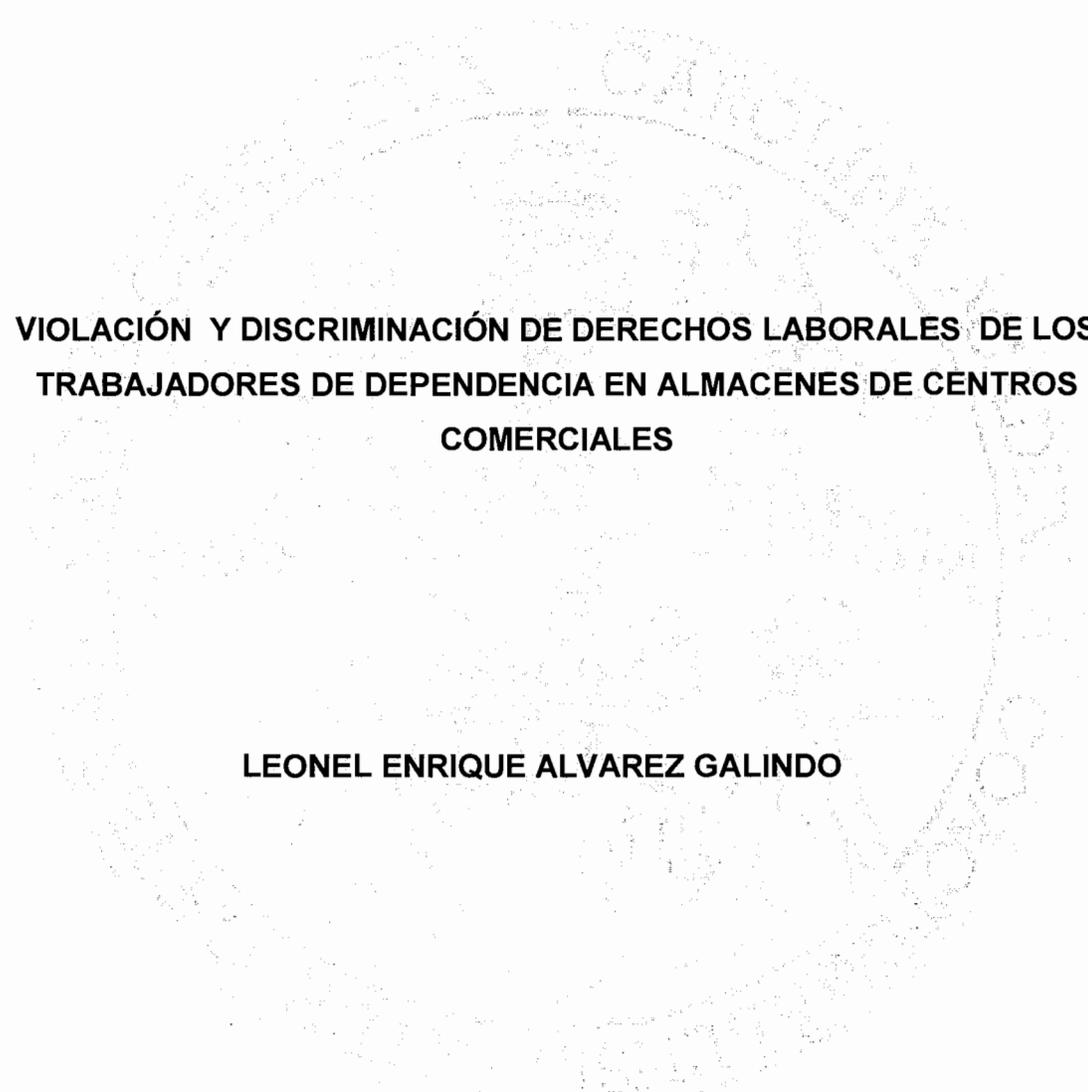


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**



**VIOLACIÓN Y DISCRIMINACIÓN DE DERECHOS LABORALES DE LOS  
TRABAJADORES DE DEPENDENCIA EN ALMACENES DE CENTROS  
COMERCIALES**

**LEONEL ENRIQUE ALVAREZ GALINDO**

**Guatemala, noviembre de 2012**

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

**VIOLACIÓN Y DISCRIMINACIÓN DE DERECHOS LABORALES DE LOS  
TRABAJADORES DE DEPENDENCIA EN ALMACENES DE CENTROS  
COMERCIALES**

Tesis

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

**LEONEL ENRIQUE ALVAREZ GALINDO**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

Guatemala, noviembre de 2012

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

DECANO:	Lic. Avidán Ortiz Orellana
VOCAL II	Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL III	Lic. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV	Br. Modesto José Eduardo Salazar Dieguez
VOCAL V:	Br. Pablo José Calderón Gálvez
SECRETARIA:	Licda. Rosario Gil Pérez

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



*Lic. Orsibal Orlando Miranda Constanza*

*Abogado y Notario*

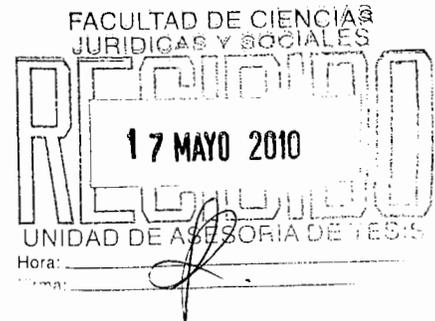


14 calle 6-12, zona 1 Edificio Valenzuela, 2do nivel oficina 200. Teléfono 22327458 celular 55675360

Guatemala, 9 de Abril de 2010.

**Señor:**

**Licenciado Marco Tulio Castillo Lutín**  
**Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis**  
**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.**  
**Universidad de San Carlos de Guatemala.**  
**Presente.**



Estimado Licenciado:

En atención a providencia de esa jefatura, en la que se me notifica nombramiento como Asesor de Tesis del Bachiller **LEONEL ENRIQUE ALVAREZ GALINDO**, y oportunamente proceder a emitir el Dictamen correspondiente, habiendo asesorado el trabajo encomendado, me permito emitir el siguiente:

**DICTAMEN:**

El trabajo de tesis se intitula **“VIOLACIÓN DE DERECHOS LABORALES EN LOS CONTRATOS DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES DE DEPENDENCIA EN ALMACENES DE CENTROS COMERCIALES”**.

El tema que investiga el Bachiller **LEONEL ENRIQUE ALVAREZ GALINDO**, es un tema actual para quien gusta conocer del derecho, en especial sobre derecho laboral. Para la realización del tema se ha utilizado bibliografía y leyes existentes en el medio, que sirvieron de base para analizar jurídico-doctrinario de dicho estudio

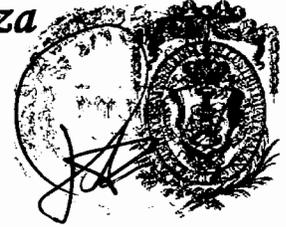
Durante el tiempo en que duró la asesoría de la presente investigación discutimos algunos puntos de trabajo, los cuales razonamos, así como, el contenido de la investigación, las conclusiones y recomendaciones son un aporte para el estudio del derecho Laboral.

- a) El Contenido científico y técnico de la Tesis se buscó fundamentar que en los centros comerciales los horarios que laboran los empleados no son justos y algunos no son apegados a la ley, con lo cual se busca lograr la posibilidad de establecer que se cumplan con los horarios justos y pagos de horas extraordinarias.
- b) El bachiller utilizó el método analítico, deductivo, inductivo, jurídico, la técnica de investigación documental y técnica bibliográfica.



*Lic. Orsibal Orlando Miranda Constanza*

*Abogado y Notario*



14 calle 6-12, zona 1 Edificio Valenzuela, 2do nivel oficina 200. Teléfono 22327458 celular 55675360

- c) Opinión sobre la redacción: El contenido de la investigación, así como las conclusiones y recomendaciones son un aporte para el estudio del derecho laboral, y que el trabajo cumple con los requisitos legales exigidos en el artículo 32 del normativo para la elaboración de tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del examen General Público.
- d) Con respecto a la contribución científica se logro comprobar que con la sola observación en algunos centros comerciales los trabajadores no tienen turnos además que en algunos casos se violan los derechos de los mismos, quienes debido a la necesidad económica aceptan las condiciones laborales que los patronos les imponen.
- e) Se llegó a la conclusión que efectivamente no hay un inspección, de parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de la inspección general de trabajo, en cuanto a los horarios, pagos de horas extras y descansos ya que en la mayoría de los centros comerciales se labora de lunes a domingo.
- f) Bibliografía utilizada: se hizo acopio de bibliografía bastante actualizada como lo fueron libros, leyes, códigos, diccionarios jurídicos e Internet.

En virtud de lo anterior concluyo informando a Usted, que procedí a asesorar el trabajo encomendado, también se procedió a modificar, el Título original por el siguiente: **"VIOLACIÓN Y DISCRIMINACIÓN DE DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE DEPENDENCIA EN ALMACENES DE CENTROS COMERCIALES"** por adecuarse más a la investigación, y me es grato:

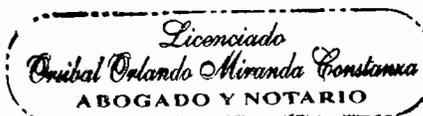
**OPINAR:**

- I. Que en el trabajo asesorado cumple con los requisitos legales exigidos, en especial el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencia Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.
- II. Que es procedente nombrar Revisor de Tesis, para que oportunamente emita el dictamen correspondiente.

Con las muestras de mi respeto, soy de Usted su deferente servidor.

Atentamente:

**ABOGADO Y NOTARIO**  
**Colegiado No. 7982.**



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, treinta y uno de mayo de dos mil diez.**

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) SAULO DE LEÓN ESTRADA, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante LEONEL ENRIQUE ALVAREZ GALINDO, Intitulado: "VIOLACIÓN Y DISCRIMINACIÓN DE DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE DEPENDENCIA EN ALMACENES DE CENTROS COMERCIALES"

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

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



cc.Unidad de Tesis  
MTCL/sllh.



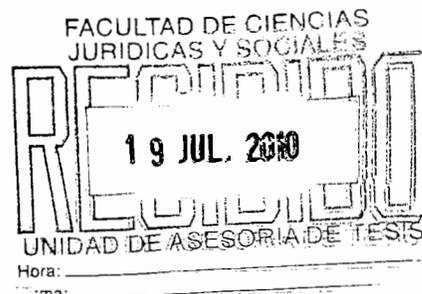
*Lic. Saulo De León Estrada*  
*Abogado y Notario*



Guatemala, 19 de julio de 2010

**Señor:**

**Licenciado Marco Tulio Castillo Lutín**  
**Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis**  
**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.**  
**Universidad de San Carlos de Guatemala.**  
**Presente.**



**Distinguido Licenciado:**

Respetuosamente me dirijo a Usted, con el objeto de manifestarle que, en cumplimiento de la resolución emitida por esa unidad de tesis de fecha treinta y uno de mayo de dos mil diez; en donde se me nombra como revisor de tesis del Bachiller **LEONEL ENRIQUE ALVAREZ GALINDO**, intitulada **“VIOLACIÓN Y DISCRIMINACIÓN DE DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE DEPENDENCIA EN ALMACENES DE CENTROS COMERCIALES”**. Para el efecto hago constar, que la sustentante tomó en cuenta las sugerencias realizadas a su trabajo de investigación, asimismo, realizó las investigaciones y correcciones que en el desarrollo de la revisión se formularon, obteniendo con ello, una investigación de suma importancia para la sociedad guatemalteca.

El contenido científico del trabajo que investiga es de carácter jurídico, en el cual se desarrolla lo concerniente al Derecho Laboral, la Seguridad Social, según la doctrina; así como, los antecedentes de la seguridad social guatemalteca; también se escribió sobre lo referente a la discriminación laboral, y por ultimo un análisis jurídico de la discriminación laboral indirecta en los trabajadores de centro comerciales.

El trabajo desarrollado llena los requisitos técnicos que requiere una investigación de tal magnitud; en la misma, se hace un estudio minucioso del derecho penal y de la seguridad social, también sobre el punto toral de la investigación como lo es la discriminación laboral indirecta en los trabajadores de centro comerciales de la ciudad de Guatemala; la investigación se realizó con los métodos inductivo y deductivo, y la técnica de investigación documental está acorde al mismo, se revisó la redacción del trabajo, que las conclusiones y recomendaciones llenan su cometido, por ser un aporte para el desarrollo del derecho, así como, la bibliografía utilizada. Por la calidad del trabajo y su contribución al derecho laboral, la investigación es de suma importancia.



Asimismo, procedí a hacerle algunas modificaciones de forma y de fondo con el único objeto de mejorar el contenido de la investigación, por tal motivo considero que el trabajo correspondiente llena los requisitos que exige el Artículo 32 Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, estimando que el mismo puede ser aprobado, para los efectos consiguientes, emitiendo el presente **DICTAMEN FAVORABLE**.

Con las muestras de mi respeto, soy de Usted su deferente servidor.

Atentamente:

  
**Lic. SAULO DE LEÓN ESTRADA**  
**ABOGADO Y NOTARIO**  
**Colegiado No. 3,246.**

~~Saulo De León Estrada~~  
**ABOGADO Y NOTARIO**



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, nueve de mayo del año dos mil once.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante LEONEL ENRIQUE ALVAREZ GALINDO, Titulado VIOLACIÓN Y DISCRIMINACIÓN DE DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE DEPENDENCIA EN ALMACENES DE CENTROS COMERCIALES. 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:

Dios, todopoderoso, roca fuerte eres tu señor, por brindarme solidez en mi carácter, vitalidad a mis ideales y espíritu de perseverancia en la realización de esta noble profesión.

### A MI PADRE:

Joaquín Arturo Alvarez.  
Como un reconocimiento por brindarme su esfuerzo, apoyo y consejos.

### A MI ABUELA:

María Josefa Álvarez (+).  
Por brindarme siempre su amor.

### A MI ESPOSA:

Rocío Del Carmen Bran Tejeda.  
Quien ha compartido las alegrías de los logros obtenidos durante nuestra vida en común.

### A MIS HIJOS:

Jennifer Nathalie Alvarez Bran.  
Leonel Alexander Alvarez Bran.  
Mis dos inspiraciones para ser un buen profesional.

### A MIS HERMANOS:

Nery Oswaldo Alvarez Galindo.  
Fredy Arturo Alvarez Galindo.  
Jacqueline Ana Patricia Alvarez Ramírez.  
Gracias por su apoyo.

### A MIS TÍOS, PRIMOS, PRIMAS Y SOBRINOS:

Por las muestras de cariño y comprensión.

**A MIS AMIGOS:**

Orsibal Orlando Miranda Constanza.

Juan Carlos Celis Constanza.

José Eduardo Santisteban.

Geany Haroldo Ceballos López.

Edgar Rolando Vargas Arana.

Con especial afecto.



**A:**

LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA: En especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, mi alma mater.

# ÍNDICE



Introducción..... i

## CAPÍTULO I

1. Derecho laboral.....	01
1.1. Concepto.....	03
1.2. Derecho del trabajo.....	05
1.3. Denominaciones del derecho del trabajo .....	06
1.4. Naturaleza jurídica.....	07
1.5. Autonomía del derecho laboral.....	09
1.6. Relación con otras disciplinas del derecho.....	11
1.7. Características del derecho del trabajo.....	17
1.8. Objeto del derecho del trabajo.....	19
1.9. Naturaleza jurídica del derecho del trabajo.....	20
1.10. Autonomía del derecho de trabajo.....	21
1.11. Fuentes del derecho laboral.....	22
1.12. Fuentes específicas del derecho laboral.....	24
1.13. Ramas del derecho laboral.....	26

## CAPÍTULO II

2. Antecedentes históricos del seguro social.....	29
2.1. La seguridad social en la doctrina.....	31
2.2. La seguridad social y los derechos humanos.....	34
2.3. Naturaleza y caracteres del seguro social.....	38
2.4. Expansión del seguro social.....	39
2.5. Modernización de los servicios sociales y del Estado.....	41
2.6. Desarrollo de los sectores productivos.....	42
2.7. Insuficiencia del seguro social.....	42
2.8. Formulación de la doctrina de la seguridad social.....	44
2.9. Principios de la seguridad social.....	46



2.10. Principios operacionales del seguro social.....	52
2.11. Evolución y prospectiva de la seguridad social.....	57
2.12. La privatización del seguro social.....	58

**CAPÍTULO III**

3. Antecedentes de la seguridad social en Guatemala.....	61
3.1. El rango constitucional del seguro social.....	62
3.2. Carácter autónomo del seguro social guatemalteco.....	64
3.3. Ocupación del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.....	65
3.4. El requerimiento de la Seguridad Social posea el carácter preventivo	66
3.5. El Seguro Social con carácter rehabilitativo	73

**CAPÍTULO IV**

4. La discriminación laboral.....	77
4.1. Conjetura histórica de la discriminación.....	78
4.2. Derecho al trabajo y la discriminación laboral.....	79
4.3. Libertad humana, y no a la discriminación.....	79
4.4. Eliminación de la discriminación y la igualdad.....	81
4.5. Discriminación laboral en el ámbito internacional y la Organización internacional del trabajo	83
4.6. Libertad de sindicalización y la negociación colectiva.....	83
4.7. Eliminación de la discriminación en el empleo u ocupación.....	85
4.8. Generalidades sobre la discriminación laboral.....	86
4.9. Clasificación popularizada de discriminación laboral .....	88
4.10. Tipificación de la discriminación laboral .....	90
4.11. Elementos constitutivos de la discriminación laboral empresarial.....	92
4.12. Análisis jurídico de la discriminación laboral indirecta a los trabajadores de centros comerciales de la ciudad de Guatemala.....	93
4.13. Base legal de higiene y seguridad en el trabajo.....	97



CONCLUSIONES.....	
RECOMENDACIONES.....	101
BIBLIOGRAFÍA.....	103

## INTRODUCCIÓN



El presente trabajo, se hace con la inquietud y la vivencia de tipo personal, para este propósito, se debe tomar en cuenta la colaboración especialmente de todas las autoridades involucradas y en general la comprensión de la sociedad.

El ser humano, por el maltrato laboral que a ellos se les causa, influye en la formación de su personalidad y en la manifestación de su conducta, llegando a la conclusión de que un trabajador es sano al ingresar por primera vez a un centro de trabajo, deseoso de despertar la inquietud y el entendimiento a la sociedad, se da cuenta que la práctica es contraria atribuyéndose a diversos tipos o factores de relación laboral.

Además adopta el pago del salario insuficiente para vivir. Los trabajadores son retribuidos con un tratamiento económico que, con referencia a las leyes nacionales y los contratos en vigor, pareciera no discriminatorio, justo y suficiente para satisfacer las imprescindibles exigencias de una vida digna y decorosa en el contexto social en el cual se realizarán las actividades del trabajador.

Los descritos de los salarios, excepto los permitidos por el ordenamiento jurídico no se tienen que realizar en ningún caso sin el permiso expreso del mismo trabajador. A todos los trabajadores se les tiene que facilitar las informaciones sobre las condiciones del salario tanto verbales como escritas.

Por otro punto de observancia el horario de trabajo, se tienen que respetar de conformidad al contrato de trabajo, no así aumentando la carga de trabajo fuera de él, las horas extraordinarias tendrían que ser voluntarias cuando sea posible y no se pedirán sobre una base regular, siendo recompensadas siempre con una retribución aumentada. En cualquier caso se tendrá que garantizar un día de descanso semanal.

En la realización del presente trabajo, se utilizó el método analítico, deductivo e inductivo, para la comprobación de la hipótesis y para que en el futuro se tenga

conocimiento del procedimiento específico, tomando en cuenta aspectos doctrinarios principalmente legislativos.



La presente investigación se ha dividido para estudio en cuatro capítulos: el primer capítulo: Se desarrolla inicialmente con el derecho laboral, su concepto, características, objeto, fuentes, ramas sus denominaciones, la naturaleza jurídica, su autonomía y las relaciones con otras disciplinas del derecho de trabajo; El segundo capítulo: Se relaciona con los aspectos fundamentales de la evolución histórica, la doctrina los derechos humanos, naturaleza y caracteres, la expansión y la modernización del seguro social, y del Estado, el desarrollo de los sectores productivos, así como la insuficiencia, la formulación y la doctrina, los principios propios y operacionales del seguro social, como la evolución y prospectiva como la privatización del seguro social; El tercer capítulo: Se desenvuelve con los antecedentes de la seguridad social en Guatemala, el rango constitucional el carácter autónomo, la ocupación del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, el requerimiento y carácter de la seguridad social; concluyendo con el cuarto capítulo: Con la discriminación laboral, su conjetura histórica, el derecho al trabajo y la discriminación laboral, la libertad humana y no e eliminación a la discriminación, y la igualdad, la libertad de sindicalización y la negociación colectiva, como a la eliminación de la discriminación en el empleo u ocupación, sus generalidades, clasificación, tipificación y elementos de la discriminación laboral, concluyendo con un análisis al tema central desarrollado planteado en la hipótesis.

## CAPÍTULO I



### 1. Derecho laboral

La clasificación por ocupación entre obreros y empleados, "es producto de la revolución industrial de los inicios de la sociedad capitalista, en la segunda mitad del siglo XIX; denominándose obreros a quienes desarrollaban básicamente su ocupación en las fábricas o talleres, mediante la manipulación de máquinas y/o herramientas, donde se desplegaba gran esfuerzo físico; debiendo tenerse presente que la acepción obrero en latín significa operarius." <sup>1</sup>

Asimismo se manifiesta dentro del vocablo "que adquiere mayor trascendencia, porque constituye un elemento determinante de la existencia del contrato de trabajo subordinado, sea éste individual o colectivo. De esa relación de dependencia se derivan los derechos y las obligaciones que corresponden recíprocamente a empleados y empleadores." <sup>2</sup>

En cambio la denominación empleado, se usó para los trabajos fundamentalmente en oficina, entre otros, los desarrollados en entidades bancarias, comerciales, entidades del Estado, etc.; la expresión empleado proviene de la voz francesa employer, que significa emplear, la que se origina a su vez del latín implicare, que significa ocupar.

---

<sup>1</sup> Guerrero Figueroa, Guillermo. **Introducción al derecho del trabajo**. Pág. 92

<sup>2</sup> Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales**. Pág. 290



Los brotes liberales inmerso en la dinámica de las grandes empresas multinacionales, anhelantes de responder a los retos de la globalización de la economía mundial, considerada a la protección legal obrera como un impedimento a la productividad, y a la reivindicación social una aspiración enajenante que atenta con el progreso. Esta nueva perspectiva y la lógica transpersonalista que pretende jalonear el mundo laboral contemporáneo, exige revalorar la razón, los fundamentos, el origen y el destino del derecho del trabajo frente a los comienzos del milenio que inicia.

Se remedió, en esta forma, “la importancia del trabajo libre, merced al cual es factible que el hombre pueda realizar sus fines y allegarse los bienes necesarios para la conservación de una vida decorosa. Se puede proscribió así, la idea de la esclavitud en cualquiera de sus formas, toda vez que ha de entenderse como la institución más antieconómica y denigrante que pudiera concebirse.”<sup>3</sup>

Preferentemente llamado por algunos autores derecho laboral, es, la minuciosa definición de Cabanellas, “el que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente.”<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> Pierro Mariano. **Curso di diritto del lavoro**, Tomo I. Pág.2.

<sup>4</sup> Cabanellas de Torres, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Pág. 305

Esta rama de las ciencias jurídicas abarca “el conjunto de normas positivas y doctrinarias referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre patrono y trabajadores, intelectuales, técnicos, de dirección, fiscalización o manuales, en los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la economía; donde el Estado, como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso de la producción.”<sup>5</sup>



En la terminología que la Organización Internacional del Trabajo, OIT, emplea el término empleador, sustituyendo por éste el de patrono. La ratificación de Convenios adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo, en los cuales se utiliza el término empleador que permite y pueda emplearse indistintamente ambos términos, como ya lo hace la Constitución Política de la República en los Artículos 102 y 103.

### **1. 1. Concepto derecho laboral**

El derecho laboral, se dice que es “una rama diferenciada y autónoma de la ciencia jurídica, que surgió para disciplinar las relaciones de la prestación subordinada y retribuida del trabajo, ha recibido diversos nombres desde mediados del siglo XX hasta la época contemporánea, en que se consolida como núcleo de doctrina y sistema de norma positiva.”<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup> Cabanellas de Torres, Guillermo. **Ob. Cit.** Pág. 121.

<sup>6</sup> Guerrero Figueroa, Guillermo. **Ob. Cit.** Pág. 97



El término trabajo, se refiere a una actividad propia del hombre. También otros seres actúan dirigiendo sus energías coordinadamente y con una finalidad determinada. Sin embargo, el trabajo propiamente dicho, entendido como proceso entre la naturaleza y el hombre, es exclusivamente humano.

En este proceso el hombre se enfrenta como un poder natural, Al final del proceso del trabajo humano surge un resultado que antes de comenzar este proceso ya existía la mente del hombre. "El trabajo, en un sentido amplio es toda actividad humana que transforma la naturaleza a partir de cierta materia dada."<sup>7</sup>

La palabra deriva del latín tripaliare, que significa torturar; de ahí pasó a la idea de sufrir o esforzarse, y finalmente de laborar u obrar. El trabajo en sentido económico, es toda tarea desarrollada sobre una materia prima por el hombre, generalmente con ayuda de instrumentos, con la finalidad de producir bienes o servicios.

O bien se puede decir, en virtud de ser "El esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la producción u obtención de la riqueza. Toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento. Ocupación de conveniencia social o individual, dentro de la licitud."<sup>8</sup>

---

<sup>7</sup> Marx, Carlos. Recopilacion del texto obras escogidas. Pág. 184

<sup>8</sup> Cabanellas de Torres, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Pág. 387



## 1.2. Derecho del trabajo

En forma omnicompreensiva, atendiendo a su carácter, estructura, objeto de estudio y métodos propios, como una suma conceptual y práctica el derecho del trabajo se puede entender en dos sentidos: "Como derecho positivo y como ciencia."<sup>9</sup>

a) Como derecho positivo: El ordenamiento positivo, esta disciplina implica un sistema de normas, principios e instituciones jurídicas que regulan las relaciones de trabajo con miras a la realización integral y oportuna de la justicia social.

b) Como ciencia: el derecho del trabajo ha de explicarse como una suma articulada de conceptos, estudios y conocimientos referentes a la problemática de la cuestión social, circunscrita específicamente a las relaciones de trabajo, a la función pública vinculada con las mismas, así como a las restantes relaciones jurídicas atinentes a la prestación de los servicios o a la realización de las obras.

La aparición del trabajo, marca un autentico parteaguas dentro del proceso de socialización que determina al Estado de reivindicar los derechos de clase obrera mediante un sistema de normas e instituciones de derecho social. Se trastoca de esta manera la noción secular del derecho como la justicia entre partes iguales, armónicamente articuladas para preservar, con el mutuo reconocimiento de intereses, el bienestar general.

---

<sup>9</sup> Santos Azuela, Héctor. **Elementos de derecho del trabajo**. Pág. 24



Por consiguiente el derecho de trabajo, constituye un sistema de disposiciones principios que estudian y reglamentan las relaciones individuales y colectivas de trabajo, como expresión manifiesta de la libertad, la dignidad y la justicia social.

Dentro de este orden de ideas la doctrina dominante explica que, como sistema jurídico de avanzada, el moderno derecho de trabajo además de transformar la estructura tradicional del estudio de ciencia jurídica, confirió una nueva orientación a la vida social.

### **1.3. Denominaciones del derecho del trabajo**

El derecho de trabajo, ha sido denominado de diferentes maneras entre las que enfatizan derecho social, que ha sido empleado con mucha frecuencia, no obstante muchos de los que se dedican a esta rama jurídica, a veces emplean la expresión derecho social como sinónimo de derecho del trabajo o laboral, también se utiliza para hacer referencia a una tercera rama del derecho, además de la tradicional, división del derecho público y privado, o para identificar una corriente jurídica.

También ha sido denominado como derecho obrero, derecho industrial, el nuevo derecho y legislación del trabajo, términos que limitan el contenido de la disciplina en la mayoría de los casos.

- Definición del derecho de trabajo: "Conjunto de normas y principios teóricos que regulan las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores y de ambos con el estado, originado por una prestación voluntaria, subordinada, retribuida de la actividad

humana, para la producción de bienes y servicios. No se presume la gratuidad del trabajo.”<sup>10</sup>



- Terminología: La terminología más adecuada es el derecho laboral o derecho del trabajo, ya que antes tenía varias denominaciones como: derecho social, legislación social, derecho industrial, legislación industrial y legislación laboral.

#### **1.4. Naturaleza jurídica**

La determinación de la naturaleza jurídica del derecho laboral, “es de utilidad teórico, práctico evidente para sistematizar las normas, establecer la jurisdicción competente y determinar las sanciones punitivas en los casos de trasgresión por los destinatarios de aquellas.”<sup>11</sup>

El tema ampliamente debatido ha originado distintas direcciones doctrinarias nominadas así:

- a) **Publicista:** tendencia según la cual el derecho del trabajo es derecho público.
- b) **Privatista:** sostiene que pertenece al campo del derecho privado.
- c) **Dualista:** esta posición afirma que es un derecho mixto por cuanto las normas laborales protegen el interés individual y colectivo.

---

<sup>10</sup> Lionello Levi-Sandri. **Lezioni di diritto del lavoro. Parte generale.** Pag. 50

<sup>11</sup> **Ibíd.** 63



d) Frente a la clásica distinción entre derecho público y privado otros juristas afirman que el Derecho laboral constituye un tercer género nuevo e independiente de aquellos. Le asignan por tanto una naturaleza sui géneris.

La solución más aceptable desde los ángulos científicos y filosóficos con base en los sujetos y fines de la relación jurídica es la que manteniendo la sustantividad del derecho Laboral le atribuye naturaleza dualista o mixta. Ya que lo integrado de modo irrevocable instituciones del derecho público y del derecho privado.

- Caracteres: En la época contemporánea de nuestro siglo, el derecho Laboral sólidamente estructura como núcleo de principios, instituciones y normas legislativas codificadas, presenta caracteres prominentes que lo distinguen de las ramas tradicionales de la ciencia jurídica. Se enuncia del modo siguiente:

a) Constituye una nueva rama no tradicional del derecho positivo. Su estructuración como cuerpo de doctrinas y sistema de normas para dar soluciones justas a la cuestión social, es reciente. Se propone primordialmente:

- Asegurar un mínimo de derechos y garantías para la prestación del trabajo, compatibles con la dignidad de la persona humana;
- Compensar la inferioridad económica de los trabajadores en relación de dependencia frente a los empleadores, otorgándoles protección jurídica preferente, en consonancia con las posibilidades económicas de cada país.



b) Es una rama jurídica diferenciada de las demás, por referirse a las relaciones jurídicas establecidas entre personas determinadas (trabajadores) que ponen su actividad física o intelectual, en forma subordinada, al servicio de otras que la remuneran (empleadores) y a las de éstos y aquéllos con el Estado, en su carácter de ente soberano, titular de la coacción social.

c) Es una rama jurídica autónoma porque contiene principios doctrinarios propios y especialización legislativa, independiente del Derecho común.

d) Consagra la moderna concepción dignificadora del trabajo como función social, para separarlo del ámbito de las relaciones puramente patrimoniales que lo consideraban una simple mercancía.

e) Está destinado a superar la lucha de clases. El Derecho del trabajo ya no constituye un derecho de clases, como lo fue en sus orígenes, en que obliterando el principio de la igualdad jurídica.

f) Tiende a la unificación internacional y a la codificación. Oblíguese a razones predominantemente económicas, la estructuración de un derecho universal del trabajo.

g) Las leyes del trabajo son de orden público. Para precisar esta característica, es necesario determinar el concepto jurídico de orden público, a fin de no confundirlo con el derecho público. En éste, entra como sujeto de la relación jurídica el Estado, ente soberano, y el fin propuesto es el interés general, cuyo cumplimiento es forzoso.

### **1.5. Autonomía del derecho laboral**

Después de seguir un proceso de integración, similar a otras ramas de la ciencia jurídica, el derecho laboral adquirió sustantividad propia. Así esta disciplina jurídica se

emancipó de las preexistentes ramas señaladas en el cuadro general de la clasificación del derecho positivo, y cuenta hoy con una triple autonomía: científica, jurídica y didáctica. Todas se prestan mutuo auxilio, dadas las zonas comunes que presenta. Ninguna de ellas puede subsistir sino en íntima coordinación e interdependencia con las demás.

a. Autonomía científica: Esta se manifiesta en el hecho de que las diversas materias e instituciones del derecho laboral, son susceptibles de una sistematización orgánica que da como resultado un orden de estudio homogéneo y extenso.

b. Autonomía jurídica: El derecho laboral revela autonomía jurídica, porque tiene:

- Principios doctrinales propios, distintos de los del derecho tradicional, que complementan y sirven de fundamento a las normas positivas.
- Especialización legislativa. Las relaciones individuales o colectivas de trabajo quedan reguladas y protegidos los sujetos que en las mismas intervienen, por normas dictadas exclusivamente con esta finalidad.
- Jurisdicción especial. Las normas jurídico-laborales sustantivas que se proponen el equilibrio económico-social y la tutela de la parte económicamente más débil en la relación trabajador-empendedor, requieren para su cumplida actuación, un sistema procesal eficaz dotado de tecnicismo, celeridad y economía.

c. Autonomía docente: La extensión e importancia teórico-práctica de la materia estudiada, así como su codificación de fondo y forma, justifican en la esfera de las especializaciones didácticas, para proclamar la autonomía de la enseñanza universitaria del derecho laboral.



## **1.6. Relación con otras disciplinas del derecho**

El derecho no puede sobrevivir solo, necesita de otras ciencias jurídicas, “de allí surge sus relaciones con las ramas del derecho público y privado.”<sup>12</sup>

- Derecho público y privado: El derecho laboral, tiene especialmente relaciones e interferencias con las diversas ramas del derecho público y privado, sobre las que ha influido durante el curso de su evolución, modificando tradicionales conceptos e introduciendo formas en sus instituciones mediante la socialización de las libertades que no existen sólo en beneficio del hombre, sino también para la sociedad de que forma parte.

- Derecho constitucional: Principios y normas de la Constitución Política en materia de trabajo. Dicha rama del derecho público interno estudia la Constitución de un país, esto es, la organización jurídica de la vida integral del Estado. De ahí que una constitución sea el mismo derecho constitucional reducido a normas prácticas declarativas, preceptivas o imperativas, dictadas por el pueblo en virtud del poder constituyente, como dueño de la soberanía originaria.

Por tanto, las normas jurídicas, laborales han de conformarse a los principios y garantías fundamentales proclamadas en la constitución de cada país.

---

<sup>12</sup> Barassi, Ludovico. **Tratado del derecho del trabajo**. Pág. 40

Todas las constituciones modernas de contenido liberal-social, consagran principios políticos, económicos y financieros.



- Derecho político: El derecho político estudia el aspecto jurídico de la organización y funciones del Estado. Tiene por objeto estudiar la teoría general de Estado, que comprende: el concepto, elementos, soberanía, personalidad, fines, formas del Estado y las formas gobierno. Este derecho se halla constituido por dos elementos: jurídico y político. En consecuencia, guarda vinculación con la política o ciencia práctica del Estado.

En efecto, la concentración de capitales, el desarrollo de la gran industria y la abstención completa del Estado para intervenir en la vida económica y social de la nación, posición ésta sustentada por el individualismo político y el liberalismo económico, sumieron en la época señalada a las masas proletarias de las fábricas y talleres, en condiciones precarias de existencia e indefensión social.

El trabajo fue considerado entonces, independientemente de la persona del trabajador, como una mercancía semejante a las demás y sujeta a la ley económica de la oferta y la demanda que determinaba las condiciones de su utilización por el empresario capitalista.

- Derecho administrativo: Regula las actividades del Estado respecto de la institución y funcionamiento de los servicios públicos y las relaciones del ente gobernante con los particulares por razón de los mismos.



En opinión de ilustrados especialistas, el derecho es la dinámica del derecho constitucional, pues el conjunto de principios y normas que lo integran, disciplinan la actividad total del Estado para el cumplimiento de sus fines.

En todos los países, existe una organización administrativa del trabajo, esto es, nuevos órganos del Estado instituidos con distintas denominaciones: Ministerio, departamento o dirección del trabajo, Institutos de seguridad o de previsión social, para atribuirles como funciones: el régimen del trabajo y de la seguridad social, la fiscalización del fiel cumplimiento de las leyes y reglamentos laborales.

- Derecho penal: Como sistema positivo, el derecho penal comprende el conjunto de normas jurídicas que determinan los delitos, las penas y medidas adecuadas para prevenir la criminalidad. De ahí sus vinculaciones con el derecho laboral.

Pueden acaecer con motivo del desarrollo de las huelgas de trabajadores, de los pases o cierres patronales, del uso violento de medios de acción directa en los conflictos laborales colectivos o de la perturbación arbitraria del orden y la disciplina en el trabajo, hechos delictuosos o contravencionales comunes que caen dentro de la órbita del derecho penal.

- Derecho procesal: Como rama del derecho positivo, el derecho procesal comprende el conjunto de normas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional del Estado para la aplicación de las leyes de fondo.



Ahora bien, en los términos técnicos del derecho procesal, jurisdicción es la potestad conferida por el Estado a determinados órganos para administrar justicia en los casos litigiosos.

Las normas laborales substantivas, serían ineficaces sin el sistema adecuado y necesario, para imponer a los destinatarios su debido acatamiento.

En cuanto a su organización, competencia y procedimiento, ella constituye una especialización de la justicia para conocer los litigios del trabajo, dirimirlos y ejecutar las decisiones que hubieren pasado en autoridad de cosa juzgada.

La jurisdicción especial del trabajo, originó el desenvolvimiento teórico, práctico de la disciplina jurídica nominada derecho procesal del trabajo. Su contenido se halla integrado por las nociones fundamentales de todo derecho procesal, a saber: la jurisdicción, la acción y el proceso.

Dicha disciplina jurídica, mantiene relaciones de interdependencia con el derecho procesal común, porque éste es de aplicación supletoria, a falta de normas procesales de trabajo.

- Derecho civil: El derecho civil o derecho privado común, "es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones más universales de las personas, respecto a la



familia y la propiedad. Su contenido se halla integrado por las siguientes instituciones: familia, propiedad, obligaciones, contratos y sucesiones.”<sup>13</sup>

Por su amplio significado normativo, el derecho civil, es supletorio del laboral, y se lo aplica a falta de normas legales o contractuales de trabajo que diriman el caso controvertido.

- Derecho mercantil: “El derecho comercial o mercantil, como rama del derecho positivo privado, es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones derivadas del comercio. En otros términos, establece reglas especiales para los comerciantes y los actos de comercio, que hacen pasar las mercancías de quienes la producen a quienes las consumen.”<sup>14</sup>

Dicha rama del derecho privado tiene vinculaciones con el derecho laboral, porque las leyes del trabajo o de previsión y seguridad social, extienden sus beneficios y garantías mínimas a los empleados de comercio, y debe cumplirlas el empresario comercial para la contratación de los servicios de sus auxiliares.

- Derecho internacional público: El estudio de esta rama del derecho, comprende el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre los Estados como entes soberanos o con otras organizaciones internacionales creadas por acuerdo de los mismos.

---

<sup>13</sup> Lionello Levi-Sandri. **Ob. Cit.** Pág. 87

<sup>14</sup> **Ibíd.**



Al enunciar los caracteres relevantes del derecho laboral, hemos destacado la tendencia universalista alcanzada mediante convenciones internacionales, conferencias y tratados bilaterales o plurilaterales que regulan instituciones análogas en países de distintas razas y culturas.

- Derecho internacional privado: La protección del trabajo de los nacionales en el extranjero y el de los extranjeros fuera de su patria. Dicha rama de la ciencia jurídica que tiene su raíz en los derechos internos privados, establece las normas aplicables cuando una misma relación jurídica se ha originado o desarrollado bajo distintas soberanías.

Su objeto es el estudio de aquellas relaciones que interesan a más de una regla jurídica nacional, para resolver los conflictos surgidos por la diferencia de legislación entre los distintos países.

- Importancia económica social: Los fines económicos del derecho del trabajo se reducen a elevar la participación del trabajador en la renta nacional sin perturbar la producción, sino ante bien estimularla.

El derecho laboral ejerce un preponderante influjo en la vida económica por su contenido normativo y amplio sentido proteccionista de la población que pone su actividad profesional al servicio de otra persona o entidades para la producción de bienes y servicios con que satisfacer las necesidades humanas.



- Importancia político social: El derecho laboral debe orientarse hacia un propósito social definido, es decir, el bienestar físico, intelectual y moral de la clase trabajadora mediante la promoción de una aceptación política que determine la posición de Estado fuente a los problemas sociales.

La constitución de los principios del derecho laboral. Todas las constituciones modernas de contenido social liberal consagradas principios sociales relativos al trabajo, como complementario de los principios políticos, económicos, financieros.

- Elementos fundamentales del derecho del trabajo: Estos elementos fundamentales en el derecho de trabajo es que son normas adjetivas y sustantivas, y son de obligatorio cumplimiento de las normas ya que son impuestas por el estado, además regula las relaciones entre la mano de obra y el capital. Regula las relaciones entre patrono y trabajador, obrero, empleado.

### **1.7. Características del derecho del trabajo**

El derecho de trabajo, es el hecho de poner las capacidades a disposición de otra persona a cambio de una remuneración, se encarga de regular las relaciones surgidas del trabajo. Protege a la parte considerada más débil, es decir a la que tiene menos capacidad para negociar, o sea el empleado. La finalidad es proteger a los trabajadores y sus características son:



- a) **Autónomo:** En virtud de formar parte del derecho positivo tiene sus propias normas que es meramente independiente.
- b) **Es dinámico:** Por regular las relaciones jurídicas laborales, establecidas entre los dos polos de la sociedad capitalista.
- c) **Es de gran fuerza expansiva:** Su finalidad natural es de proteger a los obreros y luego a los empleados. Es eminentemente clasista.
- d) **Es imperativo:** Como normas del derecho público es imperativo y por lo tanto no puede renunciarse ni disminuirse por convenios particulares.
- e) **Es concreto y actual:** Si bien es cierto que en la Ley del trabajo existen normas de carácter abstracto, la normativa esta adaptada a las necesidades del país, teniendo en cuenta la diversidad de sexos, los regímenes especiales del trabajo como por ejemplo del trabajo de menores, aprendices, mujeres, trabajadores domésticos, conserjes, trabajadores a domicilio, deportistas y trabajadores rurales.



## 1.8. Objeto del derecho del trabajo

Se estima que “el objeto del derecho de trabajo es el trabajo mismo reglamentando las relaciones laborales y protegiendo a sus ejecutores, todos ellos basados en el principio de la justicia social.”<sup>15</sup>

Se puede mencionar que el objeto de trabajo:

- a) Regula los deberes y derechos: Tanto de los trabajadores como de los patronos.
- b) Norma: Todo lo referente a salario, horas de trabajo, despidos justificados y no justificados, contratos individuales, sindicatos, huelgas entre otros.
- c) Regula los conflictos de la relación jurídico-laboral: Es decir, hay que verlo como un hecho social, porque implica una serie de condiciones sociales de cada trabajo.

El trabajo como hecho social: En la legislación guatemalteca, representa un conjunto de normas positivas, establecidas por el ordenamiento jurídico, para regular las relaciones jurídicas que se establezcan entre patronos y trabajadores con ocasión al hecho social trabajo. Lo que indica la materia, las personas que intervienen, el espacio y el tiempo en que se realizan las relaciones laborales, es decir, no se termina al campo de aplicación del derecho del trabajo.

En el considerando literal d) del decreto 1441 Código de Trabajo, indica:

---

<sup>15</sup> Wlaker Linares, Francisco. **Derecho del trabajo chileno**. Pág. 570



“El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo; lo primero, en virtud de estar basado 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, su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surtan, con criterio social y a base de hechos concretos tangibles.

### **1.9. Naturaleza jurídica del derecho del trabajo**

Entre los tratadistas se discute la naturaleza jurídica del derecho del trabajo es de orden público o es de orden privado. Unos opinan, que para saber si la norma es de derecho público, hay que analizar la relación jurídica existente, será pública si la norma que lo rige es de carácter público.

Otros para determinar su naturaleza se refieren a los sujetos intervinientes en esta relación, determinando que si los sujetos antes dichos son de derecho privado, la relación es de derecho privado, y viceversa. El derecho del trabajo por su naturaleza es un combinado, ya que está integrado por normas de derecho público y de derecho privado.

El ordenamiento jurídico guatemalteco, en el Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República dentro de uno de sus considerando indica: e) “El derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo”.



## **1.10. Autonomía del derecho del trabajo**

Es autónomo por los siguientes motivos.

- a) Es un sistema homogéneo de reglas orientadas por un propósito tutelar del trabajo, por cuenta y bajo dependencia ajena. Se refiere a que el derecho laboral tiene sus propias leyes sustantivas, porque tiene normas especiales para la materia laboral.
- b) Por sus fuentes y métodos de interpretación propia; tiene fuentes muy particulares al derecho laboral, en cualquier proceso se debe entender quien es el débil jurídico, es decir, la balanza se va a inclinar al débil jurídico.
- c) Por los órganos especiales encargados de su aplicación, tanto en lo administrativo como lo judicial: En este punto se tiene que mencionar de las constitucionales y de la Ley orgánica procesal laboral:

Dentro del ámbito de aplicación del derecho del trabajo: En cuanto a la esfera de aplicación de las normas jurídicas en materia de trabajo, vale citar el contenido del Título décimo, capítulo primero, Artículos 283 al 287 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República en los que se señala el campo de aplicación de la Ley.

Artículo 283. "Los conflictos relativos a Trabajo y Previsión Social están sometidos a la jurisdicción privativa de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, a quienes compete juzgar y ejecutar lo juzgado."

Artículo 284. Los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

- a) Los juzgados de Trabajo y Previsión Social, que para los efectos de este Código se llaman simplemente “juzgados”;
- b) Los Tribunales de Conciliación y Arbitraje; y
- c) Las Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, que para los efectos de este Código, se llaman simplemente “salas”.



Artículo 285. Dichos Tribunales forman parte del Organismo Judicial y solicitada su intervención deben actuar de oficio, abreviando en cuanto sea posible, la tramitación de los asuntos sometidos a su conocimiento. Sus sentencias firmes tienen autoridad de cosa juzgada.

Artículo 286. No pueden ser miembros, funcionarios ni empleados de un Tribunal de Trabajo y Previsión Social los que desempeñen o hayan desempeñado en los tres años anteriores a su nombramiento, cargos de dirección o representación judicial o extrajudicial en asociaciones patronales u organizaciones sindicales.

Artículo 287. En cuanto no contraríen los principios y texto de este título, en la organización de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, se deben aplicar supletoriamente las disposiciones de la Ley Constitutiva del Organismo Judicial.

### **1.11. Fuentes del derecho laboral**

Se refieren al conjunto de fenómenos sociales, que al crear nuevas condiciones de vida, a la par que modifican a las anteriores, van dando forma al derecho que se vive en



la realidad, a veces distinto del que se expresa e las normas y en ocasiones hasta opuesto a este.

Son los orígenes de donde nacen las normas que constituyen su razón de ser, las cuales se dividen en:

a. La jurisprudencia: Es en todo caso, fuente formal de normas jurídicas individuales, por cuanto establece, en la forma lógica de la norma jurídica, imperativos de la conducta que bien pueden ser formas obligatorias de comportamiento o composición de sanciones, dada una conducta indebida. La jurisprudencia puede ser vinculante (Sala Constitucional) es decir, que lo que rece en esa jurisprudencia, su cumplimiento es Ley.

Por lo tanto la jurisprudencia reiteradamente aceptada acerca del alcance de una norma, constituye en la práctica una fuente formal del derecho. La aceptación de ella por el juez puede ser voluntaria u obligatoria. Aunque no exista norma concreta referida al tema, la jurisprudencia adoptada por los tribunales superiores debe ser aceptada por los inferiores

b. La costumbre: Es la repetición constante y reiterada de un comportamiento, con la convicción de que responde a una necesidad jurídica.

c. La doctrina: Es el estudio de uno o varios juristas, no es vinculante puesto que se basa en reflexiones que tienen una base de sustentación bastante subjetiva. (El prestigio de doctrinario).

d. La legislación: La cual está contenida en las leyes, como la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, Leyes Especiales y Reglamentos



### **1.12. Fuentes específicas del derecho laboral**

En el medio guatemalteco, las fuentes del derecho de laboral es la ley y la jurisprudencia.

- Convención colectiva: La convención colectiva es fuente original del derecho del trabajo y muchas de las innovaciones del legislador han encontrado su origen en la práctica constante de la convención colectiva.

- Laudo arbitral: Son las decisiones tomadas por los árbitros nombrados en un proceso de arbitraje y sus decisiones tienen el mismo peso o valor de una sentencia (Artículo 406 Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República).

El arbitraje implica sustituir el acuerdo voluntario de las partes por la decisión de un tercero a traves de la emisión de un laudo. El arbitraje puede ser voluntario, cuando es decidido por las partes mismas que no llegan a materializar el negocio jurídico u obligatorio, cuando lo determina el estado en vistas al bien común, la seguridad o la economía nacional.

El laudo obliga a las partes, salvo si fue expedido fuera de plazo o de materia.



- Contrato de trabajo: De conformidad con el Código de Trabajo en el Artículo 18 Indica 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 a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma...

Pacto o convenio entre partes que se obligan sobre materia o cosa determinada y en cuyo cumplimiento pueden ser compelidas.

A partir de la premisa de que “contrato de trabajo es el acuerdo de voluntades que da lugar a una relación laboral,”<sup>16</sup> considera con acierto, que es frecuente que se otorgue otro nombre a esta figura, como ocurre, por ejemplo, con el contrato de prestación de servicios profesionales o aquel de comisión mercantil, con lo cual se pretende aparentar la generación de relaciones menos comprometedoras que la laboral. De aquí se desprende la misión expresa del legislador de considerar y relevante la forma o denominación que se dé a esta figura “si origina una personal de servicios, subordinada y remunerada, se trata de un contrato de trabajo”<sup>17</sup>

En una definición jurídica, se dice que hay contrato cuando dos o más personas se ponen de acuerdo sobre una declaración de voluntad común, destinada a reglar sus derechos. Capitant lo define “como acuerdo de voluntades, entre dos o mas personas,

---

<sup>16</sup> De Buen Unna, Carlos. **Ley federal de trabajo comentada**. Pág. 17.

<sup>17</sup> *Ibíd.*

con el objeto de crear entre ellas vínculos de obligaciones”; y también documento escrito destinado a probar una convención. Los contratos han de ser celebrados entre las personas capaces y no han de referirse a cuestiones prohibidas o contrarias a la moral o las buenas costumbres.



Es la principal herramienta que se utiliza en el mercado laboral entre quienes contratan y quienes desarrollan un trabajo. Se puede decir resumiendo mucho que un contrato es el documento en el que se sintetizan las condiciones a las que el patrono y el trabajador se comprometen a desarrollar sus respectivos derechos y obligaciones, claro dependiendo del tipo de contrato que se utilice los derechos y deberes del patrono y el trabajador el contrato diverso.

Se puede decir que un contrato es el acuerdo entre el patrono (empresario) y el trabajador en el que se detallan las condiciones en las que un trabajador se compromete a realizar un determinado trabajo por cuenta del patrono (empresario) y bajo su dirección, a cambio de una retribución, salario o sueldo.

### **1.13. Ramas del derecho laboral**

- a. Laboral individual: Regula la relación entre un patrono y un trabajador o un patrono y varios trabajadores.
- b. Laboral colectivo: Una vez introducido el pliego conflictivo hay fuero sindical. Regula las relaciones entre un patrono y un grupo organizado de trabajadores (sindicato).

c. Laboral procesal: A partir de la Ley Procesal del Trabajo, ventila todo lo ~~contencioso~~ laboral a través de los tribunales laborales.



Órgano encargado de la protección del trabajo y del trabajador: De Conformidad con el Título Noveno, se encuentra regulada la Organización Administrativa de Trabajo, en el Capítulo Primero, Ministerio de Trabajo y Provisión Social. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y a previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sean de competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores.

Dicho Ministerio y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, deben coordinar su acción en materia de previsión social, con sujeción a lo que dispone la Ley Orgánica de este último y sus reglamentos.

Como órgano ejecutor de la legislación laboral: En ese sentido le compete principalmente desarrollar las actividades de inspección, conciliación, fomento en las relaciones obreros-patronales y arbitraje, colocación de trabajadores y sancionamiento de infracciones. Como órgano técnico en la preparación y reforma de la legislación del trabajo.

Como instrumento de renovación social, proponiendo al mejoramiento de las condiciones de vida y trabajo, en general.



El Artículo 280 indica: “La Inspección General de Trabajo deber ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad o trabajadores cuya relación de trabajo haya terminado sin el pago procedente de indemnización, prestaciones y salarios caídos; o cuando se trate de acciones para proteger la maternidad de las trabajadoras, salvo que en cuanto a estas últimas se apersona el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social”.

Además, dentro de su función de velar por la estricta observancia de las leyes y reglamentos de trabajo y previsión social, está obligada a promover o realizar la substanciación y finalización de los procedimientos por faltas de trabajo que denuncien los inspectores de trabajo y trabajadores sociales y, procurar la aplicación de las sanciones correspondientes a los infractores.

## CAPÍTULO II



### **2. Antecedentes históricos del seguro social**

La seguridad social, surge en la República de Alemania como producto del proceso de industrialización, las fuertes luchas de los trabajadores, la presión de las iglesias, de algunos grupos políticos y sectores académicos de la época. Inicialmente los trabajadores se organizaron en asociaciones de auto-ayuda solidaria, destacando las mutuales de socorro mutuo, las cooperativas de consumo y los sindicatos.

Eran los tiempos en que la República Alemana era gobernada por el Káiser Guillermo II, como primer gran documento de compromiso social del Estado, se caracteriza el Mensaje Imperial, de 17 de Noviembre de 1821, anunciando protección al trabajador, en caso de perder su base existencial por enfermedad, accidente, vejez o invalidez total o parcial.

Impulsadas por el Canciller Alemán Otto Von Bismarck, denominado el Canciller de Hierro, son refrendadas tres leyes sociales, que representan hasta hoy, la base del Sistema de Seguridad Social Universal:

- a) Seguro contra Enfermedad. En el año 1883
- b) Seguro contra Accidentes de Trabajo. En el año 1884
- c) Seguro contra la Invalidez y la Vejez. En el año 1889

Los resultados de la aplicación de este modelo fueron tan eficaces que muy pronto es



extendido a Europa y un poco más tarde a otras partes del mundo.

En el año de 1889, en París se creó la "Asociación Internacional de Seguros Sociales".

Sus postulados a ser temas relevantes en congresos especiales: en Berna en 1891; en Bruselas en 1897; en París en 1900; en Dusseldorf en 1902; en Viena en 1905 y en Roma en 1908.

En el Congreso de Roma se propuso además la creación de conferencias destinadas a conseguir la concertación de convenios internacionales, las primeras de las cuales tuvieron lugar en La Haya en el año de 1910; en Dresden en el año de 1911 y en Zurich en el año de 1912.

En año de 1919, mediante el Tratado de Versalles, los líderes políticos del plante ponen fin a la Primera Guerra Mundial. Como producto de este histórico Tratado nace la Organización Internacional del Trabajo (OIT). El Preámbulo de la Constitución de la OIT es muy rico en contenidos de protección social y sirve como pilar doctrinal y de política de la Seguridad Social,

Un segundo gran componente de la Seguridad Social es introducido desde Inglaterra por Sir W. Beberidge en el año de 1942. Se conoce como el Plan Beberidge, este contiene una concepción mucho más amplia de la seguridad social.

Tiende a contemplar las situaciones de necesidad producidas por cualquier contingencia y trata de remediarlas cualquiera que fuera su origen. Aliviar el estado de necesidad e impedir la pobreza es un objetivo que debe perseguir la sociedad moderna



y que inspira el carácter de generalidad de la protección.

Este segundo componente fue adoptado por países europeos y se procuró extender a América Latina y otras partes del mundo.

En el año de 1944, la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, congregada en Filadelfia presenta la declaración de los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo y de los principios que debieran inspirar la política de sus miembros, en el Título III establece..."La Conferencia reconoce la obligación solemne de la Organización Internacional del Trabajo de fomentar, entre todas las naciones del mundo, programas que permitan:

A. extender medidas de seguridad social para garantizar ingresos básicos a quienes los necesiten y prestar asistencia médica completa":

La Seguridad adquiere tal relevancia que aparece en 1948, como parte integrante de la Declaración de los Derechos Humanos.

### **2.1. La seguridad social en la doctrina**

La seguridad social, es definida como un derecho humano fundamental y, al mismo tiempo, como un instrumento de justicia social. Para cumplir con estas finalidades, ésta debe basarse en los principios fundamentales de universalidad, solidaridad, igualdad, suficiencia, participación y transparencia.

En su concepción moderna, la seguridad social, es considerada un componente insoslayable del sistema de protección social integral de la persona humana. Implica asegurar los ingresos indispensables para que las personas puedan vivir con dignidad y decoro. Desde esta perspectiva, tanto los aspectos institucionales como administrativos de la seguridad social deben estar al servicio del fin superior que constituye el bienestar general de la población."Esta condición es, al mismo tiempo, un pilar esencial de los derechos humanos primordiales."<sup>18</sup>

Para atender a los objetivos que le son propios, la seguridad social se ha perfilado históricamente con una vocación universalista dirigida a abarcar, de la manera más global posible, el conjunto de riesgos sociales a los que está expuesta normalmente la totalidad de la población. Con ese afán, los modernos sistemas de seguridad social se organizan, en lo básico, alrededor de tres ejes ineludibles: la liberación de la necesidad, como objetivo general; "la garantía de seguridad económica a todos los miembros de la comunidad para el acceso a una vida digna, y la amplitud de instrumentos aplicables a este fin, con preferencia por los seguros sociales y la asistencia social."<sup>19</sup>

Desde esta perspectiva, el Convenio número 102 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), de 1952, conocido también como: Norma Mínima en Seguridad Social, refiere que la seguridad social ha de comprender, como mínimo, los siguientes aspectos:

a) Asistencia médica preventiva o curativa.

---

<sup>18</sup> Bernedo Alvarado, Jorge. **Informe regional sobre la situación de la seguridad social como un derecho humano en América latina.** Pág. 1.

<sup>19</sup> Organización Internacional del Trabajo. **La seguridad social de los medios de vida.** Pág. 2

- 
- b) Prestaciones monetarias de enfermedad.
  - c) Prestaciones de desempleo.
  - d) Prestaciones de vejez.
  - e) Prestaciones en caso de accidente de trabajo y de enfermedad profesional.
  - f) Prestaciones familiares.
  - g) Prestaciones de maternidad.
  - h) Prestaciones de invalidez.
  - i) Prestaciones de sobrevivientes.

Estas normas mínimas, así como otros instrumentos de protección de la Organización Internacional del Trabajo, contemplados entre los antecedentes del Convenio Número 102, especialmente la Recomendación 67, sobre la seguridad de los medios de vida, del año de 1944, permiten reconocer una completa definición respecto a los alcances de la seguridad social desde la perspectiva de su ámbito de protección. Así, la seguridad social puede ser definida como:

“La protección que la sociedad proporciona a sus miembros, mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales que de otra manera derivarían de la desaparición o de una fuerte reducción de sus ingresos como consecuencia de la enfermedad, maternidad, accidente de trabajo o enfermedad profesional, desempleo, invalidez, vejez o muerte; y también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos.”<sup>20</sup>

---

<sup>20</sup> Ibíd. Pág. 3.



## **2.2. La seguridad social y los derechos humanos**

Como derecho humano fundamental, la seguridad social fue reconocida, en primer lugar, por el "Artículo 22 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos en el año 1948 "Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad".

Y luego por el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales del año de 1966, que estableció, en su Artículo 9, que "Los Estados Parte en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a la seguridad social, incluso al seguro social".

Cada uno de los Estados parte en el Pacto se compromete a adoptar medidas para lograr progresivamente, por todos los medios apropiados, inclusive en particular la adopción de medidas legislativas, la plena efectividad de los derechos por él reconocidos

En el ámbito regional, es decir, en América, se refiere al derecho a la seguridad social tanto el Artículo XVI de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre del año 1948, "Toda persona tiene derecho a la seguridad social que la proteja contra las consecuencias de la desocupación, de la vejez y de la incapacidad que,

proveniente de cualquier otra causa ajena a su voluntad, la imposibilidad física o mentalmente para obtener los medios de subsistencia".



Como el Artículo 9 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales establecidos en el Protocolo de San Salvador. Este último indica que la seguridad social debe contribuir a que los no capacitados obtengan los medios para llevar una vida digna y decorosa, así como que cuando se trate de personas que se encuentren trabajando, el derecho a la seguridad social cubrirá al menos la atención médica y el subsidio o jubilación en casos de accidentes de trabajo o enfermedad profesional y, cuando se trate de mujeres, licencia retribuida por maternidad, antes y después del parto.

Es importante subrayar que el derecho a la seguridad social, guarda una íntima conexión con los derechos a la vida, a la integridad personal y a la salud de las personas, haciendo por ello un todo indisoluble que, tal como sostiene el preámbulo del Protocolo de San Salvador al referirse a la naturaleza interdependiente e indivisible de todos los derechos humanos, encuentra su base en el reconocimiento de la dignidad de la persona humana.

Esta relación se confirma cuando los Artículos 4 y 5 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH) hacen coherente referencia a que: Toda persona tiene derecho a que se respete su vida y a que...se respete su integridad física, psíquica y moral; o a no "ser sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes.



El marco de protección del derecho humano a la seguridad social es, sin embargo, más amplio de lo descrito, en virtud de haber sido consagrado, adicionalmente, en varios otros instrumentos internacionales de defensa y promoción de los derechos de la persona. Tal es el caso de la Convención sobre los Derechos del Niño, de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, convención de la Mujer, o el del amplio abanico de convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, en particular, del Convenio número 102. Todos estos elementos permiten definir, de manera más precisa y completa, el contorno contemporáneo de la seguridad social y sus objetivos. Así: La Seguridad Social, “es la protección que la sociedad proporciona a sus miembros, mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales. Otra definición indica La Seguridad Social tiene como objetivo proteger a todos los miembros de la sociedad frente a todas las contingencias a que se exponen a lo largo de la vida. Por ejemplo, la salud, vejez, cargas familiares, accidentes de trabajo, invalidez, muerte o desempleo, tienen que ser garantizados obligatoriamente por el Estado, siendo este responsable de su cumplimiento, asegurando el carácter redistributivo de la riqueza con justicia social.”<sup>21</sup>

La mayor parte de países de América Latina, ha ratificado e integrado, en su derecho interno, los instrumentos internacionales sobre derechos humanos que se refieren a la seguridad social como un derecho fundamental. Asimismo han incorporado, en la mayor parte de sus constituciones, el derecho a la seguridad social como un derecho fundamental de todas las personas sometidas a su jurisdicción.

---

<sup>21</sup> Organización Internacional del Trabajo. Seguridad Social, **Guía de educación obrera**. Pág. 6.

Así, por ejemplo, la Constitución colombiana define, en su Artículo 48, la Seguridad Social como "...un servicio público de carácter obligatorio que se prestará bajo la dirección, coordinación y control del Estado, en sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad...". La constitución del Ecuador señala, en su Artículo 55, que "la seguridad social será deber del Estado y derecho irrenunciable de todos sus habitantes. Se prestará con la participación de los sectores público y privado, de conformidad con la ley".

La constitución venezolana refiere, en su Artículo 86, que "toda persona tiene derecho a la seguridad social como servicio público de carácter no lucrativo, que garantice la salud y asegure protección en contingencias de maternidad, paternidad, enfermedad, invalidez, enfermedades catastróficas, discapacidad, necesidades especiales, riesgos laborales, pérdida de empleo, desempleo, vejez, viudedad, orfandad, vivienda, cargas derivadas de la vida familiar y cualquier otra circunstancia de previsión social.

El Estado tiene la obligación de asegurar la efectividad de este derecho, creando un sistema de seguridad social universal, integral, de financiamiento solidario, unitario, eficiente y participativo, de contribuciones directas o indirectas. La ausencia de capacidad contributiva no será motivo para excluir a las personas de su protección. Los recursos financieros de la seguridad social no podrán ser destinados a otros fines..."



### **2.3. Naturaleza y caracteres del seguro social**

Los seguros sociales se basan en situaciones personales que requieren medios económicos para su superación. Pero la organización y sostenimiento puede confiarse a la iniciativa privada, de manera enteramente libre o compelida a adherirse a una u otra de las entidades que para solventar esos riesgos existan o se creen; o bien adoptar un sistema coercitivo de Derecho público pleno; por la obligatoriedad de asegurar o asegurarse o por la sumisión a un régimen delineado en todo su contenido.

Se enfoca el seguro social como una combinación del seguro libre con la asistencia social, rama de la Economía Social, e incluso institución de la Previsión social. Forma parte de la ciencia del seguro, por ofrecer protección monetaria y medios de subsistencia a los económicamente débiles. Integra un deber de la sociedad para con cada uno de sus miembros, más bien que obligación de los patronos con respecto a los trabajadores de ellos dependientes; y de ahí la colaboración financiera del Estado.

La organización completa por el Poder público o su participación muy activa en la esfera de los seguros sociales tiende además a evitar que se transformen en actividades lucrativas, que no condecirían con las acuciantes necesidades que han de ser cubiertas. Económicamente, se descubre en el seguro social el carácter salarial, sea complementario o substitutivo del mismo, según se esté ante la insuficiencia o la carencia de ingresos por el trabajador u otros sujetos no asegurados.

- Caracteres del derecho de la seguridad social, presenta los siguientes caracteres:



Tiene una finalidad eminentemente tutelar (universal).

- Es de orden público (por las limitaciones impuestas a la voluntad individual, por su sentido social y por el interés del poder público sobre la estabilidad y la paz social).
- Posee autonomía plena (didáctica, científica, legislativa y jurisdiccional, sin perjuicio de las conexiones que mantiene con otras disciplinas, especialmente con el Derecho del Trabajo y el Derecho Económico).
- Tiende a la internacionalidad (en busca de la solidaridad de los hombres y de las instituciones de todas las naciones);
- Es básicamente democrático (por estar orientado y administrado por las propias partes interesadas, procurando la igualdad y la dignificación de todas las personas).
- Es objetivo en su accionar (por sus metas prefijadas, y por la persona y las prestaciones materia de su propósito).
- Se halla en constante evolución (adaptándose cada vez a los procesos económicos y sociales de diversa índole).

#### **2.4. Expansión del seguro social**

La inserción de la gente pobre, los indígenas y la población rural en el proceso de desarrollo el cual es necesario un esfuerzo a través de la participación de la comunidad en programas que aceleren y consoliden el proceso de paz. Consideran que esto se logrará por medio de los esfuerzos dirigidos para apoyar el fortalecimiento de las organizaciones de la sociedad civil, y por medio de proyectos dirigidos a la reducción de la pobreza, y al desarrollo de capital humano, tales como educación, salud y

capacitación para el trabajo, principios establecidos en nuestra constitución. Asimismo,  Expansión y mejoramiento de los servicios sociales, buscar y alcanzar objetivos apoyando programas diseñados para mejorar la calidad, cobertura, calidad y eficiencia de los servicios sociales y el Desarrollo de los sectores productivos y el medio ambiente con el esfuerzo a través de operaciones para ayudar en el flujo eficiente de inversiones privadas,

Buscar y alcanzar objetivos apoyando programas diseñados para mejorar la calidad, cobertura, calidad y eficiencia del servicio social. El gasto público per cápita, en el servicio social en Guatemala es el más bajo en Centro América. Los servicios sociales existentes están concentrados en el área de la ciudad de Guatemala, y por consiguiente, el sector más pobre de toda la población nacional, la gente indígena rural, recibe menores servicios. Dicha situación se agrava aún más debido a la alta tasa de fertilidad asociada con el bajo nivel educacional, la inseguridad económica y la alta tasa de mortalidad infantil entre los pobres. El ya inadecuado nivel de gasto tiene que cubrir una población que sigue aumentando.

El Estado e instituciones al lograr mejorar la prestación, la calidad y la eficiencia de los servicios sociales que ofrece, la población guatemalteca entera, y los pobres en particular, gozarán de mejores condiciones de vida. Un mejoramiento de los servicios sociales, tales como la educación y la salud, aumentará la productividad humana.



## **2.5. Modernización de los servicios sociales y del Estado**

Con planeamientos y alcanzar la modernización de los servicios sociales, y por medio de estrategias diseñada para utilizar préstamos, para apoyar programas y mejorar la eficiencia de las ramas del gobierno en el ámbito de salud y lograr mejorar las regulaciones para los servicios públicos, y la reestructura del gasto y las finanzas públicas.

Son propósitos eficientes a seguir para la modernización de los servicios sociales del estado, programas diseñados para mejorar la eficiencia de los poderes del gobierno, lograr una mejor reglamentación de los servicios públicos y re-estructurar el gasto público y las finanzas públicas.

El sector público de Guatemala es gravemente deficiente en su capacidad de ofrecer los servicios públicos a la población de una forma adecuada. Un factor agravante de dicha debilidad institucional es el hecho de que los recaudos fiscales del Estado (un 8% del producto bruto nacional PIB) son los más bajos de la región. Reconociendo estos factores y consciente del papel clave que debe desempeñar el Estado en la implementación de los acuerdos de paz y la consolidación democrática, el BID ha desarrollado un plan para la modernización estatal e institucional dentro de su estrategia de desarrollo. Buscar y reforzar el sector público a medida que se vaya creando un ambiente favorable de seguridad social, programas de préstamos diseñados con el fin de incentivar la creación de un aparato estatal reducido, eficiente y descentralizado que fomente el crecimiento de los sectores de seguridad social,



seguridad salud y productivos, y que tenga la capacidad de proveer los servicios sociales del país de una manera adecuada y eficiente. A menudo tales préstamos llevan hacia una reducción de la planilla estatal y la privatización de algunas empresas estatales.

## **2.6. Desarrollo de los sectores productivos**

Con un planeamiento, apoyo y esfuerzo a través de operaciones para ayudar en el flujo eficiente de inversiones gubernamentales y privadas, aumentar la competitividad de los servicios sociales y seguridad social. La estrategia general en esta área es la de comercializar condicionados que promuevan el desarrollo sostenible del sector económico del país.

## **2.7. Insuficiencia del seguro social**

La corrupción dentro del sector público de Guatemala, es un obstáculo mayor para la implementación de proyectos de desarrollo en el país, y es la causa principal de los resultados pobres, o no existentes, en un buen número de proyectos incompletos o ya completados. La corrupción es frecuente a las operaciones de muchos de los ministerios de gobierno, especialmente en los ministerios responsables de salud, aduanas y de tributación. Independiente de la cantidad de fondos de las comunidades donantes internacionales contribuyen al país, no es posible lograr ninguna reforma sin hacer esfuerzos previos para investigar, detener y enjuiciar al personal responsable de corrupción. Ningún gobierno ha contribuido a denunciar o contribuir arrestar a altos



funcionarios de gobierno. Sin embargo, para que estas acciones causen un efecto verdadero, estos altos funcionarios deben de ser enjuiciados y castigados, Guatel, Igss, empresa eléctrica entre otros.

Es posible que los bancos estén involucrados al percibir depósitos que son invertidos mientras los altos funcionarios están en el gobierno, no son denunciados dentro de su periodo de gobierno, al transcurso del tiempo ya ha utilizados en inversiones, hacen publico tales inversiones, contribuyendo a la corrupción, pero han tenido mucho cuidado de "limpiar" documentos referentes a la corrupción, con el objeto de proteger el bueno nombre de un estado que es cliente.

Un segundo problema es la falta de transparencia en el presupuesto de Guatemala. Con frecuencia es difícil determinar si los fondos aprobados para una operación del banco, están siendo gastados en el desarrollo e implementación de proyectos específicos. Sin un mecanismo de transparencia para asegurar la designación correcta de los fondos de asistencia financiera, y los fondos provenientes de los propios recursos públicos, el país seguirá luchando contra la corrupción e la ineficiencia.

Los economistas neoliberales creen que los gastos en presupuestos militares produce un menor crecimiento económico que una cantidad igual de gastos en otras áreas civiles convenientes. La contrapartida de la falta de transparencia presupuestaria en Guatemala, es la renuencia de los bancos de requerir, como una condición a otorgar otros préstamos al país, una significativa reducción del presupuesto militar.



Así mismo, la transparencia en el presupuesto militar permitiría la verificación de la asignación de recursos públicos, y ayudaría a asegurar la implementación adecuada de las operaciones financiadas. La reducción real del presupuesto del gasto militar, una condición de los acuerdos de paz, es esencial para aumentar el crecimiento económico.

Por último, el rechazo del banco de darle prioridad a una estructura impositiva progresiva para Guatemala, ha sido por muchos años un tema de controversia. Aún cuando los bancos requieren un aumento en el pago de impuestos, le permiten al gobierno de Guatemala a utilizar un impuesto regresivo en el impuesto sobre el valor agregado; pero no requieren el pago progresivo de impuestos sobre ingresos o riquezas.

Un impuesto de valor agregado es un impuesto gravado sobre el valor de un producto en cada etapa de producción que cae de una manera desproporcionada sobre los pobres. Los bancos argumentan que debido al fraude y la corrupción, los gobiernos no pueden gravar de forma más directa los ingresos y la riqueza, y que sea por lo tanto un impuesto de valor agregado puede ser recaudado más eficientemente, el cual resulta menos regresivo que un impuesto sobre la renta que queda sin recaudar.

## **2.8. Formulación de la doctrina de la seguridad social**

En concepto de Alcalá y Cabanellas, "el seguro social es cada uno de los sistemas previsionales y económicos que cubren los riesgos a que se encuentran expuestos principalmente los trabajadores, a fin de mitigar al menos, o de reparar siendo factible,

los daños, perjuicios y desgracias de que pueden ser víctimas involuntarias, o sin mala fe en todo caso".<sup>22</sup>



González Posada lo define como el "conjunto de disposiciones legales de carácter asistencial que, inspirándose más o menos en la institución del seguro privado, han sido dictadas para procurar a los trabajadores económicamente débiles y a sus familiares una protección, una seguridad contra los trastornos,<sup>23</sup> que suponen la pérdida o la disminución sensible de la capacidad laboral o el aumento de sus necesidades, debido a las vicisitudes de la vida humana" Seguro social es cada uno de los sistemas previsionales y económicos que cubren los riesgos a que se encuentran sometidas ciertas personas, principalmente los trabajadores, a fin de mitigar al menos, o de reparar siendo factible, los daños, perjuicios y desgracias de que puedan ser víctimas involuntarias, o sin mala fe en todo caso.

Cuando todos los riesgos y todas las contingencias personales, familiares y económicas se agrupan en un solo régimen de aseguración, entonces el seguro social es el que ampara cualquier eventualidad adversa para el asegurado. Los dos riesgos específicos del trabajador consisten en quedarse sin trabajar y el de sufrir alguna lesión física o psíquica por la prestación de sus servicios (el accidente del trabajo o la enfermedad profesional, e incluso los de una y otra especie sin origen laboral genuino).

---

<sup>22</sup> Alcalá, L. y Cabanelas, G. **Tratado de política laboral y social**. Pág. 439.

<sup>23</sup> González Posada, Carlos. **Los seguros sociales obligatorios en España**. Pág. 37

Por extensión, los seguros sociales cubren riesgos o situaciones comunes a la generalidad de las personas, como la muerte, la invalidez y la maternidad (esta por los gastos que origina y la pérdida de jornadas que el alumbramiento impone para la madre trabajadora); pero vistos desde la peculiar posición del que trabaja y deja de ganar para sí o para los suyos.



Establecidos con carácter público y asistencial, los seguros sociales se proponen proteger a quienes viven de su trabajo o del ajeno, y se encuentran en situación de indefensión, sin considerar la debilidad económica momentánea del beneficiario.

Mediante el pago de una suma, por el sujeto asegurado, por el empresario asegurador o por el Estado, se garantiza al beneficiario frente a eventuales disminuciones o pérdida de su capacidad de trabajo, de su posibilidad de ganancia.

La doctrina, al delinear el concepto del seguro social, se inclina unas veces, en tendencia subjetiva, por resaltar al sujeto protegido; u objetivamente, por destacar el riesgo funcional o económico que se trata de prevenir.

## **2.9. Principios de la seguridad social**

El servicio de la Seguridad Social, se presta, por mandato constitucional, con sujeción a los principios de eficiencia, universalidad, solidaridad, integralidad, unidad, internacionalidad y participación, definidas, como en efecto lo hace la ley.

- Eficiencia: Es la mejor utilización social y económica de los recursos administrativos, técnicos y financieros disponibles para que los beneficios a que da derecho la seguridad social sean prestados en forma adecuada, oportuna, suficiente y eficiente.

- Universalidad: Es la garantía de la protección para todas las personas, sin ninguna discriminación, en todas las etapas de la vida.

Está referido al núcleo de personas protegidas, esto es, al campo de aplicación de la Seguridad Social.

La Seguridad Social, tiene como objetivo inmediato amparar a la persona, como fin de la seguridad social, en sus contingencias y necesidades y, en forma mediata, procurar su bienestar. Constituye para ello a la persona como sujeto o centro de su imputación jurídico social, sobre el cual potencia y descarga todo el caudal generoso de su acción protectora, y establece los medios necesarios para alcanzar tal finalidad. Tales medios están determinados por las prestaciones, las entidades que las instrumentalizan y las economías.

La Organización Internacional del Trabajo, considera que, bajo el criterio universalista que inspira a la Seguridad Social actual, debe incluirse en sus lazos protectores a la familia de los trabajadores por cuenta ajena, a los trabajadores autónomos (artesanos, comerciales, agricultores, profesionales independientes, etc.) y a los trabajadores no remunerados (estudiantes, amas de casa, sacerdotes, etc.) llenando de esta manera progresivamente las lagunas heredadas de los períodos precedentes; "así se pasó de la etapa de protección a los económicamente débiles a la etapa de protección laboral

general, y de la época de los riesgos a la época de las contingencias o necesidades protegibles, con un claro criterio solidarista de la colectividad entera y sus miembros.



Ahora bien ¿a qué tipo de personas busca amparar la Seguridad Social?. Al llamar persona protegida ¿se debe entender que lo es sólo el cabeza de familia, o lo son también, por su intermedio, los elementos que dependen de él?. Pareciera que, en principio, es en este último sentido. Más, es indudable que esa fuerza expansiva que trae consigo la universalidad de protección lleva a pensar que todas las personas deben ser sujetos directos de la Seguridad Social, tal es el caso, por ejemplo, de las asignaciones familiares, en que sus titulares son directamente los hijos y las personas a cargo, por ser ellos la causa y razón de su otorgamiento (hijos, parientes, esposa, etc.).

Corroboración de este avance, al efecto de otros beneficios, lo encontramos también en las legislaciones de Seguridad Social que protegen por igual a la mujer legítima (cónyuge) o a la concubina, por cuanto buscan la distribución racional de la protección y el robustecimiento de la cédula familiar ampliamente concebida. Tal sucede, por ejemplo, con el Fondo Mutuo y de Precisión Social de los Periodistas del Perú que concede a la compañera permanente, a falta de esposa, prestaciones de enfermedad, maternidad, gastos de sepelio y pensiones de viudez, con un criterio realista.

- Solidaridad: Es la práctica de la mutua ayuda entre las personas, las generaciones, los sectores económicos, las regiones y las comunidades bajo el principio de protección del más fuerte hacia el más débil; es deber del Estado garantizar la solidaridad en el

---

<sup>24</sup> Organización Internacional del Trabajo. **Normas mínimas de seguridad social**. Pág.87

régimen de seguridad social mediante su participación, control y dirección del mismo, los recursos provenientes del erario público en el sistema de seguridad se aplicarán siempre a los grupos de población más vulnerables.



En base a la teoría de la culpa en perjuicio del trabajador, después, del patrono, hasta que interviene el Estado rector convirtiéndolo en responsabilidad social. Con arreglo al principio de solidaridad, y desprendido ya el derecho de la seguridad social del ámbito del derecho laboral, el trinomio trabajador - patrono – Estado, superó aquellos criterios fragmentarios al hacerse responsable de sus fuentes de financiamiento, creando esa dependencia recíproca de los seres vivos.

Al cabo de siglos -escribe Cordini-, la humanidad ha comprendido que la miseria, las privaciones, la pobreza, la enfermedad, etc., son un peligro para la paz, la convivencia y el progreso; y que al afectar el interés común, su extirpación compromete el esfuerzo mancomunado de todos, instrumentando consecuentemente una responsabilidad social. Característica de la Seguridad Social es entonces su fundamentación solidarista. La Sociedad debe encontrar en el esfuerzo solidario de todas las naciones y de todos los hombres, expresa la Declaración de Chile, una nueva inspiración para abolir la miseria y garantizar la conquista digna y suficiente de los medios de vida, o como decía en su momento la Ley de Bases de la Seguridad Social de España, "sin acudir a la solidaridad nacional ante las situaciones o contingencias protegidas, la Seguridad Social no pasa de ser un artificio sin verdadera raíz comunitaria."<sup>25</sup>

---

<sup>25</sup> **Ibíd.**

- Integralidad: Es la cobertura de todas las contingencias que afectan la salud, la capacidad económica y en general las condiciones de vida de toda la población. Para este efecto cada quien contribuye según su capacidad y recibe lo necesario para atender sus contingencias;



El principio de integralidad está referido a las prestaciones. Según él, las prestaciones en dinero y en especie que imparte la seguridad Social, dentro de un criterio orgánico y sistematizado, deben cubrir la totalidad de cada uno de los infortunios o aflicciones sociales para las cuales han sido creadas, concebidas éstas en términos de cantidad y oportunidad. Cuando las prestaciones no cumplen este designio, en grado de suficiencia y rapidez, evidentemente que no se ajustan ni responden al criterio esencialmente tuitivo de su institución.

- Unidad: Es la articulación de políticas, instituciones, regímenes, procedimientos y prestaciones para alcanzar los fines de la seguridad social.

El principio de unidad auspicia una administración suficiente bajo la dirección rectora de una base legal, aprovechando al máximo de los recursos personales y materiales, sin que, por esto, unidad quiera decir que no puedan existir varios órganos gestores, sino, antes bien, la coordinación, la sistematización, y la integración lógica de las estructuras de los mismos dentro de las coordenadas generales establecidas para un sistema nacional. En Bolivia, por ejemplo, existe una sincronización legal llamada, pluralidad coordinada, de los entes gestores.



- Participación: Es la intervención de la comunidad a través de los beneficios de la seguridad social en la organización, control, gestión y fiscalización de las instituciones y del sistema en su conjunto. Estos conceptos, sumados al de la progresividad que retoma el legislador en la ley que se revisa, aportan una mejor comprensión de los alcances que de los mismos se fija en las disposiciones de la Carta Magna sobre seguridad social.

- Internacionalidad: Consiste este principio en la garantía que tiene toda persona de que los derechos adquiridos o en curso de adquisición les sean reconocidos en el país en que se encuentre, ya sea prestando actividad laboral o de tránsito. Como los derechos de la Seguridad Social presentes o espectativos son inmanentes al hombre, éste los lleva consigo en cautela de su salud y su vida, a cualquier lugar al que se desplace, ya que de otro modo haría ilusoria su efectividad y radicaría al hombre a un determinado lugar o país, lo cual implicaría un confinamiento y estrechez del ámbito territorial al efecto de sus beneficios, cuando, antes bien, es el hombre quien condiciona y proyecta la acción de la Seguridad Social según sus necesidades.

De esta suerte la seguridad social es la que persigue y cubre el hombre dentro de un ámbito temporal - espacial amplio y no al revés, pues debe estar al servicio del hombre en cualquier momento en que la necesite y en cualquier sitio en que se halle por diversas circunstancias de su vida.

La razón de contenido social quizá la encontremos en que la Seguridad Social, en virtud del principio de universalidad, valora y tutela a la persona humana con prescindencia de su calidad nacional o extranjera, en tanto que el principio de internacionalidad desplaza

esta tutela detrás de cada persona hacia cualquier lugar del globo convirtiéndose así a la Seguridad Social en el "estado natural del hombre social".



## **2.10. Principios operacionales del seguro social**

- Subsidiariedad: Como consecuencia de la aplicación de los principios de solidaridad e igualdad en lo tocante a las prestaciones, surge la necesidad de conciliar y poner cierto contrapeso en uno de los platillos de la balanza social, cuando vemos que, en el otro, se imparten beneficios sin ningún sentido, sin ningún criterio valorativo, sólo como una mera obligación o como un derecho estéril; tal medida de regulación, para hacer de la seguridad social un derecho más generoso y justo, se propone llevar a cabo este principio de la subsidiariedad.

Según él, las cargas económicas de las prestaciones gravitarían con más fuerza sobre el mayor número de personas al adoptar todos los hombres las providencias para resolver por sí solos y sus familiares los problemas derivados de sus contingencias, y solo cuándo esto ya no sea posible deberían acudir a solicitar las prestaciones de la seguridad social.

Se arguye así que las prestaciones económicas en los casos de vejez, enfermedad, accidentes, etc., más que una necesidad significan una situación , y en el caso del hombre, con sobrados medios de fortuna llega a la vejez, no tiene en realidad la necesidad ni mucho menos la urgencia de una prestación económica; y si a pesar de ello se le sirve dicha prestación, innegablemente se comete una doble injusticia; de

hacer efectiva una prestación a la que no tenía necesidad, y de disminuir la posibilidad de otorgarla en cuantía suficientes, vive una auténtica necesidad digna de protección.

El Estado desde esta perspectiva, ni la Seguridad Social están obligados a subvencionar directa ni indirectamente necesidades que, bien vistas, no son necesidades.

- Igualdad: Trata este principio de establecer una tabla de igualdad para todos los asegurados, en cuanto a sus obligaciones (aportes) y derechos (prestaciones) dimanantes de la Seguridad Social. Se fundamenta en la idea de eliminar barreras discriminatorias por razón de economía y de las consiguientes desigualdades entre los asegurados de una misma colectividad, teniendo en cuenta los principios de Universalidad y Unidad.

Correlato de las prestaciones suelen ser las prestaciones, sobre todo en la proporción con que cada asegurado ha concurrido a la financiación del sistema (tipo seguro privado); por eso, algunos países sirven prestaciones económicas en relación a los ingresos de los asegurados. V. gr., Francia, Estados Unidos, el Perú; otros lo hacen en base al principio de igualdad o uniformidad, v. gr. Inglaterra, Nueva Zelanda.

Lo más adecuado es, entonces, que no se llega a una igualdad tajante que pudiera perjudicar a la iniciativa y pujanza individual de cada uno de los asegurados, base de su personalidad y desarrollo, sino a cierta similitud o, mejor todavía, a señalar bases mínimas y máximas, en ambos casos topes, tanto de aportaciones como de prestaciones.

- Imprescriptibilidad: La doctrina y la legislación positiva atienden este principio desde vertientes distintas: imprescriptibilidad de pensiones y aportaciones de jubilación, y prescripción liberatoria de toda clase de prestaciones y aportaciones.



En el terreno de todas las prestaciones, sin embargo, en que se siente latir con más severidad la angustia por definir esta cuestión de la prescriptibilidad o imprescriptibilidad. Quienes sustentan la imprescriptibilidad de las prestaciones económicas, singularmente las de jubilación, encuentran su fundamento en la imperatividad que conlleva el régimen sobre los beneficios, tanto en cuanto a sus aportes como a su correlato traducido en los beneficios, así como en la consideración de que se trata de una pensión vitalicia e imperdible con que ha de continuar sustentándose el pensionista jubilado, de donde no resulta justo ni decoroso privarle de tal legítima vocación.

Quienes sostiene la prescriptibilidad, en cambio, consideran que, precisamente, por el carácter de medio único de subsistencia del ex trabajador, los beneficios de la pensión de jubilatoria deben ser invocados y percibidos en términos perentorios, y que es preciso brindar certidumbre al reconocimiento de estas relaciones jurídicas, como a todas las demás surgidas en el mundo del derecho civil y penal, antes que dejarlos a la incertidumbre del tiempo y al albedrío de los interesados, hecho que, por lo demás, atendería paradójicamente contra el buen criterio de previsión, sobre todo de orden financiero que se proyecta hacia el futuro.



La imprescriptibilidad de aportaciones, ya sean patronales estatales o de los asegurados, se pretende afianzar, con no poca razón, sobre el peso fenomenológico de la categoría de orden público que asumen las normas de la seguridad social, en razón de comprometer las necesidades y los intereses de la comunidad, orientados como están hacia el bienestar general, de lo cual surge tal carácter necesario, cualquiera que sea la causa.

Los civilistas consideran que como en todo orden de cosas derivado de las relaciones entre los hombres, subsiste inalterada la prescripción extintiva, más aún si se tiene en cuenta que las aportaciones emergen de una obligación cuasi - contractual, como un sistema impositivo derivado, generalmente, a causa de la relación de trabajo. Del debate de estos criterios se infieren, a no dudarlo, dos cosas:

- a) Que se va abriendo una luz en orden a considerar seriamente el principio de imprescriptibilidad en materia de beneficios y obligaciones de esta índole, y
- b) La separación paulatina del Derecho de la seguridad social con respecto al Derecho Civil.

- **Comprensibilidad:** Según este principio de comprensibilidad la política de la seguridad social, estaría orientada a encarar un plan debidamente trazado de eventualidades o contingencias a cubrir, según sea más conveniente o responda a las necesidades o peculiaridades de cada nación, y con ello, a desterrar aquellas lagunas o zonas blancas, del cuadro de protección social, las dudas y derivaciones o zonas grises, que hacen propiamente la indefinición de la protección, así como las duplicidades concurrentes de los riesgos o eventualidades previstas, zonas comunes.



Sin embargo, las bondades de este principio quedan subsumidas dentro del principio de Unidad, pues, renglón especial, dentro del conjunto de sus postulaciones, constituyen la organicidad y coherencia de las diversas clases de prestaciones que, a causa de las contingencias, debe proporcionar un bien concebido sistema de Seguridad Social.

a) Progresión racional: Según este principio, todo plan que trate de aplicar la Seguridad Social, ya sea en cuanto a personas protegidas, como a eventualidades cubiertas, entidad de las prestaciones, criterios de financiación, de gestión, etc., debe observar una regulación en su tránsito, hacia la consecución de sus metas, teniendo en cuenta lo deseable y realmente posible en cada país, principalmente en aquellos que se encuentran en proceso de desarrollo, en los cuales podría producirse una ruptura sensible de la renta nacional, ya sea por un asistemático criterio de protección o por un ambicioso e incontrolable afán de cobertura en forma prematura.

b) Tecnicidad administrativa: Este principio, atinente a cualquier sistema administrativo, dentro de la Seguridad Social cumple vitales objetivos de perfeccionamiento y simplificación de servicios y reducción de gastos, procurando un equilibrio entre éstos, sin que se resienta la eficacia del servicio. Pero al lado de la racionalización administrativa, en la Seguridad Social debe existir una tecnificación permanente, que radica en el continuo perfeccionamiento de técnicas, métodos y sistemas propios de su índole, así como en la formación y perfeccionamiento de los recursos humanos, en lucha contra los procedimientos estacionarios y la rutina.

c) Inmediación: Es derivado de la tecnicidad administrativa y de la unidad de gestión, y consiste en la desconcentración y/o la descentralización administrativa, de suerte que

los órganos regionales o zonales tengan capacidad resolutive plena, o hasta ciertos niveles, dando cuenta al órgano gestor central, para que, de este modo, los beneficiarios de la Seguridad Social disfruten en forma directa e inmediata de las prestaciones.



## **2.11. Evolución y prospectiva de la seguridad social**

La evolución del valor real, de la pensión refleja el impacto de la inflación y las políticas del Instituto guatemalteco de seguridad social, en materia de revalorización de las pensiones. Durante años, la pensión promedio no ha aumentado en términos reales, el valor real de la pensión no logra superar los valores existentes. A pesar de los dos periodos de depresión en el valor de las pensiones, la tendencia a largo plazo se caracteriza por un valor real estático en el monto medio de la pensión.

Dado que el valor de las prestaciones se calcula sobre una base expresada en términos nominales, el aumento en el valor real de las pensiones está explicado tanto por la evolución del salario real reportado al seguro social, como por las políticas de revalorización seguidas por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

En este caso, el saldo neto promedio no es favorable, aunque un análisis exhaustivo en este ámbito de políticas debería incluir el seguimiento del valor real de las pensiones clasificando a los pensionados según su antigüedad. Dicha inclusión permitiría reflejar en qué medida el tiempo de exposición de los individuos a la inflación afecta el valor real de su pensión a lo largo del tiempo.



- Economía: El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, como principio debe reducir el presupuesto de gastos, no solamente a efecto de consecuencias de asignación parciales de la cuota del Estado como patrono, e indicar por parte de las autoridades del seguro, un desajuste, y por ello, el presupuesto general es afectado, la Junta Directiva, debe dar prioridad a sus gastos principalmente los operativos, claro es que las cuentas bancarias del seguro nunca se encuentran con un saldo rojo, y sus gastos no son todos en un mismo mes, así mismo dar prioridad a los pagos a la atención médica de clases pasivas. Tomando en cuenta que en el mismo no se observan incrementos a pensiones de invalidez, vejez y sobrevivencia, que son financiados por el Estado como abono de la deuda al Instituto.

- Demografía: El Instituto Guatemala de Seguridad Social, debe ampliar la visión de sus beneficiarios e incluir a trabajadores de regímenes especiales, miembros de la economía informal, dar a los hijos de los afiliados reciban atención hasta los 7 años, es posible que el instituto realice estudios para expandir su cobertura, en lugares de poca atención médica o a la falta de la misma. La inclusión de los trabajadores de regímenes especiales miembros de la economía informal, a las prestaciones del seguro social.

## **2.12. La privatización del seguro social**

La privatización pondría en riesgo al seguro social, de los vaivenes del mercado de valores. Si se toma dinero del fondo del seguro social y se invierte en el mercado de valores se reducirían los fondos disponibles para los beneficios actuales.



La privatización significaría que el seguro social, no sería ya un beneficio para toda la vida, ajustado a la inflación, y con un mínimo de beneficios garantizados, sino un ingreso que variaría con los precios del mercado de valores y los conocimientos financieros de los trabajadores, así como con la duración de su vida de trabajo. Esto último quiere decir que los beneficios para los discapacitados y para los sobrevivientes de trabajadores jóvenes serían muy limitados para cubrir las necesidades familiares.

Los privatizadores no deben olvidar que antes del que el se aumentara el sector público, incluyendo así al seguro social, las depresiones económicas eran un fenómeno frecuente en los Estados Unidos de América. Mientras que en el periodo entre 1800 a 1928 se producían depresiones económicas cada 20 años, desde el año de 1941, el país no sufrió depresiones económicas. Cuando el sector público se aumenta, este sirve de protección contra las recesiones porque se mantiene el poder adquisitivo. A pesar de esto, los que se oponen al Seguro Social, arriesgarían la pérdida de estas protecciones. Todos, incluyendo a las élites económicas, sufrirían, no solo los beneficiarios actuales del Seguro Social.

- Los beneficios de la privatización: Con el sistema de seguridad social actual, cada generación en el presente y en el futuro pierde la diferencia entre el rendimiento del capital real que se obtendría en un sistema de capitalización y el rendimiento, mucho menor, en el programa existente de reparto. El cambio a un sistema privatizado de cuentas individuales obligatorias que pueden invertirse en una cartera mixta de acciones y bonos permitiría a los individuos obtener la totalidad de la tasa real de



rentabilidad del capital antes de impuestos. Ello supondría un capital mucho mayor y una renta nacional también mayor.

Además, la eliminación de las contribuciones a la seguridad social reduciría las distorsiones en el esfuerzo laboral y la forma de compensación que actualmente deprime la productividad de la economía y el nivel de vida real. Cuando el sistema de cuentas individuales de capitalización esté totalmente implantado, las contribuciones obligatorias necesarias para cubrir los niveles actuales y previstos de prestaciones sólo supondrán alrededor del tres por ciento de la nómina, una cantidad mucho menor a la retención sobre la nómina que, previsiblemente, en los próximos 35 años se incrementará desde el 12.4 por ciento actual hasta el 20 por ciento.

## CAPÍTULO III



### 3. Antecedentes de la seguridad social en Guatemala

El Gobierno de Guatemala, formalizó la presencia al país, de dos técnicos en materia de seguridad social. Ellos fueron el Licenciado Oscar Barahona Streber de nacionalidad costarricense, se distinguió por sus hazañas como constructor de instituciones de seguridad social en beneficio de la clase trabajadora: constitucionalización de garantías sociales, códigos de trabajo, seguros de accidentes laborales, regímenes de enfermedad y maternidad o de invalidez, vejez y muerte. Cercano colaborador de los presidentes reformistas Doctor Rafael Ángel Calderón Guardia presidente de Costa Rica (1944-1948); y el Doctor Juan José Arévalo Bermejo, presidente (1945-1952), primer Gerente General del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Después prosperó en la actividad particular, a la cabeza de compañías de seguros, hasta presidir la Conferencia Hemisférica de Seguros entonces una de las asociaciones empresariales más grandes de Latinoamérica, y liderar el consejo de la iniciativa privada de Guatemala. y el Actuario Walter Dittel de nacionalidad chilena, quienes hicieron un estudio de las condiciones económicas, geográficas, étnicas y culturales de Guatemala. El resultado de este estudio lo publicaron en un libro titulado Bases de la Seguridad Social en Guatemala.

Como resultado de la segunda guerra mundial y el surgimiento de ideas mundiales democráticas propagadas por los países aliados. En Guatemala, bajo el gobierno



interino del General Federico Ponce Váides, quien había tomado el poder después haber derrocar la dictadura de 14 años del General Jorge Ubico, se eligió un Gobierno democrático, bajo la presidencia del Doctor. Juan José Arévalo Bermejo.

### **3.1. El rango constitucional del seguro social**

El objeto primordial de la seguridad social, es el de dar protección mínima a toda la población del país, a base de una contribución proporcional a los ingresos de cada uno y de la distribución de beneficios a cada contribuyente o a sus familiares que dependen económicamente de él, procediendo en forma gradual y científica que permita determinar tanto la capacidad contributiva de la parte interesada, como la necesidad de los sectores de población de ser protegidos por alguna o varias clases de beneficios, habiéndose principiado sólo por la clase trabajadora, con miras a cubrirla en todo el territorio nacional, antes de incluir dentro de su régimen a otros sectores de la población.

La Constitución Política de la República de Guatemala, promulgada el 31 de mayo de 1,985, instituyó la garantía de la seguridad social para beneficio de los habitantes de la Nación, en el Artículo 100, el cual textualmente dice: 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, con la excepción de lo preceptuado por el Artículo 88 de la Constitución, tienen obligación de contribuir a financiar dicho régimen y derecho y participar en su dirección, procurando su mejoramiento progresivo.

La aplicación del régimen de seguridad social corresponde al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en virtud de ser 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.

El Organismo Ejecutivo, asigna anualmente en el presupuesto de ingresos y egresos del Estado, una partida específica para cubrir la cuota que corresponde, el Estado como tal y como empleador, la cual no podrá ser transferida ni cancelada durante el ejercicio fiscal y es fijada de conformidad con los estudios técnicos actuariales del Instituto de Seguridad Social.

Contra las resoluciones que se dicten en esta materia, proceden los recursos administrativos y el de lo contencioso-administrativo de conformidad con la ley. Cuando se trate de prestaciones que deba otorgar el régimen, conocerán los tribunales de trabajo y previsión social.

### **3.2. Carácter autónomo del seguro social guatemalteco**



La Autonomía del seguro social, se manifiesta en el Artículo 1o. de La Ley Orgánica del Instituto guatemalteco de Seguridad Social, Créase una institución autónoma, de derecho público, con personería jurídica propia y plena capacidad para adquirir derechos y contraer obligaciones, cuya finalidad es la de aplicar en beneficio del pueblo de Guatemala” y con fundamento en el artículo 63 de la Constitución de la República, un régimen nacional, unitario y obligatorio de Seguridad social, de conformidad con el sistema de protección mínima, Se refiere a la Constitución promulgada el 11 de marzo de 1945; corresponde al Artículo 100 de la Constitución Política de la República de Guatemala, promulgada en 1985.

Al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, de conformidad con la Ley que lo rige (Acuerdo 788 de Junta Directiva), le corresponde administrar la concesión de prestaciones en caso de que ocurra alguno de los riesgos mencionados, en la forma y condiciones que sus Reglamentos determinen.

A partir del 1° de marzo de 1977 se aplica en toda la República el Reglamento sobre Protección Relativa a Invalidez, Vejez y Sobrevivencia, en beneficio de los trabajadores de patronos particulares (incluidos los trabajadores de empresas descentralizadas del Estado) y de trabajadores del Estado pagados por planilla. La protección de este programa consiste en prestaciones en dinero, mediante el pago de una pensión mensual.



Al promulgarse la Constitución de la República de 1945, el pueblo de Guatemala encontró entre las Garantías Sociales en el Artículo 63, el siguiente texto: se establece el seguro social obligatorio. La Ley regulará sus alcances, extensión y la forma en que debe de ser puesto en vigor.

El 30 de Octubre de 1946, el Congreso de la República de Guatemala, emite el Decreto número 295, La Ley Orgánica del Instituto guatemalteco de Seguridad Social. Se crea así, Una Institución autónoma, de derecho público de personería jurídica propia y plena capacidad para adquirir derechos y contraer obligaciones, cuya finalidad es aplicar en beneficio del pueblo de Guatemala, un Régimen Nacional, Unitario y Obligatorio de Seguridad Social, de conformidad con el sistema de protección mínima, manifestado en el Capítulo. Primero, Artículo primero.

Se crea así un régimen nacional, unitario y obligatorio. Esto significa que debe cubrir todo el territorio de la República, debe ser único para evitar la duplicación de esfuerzos y de cargas tributarias los patronos y trabajadores de acuerdo con la Ley, deben de estar inscritos como contribuyentes, no pueden evadir esta obligación, pues ello significaría incurrir en la falta de previsión social.

### **3.3. Ocupación del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social**

En virtud a los programas, que se desarrollan de acuerdo a las necesidades o riesgo en el cual se va a utilizar el seguro de seguridad social, las cuales son:

- Programa invalidez, vejez y sobrevivencia: La Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, señala entre los riesgos de carácter social para los cuales el Régimen de Seguridad Social debe otorgar protección y beneficios, entre ellos invalidez, vejez y sobrevivencia.



El régimen de seguridad social, al mismo tiempo promueve y vela por la salud, enfermedades, accidentes y sus consecuencias y protege la maternidad también da protección en caso de invalidez y de vejez, y ampara las necesidades creadas por la muerte, ya que uno de sus fines principales es el de compensar mediante el otorgamiento de prestaciones en dinero, el daño económico resultante de la cesación temporal o definitiva de la actividad laboral.

#### **3.4. El requerimiento de la seguridad social posea el carácter preventivo**

El objeto primordial de la seguridad social, es el de dar protección mínima a toda la población del país, a base de una contribución proporcional a los ingresos de cada uno y de la distribución de beneficios a cada contribuyente o a sus familiares que dependen económicamente de él, procediendo en forma gradual y científica que permita determinar tanto la capacidad contributiva de la parte interesada, como la necesidad de los sectores de población de ser protegidos por alguna o varias clases de beneficios, habiéndose principiado sólo por la clase trabajadora, con miras a cubrirla en todo el territorio nacional, antes de incluir dentro de su régimen a otros sectores de la población. (Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Decreto No. 295 del Congreso de la República 30 de octubre de 1946)



Se entiende por asistencia médica el conjunto de exámenes, investigaciones, tratamientos, prescripciones intervenciones médico quirúrgicas y otras actividades que correspondan a los programas de prestaciones del Instituto de Seguridad Social, los cuales deben poner a la disposición del individuo y en consecuencia de la colectividad, los recursos de las ciencias médicas y otras ciencias afines que sean necesarios para promover, conservar, mejorar o restaurar el estado de salud, prevenir específicamente las enfermedades, y mantener y restablecer la capacidad de trabajo de la población. (Artículo 1 del Acuerdo número 466 de Junta Directiva).

Las prestaciones en servicio de los Programas de enfermedad, maternidad y accidentes, se proporcionan en consultorios, hospitales y otras unidades médicas propias del Instituto, por medio de su cuerpo médico y del respectivo personal técnico y auxiliar. También podrán suministrarse a domicilio para el programa de enfermedad y maternidad.

El Instituto de Seguridad Social, ha realizado convenios con el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social para brindar atención a sus afiliados así como contratos con médicos particulares para brindar servicios médicos siendo todos los profesionales médicos colegiados, para brindar la atención conforme las leyes de la materia. Identificación e inscripción de beneficiarios con Derecho.

El afiliado o beneficiario con derecho al solicitar la primera atención en un caso de enfermedad, maternidad o accidente, debe presentar el documento de identificación el cual el Instituto establezca y el certificado de trabajo emitido por el patrono sin



embargo, el Instituto podrá utilizar cualquier otro medio de identificación apropiado. En las atenciones posteriores, relacionadas con el mismo caso de enfermedad, maternidad o accidente, basta que el afiliado o beneficiario con derecho presente la papeleta de cita médica, juntamente con el documento de identificación correspondiente. En lo establecido en el Artículo 6º del Acuerdo 466 de la Junta Directiva

Los casos de emergencia serán atendidos sin los requisitos de identificación y comprobación de derechos. Una vez terminado el estado de emergencia, si el caso requiere atenciones médicas posteriores a los primeros auxilios, deberá comprobarse por el interesado o por el Instituto de Seguridad Social, en casos especiales, dentro de los dos días hábiles siguientes a la terminación de dicho estado, el derecho a las prestaciones. Se manifiesta en el Artículo 11 del Acuerdo 466 de la Junta Directiva.

Para proceder a la inscripción de los niños, se requiere la presentación por parte de los padres afiliados lo siguiente:

1. Documentos de identificación del afiliado y de la madre.
2. Certificado de Trabajo del afiliado.
3. Certificado de la Partida de Nacimiento del niño. (Artículo. 9 Acuerdo 466 de la Junta Directiva.

Se otorga la asistencia médica con el fin de promover, conservar, mejorar o restaurar la salud y restablecer la capacidad para el trabajo, dando servicios de medicina preventiva, curativa y rehabilitación. Teniendo derecho en caso de enfermedad:

- a) Los trabajadores afiliados
- b) El trabajador en período de desempleo o licencia sin goce de salario, siempre que dentro de los seis meses calendario anteriores al mes en que se produzca el desempleo o licencia, haya contribuido en cuatro períodos de contribuciones y el enfermo reclame prestaciones en el curso de los dos meses posteriores a la fecha de desempleo o inicio de la licencia. Lo cual reza en el Capítulo I, Artículo. 17 del Acuerdo 466 de la Junta Directiva.

Los hijos hasta los cinco años, del trabajador afiliado y del trabajador en período de desempleo o licencia con derecho a las prestaciones en servicio. Manifestado en el Capítulo. I, Artículo 1. Inciso c) del Acuerdo 466 de la Junta Directiva y, Reformado por el Artículo. 1 del Acuerdo 827 de la Junta Directiva.

- En caso de maternidad tienen derecho

- a) La trabajadora afiliada.
- b) La esposa del trabajador afiliado o la mujer cuya unión de hecho haya sido debidamente legalizada, o en su derecho la compañera que cumpla las reglamentaciones legales.
- c) La trabajadora en período de desempleo o la esposa o compañera del trabajador en período de desempleo, siempre que la pérdida del empleo se haya producido estando aquellas en estado de embarazo.



d) La esposa o compañera del afiliado fallecido, que se encuentre en estado de embarazo en la fecha del fallecimiento de éste. Capítulo I, Artículo 18, del Acuerdo 466 de la Junta Directiva.

- Invalidez: Para tener derecho a pensión por invalidez, el asegurado debe cumplir con los siguientes requisitos:

a. Ser declarado inválido (incapacitado)

b. Si es menor de 45 años: Haber pagado contribuciones al programa, durante un mínimo de 36 meses dentro de los 6 años inmediatamente anteriores al primer día de invalidez.

Si tiene entre 45 y 55 años: Haber pagado contribuciones al programa, durante un mínimo de 60 meses dentro de los 9 años inmediatamente anteriores al primer día de invalidez. Si es mayor de 55 años: Haber pagado contribuciones al programa, durante un mínimo de 120 meses dentro de los 12 años inmediatamente anteriores al primer día de invalidez.

- Grados de invalidez: Existen tres grados de invalidez, los cuales son calificados por el Departamento de Medicina Legal y Evaluación, previa orientación y calificación de derecho. La orientación y calificación de derecho, puede ser realizada en el departamento de invalidez, vejez y sobrevivencia, para los casos locales de la ciudad de Guatemala.

La orientación y calificación de derecho puede ser realizada en las cajas y delegaciones ubicadas en el interior del país, para los casos del interior del país.



- Vejez: Para tener derecho a pensión por vejez, el asegurado debe cumplir con los siguientes requisitos:

a) Haber pagado al programa un mínimo de 180 contribuciones

b) Haber cumplido la edad mínima que le corresponda de acuerdo a las edades y fechas que se establecen de la siguiente manera:

- Que hayan cumplido 60 años antes del 1 de enero de 2000

- Que cumplan 61 años durante los años 2000 y 2001

- Que cumplan 62 años durante los años 2002 y 2003

- Que cumplan 63 años durante los años 2004 y 2005

- Que cumplan 64 años durante los años 2006 y 2007

- Que cumplan 65 años del año 2008 en adelante.

c) Haber causado baja en su relación laboral

La sobrevivencia: Para tener los sobrevivientes, derecho a pensión al fallecer el asegurado, es necesario cumplir con los siguientes requisitos:

a) Que el afiliado haya pagado un mínimo de 36 meses de contribuciones dentro de los 6 años inmediatos a la muerte.

b) Que al momento de fallecer el asegurado, ya hubiera tenido derecho a pensión por Vejez.

c) Que al momento de fallecer el asegurado, estuviera recibiendo pensión por Invalidez o Vejez.

Si la muerte es causada por un accidente, las contribuciones se dan por cumplidas si el asegurado hubiere reunido los requisitos establecidos para el derecho a subsidio por accidente.



Es importante mencionar que dentro uno de los beneficios del Programa de invalidez vejez y sobrevivencia, se encentra el pago de prestación por fallecimiento del afiliado

- Cuota mortuoria: Uno de los beneficios del programa de invalidez vejez y sobrevivencia (IVS), es el pago de la cuota mortuoria, en caso de fallecimiento del afiliado. Los requisitos para el pago de dicha cuota son:

Trabajadores activos que fallecen:

- a. Certificado vigente de trabajo del afiliado
- b. Certificado de defunción del trabajador
- c. Factura de los funerales
- d. Tener acreditado por los menos dos (2) meses de contribución en los últimos seis (6) meses calendario anteriores al fallecimiento.
- e. Cédula de vecindad de la persona que requiere del cobro.

La aportación del Instituto de Seguridad Social, es de una cuota denominada mortuoria. Por aparte de los beneficiarios, en caso de fallecimiento, también existe dicha prestación, debiendo completar los requisitos del 1 al 5 anteriores. En el caso de beneficiarios hijos menores de edad, la cuota mortuoria es válida hasta la mayoría de edad (18 años). En el caso de beneficiarios hijos incapacitados, la prestación es válida sin importar la edad.



Niños menores de cinco años de edad, cuando un niño nace en cualquiera de las unidades médicas del instituto y falleciera, también tendrá derecho a la prestación de cuota mortuoria.

- Programa voluntario: Cuando un asegurado ha contribuido por lo menos durante 12 meses en los últimos tres años, y que por cualquier circunstancia deja de ser asegurado obligatorio, y todavía no califica para ser cubierto por el programa Invalidez Vejez y Sobrevivencia, tiene la oportunidad de continuar asegurado de manera voluntaria.

Es menester del afiliado solicitarlo por escrito al Instituto dentro de los tres meses calendario siguiente al último mes de contribución o al último día subsidiado.

Pagará mensualmente una contribución del 5.5% que incluye la cuota patronal y la cuota del trabajador para el programa Invalidez Vejez y Sobrevivencia.

La contribución voluntaria permite mantener el derecho para gozar las pensiones que otorga el programa, pero no da derecho a gozar de atención médica.

### **3.5. El seguro social con carácter rehabilitativo**

El objeto primordial de la seguridad social, es el de dar protección mínima a toda la población del país, a base de una contribución proporcional a los ingresos de cada uno y de la distribución de beneficios a cada contribuyente o a sus familiares que dependen económicamente de él, procediendo en forma gradual y científica que permita determinar tanto la capacidad contributiva de la parte interesada, como la necesidad de



los sectores de población de ser protegidos por alguna o varias clases de beneficiarios, habiéndose principiado sólo por la clase trabajadora, con miras a cubrirla en todo el territorio nacional, antes de incluir dentro de su régimen a otros sectores de la población. (Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Decreto No. 295 del Congreso de la República 30 de octubre de 1946) de conformidad con este carácter el Seguro Social no atenderá lo siguiente:

- a. El trabajador afiliado, sin necesidad de acreditar un tiempo mínimo de contribuciones previas
- b. El trabajador en período de desempleo o de licencia sin goce de salario, siempre que el accidente lo sufra durante los dos primeros meses siguientes a la fecha de cesantía o licencia y que haya tenido contratos o relaciones de trabajo vigentes aún con interrupciones, con patronos declarados formalmente inscritos en el Régimen en los cuatro meses inmediatamente anteriores contados hacia atrás desde que término su último contrato o relación de trabajo, y que durante la vigencia de esos contratos o relaciones, en cada mes haya contribuido al Régimen de Seguridad Social
- c. Los beneficiarios con derecho en el Programa de Enfermedad y Maternidad, en los casos dentro de las limitaciones establecidas en el Reglamento. Del Capítulo I, Artículo 19, del Acuerdo número 466 de la Junta Directiva.

En caso de enfermedades en general, maternidad, y accidentes, de sus afiliados y beneficiarios con derecho, el Instituto de Seguridad Social, dará las siguientes prestaciones en servicio:

- a) Asistencia médico quirúrgica general y especializada



- b) Asistencia odontológica
- c) Asistencia farmacéutica
- d) Rehabilitación y suministro de aparatos ortopédicos y protésicos
- e) Exámenes radiológicos, de laboratorio y demás exámenes complementarios que sean necesarios para el diagnóstico y el control de las enfermedades.
- f) Servicio Social
- g) Transporte y
- h) Hospedaje y alimentación.

En casos especiales. De conformidad con el Capítulo I, Artículo 24 del Acuerdo 466 de la Junta Directiva.

Dentro de otros beneficios el régimen de Seguridad Social comprende protección y beneficios en caso de que ocurran los siguientes riesgos de carácter social:

- a) Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales
- b) Maternidad
- c) Enfermedad generales
- d) Invalidez
- e) Orfandad
- f) Viudez
- g) Vejez
- h) Muerte (gastos de entierro)
- i) Los demás que el reglamento determine (Art. 28. Decreto No. 295 del Congreso de la República).

Ahora es la Junta Directiva del Instituto guatemalteco de seguridad social quien decide sobre la selección de esas autoridades, según la capacidad.



## CAPÍTULO IV



### 4. La discriminación laboral

La discriminación laboral, puede definirse como la distinción o diferenciación que se hace en favor o en contra de una persona o cosa en comparación con otras. Se discrimina socialmente cuando se hacen distinciones entre personas por motivos de clase o categoría sin considerar el mérito individual. Algunos ejemplos de categorías de discriminación social son la raza, el género, la edad, la nacionalidad, la religión, la incapacidad, la inexperiencia, la orientación sexual, la altura y el peso.

Discriminar: diferenciar o distinguir cosas entre sí. "Tratar con inferioridad a personas o colectividades por causas sociales, religiosas, políticas o sociales."<sup>26</sup>

La discriminación laboral comprende el trato de inferioridad dado a personas por motivos ajenos a su capacidad dentro del ámbito de la libertad de trabajo y derecho al mismo.

Entre las definiciones que podríamos tomar para referirnos a la discriminación laboral, la más idónea, correcta y completa, por entender que emana de la entidad más facultada para dar este tipo de consideraciones, es la que da la Organización Internacional del Trabajo (OIT) "...El termino discriminación comprende: cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión,

---

<sup>26</sup> Cabanellas, Guillermo. **Ob. Cit.** Pág.132

opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.



#### 4.1. Conjetura histórica de la discriminación

En los Estados Unidos de Norte América, numerosas formas de discriminación eran comunes en el lugar de trabajo, “antes de la segunda mitad del siglo XX. En la década de los 60, el movimiento que dio lugar a la promulgación de leyes contra la discriminación se inició con la Ley de igualdad de salarios (Equal Pay Act) de 1963, a la que le siguió la Ley de derechos civiles (Civil Rights Act) de 1964 que marcó un hito en la legislación. Pronto se promulgaron más leyes para intentar eliminar prácticamente toda forma de discriminación imaginable en las prácticas de empleo privadas y gubernamentales.”<sup>27</sup>

A pesar de la amplia variedad de leyes, la discriminación puede ocurrir en los avisos de empleo, en la selección, evaluación, contratación y despido del personal, en los términos y condiciones de empleo, así como también en la remuneración, los beneficios, y en las decisiones sobre quién recibe capacitación y qué tipo de capacitación se brinda. La discriminación también puede surgir al decidir a quién se tiene en cuenta y selecciona para traslados y ascensos y a quién se deja cesante durante una reducción de personal.

---

<sup>27</sup> Bernedo Alvarado, Jorge. **Ob. Cit.** Pág. 21



## **4.2. Derecho al trabajo y la discriminación laboral**

Cuando se refiere al derecho al trabajo es por una sencilla razón, la discriminación ejercida por el empleador que atenta directamente contra este Derecho.

La discriminación laboral, es la antítesis de todo principio de libertad de trabajo. No es posible tener una libertad de elección de trabajo cuando se discrimina en la obtención del mismo.

Las normas existentes contra los actos discriminatorios en el empleo buscan que todas las personas, sin distinción alguna, tengan la oportunidad de obtener el bienestar mediante el trabajo remunerado.

## **4.3. Libertad humana, y no a la discriminación**

De acuerdo con el Informe sobre desarrollo humano del año 2000 realizado por el Programa de la Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) comienza con las siete libertades, que a su entender, son pilares para la comisión de los Derecho Humanos. La primera de estas libertades es: Libertad de la discriminación por motivos de género, raza, origen étnico, origen nacional o religión

Y es que la historia de los derechos humanos es la historia de las luchas humanas. Sí, las personas nacen con derecho a determinados derechos básicos, pero ni la realización ni el disfrute de esos derechos son automáticos.



La historia cuenta como las personas han tenido que luchar por los derechos que les corresponden. La piedra angular de esa lucha ha sido siempre el activismo político y los movimientos populares, es decir, los movimientos nacionales de liberación, los movimientos campesinos, los movimientos de mujeres, los movimientos por los derechos de poblaciones indígenas.

Con frecuencia el deseo ardiente la persona de ser libres y disfrutar de sus derechos fue lo que inició la lucha. Después, mucho más tarde, sobre la base de los logros populares, se realizó la formalización, legalización e institucionalización de esos derechos.

La Declaración Universal de Derechos Humanos, de 1948 fue un avance importantísimo que dio paso a una nueva era y la comunidad mundial asumió la realización de los derechos humanos como una cuestión de interés común y un objetivo colectivo de la humanidad.

La integración mundial de naciones y pueblos ha constituido un segundo avance, como movimiento mundial ha afianzado los derechos humanos en las normas de las distintas culturas del mundo. Durante los últimos 50 años ha surgido un sistema internacional de derechos humanos y durante el último decenio ha aumentado rápidamente el número de adhesiones a dicho sistema.

En 1990 sólo dos convenciones, La Convención Internacional sobre Eliminación de todas Formas de Discriminación Racial y la Convención sobre la eliminación de todas



las formas de discriminación contra la mujer, habían sido ratificadas por más de 100 países. Actualmente cinco de los seis principales pactos y convenciones de derechos humanos han sido ratificados por más de 140 países.

Además, el protocolo facultativo permite ahora que tanto los individuos como los grupos presenten casos de discriminación por motivos de género.

#### **4.4. Eliminación de la discriminación y la igualdad**

El carácter universal de las necesidades de la vida exige que todas las personas se traten de igual modo, sin discriminación. Ese principio de igualdad ha sido la fuerza impulsora de los derechos humanos y es también uno de los pilares del desarrollo humano que destaca la igualdad de oportunidades u opciones.

Los movimientos “sociales promovieron en el siglo XX el avance hacia la igualdad, con independencia del género, la raza, la religión, la etnia o la edad. Uno de los más notables ha sido el movimiento a favor de los derechos de la mujer, que data de varios siglos.”<sup>28</sup>

La lucha contra la discriminación también ha conducido al surgimiento de los movimientos de derechos civiles y en contra del racismo en todo el mundo. La igualdad ha sido una fuerza impulsadora en todos los movimientos importantes de liberación nacional que han luchado por la libre determinación en Asia, África, América Latina y el Caribe. Las luchas de los campesinos en Asia, América Latina y el Caribe también

---

<sup>28</sup> **Ibíd.**



reclamaban el fin de la discriminación. Los movimientos de derechos civiles en los Estados Unidos durante los decenios de 1950 y 1960 lograron la eliminación de las leyes de segregación de los afroamericanos. En muchos casos las luchas trascendieron las fronteras nacionales para convertirse en luchas mundiales, como ocurrió con los movimientos de mujeres y de trabajadores.

Todo ello impulsó a una mayor igualdad y menor discriminación en las normas, los valores, las instituciones y los criterios jurídicos. Actualmente se valora más la tolerancia de otras personas. La diversidad es considerada como algo positivo y no como deficiencia. La gente aprecia el multiculturalismo y la solidaridad humana.

Sin embargo, la discriminación sigue formando parte de nuestras vidas en virtud porque la normas pueden haber cambiado, pero no con suficiente rapidez ni en todas las esferas importantes. La no discriminación y la igualdad pueden haber sido reconocidas en las leyes, pero sigue existiendo discriminación en las políticas, la asignación de recursos y la prestación de servicios sociales públicos.

Por tanto, incluso con las normas nuevas, “la discriminación y la desigualdad siguen difundidas en casi todos los países. Tal vez se reconozca oficialmente el derecho a la igualdad de salario, igualdad de oportunidades de empleo y de participación política, pero sin un mecanismo eficaz que haga cumplir esas leyes subsistirán la diferencias en esas esferas para las mujeres, las minorías étnicas y por motivos de credo.”<sup>29</sup>

---

<sup>29</sup> Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. **Ob.Cit.** Pág. 70



#### **4.5. Discriminación laboral en el ámbito internacional y la Organización Internacional del Trabajo**

La Organización del Trabajo, ha sido la protectora internacional del derecho al trabajo, adoptando una serie de convenios que están dirigidos a prohibir practicas discriminatorias en el trabajo.

Entre sus Convenios encontramos los siguientes que tratan la Discriminación Laboral como tema principal.

- a) Sobre la libertad de sindicación y de negociación colectiva tenemos los convenios números 87 y 98.
- b) Sobre la eliminación de la discriminación en el empleo u ocupación tenemos los convenios números 100 y 111. Todos ratificados y aprobados por Guatemala.

#### **4.6. Libertad de sindicalización y la negociación colectiva**

Vienen a proteger el derecho que tiene el trabajador y empleador a sindicarse. El Convenio número 87, Relativo a la libertad sindical y a la protección del Derecho de sindicalización declara que los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción, tienen derecho a constituir las organizaciones que estimen convenientes para la protección de sus intereses. También reconoce el derecho de afiliación a los mismos sin previa autorización, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.



Estas organizaciones tienen el derecho a redactar sus estatutos y reglamentaciones administrativos, el de elegir libremente a sus representantes y de dirigir libremente sus actividades.

El Convenio número 98, relativo a la aplicación de los principios de derecho a sindicalización y negociación colectiva consagra las siguientes garantías para la aplicación del anterior Convenio número 87.

- a) Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo. Dicha protección deberá ejercerse contra los actos que tiendan a, en primer lugar, sujetar el empleo a condición de no afiliación o de dejar de ser miembro de un sindicato, y en segundo lugar, despedir a un trabajador o perjudicarlo por su afiliación a un sindicato o de su participación en actividades sindicales.
  
- c) Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unos respecto a otras.

Por igual, el Convenio recomienda la creación de adecuadas condiciones nacionales para proteger este derecho de sindicalización.



#### **4.7. Eliminación de la discriminación en el empleo u ocupación**

Estos Convenios de la organización Internacional del Trabajo vienen a proteger el derecho al trabajo de los trabajadores, censurando las medidas discriminatorias que afecten este derecho.

El Convenio número 100, relativo a la igualdad de remuneración entre mano de obra masculina y femenina en su Artículo numeral 2º. Considera que todo Miembro de dicho Convenio deberá, empujando medios adoptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y garantizar la aplicación a todos los trabajadores el principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

El Convenio recomienda que se deberán de adoptar medidas para promover la evaluación objetiva del empleo, tomando como base los trabajos que éste entrañe.

El convenio número 111, relativo a la discriminación en materia de empleo, Considera que la Declaración de Filadelfia<sup>30</sup>,

afirma que todos los seres humanos, sin distinción alguna, tienen derecho al trabajo y a perseguir su bienestar material, y considerando además que la discriminación constituye una violación del derecho al trabajo; se prohíbe todo tipo de discriminación

---

<sup>30</sup> Ibid.



en el trabajo que tienda a quebrantar el derecho de igualdad. Considera como motivos de discriminación las distinciones que se realicen en razón de la raza, color, sexo, religión, ascendencia nacional, opinión política u origen social.

#### **4.8. Generalidades sobre la discriminación laboral**

Es casi imposible negar que la existencia de discriminación basada en sexo, raza, edad, clase social, religión o ascendencia nacional se ha manifestado desde siempre, lo que la convierte en un fenómeno muy arraigado dentro de la sociedad, y es por este mismo motivo que aunque se ha avanzado bastante en el campo de la equidad y la igualdad en los últimos años, aún falta mucho terreno por recorrer.

Todavía es posible observar casos en los que las diferencias de ciertas categorías de individuos hacen que estos tengan oportunidades significativamente distintas a las de otros.

Los derechos laborales se centran no sólo en asegurar medios de vida, sino también en proteger contra la discriminación en el trabajo y contra la explotación.

La lucha de erradicar la discriminación en el empleo, es un mal generalizado en todos los países del mundo y que el cual es difícil de solucionar. Los cuatro principales Convenios de la OIT, tratados en anteriormente en de este trabajo, sobre el tema discriminatorio han sido ratificados por la mayoría de países, según el informe del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo de 2000,



1. El Convenio 87 de la OIT por 128 países.
2. El Convenio 98 de la OIT por 146 países.
3. El Convenio 100 de la OIT por unos 145 países.
4. El Convenio 111 de la OIT por 142 países.

Es un problema en aceptación en nuestros tiempos por el gran número de posibilidades de practicarla:

- a) Discriminación por razones de sexo.
- b) Discriminación por raza, color y religión
- c) Discriminación laboral hacia por motivos de edad.
- d) Discriminación hacia los minusválidos.
- e) Discriminación por motivos sindicales.
- f) demás diferenciaciones que la mente humana pueda crear para oponer a unos, derechos que poseen otros.

Un hecho que ayuda a esta discriminación en el trabajo viene dada por razones sociales y culturales muy enraizadas en las sociedades. El hecho de la separación evidente de las clases sociales es un ejemplo del mismo.

La discriminación laboral en Guatemala, es una realidad que si bien es cierto que no llega a los parámetros de escándalo nacional, si es cierto que en los casos que se da se mantiene oculta, y su impunidad es su consecuencia.



Y es sencilla la explicación, el guatemalteco en primer lugar no conoce sus derechos, aunque los conociera se vería en la encrucijada de elegir entre dos situaciones:

- a) Denuncio la discriminación que se ha hecho y se pierde el puesto de trabajo con lo difícil que está conseguirlo; o
- b) Hacer caso omiso a la misma y tratar resolverlo con el jefe sin tener que ir a los tribunales, manteniendo así el trabajo.
- c) La discriminación laboral se ve a diario en nuestro país, pero la misma es poco denunciada, al extremo de que la jurisprudencia al respecto es difícil de encontrar.

#### **4.9. Clasificación popularizada de discriminación laboral**

Para Jairo Baquero, Juan Carlos Guataquí y Lina Sarmiento en su obra “Marco Analítico de la Discriminación Laboral”, la Discriminación Laboral se clasifica en cuatro, las cuales engloban a los motivos discriminatorios de los que he hablado en el capítulo anterior.

- Discriminación salarial: Según este tipo de discriminación, las desigualdades salariales no siempre pueden ser atribuidas a la existencia de niveles distintos de productividad. Implica, por ejemplo, que las mujeres ganan un salario menor que los hombres, aún cuando estén igualmente calificadas y desempeñen el mismo trabajo con la misma productividad.



- **Discriminación en el empleo:** Es la típica discriminación laboral que se da cuando a igualdad de condiciones se prefiere (o se descarta) a una persona por una característica ajena a lo requerido por el puesto.
- **Discriminación ocupacional:** Significa que algunos grupos de la sociedad están limitados a empleos de baja categoría y escasa remuneración, por consiguiente, nunca o en casos muy esporádicos podrán alcanzar ciertos niveles jerárquicos en las empresas, aunque estén calificados para ello y lógicamente su escala salarial será baja.
- **Discriminación en el lucro del capital humano:** Se presenta cuando se tienen restricciones en cuanto al acceso a la educación formal y a la capacitación y entrenamiento que proporcionan las empresas, lo que como es de esperarse tiene efectos sobre su grado de calificación y en el aumento de su productividad.

Este caso se observa con frecuencia en las mujeres donde las tradiciones sociales han jugado muy importante, ya que muchos padres tienen la concepción que el rol principal de la mujer se encuentra en el ámbito doméstico y consideran innecesario un nivel educativo muy elevado. Por otra parte, existen casos en los que familias con escasos recursos y con varios hijos donde se da prioridad a la educación de los hijos varones; incluso si se tiene la posibilidad de dar una buena educación a las mujeres los padres pueden tender a invertir poco en esta, dada la discriminación existente contra la mujer en el mercado laboral, lo que impide tasas de retorno a la inversión en educación más altas que las de los hombres.



#### **4.10. Tipificación de la discriminación laboral**

Como toda infracción al derecho, la Discriminación Laboral debe contener unos elementos que nos permitan tipificarla, para conocer en cuales casos se produce y en cuales no.

- Dispositivos constitutivos de toda discriminación laboral: Los elementos constitutivos de la discriminación laboral nos ayudarán a determinarla para conocer cuando se da y cuando no.

Se deben observar elementos constitutivos de la discriminación en dos vertientes distintas:

- a) Cuando se hace en búsqueda del empleo (discriminación fuera de la empresa).
- b) Cuando se hace ya con el empleo obtenido (discriminación dentro de la empresa).

- Elementos constitutivos de la discriminación laboral fuera de la empresa:

- a) La existencia de un puesto de trabajo acorde a las leyes dominicanas, que sea lícito.
- b) La elección de una persona sobre otro con iguales condiciones para el trabajo.
- c) Que se observe que dentro de la elección se procedió a hacer diferencias discriminatorias.
- d) Que el empleador esté conciente de las diferencias que hace ajenas al trabajo.



En este punto es que reside en sí la discriminación. Cuando el empleador hace distinciones entre los candidatos, diferencias ajenas a las exigencias requeridas para el puesto de trabajo.

Como violación al derecho, penado por el Código. Penal además del Código. de Trabajo, la intención es vital. Si el empleador no está conciente del mal que está haciendo, se tipifica. El empleador debe saber que está exigiendo a uno o varios de los candidatos cualidades ajenas al puesto de trabajo, con el fin de excluirlos en la selección para favorecer a otro.

Su conciencia del mal que hace en busca de favorecer a alguien debe estar presente, ya que se dan circunstancias de hecho, creadas por la sociedad, que son práctica generalizada entre los empleadores.

Un ejemplo de esto sería el hombre que alega discriminación laboral por motivos de sexo porque el empleador eligió a una mujer en lugar de él para un puesto secretarial, donde la solicitud de personal no hace referencia al sexo del candidato.

En el pasado caso no hay discriminación laboral, lo usual entre los empleadores es emplear a mujeres para los cargos secretariales.



#### **4.11. Elementos constitutivos de la discriminación laboral empresarial**

- a) Que exista un trabajo que sea ejecutado por varios trabajadores de iguales condiciones y de igual categoría para el trabajo.
- b) Que se haga distinción entre unos y otros.
- c) Que la distinción que se ha ejecutado no sea por aspectos de eficiencia en el trabajo ni cualidades del trabajador.
- d) Que el empleador esté conciente de las diferencias ajenas al trabajo que hace.

Elucidaciones de cada elemento constitutivo: Es necesario que exista, en primer lugar, una categoría o rama de trabajo que sea ejecutada por varios trabajadores a la vez y que el mismo requiera una serie de capacidades y habilidades comunes a todos ellos.

Se da mucho en empresas de trabajo industrial donde los trabajadores están separados por áreas de trabajo y realizan labores comunes en cada departamento de trabajo.

Este segundo elemento constitutivo implica la inclinación del empleador de favorecer a unos trabajadores y a otros no. El motivo de esta preferencia aquí poco va importar, ya que el carácter discriminatorio lo dará el siguiente elemento constitutivo.

El empleador al momento de favorecer a unos trabajadores sobre otros, lo hace tomando en consideración motivos ajenos a talentos y productividad en el empleo. Lo hace tomando en cuenta aspectos discriminatorios no consideraciones de talento que posea el trabajador.



Al igual que los elementos constitutivos de discriminación laboral fuera de la empresa, el empleador debe estar conciente del mal que está haciendo, de lo contrario no se tipifica. Debe ser una actitud hacia uno o varios de los trabajadores que la sociedad no tolere como práctica normal, la debe considerar como ofensiva a la dignidad de la persona.

Sin importar que la discriminación se efectuó antes de obtener el trabajo o ya teniéndolo, los elementos constitutivos de ambos se centran en las aptitudes que toma el empleador que comete la falta.

El empleador no toma en consideración el tipo de trabajo a ejecutar ni la productividad del trabajador, sino que se ve influenciado de prejuicios y estereotipos que harán que actué de una manera incorrecta; medidas discriminatorias.

#### **4.12. Análisis jurídico de la discriminación laboral indirecta a los trabajadores de centros comerciales de la ciudad de Guatemala**

El trabajador de los centros comerciales de la ciudad de Guatemala, debido a la supuesta excelente remuneración salarial consistente en salario base, bonificación y comisiones, obligan al trabajador a realizar mayor esfuerzo laboral, en virtud a la exigencia en ventas diarias en los almacenes que atiendan al público en horarios no estipulados en la ley.



De esa manera el empleado ingresa sano al comercio desempeñando como ejecutivo de ventas o bien auxiliar de algún departamento del mismo.

Al ingreso y como consecuencia de su trabajo le manifiestan que es “un leal y eficiente trabajador” y desde el inicio de la relación laboral estuvo sometido a grandísimas presiones y a largas jornadas de trabajo que nunca le fueron remuneradas en debida forma, ya que no se le abonan las horas extras. Ingresaba todos los días de acuerdo a su turno 9:30 horas, y terminaba su tarea a las 17:30 o 20:00 horas debido a la gran cantidad de tareas que le obligaban a realizar, además de las propias del auxiliar del mismo”. Cosa contraria a lo que estipula el Código Laboral Decreto 1441 en los Artículos 116, 117, 118 y 121.

a) Agravio con precedencia al primer día laboral: Las autoridades de los comercios de los centros comerciales obligaban al personal a asistir a cursos o hacer reuniones antes del horario de trabajo Se les obligaba a hacer figurar la entrada a las 9:30 horas. y la salida a las 20:00 horas sin ninguna remuneración por las horas extraordinarias efectuadas, cuando efectivamente entraron a las 7:00 ó 7:30 horas. Ante los reclamos se les contesta, a él y sus compañeros “este es el tren, el que quiere se sube y el que no se baja”. “Si no les gusta hay mucha gente esperando por el lugar de ustedes”.

b) Ética comercial: Con tales antecedentes “éticos”, al trabajador de centros comerciales es obligado a firmar una nota preimpresa por la cual declara conocer y aceptar el contenido de un reglamento sobre la Política de Ética Profesional del comercio. Es decir, “toda una serie de normas y reglamentaciones imposibles de



cumplir en muchos casos, porque el mismo comercio no brinda los medios para hacerlo". Todas estas maniobras del comercio tendrán a salvaguardar su responsabilidad ante los casos que podrá presentarse por los problemas con los clientes. Cargando sobre los empleados las consecuencias, un muy mal fin de semana, tras ingresar a trabajar normalmente.

Al transcurso del tiempo se enferma se siente que se le nubla la vista, el calor que se le sube de los pies para arriba, taquicardia, dolor fuerte en la nuca. Tiene convulsiones. Se le ordena reposo médico laboral para así poder iniciar su recuperación sin tener contacto con el medio que ha agredido, con "estresores", su estado emocional y psíquico.

Los profesionales certifican que padece "un trastorno por stress-laboral, con síntomas de depresión, ansiedad, trastorno de conversión y tartamudez severa que no había padecido nunca, por lo que está incapacitado totalmente para cualquier actividad remunerada, que al transcurrir el tiempo no puede regresar a sus tareas habituales.

c) El comercio y el programa de invalidez vejez y supervivencia: Por lo regular los comercios contratan mano de obra recién graduada de educación media esto se hace con el objetivo que el trabajador no tenga ningún conocimiento de leyes laborales y así poder explotar al mismo, y al solicitar una compensación por el daño físico del trabajador es remitido al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y solicitar al departamento de Invalidez Vejez y sobrevivencia los medicamentos y asistencia debida. Ante el cual no es recibido ya que por ser trabajadores nuevos las prestaciones



médicas y dinerarias que por ley le corresponden. Manifestando que el tiempo no les cubre dicha enfermedad, Afronta, con ayuda familiar y de amigos, cuantiosos gastos médicos, así mismo el comercio le niega el pago de su salario, aduciendo falsamente que sus ausencias se debían a enfermedades “inculpables”, éstos rechazan que su afección tenga origen laboral “e, increíble y maliciosamente afirma la existencia de accidente de trabajo.

d) Incapacidad y negligencia por parte del programa Invalidez Vejez y Supervivencia: Más adelante, una comisión médica, en un trámite engorroso realizado para la solicitud de retiro por invalidez, dictamina padecimientos médicos e incapacidades. Pero en el expediente se señala en resumen, en la actualidad que el trabajador presenta, como consecuencia de las condiciones en que prestó servicios para el comercio poco tiempo y del accidente de trabajo sufrido, en la sede del mismo. Lo que le acarrea una incapacidad global, anatómica y funcional total, permanente del cien por cien, imputable en su totalidad al estrés laboral, a la falta de prevención, y a los acontecimientos producidos ese día.

La empleadora incumplió con las normas de seguridad e higiene del trabajo, establecidas, omitiendo los exámenes médicos periódicos establecidos por esta última. De haberlos realizado debió conocer la situación de estrés que le aqueja al trabajador, por lo que la actitud de la empleadora constituye una grave negligencia. De ser diligente hubiera conocido un diagnóstico que habría determinado el cambio de labores o de las condiciones de las mismas” que resultaban perniciosas para la salud.



#### **4.13. Base legal de higiene y seguridad en el trabajo**

Artículo 197 del Código laboral indica. Todo patrono está obligado a adoptar las precauciones necesarias para proteger eficazmente la vida, la seguridad y la salud de los trabajadores en la prestación de sus servicios. Para ello, deberá adoptar las medidas necesarias que vayan dirigidas a:

Las sanciones estipuladas en el Artículo 269 del Código Laboral y Son faltas de trabajo y previsión social las infracciones o violaciones por acción u omisión que se cometan contra las disposiciones de este Código o de las demás leyes de trabajo o de previsión social, si están sancionada con multa.

Caso contrario a la ley es que los patronos no cumplen con lo establecido por que no hay ni siquiera botiquín de primeros auxilios,

a) Coacción continuada por parte del patrono: Trabajadores de centros comerciales de la ciudad de Guatemala, dan fe de las presiones y de las situaciones relatadas, sufridas también por ellos. En el cual se dan por despedidos por la insostenible presión laboral, con metas inalcanzables en ventas, que hay jornadas que se extendía de 7:30 horas a 21:30 horas inclusive trabajando fines de semana, días festivos; además que esta mal visto pedir permiso, enfermarse. Que había constantes amenazas de despido por parte del gerente si no se cumple con los objetivos



Seguidamente afirma “Lo probado es que la coacción continua, es experimentado por el trabajador en su ámbito laboral lo llevan a un derrumbe o crisis nerviosa con las características descritas por los expertos médicos. Esos estresores son tanto las jornadas extenuantes de trabajo; los objetivos extras, impuestos bajo amenaza de no perdurabilidad en el empleo; y con el ardid de comunicarle a los empleados un manual de ética que no hay manera de cumplir por contradicción con las instrucciones verbales que se recibían. Tal es lo que se desprende de los dichos de los trabajadores mejor informados, y que fueron cuestionados.”<sup>31</sup>

Existía la posibilidad, referida por los expertos que de haberse controlado la situación de las condiciones de trabajo, el cuadro del trabajador pudo no suceder o no tener la entidad grave irreversible que presenta. El comercio realiza el examen de preingreso pero ningún otro”

Ninguna suma ni indemnización, por importante que sea, reparará suficientemente al trabajador, por lo sufrido y lo que seguirá sufriendo.

Las situaciones relatadas sobre la crisis se vivieron en muchos lugares de trabajo. La sobrecarga de tareas que no corresponden, la violación de la jornada laboral y el maltrato que en el expediente se relata es frecuente, cotidiano en los comercios. Representan una violencia, una infamia intolerable.

---

<sup>31</sup> MACIAS, Antonio, **Perspectivas actuales de la seguridad social**. Pág. 95

## CONCLUSIONES



1. Que el derecho laboral, es una ciencia jurídica que tutela las relaciones laborales del trabajador, además está consagrada por normas y doctrinas referentes a las relaciones del capital y mano de obra, entre patrono y trabajadores, es una rama autónoma de la ciencia jurídica, que a través del tiempo a sido denominado de diferentes denominaciones, pero siempre con un mismo fin.
2. Que la discriminación laboral es una forma de explotación contrario al principio de igualdad, que regula la Constitución Política de Guatemala, además de Instituciones Internacionales que velan la garantías de los trabajadores, elaborando tratados entre Estados, estos son para su validez son aceptados y ratificados por los Estados participantes, dentro de estos Tratados se encuentra el de la discriminación un tema muy importante que desde hace siglos afecta a la humanidad tanto de sexo, edad, condición física, grado intelectual, y la inexperiencia.
3. Que en la seguridad social, es una institución autónoma, que vela por la salud del trabajador y se encuentra regulada dentro de un ordenamiento jurídico, entre ellas el Decreto 1441, y la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Decreto 295 del Congreso de la Republica 1946
4. La distinción entre trabajadores sin ameritar las virtudes de cada uno de ellos es manifestar una clara discriminación, que hacen los representantes del patrono hacia sus compañeros de trabajo, este problema social ha venido afectando desde hace

varios años a todos los países del mundo, acelerando las organizaciones para luchar y frenar estas circunstancias logrando así una declaración de derechos humanos en el año de 1948, formando una organización para velar la igualdad (entre otros) y desintegrar la discriminación.



## RECOMENDACIONES



1. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe justificar y elaborar normas y doctrinas tendientes a asegurar las relaciones de los trabajadores y patronos, de conformidad con las leyes laborales internas e internacionales por parte de instituciones gubernamentales, para erradicar los problemas laborales.
2. El Congreso de la República de Guatemala, debe reformar el Código de Trabajo en el sentido que se creen normas y reglamentos que eviten la discriminación y se pueda controlar de una mejor forma la violación de los derechos de los trabajadores de dependencia de almacenes de centros comerciales, para erradicar la discriminación y fomentar la igualdad que consagra la Constitución Política de la República de Guatemala.
3. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de la Inspección General de Trabajo debe controlar a los patronos de centros comerciales de la ciudad de Guatemala, inspeccionando frecuentemente a las empresas y solicitar los contratos de trabajo así como entrevistar a los trabajadores de los mismos para establecer si existen violaciones a las normas laboras de Guatemala por parte de los patronos.
4. La Procuraduría de los Derechos Humanos a través de medios informativos, divulgue a través de programas, los derechos inherentes a los trabajadores y de las políticas que sufren los trabajadores de centros comerciales de la ciudad de Guatemala.



## BIBLIOGRAFÍA



- BARASSI, Ludovico. **Tratado del derecho del trabajo**. Ed. Alfa, Edi. Buenos Aires, Argentina. 1953. Trad. Miguel Sussini, Notas Mario Deveali. Tomo I.
- BAYÓN CHACÓN, y Pérez Botija E. **Manual de derecho del trabajo**, 5ª. Ed.; Madrid, España. (s.e.) 1964.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**, 14ª. Ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 2000.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Tratados de derecho laboral**, 1t., 2 vol.; 3ª. Buenos Aires, Argentina: Ed. Hiliasta S.R.L., 1987.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **El derecho de trabajo y sus contratos**, 1t., 2 vol.; 3ª.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Mundo Atlántico, 1945.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo**, 2da. Ed. Guatemala: (s.e.) 1998.
- DÁVALOS, José. **Derecho del trabajo I**. 2ª. Ed.; México: Ed. Porrúa, 1998.
- DE BUEN L., Néstor. **Derecho del trabajo**, II t. ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Porrúa, 1989.
- DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo**, 2ª. Ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Desalma, 1976.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. México: Ed. Porrúa, 1984.
- Diccionario de la lengua española**, Madrid, España: Ed. Espasa-Calpe S.A., 1970.
- GARCÍA MAYNEZ, Eduardo. **Introducción al estudio del derecho**, 35ª. Ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Porrúa, 1984.
- GUERRERO, Euquerio. **Manual del derecho de trabajo**, Buenos Aires, Argentina; ed. Porrúa S.A. 1984.
- GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. **Introducción al derecho del trabajo**, segunda edición, Bogota-Colombia, Edi. Temis Librería, 1982.
- MACIAS, Antonio, **Perspectivas actuales de la seguridad social**. Edi. Valladolid, Madrid, España. 1995.

MARX, Carlos. Recopilación del texto obras escogidas. Ed. 4º. Edi. Zürich Alemania 1891 por Federico Engels.



MUÑOS RAMOS, Roberto. **Derecho del trabajo**, 2t., 2 vol.; México: ed. Porrúa 1983.

Lionello Levi-Sandri. **Lezioni di diritto del lavoro. Parte generale**. Giuffrè, Milán 1962.  
OIT, **Su voz en el trabajo**. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, Ginebra 2000, Pág. VII.

OIT, **Principios y derechos fundamentales en el trabajo**, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo de 1998.

PERCH, Herman. **Derecho del trabajo**, traducido al español por Ernesto Krotoschin. 5ª. Ed.; Buenos Aires, Argentina. Ed. Desalma, 1961.

**Resolución sobre el Desarrollo de los recursos humanos**, adoptada en la 88ªreunión (2000) de la Conferencia Internacional del trabajo, especialmente párrafos 18 a 20.

SERRANO CALDERA, Alejandro. **Derecho del trabajo**, 1t. 1 vol.; Managua: Ed. Universitaria, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. 1970.

WALKER LINARES, Francisco. **Derecho del trabajo chileno**. Ed. UNAM. Edi. México 1974. Tomo I

#### **Legislación:**

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

**Código de Trabajo**, Congreso de la República de Guatemala, Decreto 1441. 1971.

**Código Civil**, Decreto Ley número 106.

**Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social**. Decreto 295 del Congreso de la Republica 1946 .