la enseñanza sistemática de la Constitución Política de la República de Guatemala, fortalecimiento de la defensa y respecto a los derechos humanos y a la Declaración de los Derechos del Niño.



7. Capacitar e inducir al educando para que contribuya al fortalecimiento de la auténtica democracia y la independencia económica, política y cultural de Guatemala dentro de la comunidad internacional.
8. Fomentar en el educando un completo sentido de la organización, responsabilidad, orden y cooperación, desarrollando su capacidad para superar sus intereses individuales en concordancia con el interés social.
9. Desarrollar una actitud crítica e investigativa en el educando para que pueda enfrentar con eficiencia los cambios que la sociedad le presenta.
10. Desarrollar en el educando aptitudes y actitudes favorables para actividades de carácter física, deportiva y estético.
11. Promover en el educando actitudes responsables y comprometidas con la defensa y desarrollo del patrimonio histórico, económico, social, étnico y cultural de la nación.
12. Promover la coeducación en todos los niveles educativos; y
13. Promover y fomentar la educación sistemática del adulto.

3.9. Sistema educativo nacional

Definición, característica, estructura, integración y función del sistema.

3.9.1. Definición

El sistema educativo nacional es el conjunto ordenado e interrelacionado de elementos, procesos y sujetos a través de los cuales se desarrolla la acción educativa, de acuerdo con las características, necesidades e intereses de la realidad histórica, económica y cultural guatemalteca.

3.9.2. Características

Deberá ser un sistema participativo, regionalizado, descentralizado y desconcentrado.



3.9.3. Estructura

El sistema educativo nacional se integra con los componentes siguientes:

1. La comunidad educativa.
2. Los centros educativos.

3.9.4. Integración

El sistema educativo nacional se conforma con dos subsistemas:

- a. Subsistema de educación escolar.
- b. Subsistema de educación extraescolar o paralela.

3.9.5. Función fundamental

La función fundamental del sistema educativo es investigar, planificar, organizar, dirigir, ejecutar y evaluar el proceso educativo a nivel nacional en sus diferentes modalidades.

3.9.6. Ministerio de Educación

El Ministerio de Educación es la institución del Estado responsable de coordinar y ejecutar las políticas educativas, determinadas por el sistema educativo del país.

3.9.6.1. Comunidades educativas

Definición: Es la unidad que interrelacionando los diferentes elementos participantes del proceso en enseñanza-aprendizaje coadyuva a la conservación de los principios y fines de la educación, conservando cada elemento su autonomía.



3.9.6.2. Integración

La comunidad educativa se integra por educandos, padres de familia, educadores y las organizaciones que persiguen fines eminentemente educativos.

3.10. Garantías personales de educación derechos y obligaciones

3.10.1. Obligaciones del Estado

Son obligaciones del Estado las siguientes:

1. Garantizar la libertad de enseñanza y criterio docente.
2. Propiciar una educación gratuita y obligatoria dentro de los límites de edad que fija el reglamento de esta ley.
2. Propiciar y facilitar la educación a los habitantes sin discriminación alguna.
Garantizar el desarrollo integral de todo ser humano y el conocimiento de la realidad del país.
3. Otorgar a la educación prioridad en la asignación de recursos empleándola con prioridad.
4. Incrementar las fuentes de financiamiento de la educación empleándola con prioridad.
5. Promover la significación y superación efectiva del magisterio nacional.
8. Promover y garantizar la alfabetización con carácter de urgencia proporcionando y utilizando los recursos necesarios.
9. Propiciar acciones educativas que favorezcan la conservación y mejoramiento de los sistemas ecológicos.
10. Otorgar anualmente, a las escuelas normales oficiales, por medio del Ministerio de Educación, un mínimo de plazas a maestros recién graduados con alto rendimiento, buena conducta y aptitudes vocacionales en sus estudios, quien los nombrará sin más trámite.
11. Facilitar la libre expresión creadora y estimular la formación científica, artística, deportiva, recreativa, tecnológica y humanística.



12. Promover e intensificar la educación física y estética en todas sus manifestaciones.
13. Garantizar el funcionamiento de los centros educativos oficiales, privados y por cooperativa en beneficio del desarrollo educativo.
14. Que el Ministerio de Educación dote a los estudiantes de los niveles educativos considerados obligatorios, de los útiles necesarios y así como se preocupe por mejorar los niveles de nutrición.
15. Desarrollar e implementar programas recreativos, deportivos, culturales y artesanales durante el tiempo libre y de vacaciones.
15. Crear programas de atención de apoyo y de protección a la madre en los períodos pre y postnatal.
16. Atender y dar trámite a las peticiones que individual o colectivamente le hagan los sujetos que participan en el proceso educativo.
17. Otorgar bolsas de estudio, becas, créditos educativos, de acuerdo a los límites regulados en el reglamento de esta ley.
18. Subvencionar centros educativos privados gratuitos, de acuerdo a los límites regulados en el reglamento de esta ley.
19. Propiciar la enseñanza-aprendizaje en forma sistemática de la Constitución Política de la República de Guatemala y de los derechos Humanos.
20. Impulsar las organizaciones y asociaciones gremiales educativas que coadyuven al mejoramiento y bienestar de sus asociados.
21. Reconocer y acreditar la labor del maestro y personas individuales que se signifiquen por su contribución al mejoramiento del sistema educativo del país.
22. Promover y apoyar la educación especial, diversificada y extraescolar en todos los niveles y áreas que lo ameriten.
23. Crear, mantener e incrementar centros de educación con orientación ocupacional, así como fomentar la formación técnica y profesional de acuerdo a la vocacional de la región.
24. Construir edificios e instalaciones escolares para centros oficiales.
25. Dotar a todos los centros educativos oficiales de la infraestructura, mobiliario escolar y enseres necesarios para el buen desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje.



3.10.2. Educación acelerada para adultos

Definición: La educación acelerada para adultos, es el tipo de educación que ofrece la oportunidad de hincar o complementar la educación primaria, a las personas que no la cursaron o no la concluyeron a través de planificación, programación y evaluación específica.

3.10.2.1. Finalidades

Son finalidades de la educación por madurez:

1. Permitir al educando, desarrollar su personalidad en forma integral.
2. Organizar el conocimiento adquirido por el educando para interpretar críticamente la realidad.
3. Complementar y ampliar la formación adquirida por el educando.
4. Involucrar socialmente en forma participativa, consiente y deliberadamente al educando.

3.10.2.2. Educación por madurez

Definición: La educación por madurez es aquella que permite completar la educación de las personas que por razones socio económicas no cursaron el nivel medio integrándolas al proceso económico, social, político y cultural del país.



CAPÍTULO IV



4. Convenios Internacionales ratificados por Guatemala

4.1. Definición de convenio

“Es un acuerdo de voluntades, oral o escrito, entre partes, que se obligan sobre materia o cosa determinada, y a cuyo cumplimiento pueden ser compelidas.”²⁸ Los convenios internacionales en materia de derechos humanos constituyen una nueva materia en la búsqueda de una efectiva justicia social tan necesaria en un país como Guatemala.

Para Manuel Ossorio, convenio es: “una obra escrita, de relativa extensión y amplitud de contenido, relativa a un arte o una ciencia.”

Para Julio César Zenteno: “Es el acuerdo escrito celebrado entre sujetos del derecho internacional, regido por normas de esta rama jurídica y que crea, modifica o extingue relaciones jurídicas. Los estados o sujetos del derecho internacional, acuerdan algo y se comprometen a cumplirlo, nacen derechos y obligaciones para los estados signatarios.”

4.2. Convenio No. 103 sobre la protección de la maternidad (revisado) 1952

Uno de los convenios ratificados por Guatemala con fecha 7 de febrero de 1989, es el convenio 103 que se relaciona con la protección de la maternidad y lo que es parte de la seguridad social, como por ejemplo en el Artículo 1 de dicho convenio que establece que debe aplicarse a las mujeres empleadas en empresas industriales y en trabajos no industriales y agrícolas, comprendiendo a las mujeres asalariadas que trabajen en su domicilio.

28. Ob. cit. <http://es.wikipedia.org/wiki/Convenio> (4 de febrero de 2010)



La expresión empresas industriales comprende las empresas públicas y privadas en cualquiera de sus ramas, e incluye especialmente:

- a) Las minas, canteras e industrias extractivas de cualquier clase; las empresas en las cuales se manufacturen, modifiquen, limpien, reparen, adornen, terminen, preparen para la venta, destruyan o demuelan productos, o en las cuales las materias sufran una modificación, comprendidas las empresas dedicadas a la construcción de buques o a la producción, transformación y transmisión de electricidad o de cualquier clase de fuerza motriz;
- b) Las empresas de edificación e ingeniería civil, comprendidas las obras de construcción, reparación, conservación, modificación y demolición;
- c) Las empresas de transporte de personas o mercancías por carretera, ferrocarril, vía de agua marítima o interior o vía aérea, comprendida la manipulación de mercancías en los muelles, embarcaderos, almacenes o aeropuertos.

En cuanto a la expresión trabajos no industriales comprende todos los trabajos ejecutados en las empresas y los servicios públicos o privados siguientes, o relacionados con su funcionamiento:

- a) Los establecimientos comerciales;
- b) Los servicios de correos y telecomunicaciones;
- c) Los establecimientos y servicios administrativos cuyo personal efectúe principalmente trabajos de oficina;
- d) Las empresas de periódicos;
- e) Los hoteles, pensiones, restaurantes, círculos, cafés y otros establecimientos análogos;
- f) Los establecimientos dedicados al tratamiento u hospitalización de enfermos, lisiados o indigentes y los orfanatos;
- g) Los teatros y otros lugares públicos de diversión;
- h) El trabajo doméstico asalariado efectuado en hogares privados, así como cualesquiera otros trabajos no industriales a los que la autoridad competente decida aplicar las disposiciones del Convenio.

La expresión trabajos agrícolas comprende todos los trabajos ejecutados en

las empresas agrícolas, comprendidas las plantaciones y las grandes empresas agrícolas industrializadas.



Así mismo dicho convenio comprende el término como mujer a toda persona del sexo femenino, cualquiera que sea su edad, nacionalidad, raza o creencia religiosa, casada o no, y el término hijo comprende todo hijo nacido de matrimonio o fuera de matrimonio.

Dentro de los derechos que comprende en cuanto la seguridad social se encuentra los siguientes:

1. Presentación de un certificado médico en el que se indique la fecha presunta del parto, a un descanso de maternidad.
2. La duración de este descanso será de doce semanas por lo menos; una parte de este descanso será tomada obligatoriamente después del parto.
3. La duración del descanso tomado obligatoriamente después del parto será fijada por la legislación nacional, pero en ningún caso será inferior a seis semanas.
4. El resto del período total de descanso podrá ser tomado, de conformidad con lo que establezca la legislación nacional, antes de la fecha presunta del parto, después de la fecha en que expire el descanso obligatorio, o una parte antes de la primera de estas fechas y otra parte después de la segunda.
5. Cuando el parto sobrevenga después de la fecha presunta, el descanso tomado anteriormente será siempre prolongado hasta la fecha verdadera del parto, y la duración del descanso puerperal obligatorio no deberá ser reducida.
5. En caso de enfermedad que, de acuerdo con un certificado médico, sea consecuencia del embarazo, la legislación nacional deberá prever un descanso prenatal suplementario cuya duración máxima podrá ser fijada por la autoridad competente.
6. En caso de enfermedad que, de acuerdo con un certificado médico, sea consecuencia del parto, la mujer tendrá derecho a una prolongación del descanso puerperal cuya duración máxima podrá ser fijada por la autoridad competente.



7. También establece el derecho que tendrá derecho a recibir prestaciones en dinero y prestaciones médicas.
8. Las tasas de las prestaciones en dinero deberán ser fijadas por la legislación nacional, de suerte que sean suficientes para garantizar plenamente la manutención de la mujer y de su hijo en buenas condiciones de higiene y de acuerdo con un nivel de vida adecuado.
9. Las prestaciones médicas deberán comprender la asistencia durante el embarazo, la asistencia durante el parto y la asistencia puerperal, prestada por una comadrona diplomada o por un médico, y la hospitalización, cuando ello fuere necesario; la libre elección del médico y la libre elección entre un hospital público o privado deberán ser respetadas.
10. Las prestaciones en dinero y las prestaciones médicas serán concedidas en virtud de un sistema de seguro social obligatorio o con cargo a los fondos públicos.
11. Las mujeres que no reúnan, de pleno derecho, las condiciones necesarias para Recibir prestaciones tendrán derecho a recibir prestaciones adecuadas con cargo a los fondos de la asistencia pública, a reserva de las condiciones relativas a los medios de vida prescritos por la asistencia pública.
12. Cuando las prestaciones en dinero concedidas en virtud de un sistema de seguro social obligatorio estén determinadas sobre la base de las ganancias anteriores, no deberán representar menos de dos tercios de las ganancias anteriores tomadas en cuenta para computar las prestaciones.
13. Toda contribución debida en virtud de un sistema de seguro social obligatorio que prevea prestaciones de maternidad, y todo impuesto que se calcule sobre la base de los salarios pagados y que se imponga con el fin de proporcionar tales prestaciones, deberán ser pagados, a sea por los empleadores o conjuntamente por los empleadores y los trabajadores, con respecto al número total de hombres y mujeres empleados por las empresas interesadas, sin distinción de sexo.
14. En ningún caso el empleador deberá estar personalmente obligado a costear las prestaciones debidas a las mujeres que él emplea.
15. Si una mujer lacta a su hijo, estará autorizada a interrumpir su trabajo para este fin durante uno o varios períodos cuya duración será determinada por la



legislación nacional.

16. Las interrupciones de trabajo, a los efectos de la lactancia, deberán contarse como horas de trabajo y remunerarse como tales en los casos en que la cuestión esté regida por la legislación nacional o de conformidad con ella; en los casos en que la cuestión esté regida por contratos colectivos, las condiciones deberán reglamentarse por el contrato colectivo correspondiente.
17. Cuando una mujer se ausente de su trabajo como consecuencia de maternidad será ilegal que su empleador le comunique su despido durante dicha ausencia, o que se lo comunique de suerte que el plazo señalado en el aviso expire durante la mencionada ausencia.

4.3. Convenio No. 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981

Fue convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo y congregada en dicha ciudad el 3 de junio de 1981 en su sexagésima séptima reunión, y se ratificó por Guatemala con fecha 6 de enero de 1994, tiene relación con nuestra legislación con respecto a la educación integral de los trabajadores y al trabajo, puesto que reconoce que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.

Dicho Convenio se aplica a todas las ramas de la actividad económica y a todas las categorías de trabajadores.

Promueve la igualdad:

1. Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un



empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.

2. El término discriminación significa la discriminación en materia de empleo y ocupación tal como se define en los Artículos 1 y 5 del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.
3. Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, deberán adoptarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para:
 - a) Permitir a los trabajadores con responsabilidades familiares el ejercicio de su derecho a elegir libremente su empleo.
 - b) Tener en cuenta sus necesidades en lo que concierne a las condiciones de empleo y a la seguridad social.
4. Deberán adoptarse además todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para:
 - a) Tener en cuenta las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares en la planificación de las comunidades locales o regionales;
 - b) Desarrollar o promover servicios comunitarios, públicos o privados, tales como los servicios y medios de asistencia a la infancia y de asistencia familiar.

Las autoridades y organismos competentes de cada país deberán adoptar medidas apropiadas para promover mediante la información y la educación una mejor comprensión por parte del público del principio de la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras y acerca de los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares, así como una corriente de opinión favorable a la solución de esos problemas.

Deberán tomarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales, incluyendo medidas en el campo de la orientación y de la formación profesional, para que los trabajadores con responsabilidades familiares puedan



integrarse y permanecer en la fuerza de trabajo, así como reintegrarse a ella tras una ausencia debida a dichas responsabilidades.

La responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo.

4.4. Análisis del Convenio 140 de la Organización Internacional del Trabajo

4.4.1. Antecedentes

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional de Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 5 de junio de 1974 en su quincuagésima novena reunión; tomando nota de que el Artículo 26 de la Declaración Universal de Derechos Humanos proclama que toda persona tiene derecho a la educación; tomando nota además de las disposiciones existentes en las actuales recomendaciones internacionales del trabajo en materia de formación, profesional y de protección para los representantes de los trabajadores. Considerando que la necesidad de educación y formación permanentes en relación con el desarrollo científico y técnico y la transformación constante del sistema de relaciones económicas y sociales exigen una regulación adecuada de la licencia con fines de educación y de formación, con el propósito de que responda a los nuevos objetivos, aspiraciones y necesidades de carácter social, económico, tecnológico y cultural; reconociendo que la licencia pagada de estudios debería considerarse como un medio que permita responder a las necesidades reales de cada trabajador en la sociedad contemporánea.

Considerando que la licencia pagada de estudios debería concebirse en función de una política de educación y formación permanentes, cuya aplicación debería llevarse a cabo de manera puntual, progresiva, permanente y de manera eficaz, después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la licencia pagada de estudios, cuestiones que constituyen el cuarto punto de su orden del día, y después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha veinticuatro de junio de mil novecientos setenta y cuatro, el presente convenio, que podrá ser citado como el convenio sobre la licencia pagada de estudios



Dicho convenio reconoce la expresión licencia pagada de estudios significa una licencia concedida a los trabajadores, con fines educativos, por un periodo determinado, durante las horas de trabajo y con pago de prestaciones económicas adecuadas. Conforme el Código de Trabajo, la licencia produce una suspensión parcial de los contratos de trabajo, siempre y cuando exista conformidad por las dos partes (trabajador y empleador), esta licencia o permiso esta permitido.

Los estados partes, deben de fomentar, según métodos apropiados a las condiciones y prácticas nacionales, de ser necesario por etapas, la concesión de licencias para:

- 1) Educación Formal.
- 2) Educación básica.
- 3) Educación laboral, cívica o social.
- 4) Educación sindical.
- 5) Además de lo que establece respecto a la capacitación y formación profesional.

Las licencias o permisos otorgados, deberá tener por objeto, contribuir, según modalidades diferentes si fuere preciso: a la adquisición, desarrollo y adaptación de las calificaciones profesionales y funcionales y al fomento del empleo y la seguridad en el empleo en condiciones de desarrollo científico y técnico y de cambio económico y estructural; a la participación activa y competente de los trabajadores y de sus representantes en la vida de la empresa y de la comunidad; a la promoción humana, social y cultural de los trabajadores; y de manera general, a favorecer una educación y formación permanentes y apropiadas que faciliten la adaptación de los trabajadores a las exigencias de la vida actual, cuando se establece que debe existir una política y que los estados partes deben conformarlas en función de contribuirá la capacitación y formación profesionales, se entiende que se debe referir a la necesidad de que sea institucionalizada. En el presente caso, como ya se analizo, existe el Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP), sin embargo, es el único ente y no cuenta con la cobertura de servicios y material (humana y recursos materiales), necesaria para



la atención de toda la población en estos aspectos, es más, se dedica a la capacitación técnica.

Esta política deberá tener en cuenta el grado de desarrollo y las necesidades particulares del país y de las políticas generales en materia de empleo, educación y formación profesional y con las relativas a la duración del trabajo, y tomar en consideración, en los casos apropiados, las variaciones estacionales en la duración o el volumen del trabajo.

La concesión de la licencia pagada de estudios podrá ponerse en práctica mediante la legislación nacional, los contratos colectivos, los laudos arbitrales, o de cualquier otro modo compatible con la práctica nacional.

En este caso, debería regularse en el Código de Trabajo, la figura de la licencia pagada de estudios, con carácter obligatorio.

Las autoridades públicas, las organizaciones de empleadores y trabajadores y las instituciones u organismos dedicados a la educación o a la formación deberán aunar sus prácticas nacionales, para la elaboración y puesta en práctica de la política destinada a fomentar la licencia pagada de estudios.

La financiación de los sistemas de licencia pagada de estudios deberá efectuarse en forma regular, adecuada y de acuerdo con la práctica nacional.

La licencia pagada de estudios no deberá negarse a los trabajadores por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social.

Cuando sea necesario, deberán establecerse disposiciones especiales sobre la licencia pagada de estudios: en los casos en que categorías particulares de trabajadores, tales como los trabajadores de pequeñas empresas, los trabajadores rurales y otros que habiten en zonas aisladas, los trabajadores por turnos o los trabajadores con responsabilidades familiares, tengan dificultad para ajustarse al sistema general; en los



casos en que categorías particulares de empresas pequeñas o las empresas estacionales, tengan dificultad para ajustarse al sistema general, en la inteligencia de que los trabajadores ocupados en estas empresas no serán privados del beneficio de la licencia pagada de estudios.

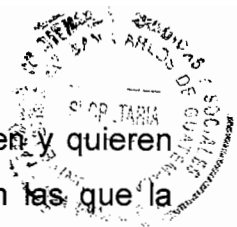
Las condiciones de elegibilidad de los trabajadores para beneficiarse de la licencia pagada de estudios podrán variar, según que la licencia pagada de estudios tenga por objeto la formación profesional a todos los niveles; la educación general social o cívica y la educación sindical.

El período de la licencia pagada de estudios deberá asimilarse a un periodo de trabajo efectivo a efectos de determinar los derechos a prestaciones sociales y otros derechos que se deriven de la relación de empleo con arreglo a lo previsto por la legislación nacional, los contratos colectivos, los laudos arbitrales o cualquier otro método compatible con la práctica nacional.

Este convenio obligará únicamente a aquellos miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el director general. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos miembros hayan sido registradas por el director general. Desde dicho momento, este convenio entrará en vigor, para cada miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

4.4.2. Conveniencia de ratificar el convenio 140 de la Organización Internacional del Trabajo

La problemática de la capacitación y formación profesional, van unidas indiscutiblemente a lo que sucede con el desempleo. Este desempleo, también trae como consecuencia el surgimiento de la economía informal y dentro de ello, la problemática de la falta de capacitación y especialización en actividades que tiendan a fortalecer la productividad que genere progreso y consecuentemente nuevos empleos.



El desempleo, paro forzoso o desocupación de los asalariados que pueden y quieren trabajar pero no encuentran un puesto de trabajo. En las sociedades en las que la mayoría de la población vive de trabajar para los demás, el no poder encontrar un trabajo es un grave problema. Debido a los costos humanos derivados de la privación y el sentimiento de rechazo y de fracaso personal, la cuantía del desempleo se utiliza habitualmente como una medida del bienestar de los trabajadores. La proporción de trabajadores desempleados también muestra si están aprovechando adecuadamente los recursos humanos del país y sirve como índice de la actividad económica.

El desempleo puede traducirse en que no existe oportunidad de acceso de las personas con niveles educativos y de capacitación altos, bajos, medios, y que constituye una problemática que debe abordar el Estado, a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Existe entonces, distinción entre los niveles de educación, en donde si existe obligatoriedad patronal para con los empleados, y existen los niveles capacitación y formación, que se refieren a la especialización.

Debido a que en los niveles de educación básica o formal, se encuentra reguladas en normas de la Constitución Política de la República de Guatemala y del Código de Trabajo, se hace necesario determinar lo que sucede con la necesidad de que se regule lo relativo a los niveles de capacitación y formación en las legislación nacional, tomando como ejemplo, lo que sucede en la legislación española y el estatuto de los trabajadores que amparándose en el Convenio 140 de la Organización Internacional del Trabajo establece.



CAPÍTULO V



5. Discusión del problema definido y la comprobación de la hipótesis

La Constitución Política de la República de Guatemala, establece la obligación del Estado respecto a la asistencia social, el Artículo 94 de la relacionada ley señala: la obligación del Estado sobre salud y asistencia social, el Estado velara por la salud y la asistencia social de todos los habitantes. Desarrollara a través de sus instituciones, acciones de prevención, promoción, recuperación, rehabilitación, coordinación y las complementarias pertinentes a fin de procurarles el más completo bienestar físico, mental y social. Esto implica la implementación de programas de seguridad social para todos los trabajadores guatemaltecos, sin distinción alguna. Sin embargo, es injusto que en Guatemala tengan cobertura social solamente algunos trabajadores, tomando en consideración el numero de la población trabajadora económicamente activa, en virtud de que la mayoría goza de este beneficio y por laborar en el sector informal y no tener la oportunidad de tributar al programa de jubilación del Estado y otro que es el pensionado por parte del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Estos programas son insuficientes, en virtud que la mayoría no goza de esa garantía, y por ende la mayoría del trabajador guatemalteco no gozan de los derechos o servicios sociales como por ejemplo: la seguridad social que protege tanto a los hombres como mujeres, y no tiene acceso a programas de medicina preventiva, programas de orientación o capacitación. Por lo antes indicado existe la falta de positividad en las normas relativas a la implementación de programas de capacitación.

La evolución de la que son objeto la mayoría de trabajadores guatemaltecos con relación a la seguridad social responde a la conclusión del trabajo formal; quienes afrontan las consecuencias de un mercado de trabajo sin planes provisionales y un sector publico contraído, así como a la exclusión del capital social por ejemplo existe falta de acceso a los servicios básicos, la baja protección económica, el no acceso al trabajo formal y a una vida digna enfocada como un derecho constitucional.




La falta de positividad de las normas laborales relativas a la implementación de programas de capacitación:

Los Artículos 71, 74 y 75 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece como un derecho a recibir la educación inicial, pre-primaria, primaria y básica y para el Estado la promoción de Educación diversificada o Especial, y extra escolar o paralela, dentro de los límites de edad que fija la ley, orientada de manera científica, tecnológica y humanística, mejorando el nivel cultural de la población, énfasis en la alfabetización, esto implica la implementación de programas de capacitación para todos los trabajadores y ciudadanos guatemaltecos, no obstante los cambios sociales consecuentes a la industrialización y su gran expansión cultural en nuestro siglo, exigen que el trabajador viva hasta su muerte un proceso de aprendizaje, indispensable para su sobre vivencia y bienestar, por eso es menester que las autoridades correspondientes implementen programas educativos como ejemplo: talleres para aprender algún oficio que les permita seguir adelante y si existen no son suficientes.

La mayoría de los trabajadores guatemaltecos enfrentan un doble desafío, el primero es el asociado con la falta de positividad relativo a programas de capacitación y la segunda que es falta de positividad en las normas relativas a la seguridad social, siendo derechos constitucionales, lo que provoca falta de oportunidades y capacidades en forma progresiva y donde no existen respuestas para los problemas emergentes, tales como el trabajo la estabilidad económica, por lo que es de suma importancia hacer énfasis en las normativas ya indicadas contempladas en la Constitución Política de la República de Guatemala.

Por la importancia que tiene ya que afecta grandemente al trabajador guatemalteco que tiene la suerte de contar con un trabajo estable y la mayoría que se dedica a la economía informal o que no cuenta con un trabajo, la iniquidad de las condiciones de bienestar del trabajador guatemalteco, se ve acentuada por desigualdades de acceso a los programas de capacitación a los servicios y los bienes económicos, la incapacidad de generar ingresos propios, la insuficiente cobertura de posprogramas de seguridad social entre otros, lo que disminuye el nivel de vida de las personas y por ende ellos no pueden cubrir costos que requiere una vida de bienestar y dignidad, viviendo en



condiciones de pobreza, además de las iniquidades en la distribución de los recursos económica, como ya indico la sustentante, falta de acceso a los servicios básicos, falta de escolaridad y la baja protección económica de la mayoría de la clase trabajadora, por lo tanto se le niega el derecho de tener una vivienda adecuada, falta de empleo, tampoco tienen acceso a medicamentos para ellos y su familia por el alto costo. El acceso a nuevos puestos de trabajo por la falta de capacitación y educación, son factores que tienden a restringir las posibilidades concretas en extender la vida laboral mas allá de una edad determinada.

Tomando en cuenta el contexto donde se desarrolla la relación laboral, en el que el desempleo y subempleo tienen altos índices, el panorama se torna verdaderamente excluyente y complejo, pues es muy difícil que una persona con rezago tecnológico y estigmatizado como individuo poco productivo, pueda competir con trabajadores mejores calificados que es la minoría, a esta realidad están sujetas todas las personas que no reciben ninguna capacitación para profesionalizarse o realizar mejor su trabajo, y que no goza de seguridad social y a su vez enfrentan graves desventajas para competir en el mundo laboral, y son ellos los que aportan el principal ingreso económico a sus familias.

En nuestra legislación se encuentra legislado la educación y seguridad social para los trabajadores como los derechos fundamentales del ser humano por lo que es de urgencia crear programas para capacitación y seguridad social y evitar la exclusión en el empleo de los servicios de salud, educación, y seguridad económica, ya sea por la carencia de un trabajo remunerado u otras formas de iniquidad social, que se da en nuestro país, dando lugar a una alta incidencia de pobreza de la que deviene la mala salud que en el futuro se afrontara las consecuencias de un mercado de trabajo sin planes provisionales y un sector publico contraído. Como producto de la cobertura de la educación básica en el pasado, una gran parte de trabajadores guatemaltecos muestran un panorama educativo con profundas deficiencias por lo que es necesario desarrollar programas educativos con adecuación de los contenidos curriculares, sin importar la edad, la educación, aportar elementos que amplían las oportunidades individuales y colectivas.



Por lo anterior es necesario crear normas, para que se involucren y se otorgue al Ministerio de Educación, Ministerio de Trabajo, Instituto Técnico de Capacitación y Productividad, empresas privadas y organizaciones internacionales, para que trabajen en conjunto y así crear talleres de capacitación para las personas de escasos recursos, tengan acceso sin costo alguno a aprender algún oficio que les permita optar a un trabajo mejorando así su nivel de vida y la de sus familias; y al terminar con su capacitación, dichas personas sean contratados inmediatamente por las empresas o instituciones del Estado, para desempeñar algún puesto, donde puedan poner en practica los conocimientos adquiridos, logrando de esta forma acabar con la extrema pobreza por la que muchos de los guatemaltecos atraviesan, y puedan tener acceso a recibir los beneficios que el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social ofrezca. Cumpliendo y poniéndose en práctica lo que establece la Constitución Política de la República de Guatemala, Código de Trabajo y los convenios internacionales ratificados por Guatemala.

CONCLUSIONES



1. La educación es un proceso permanente de superación humano, en su dimensión social que lleva inmerso los principios de libertad de enseñanza y de criterio docente, derecho al cual muchos guatemaltecos no tienen la oportunidad de acceder, no porque no tenga el deseo de hacerlo, sino, porque, no tienen el recurso económico para hacerlo, lo cual tampoco les permite acudir a capacitaciones a aprender algún oficio, que les permita buscar un empleo y poder así aportar a su hogar lo necesario para su subsistencia.
2. No obstante que la legislación guatemalteca lo establece, la mayor parte de empleados desconocen sus derechos constitucionales.
3. La falta de positividad de las normas laborales relativas a la implementación programas de seguridad social, no obstante de ser un derecho constitucional, es un derecho al cual no tienen acceso la mayoría de los guatemaltecos, porque no tienen un trabajo estable, que dentro de los derechos que éste les brinde, se encuentre la seguridad social.
4. A pesar de que la legislación y regulación tanto nacional como internacional lo establecen, en Guatemala no existen normas laborales que obliguen a que se creen y se implementen programas de capacitación y seguridad social para los trabajadores.
5. El Estado de Guatemala, no ha ratificado convenios que son necesarios y de beneficio para la clase trabajadora.



RECOMENDACIONES



1. El Estado de Guatemala, debe crear, diseñar proyectos y programas con el objetivo de cumplir con los derechos fundamentales del ser humano como es la educación a través del Ministerio de Educación, velando por una efectiva aplicación de las normas relativas a la educación, derecho al que tienen todos los guatemaltecos, proporcionándole los medios necesarios.
2. Como la seguridad social está encomendada al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, es necesario que el Estado cree programas especiales para que todas las personas, no importando que se dedique a la economía informal, pueda gozar de este beneficio.
3. El Estado debe crear programas específicos que obliguen a implementar proyectos y programas de capacitación para todos los trabajadores y ciudadanos guatemaltecos que se dediquen a la economía informal, para que puedan aprender algún oficio que les permita mejorar su nivel de vida, mediante un proceso de aprendizaje continuo y acceso a educación y seguridad social gratuita.
4. Es de importancia que el Estado de Guatemala, ratifique los convenios internacionales, que reconocen derechos, para beneficios de la clase trabajadora.





ANEXO





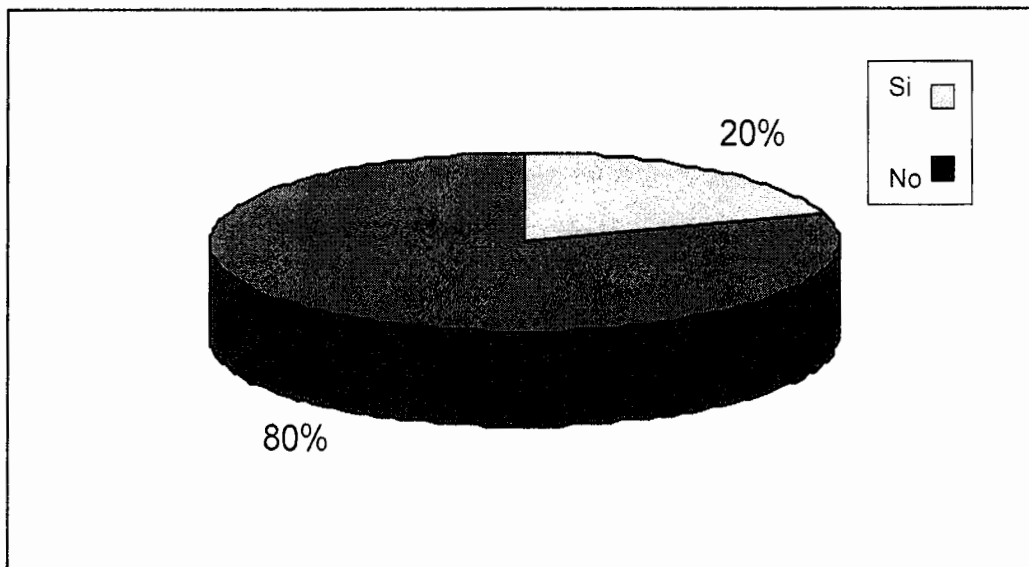
ANEXO A

Encuesta realizada a personas que laboran en diferentes empresas privadas, así como los que se dedican a la economía informal. La cual se realizó con el propósito de establecer la falta de positividad de las normas laborales relativas a la implementación de programas de capacitación y seguridad social para los trabajadores, habiéndose obtenido el siguiente resultado:

GRÁFICA DE LA PREGUNTA UNO

Tiene usted conocimiento que en los centros de trabajo se implementan programas de capacitación para el trabajador en la iniciativa privada?

Si	2
No	8



Análisis

Con respecto a la gráfica anterior efectivamente las personas encuestadas el 80 % respondieron que no y un 20 % que si.

Fuente: Encuesta realizada.

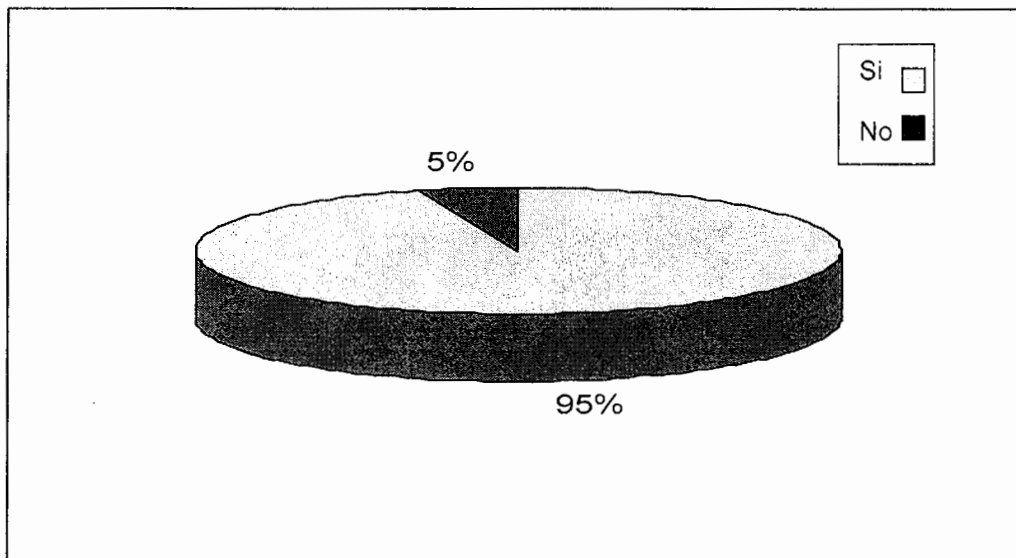
GRÁFICA DE LA PREGUNTA DOS



Tiene usted conocimiento que en los centros de trabajo de la iniciativa privada tienen cobertura a seguridad social para los trabajadores?

Si

No



Análisis

Con respecto a la gráfica anterior efectivamente las personas encuestadas el 5 % respondió que no y un 95 % que si.

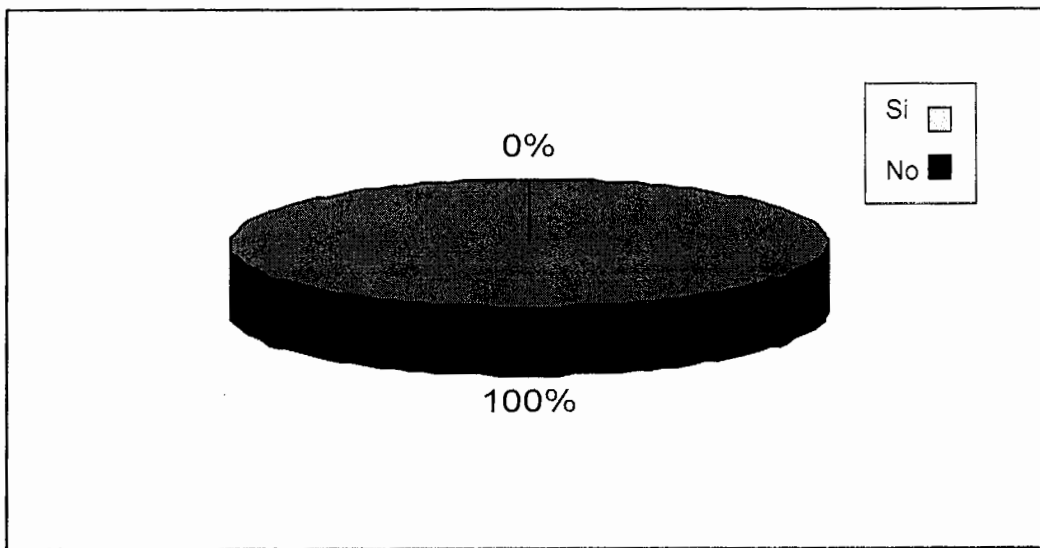
Fuente: Encuesta realizada.



GRÁFICA DE LA PREGUNTA TRES

Tiene usted conocimiento que el trabajador guatemalteco de la economía informal tiene acceso a programas de capacitación con relación a su trabajo?

Si	0
No	10



Análisis

Con respecto a la gráfica anterior efectivamente las personas encuestadas el 100 % respondieron que los trabajadores de la economía informal no tenían acceso a programas de capacitación.

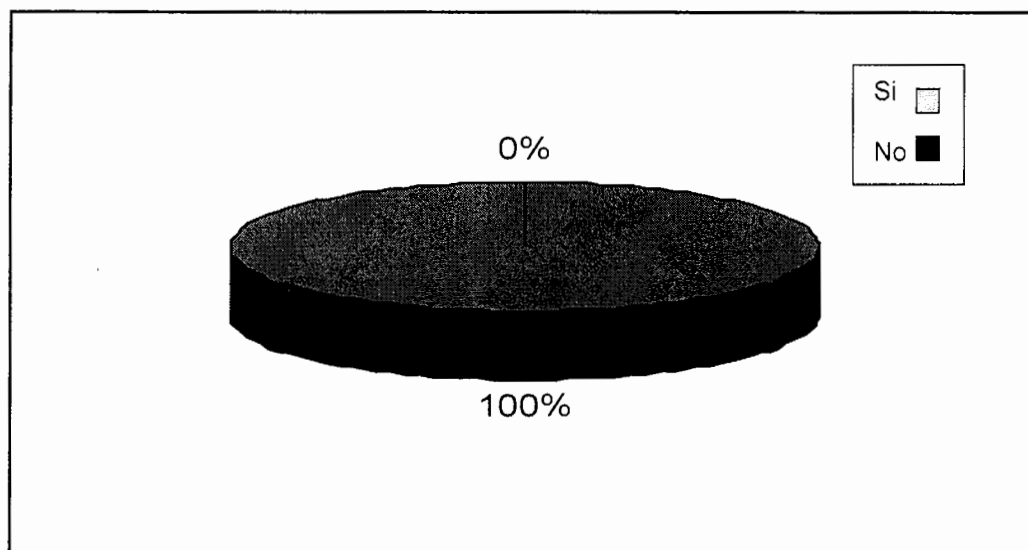
Fuente: Encuesta realizada.

GRÁFICA DE LA PREGUNTA CUATRO



Tiene usted conocimiento que el trabajador guatemalteco de la economía informal tiene acceso a la seguridad social?

Si	0
No	10



Análisis

Con respecto a la gráfica anterior efectivamente las personas encuestadas el 100 % indicó que no.

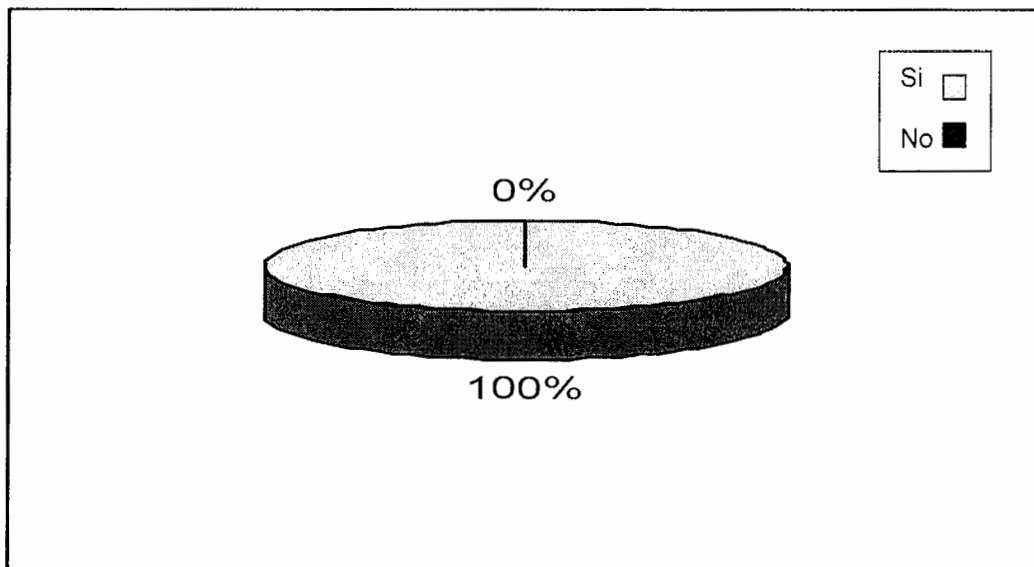
Fuente: Encuesta realizada.

GRÁFICA DE LA PREGUNTA CINCO



Tiene usted conocimiento que la seguridad social es un derecho constitucional para todos los trabajadores?

Si	10
No	0



Análisis

Con respecto a la gráfica anterior efectivamente las personas encuestadas el 100 % indico que si.

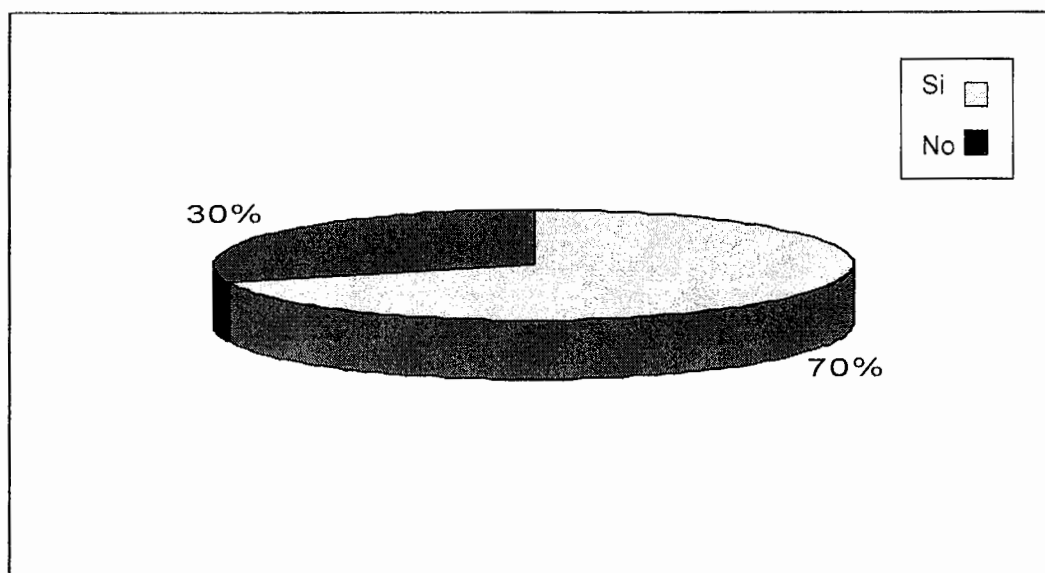
Fuente: Encuesta realizada.

GRÁFICA DE LA PREGUNTA SEIS



Tiene usted conocimiento que las normas laborales relacionadas a la implementación de programas de capacitación es una obligación patronal?

Si	7
No	3

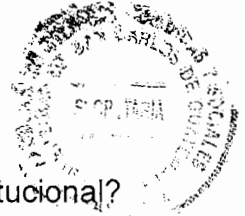


Análisis

Con respecto a la gráfica anterior efectivamente las personas encuestadas el 70% respondió que si y un 30 % indico que no.

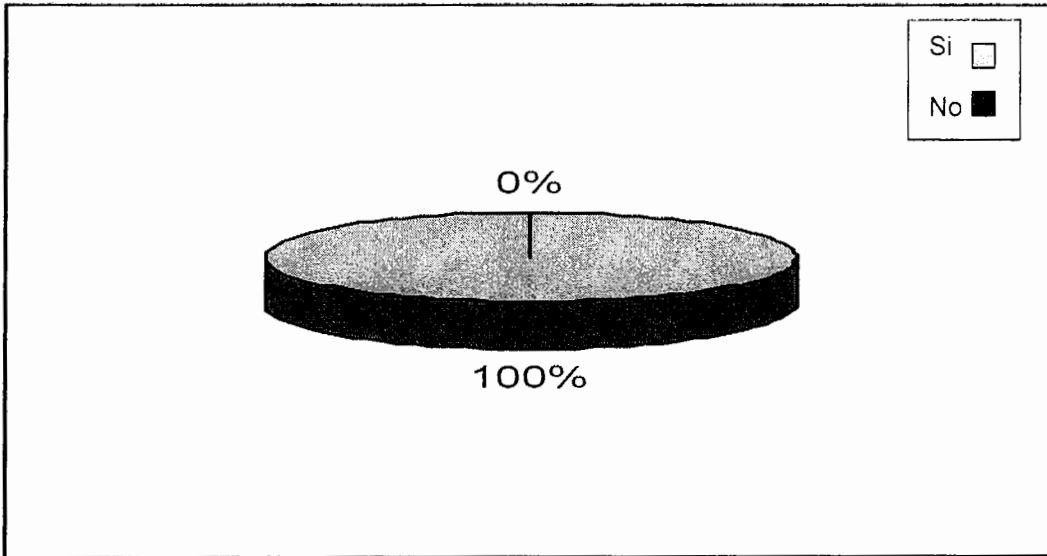
Fuente: Encuesta realizada.

GRÁFICA DE LA PREGUNTA SIETE



Tiene usted conocimiento que el acceso a la educación es un derecho constitucional?

Si	10
No	0



Análisis

Con respecto a la gráfica anterior efectivamente las personas encuestadas el 100 % indicó que si.

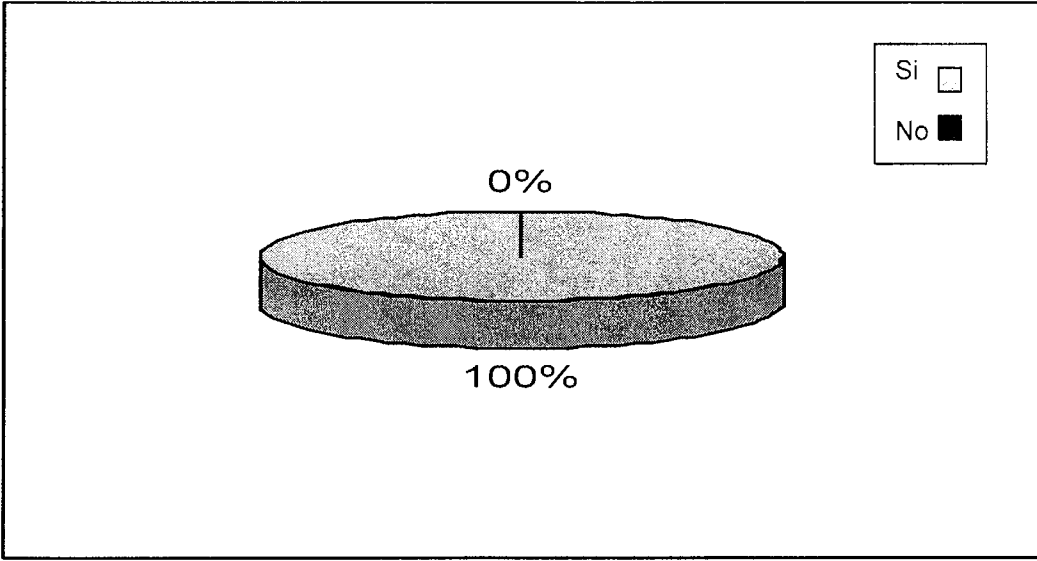
Fuente: Encuesta realizada.



GRÁFICA DE LA PREGUNTA OCHO

Tiene usted conocimiento que los derechos del trabajador, enfocados como un Derecho Constitucional implica: salud, nutrición, trabajo, jubilación, vivienda, aceptable medio ambiente, educación, recreación, aprovechamiento de horas libres, familia, protección legal entre otros?

Si	10
No	0



Análisis

Con respecto a la gráfica anterior efectivamente las personas encuestadas el 100 % indicó que si.

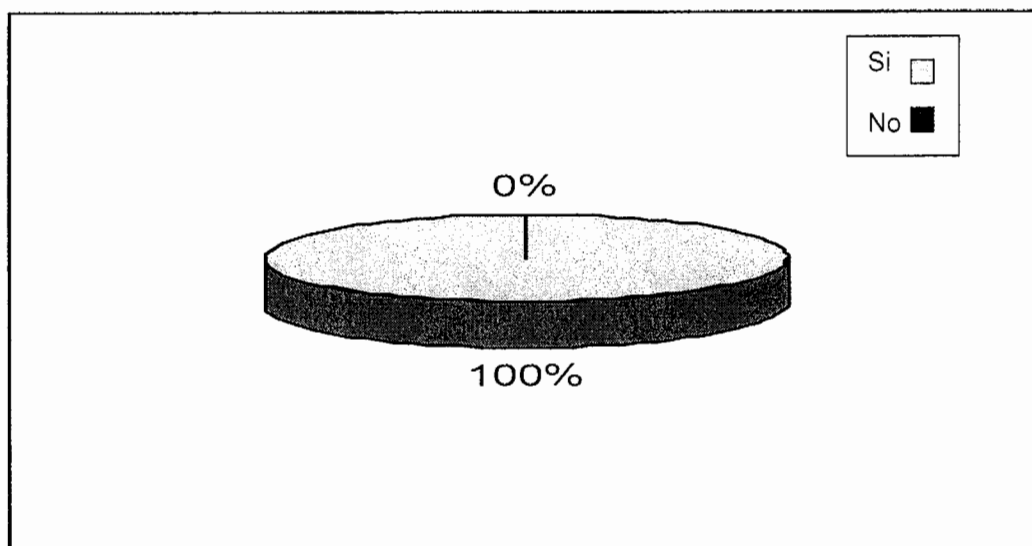
Fuente: Encuesta realizada.



GRÁFICA DE LA PREGUNTA NUEVE

Tiene usted conocimiento que el trabajo en un derecho de la persona y una obligación social, el cual necesita el guatemalteco para cubrir sus necesidades básicas?

Si	10
No	0



Análisis

Con respecto a la gráfica anterior efectivamente las personas encuestadas el 100 % indicó que sí.

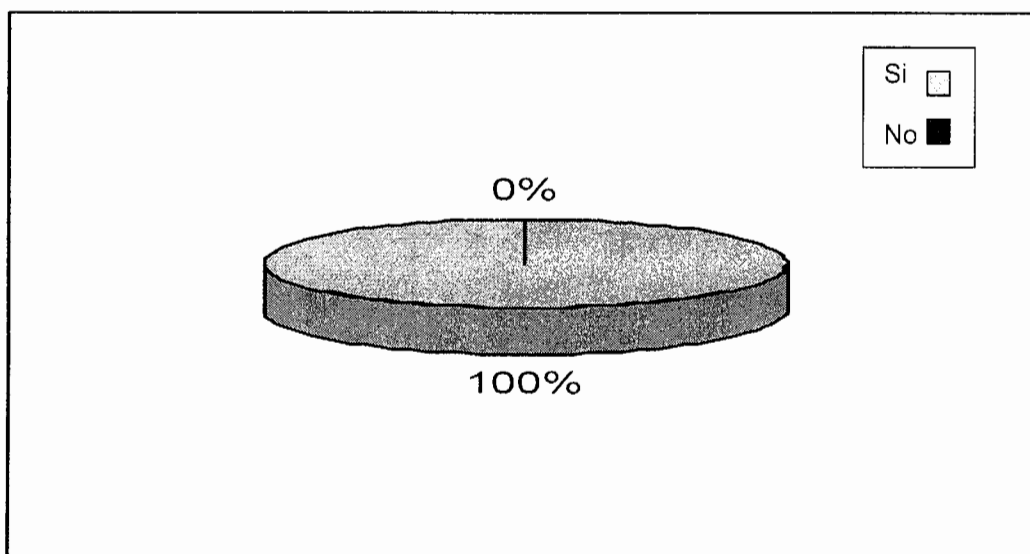
Encuesta realizada.



GRÁFICA DE LA PREGUNTA DIEZ

Tiene usted conocimiento que la mayoría de guatemaltecos no cuenta con un trabajo formal que les permita tener acceso a programas de capacitación y seguridad social y por ende las normas relativas con relación a capacitación y seguridad social para los trabajadores no se cumple?

Si	1
No	0



Análisis

Con respecto a la gráfica anterior efectivamente las personas encuestadas el 100 % indicó que si.

Encuesta realizada.



ANEXO B

CONVENIO Nº 140 DE LA OIT

CONVENIO RELATIVO A LA LICENCIA PAGADA DE ESTUDIOS

Artículo 1

A los efectos del presente Convenio, la expresión licencia pagada de estudios significa una licencia concedida a los trabajadores, con fines educativos, por un período determinado, durante las horas de trabajo y con pago de prestaciones económicas adecuadas.

Artículo 2

Cada Miembro deberá formular y llevar a cabo una política para fomentar, según métodos apropiados a las condiciones y prácticas nacionales, y de ser necesario por etapas, la concesión de licencia pagada de estudios con fines:

- a) de formación profesional a todos los niveles;
- b) de educación general, social o cívica;
- c) de educación sindical.

Artículo 3

La política a que se refiere el artículo anterior deberá tener por objeto contribuir, según modalidades diferentes si fuere preciso:

- a) A la adquisición, desarrollo y adaptación de las calificaciones profesionales y funcionales y al fomento del empleo y de la seguridad en el empleo en condiciones de desarrollo científico y técnico y de cambio económico y estructural;
- b) A la participación activa y competente de los trabajadores y de sus representantes en la vida de la empresa y de la comunidad;
- c) A la promoción humana, social y cultural de los trabajadores; y
- d) De manera general, a favorecer una educación y una formación permanentes y apropiadas que faciliten la adaptación de los trabajadores a las exigencias de la vida actual.



Artículo 4

Esta política deberá tener en cuenta el grado de desarrollo y las necesidades particulares del país y de los diferentes sectores de actividad y deberá coordinarse con las políticas generales en materia de empleo, educación y formación profesional y con las relativas a la duración del trabajo, y tomar en consideración, en los casos apropiados, las variaciones estacionales en la duración o en el volumen del trabajo.

Artículo 5

La concesión de la licencia pagada de estudios podrá ponerse en práctica mediante la legislación nacional, los contratos colectivos, los laudos arbitrales, o de cualquier otro modo compatible con la práctica nacional.

Artículo 6

Las autoridades públicas, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las instituciones u organismos dedicados a la educación o a la formación deberán aunar sus esfuerzos, según modalidades adecuadas a las condiciones y prácticas nacionales, para la elaboración y puesta en práctica de la política destinada a fomentar la licencia pagada de estudios.

Artículo 7

La financiación de los sistemas de licencia pagada de estudios deberá efectuarse en forma regular, adecuada y de acuerdo con la práctica nacional.

Artículo 8

La licencia pagada de estudios no deberá negarse a los trabajadores por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social.

Artículo 9

Cuando sea necesario, deberán establecerse disposiciones especiales sobre la licencia pagada de estudios:

- a) En los casos en que categorías particulares de trabajadores, tales como los trabajadores de pequeñas empresas, los trabajadores rurales y otros que habiten



en zonas aisladas, los trabajadores por turnos o los trabajadores con responsabilidades familiares, tengan dificultad para ajustarse al sistema general;

- b) En los casos en que categorías particulares de empresas, como las empresas pequeñas o las empresas estacionales, tengan dificultad para ajustarse al sistema general, en la inteligencia de que los trabajadores ocupados en estas empresas no serán privados del beneficio de la licencia pagada de estudios.

Artículo 10

Las condiciones de elegibilidad de los trabajadores para beneficiarse de la licencia pagada de estudios podrán variar según que la licencia pagada de estudios tenga por objeto:

- a) La formación profesional a todos los niveles;
- b) La educación general, social o cívica;
- c) La educación sindical.

Artículo 11

El período de la licencia pagada de estudios deberá asimilarse a un período de trabajo efectivo a efectos de determinar los derechos a prestaciones sociales y otros derechos que se deriven de la relación de empleo con arreglo a lo previsto por la legislación nacional, los contratos colectivos, los laudos arbitrales o cualquier otro método compatible con la práctica nacional.

Artículo 12

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

Artículo 13

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

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



Artículo 14

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

Artículo 15

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

Artículo 16

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

Artículo 17

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



Artículo 18

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:
 - a) La ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el Artículo 14, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor.
 - b) A partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.
2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 19

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

Montevideo Uruguay. Poder Legislativo.



ANEXO C



CONVENIO No. 156 SOBRE LOS TRABAJADORES CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES, 1981

FECHA DE RATIFICACIÓN: 06 DE ENERO DE 1994

FECHA DE PUBLICACIÓN: 09 DE JUNIO DE 1994

PREÁMBULO

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 3 junio 1981 en su sexagésima séptima reunión;

Tomando nota de los términos de la Declaración de Filadelfia relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo, que reconoce que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades;

Tomando nota de los términos de la Declaración sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras y de la resolución relativa a un plan de acción con miras a promover la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras, adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en 1975;

Tomando nota de las disposiciones de los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo que tienen por objeto garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre los trabajadores de uno y otro sexo, especialmente del Convenio y la Recomendación sobre igualdad de remuneración, 1951; del Convenio y la Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, y de la parte VIII de la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975;

Recordando que el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, no



hace referencia expresa a las distinciones fundadas en las responsabilidades familiares, y estimando que son necesarias normas complementarias a este respecto;

Tomando nota de los términos de la Recomendación sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares, 1965, y considerando los cambios registrados desde su adopción;

Tomando nota de que las Naciones Unidas y otros organismos especializados también han adoptado instrumentos sobre igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres, y recordando, en particular, el párrafo decimocuarto del preámbulo de la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 1979, en el que se indica que los Estados Partes reconocen que para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia;

Reconociendo que los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares son aspectos de cuestiones más amplias relativas a la familia y a la sociedad, que deberían tenerse en cuenta en las políticas nacionales;

Reconociendo la necesidad de instaurar la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores de uno y otro sexo con responsabilidades familiares, al igual que entre éstos y los demás trabajadores;

Considerando que muchos de los problemas con que se enfrentan todos los trabajadores se agravan en el caso de los trabajadores con responsabilidades familiares, y reconociendo la necesidad de mejorar la condición de estos últimos a la vez mediante medidas que satisfagan sus necesidades particulares y mediante medidas destinadas a mejorar la condición de los trabajadores en general;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con



responsabilidades familiares, cuestión que constituye el punto quinto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha 23 de junio de mil novecientos ochenta y uno, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981:

TEXTO

Artículo 1

1. Convenio se aplica a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos a su cargo, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.
2. Las disposiciones del presente Convenio se aplicarán también a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades respecto de otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.
3. A los fines del presente Convenio, las expresiones hijos a su cargo y otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén se entienden en el sentido definido en cada país por uno de los medios a que hace referencia el Artículo 9 del presente Convenio.
4. Los trabajadores y las trabajadoras a que se refieren los párrafos 1 y 2 anteriores se designarán de aquí en adelante como trabajadores con responsabilidades familiares.

Artículo 2

El presente Convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica y a todas las categorías de trabajadores.

Artículo 3

1. Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajado



trabajadores y trabajadoras, cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.

2. A los fines del párrafo 1 anterior, el término [discriminación] significa la discriminación en materia de empleo y ocupación tal como se define en los Artículos 1 y 5 del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.

Artículo 4

Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, deberán adoptarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para:

- a) Permitir a los trabajadores con responsabilidades familiares el ejercicio de su derecho a elegir libremente su empleo;
- b) Tener en cuenta sus necesidades en lo que concierne a las condiciones de empleo y a la seguridad social.

Artículo 5

Deberán adoptarse además todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para:

- a) Tener en cuenta las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares en la planificación de las comunidades locales o regionales;
- b) Desarrollar o promover servicios comunitarios, públicos o privados, tales como los servicios y medios de asistencia a la infancia y de asistencia familiar.

Artículo 6

Las autoridades y organismos competentes de cada país deberán adoptar medidas apropiadas para promover mediante la información y la educación una mejor comprensión por parte del público del principio de la igualdad de oportunidades y de

trato entre trabajadores y trabajadoras y acerca de los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares, así como una corriente de opinión favorable a la solución de esos problemas.



Artículo 7

Deberán tomarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales, incluyendo medidas en el campo de la orientación y de la formación profesionales, para que los trabajadores con responsabilidades familiares puedan integrarse y permanecer en la fuerza de trabajo, así como reintegrarse a ella tras una ausencia debida a dichas responsabilidades.

Artículo 8

La responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo.

Artículo 9

Las disposiciones del presente Convenio podrán aplicarse por vía legislativa, convenios colectivos, reglamentos de empresa, laudos arbitrales, decisiones judiciales, o mediante una combinación de tales medidas, o de cualquier otra forma apropiada que sea conforme a la práctica nacional y tenga en cuenta las condiciones nacionales.

Artículo 10

1. Las disposiciones del presente Convenio podrán aplicarse, si es necesario, por etapas, habida cuenta de las condiciones nacionales, a reserva de que las medidas adoptadas a esos efectos se apliquen, en todo caso, a todos los trabajadores a que se refiere el párrafo 1 del artículo 1.
2. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá indicar en la primera memoria sobre la aplicación de éste, que está obligado a presentar en virtud del Artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, si, y con respecto a qué disposiciones del Convenio, se propone hacer uso de la facultad que le confiere el párrafo 1 del presente Artículo, y, en las memorias siguientes, la medida en que ha dado efecto o se propone dar efecto



a dichas disposiciones.

Artículo 11

Las organizaciones de empleadores y de trabajadores tendrán el derecho de participar, según modalidades adecuadas a las condiciones y a la práctica nacionales, en la elaboración y aplicación de las medidas adoptadas para dar efecto a las disposiciones del presente Convenio.

Artículo 12

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

Artículo 13

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

Artículo 14

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

diez años, en las condiciones previstas en este Artículo.



Artículo 15

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

Artículo 16

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

Artículo 17

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

Artículo 18

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:
 - a) La ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el Artículo 14, siempre que el nuevo convenio



revisor haya entrado en vigor;

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

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

Artículo 19

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

BIBLIOGRAFÍA



ALONSO GARCÍA, Manuel. **Derecho de trabajo**. Ed. Labor, S.A. Barcelona, 1960.

BRAÑAS, César. **Discurso de Larrazabal del 14 de febrero de 1812**. Revista de la Universidad de San Carlos de Guatemala. 1953.

CABANELLAS, Guillermo. **Derecho de los riegos del trabajo**. Buenos Aires Bibliográfica de Amebo 1968.

CABANELLAS, Guillermo. **Derecho sindical y corporativo**. Buenos Aires, Argentina. Atalaya, 1946.

CABANELLAS, Guillermo. **Manuel de derecho administrativo del trabajo**. Porrúa, S.A. México 1485.

CABANELLAS de TORRES, Guillermo. **Tratado de política laboral y social**. Buenos Aires Argentina. Heliasta 1982.

CALDERA, Rafael. **Derecho del trabajo**. 2da. Ed. Atenea. Buenos Aires Argentina.

CALVO PADILLA, Gilberto. **¡Por qué un jardín Infantil? Manual para padres**. Santiago de Chile, OREALC, 1986. unesdoc.unesco.org/images/0007/000720/072063_sb.pdf - (24 de septiembre de 2010)

CASSIRER, Naomi y Laura Addati. **Ampliar las oportunidades de trabajo de la mujer, los trabajadores de la economía informal y la necesidad de servicios de cuidado infantil**. www.il.org/public/englishemployment/policy. (11 de junio de 2009)

CONFLITTI, Mario Cesar. **Accidente de trabajo**. 50 años de Legislación Laboral
Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Buenos Aires Argentina.
1977.



DE BUEN L. Néstor. **Derecho de trabajo**. 7ª. Ed. México. Pomia. 1989.

DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. Porrúa, S. S. Tomo I . 46ª. Ed.

DE LEÓN CARPIO, Ramiro. **Catecismo Constitucional, Instituto de Investigación
y Capacitación Atanasio Azul**. 1995.

FALCONE, Nicolás. **Derecho laboral**. Trad. José Clementi, Buenos Aires
Argentina 1970.

FERNÁNDEZ PASTORINO, Ángel. **Seguridad social**. Buenos Aires, Argentina.
1989.

GARCIA LAGUARDIA, Jorge Mario y Edmundo Vasquez Martínez. **Constitución y
orden constitucional**. Universidad de San Carlos de Guatemala. 1984

GOMEZ PADILLA, Julio. **Introducción a la economía**. Ed. Centroamericana
Universitaria . Costa Rica. 1976.

GONZÁLEZ O RELLANA, Carlos. **Historia de la educación en Guatemala**.
Ed. Universitaria USAC 1970.

KROTOSHIN, Ernesto. **Tratado del derecho del trabajo**. Ed. Desalma. Buenos
Aires Argentina, 1971.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Breve historia del movimiento sindical**. Guatemala USAC
Ed. Universitaria 1979.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **El derecho de huelga en Centro América.** Guatemala USAC Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Departamento de producciones, 1978.



LÓPEZ SANCHEZ, Luis Alberto. **Derecho del trabajo para el trabajador.** 1ra. Ed. Guatemala C.A. 1985.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas y sociales.** Ed. Heliasta S.R.L. Buenos Aires Argentina. 1981.

El derecho a la educación. El procurador de los derechos humanos. Guatemala: el Procurador, 2007.

Secretaria de obras sociales de la esposa del Presidente. **Programa de hogares comunitarios.** ifpri@cgiar.org.WEBwww.ifpriorg (14 de julio de 2009).

SERRANO CALDERA, Alejandro. **Derecho del trabajo tomo I.** Facultad de ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. 1972.

WALKER LINARES, Francisco. **Derecho del trabajo chileno.** Primera Ed. 1874. Dirección general de publicaciones impreso y hecho en México. Facultad de Derecho, Universidad Nacional Autónoma de México.

Wikipedia la enciclopedia libre. [http://es.wikipedia.org/wiki/Constituci%C3%B3n de Guatemala](http://es.wikipedia.org/wiki/Constituci%C3%B3n_de_Guatemala). (6 de enero de 2010); <http://wikipedia.org/wiki/Convenio> (4 de febrero de 2010); es.wikipedia.org/wiki/Seguridad_social – (16 de agosto de 2010).

ZENTENO BARILLAS, Julio César. **Derecho Internacional II parte.** USAC. 1995.



Legislación:

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

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

Convenios FAUBA <http://www.agro.uba.ar/convenios/convenios>. (6 de febrero de 2010)

Convención Internacional sobre los Derechos del Niño. Vigencia 2 de septiembre de 1990.

Convenio 103 Sobre la Protección de la Maternidad (revisado), 1952. Fecha de Ratificación: 7 de Febrero de 1989. Fecha de Publicación: 16 de Marzo de 1989.

Convenio 111 Sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación), 1958, Ratificado el 20 de septiembre de 1960. Publicado del 26-10-60.

Convenio No. 156 Sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares, 1981. Fecha de ratificación: 06 de Enero de 1994. Fecha de Publicación: 09 de Junio de 1994

Convenio 140 de la Organización Internacional del Trabajo.

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

Ley de Educación Nacional Decreto Legislativo No. 12-91. Congreso de la República. Vigencia 12 de enero de 1991.



Ley de Sindicalización y Huelga de los Trabajadores del Estado. Congreso de la
República de Guatemala, Decreto número 71-86.