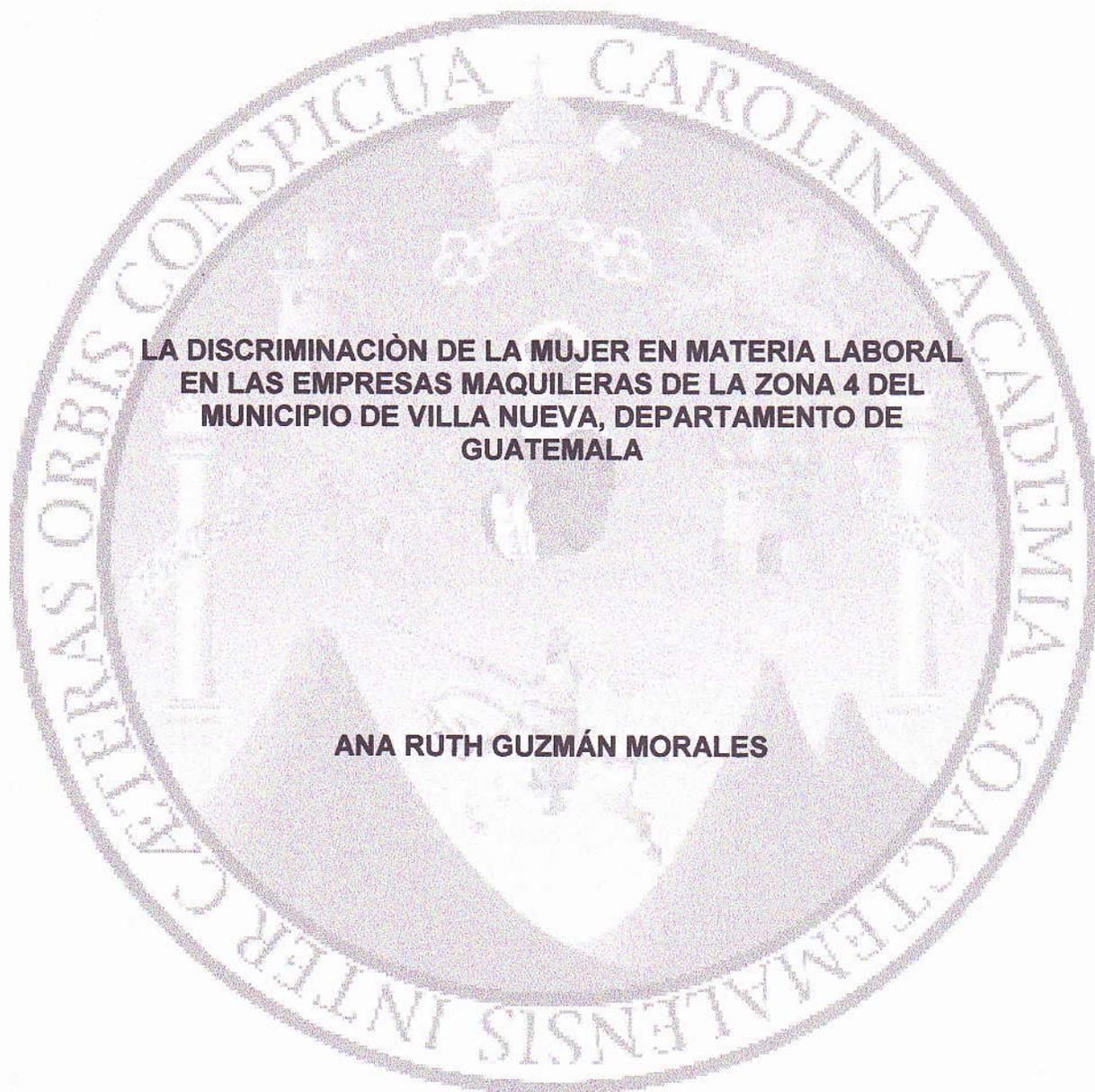


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES  
TESIS DE LICENCIATURA**



**LA DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER EN MATERIA LABORAL  
EN LAS EMPRESAS MAQUILERAS DE LA ZONA 4 DEL  
MUNICIPIO DE VILLA NUEVA, DEPARTAMENTO DE  
GUATEMALA**

**ANA RUTH GUZMÁN MORALES**

**GUATEMALA, AGOSTO DE 2013**

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

**LA DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER EN MATERIA LABORAL EN LAS EMPRESAS  
MAQUILERAS DE LA ZONA CUATRO DEL MUNICIPIO DE VILLA NUEVA,  
DEPARTAMENTO DE GUATEMALA**

**TESIS**

**Presentada a la Honorable Junta Directiva**

**de la**

**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales**

**de la**

**Universidad de San Carlos de Guatemala**

**Por**

**ANA RUTH GUZMÁN MORALES**

**Previo a conferirsele el grado académico de**

**LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

**Guatemala, agosto de 2013**

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

DECANO: Lic. Avidàn Ortiz Orellana

VOCAL I: Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi

VOCAL III: Lic. Luis Fernando López Díaz

VOCAL IV: Br. Víctor Andrés Marroquín Mijangos

VOCAL V: Br. Rocael López González

SECRETARIA: Licda. Rosario Gil Pérez

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



LIC. NAPOLEÓN GILBERTO OROZCO MONZÓN  
ABOGADO Y NOTARIO  
5ª. Avenida 10-68 zona 1 Of.302 piso 3  
Edif. Helvetia, Guatemala, C.A.  
TEL.22324664

Guatemala, 15 de julio de 2010.

SEÑOR  
JEFE DE LA UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS  
DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES  
DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
LICENCIADO MARCO TULIO CASTILLO LUTIÑ  
SU DESPACHO



Licenciado Castillo Lutiñ:

En cumplimiento a la designación que me hiciera esa unidad, de fecha veintiséis de agosto del año dos mil nueve, en la cual se me otorga el honor de ser Asesor de tesis de la estudiante ANA RUTH GUZMÁN MORALES, con carné No.9313773, intitulado "LA DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER EN MATERIA LABORAL EN LAS EMPRESAS MAQUILERAS DE LA ZONA CUATRO DEL MUNICIPIO DE VILLA NUEVA, DEPARTAMENTO DE GUATEMALA", el cual a mi criterio cumple con todos los requisitos y formalidades que establece la normativa de esta facultad, y ermito el dictamen siguiente:

I. Considero que del estudio practicado se establece que el trabajo de investigación seleccionado se elaboró de forma técnica y científica, los métodos utilizados fueron sintéticos, inductivos, deductivos y científicos.

II. Según mi criterio el tema investigado por la estudiante Guzmán Morales, es de suma importancia respecto a su contenido y constituye un aporte científico y técnico de la sustentante quien presenta sendas puntualizadas, que conlleva a fundar programas de información y divulgación del ordenamiento jurídico sobre los derechos laborales de la mujer para que la misma no sea víctima de discriminación en el ámbito social, económico, político y cultural, entre otros.

III. Las referidas conclusiones y recomendaciones, la bibliografía utilizada por la sustentante y el desarrollo de la investigación se considera ser la más adecuada al tema, habiéndose consultado textos doctrinarios de autores extranjeros y nacionales que refieren en forma precisa la temática contenida en la investigación realizada.



LIC. NAPOLEÓN GILBERTO OROZCO MONZÓN  
ABOGADO Y NOTARIO  
5ª. Avenida 10-68 zona 1 Of.302 piso 3  
Edif. Helvetia, Guatemala, C.A.  
TEL.22324664

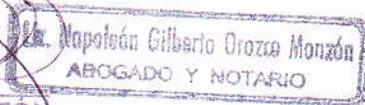
He guiado personalmente a la sustentante durante todas las etapas de investigación científica, aplicando los métodos y técnicas apropiadas para resolver la problemática embozada, con lo cual comprueba la hipótesis planteada conforme a la proyección científica de la investigación.

El trabajo de tesis en cuestión, reúne los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, y examen General Público, razón por la cual emito DICTAMEN FAVORABLE, a efecto de que el mismo pueda continuar con el trámite correspondiente, para su posterior evaluación por el Tribunal examinador en el EXAMEN GENERAL PÚBLICO, previo a optar por el agrado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Sin otro particular, me suscribo de usted aprovechando la oportunidad para hacerle llegar mis muestras de respeto y alta estima.

Atentamente,

F)   
LIC. NAPOLEÓN GILBERTO OROZCO MONZÓN  
ABOGADO Y NOTARIO  
COL. 2661





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

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) MARIA TERESA GÓMEZ LÓPEZ, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante ANA RUTH GUZMÁN MORALES, Intitulado: "LA DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER EN MATERIA LABORAL EN LAS EMPRESAS MAQUILERAS DE LA ZONA CUATRO DEL MUNICIPIO DE VILLA NUEVA, DEPARTAMENTO DE GUATEMALA".

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

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

cc.Unidad de Tesis  
MTCL/sllh.





LICDA. MARÍA TERESA GÓMEZ LÓPEZ  
ABOGADA Y NOTARIA  
Dirección: 4ta. Calle 7-67 zona 1, Villa Nueva, Guatemala, C.A.  
Tel. 6631-3955  
E-mail:ajngomez4@hotmail.com

Guatemala, 17 de julio de 2012.

Licenciado  
Bonerge Amilcar Mejía Orellana  
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala  
Su despacho.



Respetable licenciado Mejía Orellana:

Atentamente me dirijo a usted para informarle que mediante resolución del 23 de noviembre de 2010, emitida por la Unidad de Asesoría de Tesis, se me nombró como revisor de Tesis de la bachiller **ANA RUTH GUZMÁN MORALES**, por lo que en cumplimiento de dicha resolución, hago de su conocimiento que a la estudiante se le revisó oportunamente la elaboración de la investigación titulada **"LA DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER EN MATERIA LABORAL EN LAS EMPRESAS MAQUILERAS DE LA ZONA CUATRO DEL MUNICIPIO DE VILLA NUEVA, DEPARTAMENTO DE GUATEMALA"**, razón por la cual me permito dictaminar lo siguiente:

- I. Considero que el contenido científico y técnico en el trabajo realizado por la bachiller Guzmán Morales, contempla una problemática de mucho interés nacional e internacional; por lo tanto, fue atinado basarse en el cuerpo legal relacionado con las leyes laborales de Guatemala; además de los Tratados Internacionales que el país ha ratificado, los cuales garantizan protección a las mujeres. El tema tratado reviste de interés para los órganos encargados de velar para que los derechos de las mujeres trabajadoras no sean vulneradas.
- II. En el desarrollo del trabajo se puede apreciar un enfoque metodológico deductivo e inductivo, partiendo de datos o hechos conocidos como a descubrir otros.
- III. La bachiller se ajustó a las normas de ortografía y redacción, hecho evidenciado en la estructura de todo el trabajo; acciones que contribuyeron a que el fondo y forma del mismo se ajustaran a lo esperado en esta clase de investigaciones.



- IV. La estudiante concluyó que la realidad de la población femenina del municipio de Villa Nueva está ligada a aspectos culturales, mismos que impiden una legítima aplicación o apropiación de la normativa vigente relacionada; también recomienda oportunamente a las instituciones encargadas y vinculadas con la protección de las mujeres trabajadoras, convertirse en entes fiscalizadores de la ejecución de las normas establecidas en los acuerdos internacionales, así como el marco legal nacional; con el fin último de garantizar y procurar el respeto y la promoción de los derechos en materia laboral, de las mujeres trabajadoras.
- V. A mi juicio, el aporte científico de la investigación se presenta en el resumen de la normativa relacionada con el trabajo de las mujeres y el ajuste de las mismas a los tratados internacionales relacionados con la materia; la claridad del contenido establecido sirve para hacer un llamado a todos aquellos involucrados en el bienestar de la población menor de edad trabajadora, a que se realicen acciones cuyo fin último sea la protección de los derechos humanos de uno de los sectores mas vulnerables de Guatemala.
- VI. La Bibliografía utilizada me pareció apropiada, diversa y bastante actualizada, por lo que logró sustentar fehacientemente su trabajo.

Luego de haber practicado un análisis cuidadoso del presente trabajo de tesis, considero que el mismo constituye un importante aporte al estudio de los efectos de la intervención de la Inspección General de Trabajo en la etapa conciliatoria ante la terminación de la relación laboral en el sector privado, en el municipio de Villa Nueva, departamento de Guatemala. Por las razones mencionadas, considero que el trabajo de tesis del bachiller Guzmán Morales, cumple con todo lo establecido en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, lo cual me permite emitir dictamen favorablemente, por lo que solicito se continúe con el trámite establecido de conformidad con la ley.

Atentamente,

Licda. MARIA TERESA GOMEZ LOPEZ  
ABOGADO Y NOTARIO

**Licda. María Teresa Gómez López**  
**Revisora**  
**Colegiado 4532**



# USAC TRICENTENARIA

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

Edificio S-7 Ciudad Universitaria  
Guatemala, Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 11 de julio de 2013.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante ANA RUTH GUZMÁN MORALES, titulado LA DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER EN MATERIA LABORAL EN LAS EMPRESAS MAQUILERAS DE LA ZONA CUATRO DEL MUNICIPIO DE VILLA NUEVA, DEPARTAMENTO DE GUATEMALA. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

CMCM/iyr,

Lic. Avidán Ortiz Orellana  
DECANO





## DEDICATORIA

### **A DIOS**

Porque Jehová da la sabiduría y de su boca viene el conocimiento y la inteligencia.

### **A MIS PADRES:**

Julio Alberto Guzmán Soto y Miriam del Carmen Morales Ochoa por sus consejos y cariño.

### **A MIS HERMANOS:**

Dania, Maritza, Josué y Paola por su cariño y por cada momento que Dios nos ha permitido compartir.

### **A MI ESPOSO:**

Leonel Estrada por su ayuda y apoyo incondicional.

### **A MI HIJA:**

Ana Regina por ser la fuente de mi motivación.

### **A MIS AMIGOS:**

Diana Reyes, Odaliz Marroquín y Ana Espino por brindarme su amistad y permitirme compartir momentos especiales.

### **A LOS PROFESIONALES**

Licda. Sandra Vielman, Licda. María Teresa Gómez López, Lic. Napoleón Orozco Monzón, Lic. Elmer Alvarado Cano e Ing. Rolando Iván Chalí Monroy por sus consejos y guía profesional.

### **A:**

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala.



## ÍNDICE

Pág.

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

### CAPÍTULO I

1. La discriminación sus orígenes y formas de plantearla. ....	1
1.1. La discriminación . . . . .	1
1.2. Origen. . . . .	2
1.3. Definiciones de discriminación . . . . .	14

### CAPÍTULO II

2. Formas de discriminación. ....	17
2.1. Desigualdad . . . . .	17
2.2. Racismo y xenofobia . . . . .	19
2.3. Homofobia . . . . .	22
2.4. Discriminación a discapacitados y enfermos. . . . .	25
2.5. Discriminación a las mujeres, sexismo y machismo. . . . .	27
2.6. Discriminación Religiosa . . . . .	32
2.7. Discriminación positiva. . . . .	34

### CAPÍTULO III

3. Discriminación de la mujer y organizaciones a su favor. ....	37
3.1. Discriminación de la mujer en cuanto a la participación en el mercado. .	37
3.2. Discriminación de la mujer en el ámbito laboral. . . . .	38
3.3. Discriminación de la mujer ante la sociedad . . . . .	40
3.4. Organización a favor de la mujer . . . . .	44

## CAPÍTULO IV

4.	Legislación nacional e internacional en respeto a los derechos laborales de la mujer en la fuerza laboral en Guatemala. . . . .	47
4.1.	De las normas laborales protectoras en general. . . . .	47
4.1.1.	Garantías protectoras del salario. . . . .	48
4.1.2.	Protección del salario contra los acreedores del trabajador . . . .	50
4.1.3.	Protección a la familia del trabajador. . . . .	50
4.2.	Normas protectoras en caso de terminación de las relaciones de trabajo	51
4.2.1.	Concepto y clasificación. . . . .	51
4.3.	De la prescripción de los derechos laborales. . . . .	53
4.3.1.	Problemática de su validez en el derecho del trabajo . . . . .	53
4.3.2.	Términos legales, efectos e interrupción de la prescripción. . . .	54
4.4.	El derecho de trabajo en América. . . . .	56
4.5.	Principios inspiradores . . . . .	57
4.6.	Principios en la legislación guatemalteca . . . . .	60
4.6.1.	Tutelar . . . . .	60
4.6.2.	Irrenunciabilidad. . . . .	61
4.6.3.	Imperactividad . . . . .	62
4.6.4.	Realismo y objetividad. . . . .	63
4.6.5.	Democrático. . . . .	64
4.6.6.	Sencillez o anti formalista. . . . .	64
4.6.7.	Conciliatorio . . . . .	65
4.6.8.	Equidad. . . . .	66
4.6.9.	Estabilidad. . . . .	66
4.7.	Aspectos generales y terminación de la relación laboral y despido o renuncia. . . . .	66
4.7.1.	Salario ordinario y bonificaciones . . . . .	67
4.7.2.	Bonificación para trabajadores del sector publico o privado . . . . .	68
4.7.3.	Aguinaldo. . . . .	68

4.7.4. Jornadas de Trabajo . . . . .	69
4.7.5. Vacaciones . . . . .	71
4.7.6. Contrato Individual de Trabajo . . . . .	71

## CAPÍTULO V

5. Características ideológicas que inspiran la legislación guatemalteca . . . . .	77
5.1. Aspectos generales del derecho de trabajo . . . . .	77
5.2. Denominaciones del derecho del trabajo. . . . .	77
5.3. Elementos fundamentales del derecho del trabajo . . . . .	77
5.4. Características del derecho del trabajo . . . . .	78
5.5. Objetivos del derecho del trabajo. . . . .	78
5.6. Naturaleza jurídica del derecho del trabajo . . . . .	79
5.7. Autonomía del derecho del trabajo. . . . .	80
5.8. Fuentes del derecho laboral. . . . .	81
5.9. Ramas del derecho laboral. . . . .	82
5.10. Organismos encargados de la protección del trabajo y del trabajador. . . . .	83
5.10.1. Organismos administrativos y judiciales. . . . .	83
5.10.2. Organismos internacionales. . . . .	83
5.11. Relaciones del derecho del trabajo con otras disciplinas. . . . .	84
5.12. Evolución histórica del trabajo . . . . .	84
5.13. Salario . . . . .	92
5.13.1. Protección del salario contra los abusos del patrono . . . . .	94
5.13.2. Protección del salario contra los acreedores del trabajador . . . . .	96
5.13.3. Protección a la familia del trabajador . . . . .	96
5.14. Suspensión de las relaciones individuales de trabajo. . . . .	98
5.14.1. Clases de suspensión de las relaciones de trabajo . . . . .	99
5.14.2. Causas y efectos de la suspensión individual de trabajo. . . . .	100
5.14.3. Terminación de las relaciones de trabajo. . . . .	103



5.14.4. Concepto y clasificación . . . . .	104
5.14.5. Causas involuntarias de terminación de la relación de trabajo. . .	105
5.14.7. Indemnizaciones por tiempo de servicio, por causa de muerte, por enfermedades incurables e invalidez del trabajador . . . . .	106
CONCLUSIONES . . . . .	107
RECOMENDACIONES. . . . .	109
ANEXOS. . . . .	111
BIBLIOGRAFÍA . . . . .	119



## INTRODUCCIÓN

En Guatemala existen muchas mujeres que se ven en la necesidad de trabajar para contribuir al sostenimiento del hogar, dicha circunstancia las hace más vulnerables porque la mujer debe combinar su papel de madre y responsable del cuidado diario de su círculo familiar, por la necesidad de aportar para los gastos de su familia, aceptan empleos donde son víctimas de discriminación.

Ese es el caso de algunas mujeres trabajadoras en las maquilas, ubicadas en la zona cuatro del municipio de Villa Nueva.

Las maquilas absorben gran parte de la mano de obra femenina, donde carecen de estabilidad laboral, prestaciones laborales, protección a sus derechos laborales y seguridad social.

Es importante mencionar que el trabajo femenino es poco calificado, no cuentan con condiciones adecuadas de trabajo, no se les permite mejorar su nivel educativo, ya que no existen programas de apoyo por entidades gubernamentales y no gubernamentales que podrían resolver, regular y fortalecer las leyes en materia laboral, específicamente en lo que se refiere a la mujer. Así mismo promover seguridad laboral, pues las féminas son un sector desprotegido.

Con la presente investigación se pretende dar a conocer elementos teóricos, prácticos y jurídicos, sobre la discriminación de la mujer en materia laboral en las empresa maquileras de la zona cuatro del municipio de Villa Nueva, departamento de Guatemala, pero en esencia las posibles propuestas que se pueden generar para proteger a la mujer, para que los derechos que establece el Código de Trabajo de Guatemala.

Considerando lo antes mencionado, la suposición fundamental en la que baso la presente investigación queda planteada de la siguiente forma: El acceso a la educación y el acompañamiento del Ministerio de Trabajo para que vele y aplique correctamente la legislación, así como el respeto y valoración del trabajo femenino por parte de los patronos, permitir que instituciones gubernamentales y no gubernamentales diseñen propuestas



educativas y proyectos para proteger a las mujeres.

Realizar un estudio que permita establecer la efectividad de la legislación nacional, así como internacional, en la protección y respeto de los derechos laborales de la mujer en las empresas maquileras del municipio de Villa Nueva, departamento de Guatemala.

Los supuestos de la investigación están relacionados con la no aplicación y debilitamiento institucional gubernamental y no gubernamental en materia laboral de las empresas maquileras, violenta los principios que inspiran el derecho de trabajo en el municipio de Villa Nueva, no existen posibilidades a nivel local que velen y protejan a la mujer de la discriminación social, económica y cultural.

El presente trabajo de investigación está conformado por cinco capítulos, refiriéndose el primero a la definición de discriminación, su origen y sus formas; el segundo contempla las diferentes discriminaciones que existen, clasificando cada una en forma detallada; en el tercero se desarrollan diferentes tipos de discriminación y las instituciones que estudian este fenómeno social; el cuarto hace énfasis en la legislación nacional e internacional, donde aparecen normas, principios del derecho de trabajo; finalizando con el quinto capítulo que contiene el análisis jurídico de la problemática estudiada, así como organismos encargados de la protección del derecho laboral.

Se analizó la doctrina y la legislación relacionada, haciendo uso de la técnica bibliográfica y documental, deduciendo y sintetizando lo que a criterio fue de relevancia, a través del método inductivo y deductivo; también se consideró las posturas que los organismos internacionales presentan ante la discriminación.

Debo concluir indicando que el respeto y la aplicación de la normativa laboral nacional, tanto como los tratados y convenios internacional, firmados y ratificados por Guatemala, relacionados a la protección y respeto de los derechos relacionados con la mujer, están reconocidos y brindan protección a todas en su desarrollo social, físico y económico. Situación que por el momento está lejos de ser una realidad para las mujeres.



## CAPÍTULO I

### 1. La discriminación sus orígenes y formas de plantearla

#### 1.1 La discriminación

La mayor parte de los países practican la discriminación contra extranjeros y otras minorías dentro de sus fronteras. Esta discriminación puede ser por razones de religión (como la existente entre protestantes y católicos o entre musulmanes y judíos), por razones de raza (como la política de apartheid que se practicó en Sudáfrica entre 1948 Y 1992) o por razones de sexo (como ocurre en muchos países donde las mujeres tienen derechos muy limitados, o la discriminación a homosexuales). La legislación de cada país debería ser el medio para combatir la discriminación, pero con frecuencia son precisamente estas leyes las que, de forma activa o pasiva, alientan las prácticas discriminatorias. Por lo general se ha observado que la discriminación aumenta de forma considerable en periodos de recesión económica, en donde la población vuelca su insatisfacción sobre otros grupos étnicos o religiosos considerados como presuntos causantes de esta situación.

Los esfuerzos internacionales para combatir la discriminación han sido casi inexistentes hasta la aprobación de la Carta de las Naciones Unidas (ONU) en 1945. Uno de los objetivos de este documento era fomentar "el respeto por los derechos humanos y las libertades fundamentales de todos los individuos sin distinción de raza, sexo, idioma o religión". La Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada por la Asamblea

General de las Naciones Unidas en 1948, contiene una amplia afirmación de los derechos humanos, aunque carece de efecto vinculante sobre los Estados miembros. Posteriormente la Asamblea General aprobó el Acuerdo sobre Derechos Civiles y Políticos (que entró en vigor en 1976), así como acuerdos específicos sobre prevención y penalización del genocidio y sobre eliminación de cualquier forma de discriminación racial. Estos acuerdos fueron firmados por la gran mayoría de los países, entre los que no se encontraba Estados Unidos, aunque en febrero de 1986 el Senado de este país respaldó la condena de la ONU sobre el genocidio.

El principal obstáculo a la protección internacional de los derechos humanos es el hecho de que la mayoría de los países no aceptan la intervención en sus asuntos internos, y no reconocen la discriminación de sus propios ciudadanos. En cierta medida esta dificultad ha podido ser solventada por organizaciones como la Comisión Europea de Derechos Humanos y la Comisión Interamericana de Derechos Humanos. Algunas organizaciones independientes, como Amnistía Internacional, trabajan por la protección de los derechos humanos y contra la discriminación en todo el mundo.

## **1.2 Origen**

A lo largo de la historia, han sido los grupos indígenas quienes han venido sufriendo los embotes de la Discriminación de toda índole por sus rasgos físicos, por su color, por su nombre y lugar, su lenguaje y su forma de vestir han sido identificadas rápidamente por estas características, y si analizamos a los individuos se puede notar que muchos de ellos tratan de eliminar cada una de estas características para que no los ubiquen en los

grupos indígenas, para no sentirse inferiores a los demás, eliminando con ello la historia de nuestros antepasados. "La población indígena era considerada por los invasores como salvajes e inferiores...<sup>1</sup>.

Pero quienes han sufrido más, la Discriminación han sido las mujeres indígenas porque solo ven que utilizan su traje típico, ya es considerada una persona inferior a los demás. Se ha analizado que estas características que poseen en estos grupos indígenas son características de cultura.

Es muy complejo hablar de Etnicidad especialmente para el caso de Guatemala. Al internarnos en la cuestión étnica, esta constituye también un intento por demás complejo y sobre el cual se escribieron y seguirán escribiendo.

Ciertamente para Guatemala hablar de etnicidad, es muy complejo, aunque no es el único caso en el mundo. Es uno de los casos de mayor complejidad en su análisis y tratamiento dado el reconocido hecho de la existencia de veintitrés grupos étnicamente diferenciados con igual número de idiomas y demás características.

En lo filosófico se encierra todo ese complicado mundo de las creencias, de la religión, de conductas, de comunicación, de identificación. Pese al avance de poderosos movimientos Integracionista y Homogeneizantes, que han tratado de imponer nuevas formas de ser y de sentir los grupos étnicos han conservado dentro de su intimidad, todos esos valores que los diferencian unos de otros y que a pesar de los bombardeos

---

<sup>1</sup> Rutas del accionar desde el periodismo contra la discriminación y el racismo. Codisra. Pág. 10



materiales, les dan una idealidad en el tiempo. Bajo esas circunstancias, hoy por hoy se viven movimientos reivindicativos a lo largo y ancho del planeta; son grupos étnicos que reclaman el reconocimiento de una forma particular de ser, el reclamo de una identidad cultural.

Antonio Gallo Armosino expone en su ensayo "El. YO, Y la Etnia" publicado en la Revista "Cultura de Guatemala" en el año 1985, el movimiento étnico, hoy tiende a poner en auge su propio modo de ser y de vivir su cultura, su lengua, su organización social y su tradición histórica.

Es por ello que no debemos confundir la palabra etnia con la palabra raza. La realidad étnica es una realidad vinculada con la cultura, es una forma de ser que caracteriza un conjunto de individuos que integran un grupo y que viven en un determinado lugar. La etnia está vinculada con hechos y objetos materiales como el lugar, el cultivo, el paisaje, la tecnología, la vivienda, la organización social y laboral, las costumbres las artesanías; pero no se identifican con ninguno de esos objetos naturales.

Lo Étnico es el ser mismo de esta gente de esta población; el ser concreto en cuanto a ser único y diferente de otros grupos y otras gentes.

Son los grupos indígenas los que han buscado, su identificación de sus valores para saber, que les hace tener una razón de ser. Es por ello que el uso del traje indígena, ha sido para ellos una identificación con un determinado lugar, y es que el traje es parte de su historia como pueblo indígena, y como motivo para que ellos se sientan inferiores a

los demás y por lo tanto el traje indígena es parte misma de su cultura y porque no decirlo es parte de nuestros antepasados porque aunque no queramos la mayoría de los guatemaltecos somos descendientes de los indígenas, y son muy contados los que realmente no lo son, pero por la actitud despectiva que sufrieron nuestros antepasados, optar por dejar de utilizar el traje típico desconociendo que con ello se pierde parte de nuestra historia como guatemaltecos. Para poner en práctica la anterior estrategia, es necesario explicar el proceso de formación y desarrollo de la diferenciación interétnica en Guatemala, desde los tiempos precolombinos y la Colonia hasta nuestros días, así como el origen de los criterios y de las bases materiales del racismo y la discriminación. Para el efecto, hay que empezar por explicar la naturaleza violenta de la interculturalidad en nuestro territorio, empezando por comprender la interculturalidad precolombina para poder analizar su transformación colonial y su posterior evolución republicana hasta la actualidad.

Interculturalidad, como se sabe, es un concepto que sirve para denotar el carácter dinámico y relacional de las culturas que conforman un espacio multicultural. Es decir que la multiculturalidad -como concepto que expresa la convivencia de varias culturas en un mismo espacio nacional o regional- es siempre una multiculturalidad dinámica, pues las culturas que la conforman no permanecen estáticas e incontaminadas las unas de las otras. A esta relación es a lo que se llama interculturalidad. De modo que toda multiculturalidad es necesariamente intercultural. Eso quiere decir que se hace necesario caracterizar la naturaleza de la interculturalidad precolombina, la de la colonial y la de la republicana, hasta llegar a la que protagonizamos en la actualidad, para comprender nuestra realidad interdiscriminatoria y nuestro racismo si no alcanzamos una

comprensión histórica de este asunto, nos debatiremos inútilmente en diatribas sobre quien es mas racista que quien, o más bueno o más puro.

5iguando esta lógica, el ciudadano necesita conocer y entender como ocurrió el poblamiento original de América y como se originó el carácter violento de la interculturalidad precolombina, que fue la que los españoles encontraron aquí en el siglo XVI. El poblamiento paulatino del norte hacia el sur, luego de que los grupos nómades atravesaran el istmo de Behring caminando, originó culturas diversas: unas que alcanzaron un alto grado de desarrollo, como la de los mayas, los aztecas y los incas. y otras cuyo desarrollo fue menor y que sirvieron de apoyo vasallo a la expansión de las grandes civilizaciones. Comprender el hecho de que los habitantes americanos también vinieron de otra parte y fueron inmigrantes, puede ayudar a superar fundamentalismos originaristas que solo enrarecen el pasado en las brumas de las religiosidades.

Es necesario asimismo comprender la naturaleza de las relaciones entre las clases sociales y entre los distintos pueblos precolombinos, a fin de superar la visión idílica, romántica y pacifista que suelen tener quienes idealizan ese pasado histórico. Igual cosa ocurre con la dinámica militarista que caracterizó a los pueblos de origen maya después del colapso de esa civilización en el siglo X. Sobre todo, la violenta tendencia de la nación quiché hacia el imperio -imitando a sus modelos, los aztecas--, que los hizo sojuzgar y masacrar a los pueblos vecinos, en especial al pueblo cakchiquel, de todo lo cual ofrecen noticia los Anales de los Cakchiqueles y el mismo Popol Vuh (Carmack). Esto llevaría a comprender no solo la violenta interculturalidad precolombina, sino también la que rige actualmente las relaciones entre los pueblos indígenas de Guatemala, en especial las de los quichés y los cakchiqueles, sobre todo porque la

acción de estos fue decisiva para que las tropas españolas al mando de Pedro de Alvarado derrotaran a aquellos y quedara consumada así la llamada conquista, y este hecho histórico constituye motivo de encarnizados odios interétnicos que han llegado a nuestros días. A este respecto es imprescindible comprender también el hecho de que no cabía en el horizonte de posibilidades culturales y militares de la época, la conformación de una unidad de todos los pueblos indígenas en contra de los llamados conquistadores. Lo que si tuvo lugar fue una prolongada guerra de resistencia, que empezó como guerra de guerrillas y que se torno en insurrecciones y motines a lo largo de toda la Colonia (Martínez Peláez).

Es igualmente básico entender el tipo de interculturalidad violenta que rigió las relaciones sociales durante la Colonia, con el llamado indio en la escala más baja de la pirámide social, al cual lo seguían en ascenso los negros, luego los mestizos o ladinos y finalmente los criollos (o hijos de españoles nacidos en América) y los propios peninsulares, Todos los pueblos indígenas, así como sus clases dominantes y sus conglomerados populares quedaron reducidos a la condición de indios, es decir, de siervos ligados forzosamente a la tierra y a los trabajos agrícolas para sus amos españoles y criollos, quienes exportaban el producto obtenido y utilizaban sus ganancias en procurarse una vida propia de la nobleza feudal europea, mientras el campesinado indígena era maltratado y despojado de lo que le pertenecía. Un elocuente ejemplo acerca de la cruel homogenización que los españoles perpetraron con los indígenas reduciéndolos a la categoría por ellos inventada de indios, es este lamento del Chilam Salam en el que el escriba llora así el estado en que los pueblos quedaron después de la guerra de conquista Sin sacerdotes, sin sabiduría, sin valor y sin vergüenza, todos

iguales, Vergonzosamente iguales, por derrotados. Sin duda, este hecho marcaría la personalidad y la identidad de los pueblos indígenas de entonces en adelante, haciendo que la experiencia de la derrota se expresara en múltiples manifestaciones de justa hostilidad y comprensible resentimiento hacia quienes ocupaban los espacios que los dominadores reclamaban como civilizados y dignos en oposición al carácter inferior de las culturas y los pueblos sojuzgados. Así se origina también el odio de las comunidades hacia los ladinos o indígenas cristianizados, ya que, relegados como quedaron todos a los pueblos de indios, quien se salía de la vida comunitaria sojuzgada mediante su asimilación a la cultura dominante, era considerado traidor

La indianización de los pueblos vernáculos determinó un cambio en el tipo de violencia intercultural que rigió las relaciones sociales precolombinas. Ahora, una clase de personas que se caracterizaban por ser blancas, europeas, conquistadoras y superiores, explotaban y oprimían a todo un conjunto de sociedades que había acusado una gran complejidad en su estructura de bases, cultural y científica, reduciéndola a la servidumbre y utilizando como capataces a los miembros de su nobleza. Quizá el rasgo más saliente de esta nueva interculturalidad violenta brote del fenómeno del mestizaje, ya que este hizo que se originara una complejísima red de mentalidades mestizadas, las cuales participaban de diferente manera y en distintos grados, de las nociones superioristas eurocéntricas de los dominadores, ya fuera por adhesión o por rechazo.

El mestizaje dio vida a conglomerados que no existían hasta entonces, como los ladinos, los mulatos y una infinidad de variantes. Asimismo, los criollos se mestizaron culturalmente con sus contrapartes indígenas, ladinas y mulatas, dando origen a sociedades de una multiculturalidad cuyas diferencias internas están tan articuladas que

es muy difícil separarlas mediante un operativo radicalmente diferenciador. Hubo y hay diferencias, por supuesto. Pero se trata de diferencias mestizadas. Lo cual plantea el reto de comprender las dinámicas de los mestizajes que conforman nuestra interculturalidad, así como las mentalidades de quienes los viven y los ejercen de manera discriminatoria y racista.

Los primeros ladinos fueron indios, a quienes se llamó indios ladinos porque eran individuos que adoptaban la cultura española y el idioma español, a los cuales se consideraba una cultura y un idioma latinos por provenir de la dominación romana de la península ibérica. Del vocablo Latino al vocablo Ladino no hubo sino un breve paso espontáneo. Si a los judíos conversos de la España de la Reconquista, que es la misma del llamado Descubrimiento de América, se les llamaba judíos ladinos, no era difícil para los soldados españoles que llegaron acá llamar a los indios conversos, indios ladinos.

La condición inicial de los mestizos o ladinos fue peor que la de los indios, pues eran despreciados por estos y por los españoles y criollos, y no encontraban un espacio social en el cual encajar. Esto los llevó a labrarse un espacio propio que los diferenció de las contra partes india y española, complejizando mas el paisaje étnico y la dinámica intercultural al transformarla en un ensamble de mestizajes diferenciados cuyo conjunto no puede explicarse por medio de denominaciones bipolares ni mucho menos por purismos raciales o culturales.

La interculturalidad colonial -que en gran medida se prolonga hasta la actualidad por el escaso desarrollo del capitalismo local y el atraso general de los criollos dominantes-fue,

pues, violenta, como lo fue la precolombina, pero la diferencia entre esta y aquella es que la interculturalidad colonial se desarrolla en el marco del sojuzgamiento de una cultura absolutamente ajena a las culturas que quedan por ella dominadas, y ese hecho determina que la sociedad resultante del choque transcultural sea una sociedad distinta y nueva, de un mestizaje inédito cuya naturaleza sus practicantes solo vislumbran desde su particular manera individual o grupal de ejercerlo, lo cual plantea la necesidad de teorizarlo en su desarrollo histórico como totalidad conflictivamente armónica (valga la contradicción).

La Colonia es hegemonizada económica y culturalmente por los criollos desde el siglo XVII. La literatura, las artes y las ciencias de la época son desarrolladas casi exclusivamente por los criollos. Su sentido patriótico de corte terrateniente y hacendado los hace protagonizar la independencia de España, un proyecto político que no era apetecible ni para los indios ni para los mestizos, ya que la matriz colonial permanecería intacta. El gran cambio consistió en que los criollos afianzaron su poder y pudieron proceder a fundar la nación bajo principios que en la teoría eran propios de la ilustración pero que en la práctica eran feudales, dictatoriales y militaristas. La situación de los indígenas y los mestizos empeoró, y también empeoró la interculturalidad que regía sus relaciones porque las nociones discriminatorias instauradas por los peninsulares y fortalecidas por los criollos, se consolidaron y fueron apropiadas por indios y mestizos, tanto por ilusoria adhesión como por amargo rechazo. La diferenciación hostil, inferiorizante, euro céntrica y racista, tal como la conocemos, quedó instaurada desde el siglo XVI, se fortaleció definitivamente desde el XVII y acabó de interiorizarse en el imaginario de los sojuzgados en el siglo XIX y en el XX (Morales, "Guatemala").



La comprensión de este tortuoso proceso histórico nos garantiza superar nociones prejuiciosas acerca de la bondad de unos y la maldad de otros, como si el desarrollo social fuera resultado de una lucha bipolar de grupos químicamente puros. Asimismo, nos permite humanizar a los indígenas al no idealizarlos, pues la idealización deshumaniza, ya sea porque desemboca en el pater(mater)nalismo o porque se toma en ideología fundamentalista de destinos manifiestos y guerras étnicas. Igualmente nos faculta para aceptar que nuestra interculturalidad ha sido violenta siempre y, al entender sus orígenes y desarrollos, podemos vislumbrar medidas para su superación y transformación en una convivencia interétnica pacífica y respetuosa de nuestros mestizajes diferenciados.

A propósito de nuestra conformación mestiza, es necesario comprender que la razón por la que los españoles y portugueses se mestizaron con los nativos que conquistaron (y los ingleses, holandeses y franceses no lo hicieron sino como excepción) es que la península ibérica era ya entonces una geografía intensamente mestizada a lo largo de su historia, siendo una amalgama de iberos, celtas, romanos, cartagineses, visigodos y árabes, entre otros. Además, en España convivieron durante siglos judíos, musulmanes y cristianos. De modo que el mestizaje biológico y cultural no era extra no para los peninsulares. Esto convierte en poco menos que ridícula la pretensión criolla de pureza de sangre en relación a indios y ladinos. En América Latina el mestizaje es la norma. En África y Asia es la excepción. Esto hace de los países como el nuestro un espacio propicio para legislar en contra de los bipolarismos racistas desde el vértice de la conformación y el desarrollo históricos de nuestros mestizajes.

Es imprescindible que, a partir del estudio de nuestra historia como una dinámica intercultural, nuestra ciudadanía se informe acerca del origen y desarrollo de nuestra interculturalidad violenta, ciñéndose a los hechos y sin recurrir a idealizaciones paternalistas que deshumanizan a los actores sociales; todo, con el fin de que comprenda que la violencia intercultural en nuestro territorio es anterior a la llegada de los españoles; que con ellos esa violencia continuó, pero de una manera distinta que cambió para siempre la sociedad originando nuevos sujetos étnicos y culturales, como el criollo y el ladino, los cuales no tienen equivalentes en otras sociedades colonizadas por Europa durante los siglos XV al XX. Eso hace de nuestro mestizaje un hecho histórico excepcional que no se puede teorizar con ideas extrapoladas de otras realidades. Por el contrario, es necesario caracterizar las especificidades de las mentalidades discriminatorias de todos los sujetos que conforman nuestra multiculturalidad, pues no discrimina ni padece la discriminación de la misma manera el criollo que el ladino, el indígena que el negro, y todas las variantes mestizas que carecen de apelativo. Asimismo, no ejercen ni padecen la discriminación de igual manera los criollos ricos que los criollos pobres, los ladinos ricos que los ladinos pobres, Y los indígenas ricos que los indígenas pobres.

En tal sentido, es necesario comprender que el fortalecimiento y vigencia de los criterios discriminatorios que rigen nuestra interculturalidad son obra de los criollos, y que los ladinos los abrazan ilusoriamente pensando que ellos también son blancos. Por su parte, los indígenas contribuyen a su permanencia en el tiempo mediante su valoración negativa de los mismos, es decir, mediante una relación de amor-odio por medio de la cual expresan la apetencia frustrante por lo que se les ofrece y niega al mismo tiempo,

por el deseo de tener lo que tiene el dominador, para llegar a ser tan malo como él. En otras palabras, el modelo para superar al enemigo económico, político y étnico es el enemigo mismo, Esta dialéctica está basada en criterios euro céntricos que, al valorar lo blanco como superior, nos impiden captar y valorar la naturaleza exacta de cada uno de nuestros mestizajes, y a nosotros mismos como mestizos diferenciados de otros mestizos, A esto se le llama crisis de identidad, y es la fuente de los comportamientos discriminatorios en los que se trenzan elementos de clase, étnicos, culturales, sexuales y demás.

Es necesario entender que la discriminación y el racismo no son solo un conjunto de acciones de los ladinos en contra los indígenas. Son parte de un comportamiento culturalmente estructural en el que todos participamos activamente, ya sea por acción u omisión, por adhesión o rechazo, y del que los criollos son los ejecutores centrales, ya que para ellos los indígenas y los ladinos no son sino variantes de una misma inferioridad humana. La comprensión de todo esto puede sentar las bases para la formación y surgimiento de un sujeto conscientemente intercultural e interétnico, que a la vez asuma su especificidad diferenciada y valore y respete la de los demás dentro de una sociedad multicultural que así puede alcanzar una interculturalidad democrática. A este sujeto lo he llamado sujeto popular interétnico (Morales, "La articulación").

### 1.3. Definiciones de discriminación

- Acorde con la segunda acepción de la Real Academia Española, Discriminación es: "Dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, etc."
- "Es un comportamiento hostil, de desprecio y rechazo a otras personas debido a diferencias étnicas"<sup>2</sup>.
- Discriminar significa diferenciar, distinguir, separar una cosa de otra. La discriminación es una situación en la que una persona o grupo es tratada de forma desfavorable a causa de prejuicios, generalmente por pertenecer a una categoría social distinta; debe distinguirse de la discriminación positiva (que supone diferenciación y reconocimiento). Entre esas categorías se encuentran la raza, la orientación sexual, la religión, el rango socioeconómico, la edad y la discapacidad. Existe una amplia legislación contra la discriminación en materia de igualdad de oportunidades de empleo, vivienda y bienes y servicios.
- Aunque en general significa acción y efecto de separar o distinguir unas cosas de otras, en Derecho el término hace referencia al trato de inferioridad dado a una persona o grupo de personas por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, de filiación o ideológicos, entre otros.

---

<sup>2</sup> Codisra. Ob. Cit. Pág. 14

- Discriminar es hacer una distinción. Esta palabra se utiliza de muchas formas, por ejemplo la discriminación estadística. Este artículo desarrolla el significado más común de la palabra: discriminación social, racial, religiosa o sexual.
- Se define como aquellas decisiones negativas de empleo basadas en criterios como origen o lugar de nacimiento, en lugar de considerar solo las acreditaciones y calificaciones directamente relacionadas con la productividad potencial del empleado. Fuente: Jeffrey Reitz. "Immigrant Skill Utilization in the Canadian, Labour Market: Implications of Human Capital Research" 2001.
- Alude al "proceso mediante el cual uno o varios miembros de un grupo socialmente definido son tratados de forma diferente, y especialmente de forma injusta, debido a su pertenencia a ese grupo". Este tratamiento injusto nace de "creencias de origen social que cada grupo tiene acerca del otro" y de "estructuras de dominación y opresión, vistas como expresiones de una lucha por el poder y los privilegios.
- Total distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad de hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquiera otra esfera.
- Proceso que consiste en separar, diferenciar y organizar elementos de acuerdo con criterios específicos.



- Selección de una señal que tiene características determinadas, por ejemplo frecuencia, amplitud, por medio de la eliminación de todas las otras señales llegadas al discriminador.
- Trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, sociales, políticos, económicos, culturales, biopsicologicos, de edad, etc.
- Actitud y disposición de ánimo que tiende a dar un trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, sociales, políticos, económicos, culturales, biopsicologicos, de edad, etc. La discriminación es un producto social, resultado del aprendizaje de determinadas pautas vigentes en el medio sociocultural.

## CAPÍTULO II

### 2. Formas de discriminación

#### 2.1. Desigualdad

Una de las principales fuentes de desigualdad es la discriminación. Según Cesar Rodríguez, en su texto titulado Derecho a la igualdad, "los ingresos, la clase social y la raza, factores tales como el género, el origen étnico, la nacionalidad la filiación religiosa o la ideología política" dan lugar a las formas de discriminación. Existen ciertos grupos minoritarios que no están "efectivamente incorporados" (tomado de Peter Schuck) en la sociedad. Estos grupos están discriminados y se encuentran en una posición de "subordinación perpetua" (expresión tomada de Derecho y grupos desaventajados de Gargarella), lo cual se ve reflejado en la economía (clases menos favorecidas), en la política (estos grupos no tienen representación política) y en la vida social. Este tipo de discriminación es la más evidente pues es la que se ve en el día a día, como por ejemplo la violencia física racial entre pandillas que se da en Estados Unidos o en Europa.

Uno de los mejores ejemplos de discriminación fue y sigue siendo pese a muchos avances, el de la comunidad de raza negra en Estados Unidos. A través de la historia, esta comunidad ha estado sometida a una constante exclusión/discriminación por parte de algunas partes de la sociedad. Un ejemplo de esto fue la imposibilidad que en el pasado tuvieron de acceder a la educación superior como universidades.

El Derecho (sistema judicial) ha sido utilizado como elemento de control por parte de los grupos predominantes de forma a mantener el "status quo" y la discriminación ha sido una de las principales fuentes de desigualdad, debido a que como están marginados de las decisiones, se les priva de ciertos derechos fundamentales como la salud y la educación entre otros.

Sin embargo, se han hecho esfuerzos para parar la discriminación y asegurarle a estos grupos el respeto a sus derechos a través del mismo Derecho. Un ejemplo de esto fueron las reformas jurídicas de la década de los 70, en las que se operó de forma que sirvieran de "obstáculos contra la discriminación"(expresión tomada de Emancipación social y violencia en Colombia, escrito por Rodrigo Uprimny y Mauricio García Villegas). En el caso Colombia no podemos ver como la Corte Constitucional ha tenido un papel protagónico a través de sus decisiones, permitiendo que algunos de estos grupos que anteriormente eran discriminados obtengan representación y respeto de sus derechos fundamentales (ejemplos de esto son los indígenas, los sindicatos y los grupos de homosexuales entre otros).

Estos esfuerzos no deben cesar pues todos hacemos parte de una sola sociedad, de una sola comunidad en la que debemos aprender a tolerar las diferencias que se puedan dar dentro de la misma a causa de la multiplicidad cultural que existe. Es fácil no involucrarse en el asunto de la discriminación porque no nos toca directamente, no somos nosotros quienes estamos siendo discriminados. Pero esto no puede ser así. Tenemos que tomar conciencia de que la discriminación debe desaparecer por completo y apoyar estas medidas que poco a poco la harán desaparecer.

Dentro de esas discriminaciones tenemos:

- Racismo y xenofobia.
- Homofobia o rechazo a las orientaciones sexuales distintas a las mayoritarias.
- Discriminación a personas discapacitadas o enfermos.
- Discriminación a las mujeres (machismo).
- Diferenciación según el estrato social.
- Discriminación religiosa.
- Discriminación positiva.

## **2.2. Racismo y xenofobia**

El racismo es una teoría fundamentada en el prejuicio según el cual hay razas humanas que presentan diferencias biológicas que justifican relaciones de dominio entre ellas, así como comportamientos de rechazo o agresión. El término: 'racismo' se aplica tanto a esta doctrina como al comportamiento inspirado en ella y se relaciona frecuentemente con la xenofobia (odio a los extranjeros) y la segregación social, que son sus manifestaciones más evidentes.

A principios del siglo XX tuvo lugar una toma de conciencia internacional del fenómeno del racismo. Los procesos de Núremberg a los criminales de guerra nazis crearon una situación psicológica y política decisiva en la voluntad de las naciones para erradicar el racismo. Sin embargo, en la sociedad actual aún perduran numerosas formas de racismo, a pesar de las exhortaciones de los organismos internacionales y

especialmente de los acuerdos alcanzados respecto a los derechos de las minorías y de las personas. El apartheid en África del Sur ha ignorado estos acuerdos sistemáticamente hasta 1990. La masacre de la minoría tutsi en Ruanda en 1993 y la 'limpieza étnica' emprendida por los serbios en la antigua Yugoslavia a partir de 1991, son claras violaciones de los acuerdos internacionales.

Aunque el racismo no se haya erradicado, la ideología en la que se basa ha sido sometida a una crítica radical en la segunda mitad del siglo XX. La ciencia ha rechazado el concepto de raza poniendo en evidencia su carácter subjetivo, basado en prejuicios. Antropólogos, biólogos, genetistas y sociólogos han demostrado que la noción de raza carecía de sentido en la medida en que el género humano es uno e indivisible.

Organizaciones antirracistas nacionales e internacionales luchan contra cualquier forma de discriminación. Las actitudes racistas que combaten numerosas organizaciones tienen en buena medida razones psicológicas. Se fundan en reacciones de miedo ante la diversidad y a la incomprensión de lo desconocido, que engendra sentimientos de odio y una violencia muchas veces mal dirigida. Debido a la complejidad del fenómeno, el racismo es difícil de combatir.

Se han registrado casos de organizaciones formadas para "Luchar" contra personas de otras razas. Muy conocido es el caso del Ku Klux Klan, organización terrorista secreta creada en los estados sureños de Estados Unidos el 24 de diciembre de 1865, por seis antiguos oficiales del ejército confederado que dieron a su sociedad un nombre adaptado de la palabra griega kuklos ('círculo'). Los miembros del Klan creían en la inferioridad

innata de los negros y por tanto estaban resentidos por ver a antiguos esclavos en condiciones de igualdad social y a menudo accediendo a cargos de importancia política, por lo que se convirtió en una organización ilegal comprometida a luchar contra la política de los republicanos. Ataviados con túnicas y ocultando sus rostros con capirotos blancos, los hombres del Klan actuaron contra los oficiales públicos y contra los negros en general. Eran capaces de azotar, mutilar y asesinar a sus víctimas. Estas actividades las consideraban necesarias para defender la supremacía blanca. Las organizaciones locales, llamadas klaverns, se tornaron tan incontrolables y violentas que el antiguo general confederado Nathan B Forrest, disolvió oficialmente el Klan en 1859. Sin embargo, las klaverns continuaron operando por su cuenta. En 1871, el presidente Ulysses S. Grant apeló a todos los miembros de organizaciones ilegales para que dejaran las armas y se disolvieran. A partir de ese momento fueron arrestados cientos de miembros del Klan y numerosas klaverns desaparecieron.

Pero esta, no fue la única organización de estas características: El nombre, rituales y algunas actitudes del Klan original fueron adoptados por una nueva organización surgida en Georgia en 1915 Fundada por el antiguo pastor metodista, coronel William Simmons, su denominación fue Imperio Invisible, Caballeros del Ku Klux Klan. Se aceptaba como miembros a todos los blancos, varones y protestantes, a partir de los 16 años de edad; quedaban excluidos los negros, católicos y judíos, todos los cuales fueron difamados y perseguidos por parte de la organización. En esta segunda etapa, el Klan cumplió sus objetivos, y además de los negros, persiguió a católicos, extranjeros, liberales, sindicalistas y huelguistas, por considerar los elementos subversivos para los valores estadounidenses, manteniendo la simbología, actividades y actitudes coactivas del grupo

fundador. Las revelaciones en la prensa de los crímenes y coacciones cometidas por el Klan condujeron a una investigación por parte del Congreso en 1921. Desde ese allá, el Klan experimento un rápido incremento de sus miembros y su influencia política abarcó todo el país, alcanzando la cifra de 3 millones de miembros en 1924.

Con la entrada de Estados Unidos en la II Guerra Mundial, redujo sus actividades. En 1944 se disolvió formalmente cuando no pudo pagar los impuestos que debía al gobierno federal. El resurgimiento de sus actividades después de la guerra despertó un sentimiento público masivo de rechazo y el Klan se escindió en numerosos grupúsculos.

### **2.3. Homofobia**

La homofobia es una enfermedad psico-social que se define por tener odio a los homosexuales. La homofobia pertenece al mismo grupo que otras enfermedades parecidas, como el racismo, la xenofobia o el machismo. Este grupo de enfermedades se conoce con el nombre genérico de fascismo, y se fundamenta en el odio al otro, entendido este como una entidad ajena y peligrosa, con valores particulares y extraños, amenazadores para la sociedad, y -lo que es peor- contagiosos.

La homofobia, como las demás variantes del fascismo, prepara siempre las condiciones del exterminio. Pasiva o activamente crea y consolida un marco de referencias agresivo contra los gays y las lesbianas, identificándoles como personas peligrosas, viciosas, ridículas, anormales, y enfermas, marcándoles con un estigma específico que es el

cimiento para las acciones de violencia política (desigualdad legal), social (exclusión y escarnio públicos) o física (ataques y asesinatos).

Todo el mundo recuerda que los nazis exterminaron a varios millones de judíos; pero nadie recuerda que también exterminaron a cientos de miles de homosexuales, y que tras la derrota nazi muchos de ellos siguieron en prisión porque en Alemania (antes y después de la 2ª Guerra Mundial) la homosexualidad era delito.

Algunas naciones como, por ejemplo, Gran Bretaña y Alemania han legalizado las relaciones homosexuales entre adultos. Sin embargo, en muchos países el hecho de ser homosexual o de practicar la homosexualidad puede provocar la pérdida del trabajo, la discriminación en la concesión de vivienda, el rechazo social e incluso la cárcel.

Durante los últimos años, los grupos a favor de los derechos de los gays han trabajado para conseguir una mayor aceptación de la homosexualidad por parte de la opinión pública y en la legislación. El nivel de aceptación alcanzado en la década de 1970 disminuyó durante la década siguiente debido a la reacción pública negativa respecto a la propagación del síndrome de inmunodeficiencia adquirida (SIDA o AIDS en inglés), que afecta en mayor proporción a la sociedad homosexual masculina. Este hecho condujo al rechazo social y a un prejuicio creciente contra los homosexuales.

En España y en América Latina hay diversas asociaciones para la defensa de los derechos civiles de homosexuales masculinos y femeninos. Aunque la permisividad

hacia este tipo de orientaciones de género ha aumentado en los últimos años, queda aún un largo camino por recorrer.

Estas personas (los homosexuales), como toda persona humana, son sujetos de derechos fundamentales, como derecho al trabajo, a una vivienda, etc. Con todo, esos derechos no son absolutos ya que pueden ser limitados legítimamente por la ley a causa de comportamientos externos objetivamente desordenados que atenten contra el bien común o contra los más débiles (ya sea física o moralmente).

Esta reducción de derechos no absolutos se practican en muchos casos: en determinadas enfermedades contagiosas, enfermos mentales, individuos socialmente peligrosos, etc. De este modo, existe una discriminación justa: existen ámbitos en los que no se da discriminación injusta cuando se tiene en cuenta la tendencia sexual, por ejemplo: en la adopción o custodia de niños o en la contratación de profesores o instructores de educación física.

La discriminación verdadera, es decir, la que afectaría, a una persona con tendencias homosexuales que quiere vivir castamente, es casi nula porque, por lo general, la mayoría de las personas con tendencia homosexual que procurar llevar una vida casta no dan a conocer públicamente su tendencia; en consecuencia el problema de la discriminación en función de empleo, vivienda, etc. normalmente no se plantea. Por el contrario, los homosexuales que declaran su homosexualidad son, casi siempre, personas que consideran su comportamiento o su estilo de vida homosexual como

indiferente y por eso digno de aprobación pública. Estos normalmente usan el lema de la "discriminación sexual" como un arma política para manipular la sociedad y la iglesia.

#### **2.4 Discriminación a discapacitados y enfermos**

Los discapacitados a veces tienen dificultad para ciertas actividades consideradas por otras personas como totalmente normales, como viajar en transporte público, subir escaleras o incluso utilizar ciertos electrodomésticos. Sin embargo, el mayor reto para los discapacitados ha sido convencer a la sociedad de que no son una clase aparte. Históricamente han sido compadecidos, ignorados, denigrados e incluso ocultados en instituciones.

Hasta la segunda mitad del siglo XX fue difícil que la sociedad reconociera que los discapacitados (aparte de su defecto específico) tenían las mismas capacidades, necesidades e intereses que el resto de la población; por ello seguía existiendo un trato discriminatorio en aspectos importantes de la vida. Había empresarios que se resistían a dar trabajo o promocionar a discapacitados, propietarios que se negaban a alquilarles sus casas y tribunales que a veces privaban a los discapacitados de derechos básicos como los de custodia de los hijos. En las últimas décadas esta situación ha ido mejorando gracias a cambios en la legislación, a la actitud de la población y a la lucha de los discapacitados por sus derechos como ciudadanos e individuos productivos.

Los discapacitados, en el ejercicio de sus derechos, han luchado por establecer los siguientes principios: ser evaluados por sus méritos personales, no por ideas estereotipadas sobre discapacidades; Conseguir que la sociedad realice cambios que les

permitan participar con más facilidad en la vida empresarial y social (facilitar el acceso con sillas de ruedas al transporte público, a edificios y a espectáculos) y, finalmente, integrarse con la población capacitada.

El movimiento a favor de los derechos de los discapacitados ha encontrado una cierta oposición en grupos que consideran un coste prohibitivo realizar los cambios necesarios. Además, la ausencia de instalaciones que facilitarían la integración de los discapacitados en la vida pública es utilizada a veces por las personas capacitadas como excusa para ignorar este tema.

Así como se discrimina a los discapacitados físicos o mentales, también se hace lo mismo con los que padecen alguna enfermedad, y el ejemplo más común en este caso es el de los infectados por el virus del VIH/SIDA.

En la actualidad, los enfermos de VIH/SIDA son uno de los grupos más grandes de marginados. Se les discrimina de todas las formas imaginables:

- Niños y adolescentes expulsados de sus hogares por sus propios padres.
- Estudiantes expulsados de los colegios para "proteger" a los demás alumnos Y hasta marchas de padres exigiendo la expulsión de los mismos para velar por la seguridad de sus hijos.

- La prensa amarillista que dedica gran parte de su tiempo a hacer del sufrimiento de los enfermos un objeto del sensacionalismo.
- Discriminación en la denominación, al llamarlos "sidosos", "sidáticos", "sidóticos", etc., cuando el término correcto sería "enfermo de SIDA".
- La discriminación social por parte de algunos, al afirmar que el SIDA es una "enfermedad justiciera", que viene a limpiar al mundo de homosexuales, drogadictos y prostitutas.
- Personas que aún son aptas para el trabajo, que aun así son expulsadas de sus empleos.
- Profesionales que niegan su atención "por miedo a infectarse".

## **2.5 Discriminación a las mujeres (sexismo y machismo)**

El machismo es una discriminación sexual, de carácter dominante, adoptada por los hombres. Se ha escrito profusamente de los devastadores efectos del machismo en nuestra sociedad, en lo referente a la discriminación contra la mujer. El hombre que ha sido educado en una cultura machista aprendió desde temprana edad a respetar, admirar o temer a otro varón tanto física como intelectualmente. Sin embargo su "cultura" le enseñó a ver a la mujer en términos de valores o atributos físicos: instrumento de

placer, objeto de exhibición y reproductora de la especie. Su admiración o atracción hacia la mujer se basa, principalmente, en una concepción biológica de la misma.

La discriminación sexual es una de las más arraigadas en nuestra sociedad, sin duda por sus precedentes históricos, que se asientan sobre una base difícil de echar abajo.

Hay mujeres que en su trabajo no le es permitido alcanzar diversos puestos de alta responsabilidad aunque están incluso más capacitadas que los otros aspirantes masculinos para ese puesto, y esto es debido a que algunas personas solo se fijan en la fachada, y no miran lo que realmente se deberían mirar, el interior de las personas.

Otras mujeres ni siquiera han logrado alcanzar un puesto de trabajo debido a que en su familia el marido trabaja y ella tiene que dedicarse a las labores de la casa. Esto no debería ser así, si la mujer quiere trabajar se debería contratar un/a empleado/a de hogar que se encargue de esa labor.

La discriminación sexual hacia las mujeres tiene un carácter histórico, puesto que a lo largo de los tiempos se observa que ha habido una gran discriminación, ya que las féminas no podían alcanzar ni cargos políticos, incluso en algunos sitios no podían salir a la calle sin su marido ni tener un trabajo remunerado.

Un ejemplo ilustrativo del sexismo en el trabajo se obtiene comparando la proporción por sexos actual y la estimada en la población mundial. El economista indio Amartya Sen ha estimado que faltan 100 millones de mujeres en el mundo, lo que equivale al volumen

anual de crecimiento actual. Este déficit tan grande es probablemente el mejor indicador del alcance del sexismo en todas sus formas de que disponen los científicos.

Es discutible la base utilizada para el cálculo de esos 100 millones de mujeres de déficit. La proporción de nacimientos es de alrededor de ciento cinco (105) mujeres por cada 100 varones. Existe una mayor proporción de mortalidad en los hombres y la esperanza de vida de la mujer es aproximadamente seis años mayor que la del hombre. Por lo tanto, la expectativa es que habrá más mujeres que hombres en el mundo. Sin embargo, este cálculo solo es cierto para Europa, América y los países más ricos de la costa asiática como Japón, Taiwán, Australia y Nueva Zelanda. Otros países como Pakistán, China, algunos estados de la India y algunas partes de África tienen más hombres que mujeres, es decir, lo contrario a lo esperado dada la herencia evolutiva y la tecnología médica y medioambiental disponibles en el mundo contemporáneo. La explicación de este fenómeno es múltiple: desde el infanticidio de niñas recién nacidas en los casos extremos, al impacto de la negación a que las mujeres dispongan de los servicios y oportunidades que si disfrutaban los hombres. Además, en ciertos países (especialmente asiáticos), donde la práctica de la religión se vuelve un fanatismo, hay una clara diferenciación de la mujer. Ejemplos concretos son los de los países que practican el Islam o el musulmán. La vestimenta tradicional islámica para las mujeres consiste en una túnica que cubre todo el cuerpo, dejando al descubierto solo los ojos. En ciertos casos, además, se las obliga a llevar guantes que oculten sus manos.

Clase social, en sociología, término que indica un estrato social en una sociedad y su estatus correspondiente. El principio de organización en clases sociales es diferente del

que opera en las sociedades de castas o estamentales y choca con la ideología igualitaria asociada a la ciudadanía en los Estados de derecho.

Cada uno de estos sistemas define a las personas y a los grupos según cuatro parámetros: su procedencia, su trabajo, el tipo de personas con quienes pueden contraer matrimonio y los tipos de derechos y deberes rituales propios. Además, cada uno de estos sistemas está regido básicamente por un determinado tipo de regulación. La casta está regida por una reglamentación de tipo religioso, el Estado por una de tipo legal y el estamento por una de tipo social. La clase social se diferencia de ellas en que está regida fundamentalmente por una ordenación de tipo económico. El lenguaje cotidiano y la terminología de los medios de comunicación no coinciden con estas definiciones sociológicas.

En la mayoría de los países (y entre un país y otro) las desigualdades en cuanto a capital, ingresos, sanidad y educación son cada vez mayores. Algunos sociólogos intentan explicarlas utilizando otros atributos humanos como género, raza, religión o inteligencia, aunque este debate supone restar importancia a las terminologías o al significado de clase social. Otros autores destacan los grandes cambios que han tenido lugar a medida que la estructura de las sociedades se ha transformado gracias a los avances tecnológicos. Así, por ejemplo, las clases más desfavorecidas han podido mejorar sus condiciones de vida, en términos absolutos, al aumentar la riqueza y organizarse el Estado de bienestar.

Generalmente se define 'clase social' como grupo de personas situadas en condiciones similares en el mercado de trabajo. Esto significa que las clases sociales tienen un acceso distinto, y normalmente desigual, a privilegios, ventajas y oportunidades. En las sociedades actuales, por ejemplo, encontramos directores de grandes empresas con salarios muy elevados, mientras que los jubilados reciben pensiones escasas. Los hijos de los grupos con mayor poder adquisitivo van a escuelas distintas, obtienen calificaciones escolares superiores, disponen de diferentes oportunidades de trabajo o gozan de mejores condiciones de vivienda.

Una de las formas más denigrantes de discriminar a una persona por considerarla social o culturalmente inferior, es la esclavitud. Un esclavo se caracteriza porque su trabajo o sus servicios se obtienen por la fuerza y su persona física es considerada como propiedad de su dueño, que dispone de él a su voluntad.

Desde los tiempos más remotos, el esclavo se definía legalmente como una mercancía que el dueño podía vender, comprar, regalar o cambiar por una deuda, sin que el esclavo pudiera ejercer ningún derecho u objeción personal o legal. A menudo existen diferencias étnicas entre el tratante de esclavos y el esclavo, ya que la esclavitud suele estar basada en un fuerte prejuicio racial según el cual el grupo étnico al que pertenece el tratante es considerado superior al de los esclavos.

La exploración de las costas de África, el descubrimiento de América por los españoles en el siglo XV y su colonización en los tres siglos siguientes, impulsó de forma considerable el comercio moderno de esclavos. Portugal, que necesitaba trabajadores para el campo, fue el primer país europeo que cubrió su demanda de trabajo con la

importación de esclavos. En el siglo XVI los colonizadores españoles obligaron a los indígenas americanos a cultivar grandes plantaciones y trabajar en las minas. Los indígenas no estaban acostumbrados a vivir como esclavos y no podían sobrevivir en estas condiciones, en parte debido a su falta de inmunización contra las enfermedades europeas y a las duras condiciones de trabajo.

Otra forma de diferenciación social se produce con la explotación del trabajador. La explotación consiste en el pago al propietario de un factor de producción (trabajo, energía) de una cantidad inferior al valor del producto. Este término puede tener dos significados básicos: el primero es el uso de bienes materiales, normalmente con un suministro fijo, para los fines establecidos por los que se realiza su manipulación, y el segundo, más negativo, es un elemento clave de la teoría marxista sobre la lucha de clases.

## **2.6 Discriminación religiosa**

Existen numerosos casos de personas que son discriminadas por su inclinación hacia determinada religión. Sin duda, el ejemplo más trágico de esto sería el genocidio realizado por la Alemania nacionalsocialista durante las décadas de 1930 y 1940 para aniquilar la población judía de Europa. Al final de la II Guerra Mundial en 1945, en torno a seis millones de judíos habían sido asesinados en campos de concentración y pogromos por los nazis.



El artículo 1, inciso 3°, de la Declaración Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Intolerancia y Discriminación Fundadas en la Religión a las Convicciones, proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, establece que "La libertad de manifestar la propia religión o las propias convicciones estará sujeta únicamente a las limitaciones que prescriba la ley y que sean necesarias para proteger la seguridad, el orden, la salud o la moral públicos o los derechos y libertades fundamentales de los demás."

Además, el Artículo 18 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, dice: "Toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión; ese derecho incluye la libertad de cambiar de religión o de creencia, así como la libertad de manifestar su religión o su creencia, individual o colectivamente, tanto en público como en privado, por la enseñanza, la práctica, el culto y la observancia".

Hay muchas enseñanzas de la Biblia que claramente nos dicen que los cristianos no debemos sostener ideologías que consideren una raza, cultura, lugar o trabajo, y estatus como superior a otro. Desde el lado bíblico, uno puede ver que todos fuimos creados a imagen y semejanza de Dios, por lo tanto somos todos iguales ante los ojos de nuestro Creador.

Está escrito también que Jesús murió por todos nuestros pecados y su muerte derribó el muro de la hostilidad, trayendo a existir una nueva comunidad para todas las naciones, tribus, y lenguas. Hoy la mayoría de la gente fracasa enseñándoles a sus hijos lo perverso que es el odio y el desprecio por personas de otras culturas.

Es triste también saber que la atrocidad de la discriminación ocurre, en gran parte en organizaciones cristianas. Hay ciertas personas que se consideran cristianos y sin embargo son ellos los que dan oportunidades solo a aquellas personas que pertenecen a su mismo país, grupo étnico o ideología. Son aquellos que participan de conferencias y reuniones y nunca implementan lo que resulta de los mismos. Si la gente joven trabajadora plantea sus problemas, son marginados.

Es desalentador darse cuenta que inclusive en nuestros lugares de oración, la discriminación igual está presente. Las iglesias son lugares donde uno debería ver modelos de integración al mismo tiempo que orar. La iglesia debería estar abierta a todos y respetar a todos por igual. Es peor aun y desafortunado que la mayoría no focaliza en estas cosas.

## **2.7. Discriminación positiva**

Política social dirigida a mejorar la calidad de vida de grupos desfavorecidos, proporcionándoles la oportunidad de conseguir alimentos y de disponer de derechos civiles.

Este concepto fue utilizado, por ejemplo, en las décadas de 1960 y 1970 en Gran Bretaña para definir las áreas prioritarias de educación. Su equivalente en Estados Unidos es la disposición de intercambiar niños entre áreas escolares con el fin de favorecer una mayor mezcla étnica en las escuelas. Ambos términos han surgido al intentar las democracias parlamentarias liberales crear un área de juego con igualdad de

oportunidades para todos los grupos con independencia de sus desventajas históricas o de exploración. Los programas están especialmente concebidos para eliminar el racismo, el sexismo y la discriminación contra las personas mayores y los discapacitados. El objetivo de estos movimientos es combatir cualquier estatus o característica que tradicionalmente ha justificado un tratamiento desigual promoviendo los derechos y privilegios del grupo desfavorecido en cuestión. La teoría subyacente es que si, a través de acciones tales como el trato preferencial a la hora de conceder un trabajo, se consigue que el grupo desfavorecido comience a ser respetado, se podrán ir retirando de forma paulatina las acciones oficiales y se establecerá una igualdad de oportunidades o, en el caso ideal, una igualdad de resultados. Aunque es patente que muchos colectivos (grupos étnicos, mujeres. Personas mayores, discapacitados, homosexuales, niños, etc.) Reciben un trato injusto, resulta difícil demostrar legal mente esta discriminación.

Las principales áreas de discriminación positiva tienden a combatir el racismo, el sexismo y a defender a los niños. Ejemplos como los documentos de transporte especiales para la tercera edad o el establecimiento de porcentajes de empleo para discapacitados, ponen de manifiesto la naturaleza de esta reforma social.



## CAPÍTULO III

### 3. Discriminación de la mujer y organizaciones a su favor

#### 3.1. Discriminación de la mujer en cuanto a la participación en el Mercado.

Denominamos población activa a la participación de la población en el mercado de trabajo. En este sentido, se considera que existe discriminación contra la mujer cuando la oferta de trabajo efectiva por parte de la población femenina es menor que la oferta efectiva por parte de la población masculina. A través de las tasas de actividad, se mide la oferta relativa de trabajo. IPR (índice de participación relativa) al ratio entre la tasa de actividad masculina y femenina, tomando valor 1 si no hay discriminación y otro valor distinto de 1 en caso de que exista. Según el valor de índice podría decirse que en el mercado de trabajo existen desequilibrios entre las ofertas relativas de ambos sexos, no explicables a partir de la estructura de la población por sexo y edad.

Los factores causales de la discriminación pueden ser socio-familiares, refiriéndose a las actitudes patriarcales por parte de la sociedad, como por ejemplo, la subordinación de la mujer con respecto al hombre en la esfera familiar y social. En el caso de que la mujer trabajase fuera del hogar, lo haría para suplir a la fuerza de trabajo masculina.

También están los factores culturales: La igualdad de las oportunidades en el acceso a la cultura reduce bastante la desigualdad entre sexos. Como esta igualdad no ha existido, surge esta discriminación. Además, en el caso de que la mujer recibiese alguna educación, ésta, iba encaminada al aprendizaje de ciertas actividades relacionadas con el hogar. Esta menor cultura por parte de la mujer, hace que la participación de las mujeres en el mercado de trabajo español sea baja.

En el factor económico-coyuntural los ciclos económicos influyen en la participación de la mujer en el mercado de trabajo, cosa que no ocurre en países más avanzados en cuanto a nivelación social de la mujer. La mujer constituye un colchón ó ejército de reserva, para periodos de expansión económica, donde se incrementa la demanda de trabajo.

### **3.2 Discriminación de la mujer en el ámbito laboral**

La discriminación de la mujer se registra en todo el mundo, siendo más pública y notoria en algunos países que en otros, pero no obstante la conquista formal de los derechos de la mujer en Latinoamérica, en virtud de pactos y tratados, se sigue verificando en los hechos: conductas y actitudes discriminatorias hacia la mujer.

Discriminar es separar, distinguir una cosa de la otra; desde el punto de vista social significa dar trato de inferioridad a una persona por motivos raciales, religiosos, políticos y de género.

En el ámbito laboral, en igualdad de condiciones y responsabilidades el salario de la mujer es inferior al salario obtenido por el hombre; en otros casos en la competencia por la jerarquización dentro del trabajo; resulta discriminada la mujer. Al momento de la búsqueda de empleo a una mujer se le pregunta la edad y el estado civil, pesando muchas veces esto más que su currículum.

Sin duda el panorama no es tan negro, pues la mujer ha conquistado excelentes puestos y lugares en la sociedad, demostrando su eficacia y obteniendo reconocimiento; pero sin duda lo ha hecho empeñando un mayor esfuerzo.

No se trata de feminismo ni mucho menos de machismo, estos mismos términos son discriminatorios pues están distinguiendo y no resultan saludables a ninguna sociedad.

Pionera en condenar la discriminación de género fue la ONU en la Carta de las Naciones Unidas; adhiriendo la mayoría de los países y dictando éstos sus propios tratados y pactos. En el marco de los derechos humanos, el Pacto de San José de Costa Rica garantiza la igualdad entre hombres y mujeres, obliga a los Estados a condenar la discriminación, y a tomar las medidas adecuadas de protección y sanción.

Sin duda Argentina y Latinoamérica avanzaron legislativamente en la condena a todo tipo de discriminación; se ganó una batalla, pero aún falta otro trecho para la conquista definitiva hacia la igualdad.

Un informe elaborado por las Naciones Unidas en 1980, con motivo de la Conferencia sobre la Mujer, celebrada en Copenhague, decía que las mujeres, aunque representan el 50% de la población adulta del mundo, y un tercio de la fuerza de trabajo oficial, realizan casi las dos terceras partes del total de horas de trabajo, reciben sólo una décima parte del ingreso mundial y poseen menos del 1 % de la propiedad mundial. Agregaba luego que los conceptos y tradiciones sociales que se oponen a la igualdad de oportunidades provienen principalmente de preceptos culturales, definiciones de las funciones de los sexos, estereotipos y expectativas relativas a la conducta que limitan a la mujer a la familia y a las tareas domésticas del hogar.

### **3.3 Discriminación de la mujer ante la sociedad**

Las teorías tratan acerca del estudio y explicación de las ventajas y desventajas de la mujer que remarcan la manera en que se diferencian socialmente a los hombres, en el ámbito laboral y en los niveles de superación a un puesto mejor dentro de una organización privada o pública.

Existen teorías que tratan de constituir una perspectiva en los niveles de trabajo entre hombres y mujeres considerándose como una competencia entre ambos; colocan a la mujer en una posición de desventaja y poco acceso al proceso de producción, dándole énfasis al relieve de las diferencias por sexo en variables que afectan la productividad y la oferta de la mano de obra así como las responsabilidades familiares, resistencia física, educación, capacitación y horas de trabajo.

La teoría neoclásica sugiere que la mujer gane menos que el hombre debido a que posee niveles de capital humano más bajo especialmente: en la educación y capacitación y experiencia adquirida en el trabajo y por consiguiente una menor productividad laboral, por ejemplo: Que algunas mujeres interrumpen su trabajo para casarse, concebir y cuidar hijos; se dice que los empleadores son renuentes a invertir en la capacitación de la fuerza laboral femenina, puede considerarse que el empleador tiene la creencia que la mujer es menos productiva que el hombre, y con mayor tendencia a la inestabilidad, por lo que tenderá a discriminar en contra del sexo femenino.

La mayoría de empleadores seleccionan candidatos a puestos importantes de acuerdo a estereotipos ya establecidos para posiciones masculinas. La poca o escasa participación de la mujer en el sistema educativo, ha creado condiciones de desigualdad genérica desfavorable a las mujeres; la segregación de esta participación limita la oportunidad a obtener mejores empleos considerados socialmente femeninos, presentando características como menor retribución, de mayores jornadas de trabajo y escasa o nula cobertura en cuanto a prestaciones laborales y sociales. Las mujeres, sólo representan el 17 % de la mano de obra industrial y sólo el 8 % de la fuerza laboral agrícola, según las últimas estadísticas disponibles.

Esta división sexual del trabajo, también opera cuando las mujeres se integran en el propio mercado laboral. Las guatemaltecas se ocupan sobre todo como empleadas, vendedoras y en servicios personales, y ello principalmente en la rama de actividad económica denominada de servicios donde constituyen el 74% de la fuerza laboral.

Estas relaciones de desequilibrio, han configurado una sociedad en la que independientemente de la cultura, grupo lingüístico, social, económico, religioso o político al que pertenezcan las mujeres, constituye una norma social rectora, a tal grado que se percibe como relaciones naturales por las mismas mujeres y la sociedad en su conjunto.

La teoría sobre la segmentación según su análisis trata sobre el equilibrio laboral en que limita al sexo femenino en el mercado de trabajo. Destacando algunos factores relacionados con el mercado y la forma en que se encasilla a hombres y mujeres en segmentos separados al explicar las desigualdades por sexo. En estas actividades la estabilidad del trabajar es importante para los empleadores. Por lo tanto con iguales calificaciones antes del ingreso, los varones al ser considerados elementos más estables, tendrían mayores oportunidades de progreso dentro de la empresa en términos de trabajo, capacitación y ascensos.

Cabe mencionar dos percepciones que surgen de este enfoque de segmentación. **Primero:** se subraya la importancia de la posición de ingreso a una organización, para determinar las posibilidades futuras en cuanto a capacitación y experiencia en el trabajo, así como de ascenso. **Segundo:** se señala que la conducta del trabajador se relaciona con las características de los cargos que desempeña. Existen ocupaciones tanto para hombres como para mujeres que implican una prolongada formación académica, (ingenieros civiles, abogados, etc.) pero también hay ocupaciones que exigen una capacitación específica para la empresa (secretarías ejecutivas), y al mismo tiempo hay

ocupaciones masculinas que demandan pocas destrezas y en las cuales la estabilidad no es un factor importante (mayordomo, conductor de camión, etc.).

En la medida que las oportunidades ocupacionales para las mujeres sean limitadas y exista una sobreoferta de candidatas en el mercado laboral para trabajos femeninos (secretarías), se puede considerar que hay una acumulación de mujeres en esas ocupaciones, por consiguiente los salarios serían más bajos, dado que se da la competencia dentro del mismo género por un número escaso de oportunidades.

La teoría de género sexual explica sobre la discriminación a la cual la mujer se ve expuesta en el ámbito laboral y social al ser comparada con el hombre. Un aporte destacado que consiste en poner de relieve que la posición de la mujer en el mercado de trabajo, pueda ser visualizada como parte del sistema social en su conjunto, en el cual las mujeres se encuentran en una situación subordinada.

La primera opresión de clases es la del sexo femenino oprimido por el masculino. Dentro de la misma, también podemos encontrar **la teoría del asedio sexual**, y argumenta que se trata del factor más contribuyente a la elevada renovación de la mano de obra femenina, dado que el abandono del trabajo es una de las opciones básicas de que se disponen las afectadas para solventar la situación. La discriminación basada en la situación reproductora, independientemente de la forma que tenga, las pruebas de embarazo como condición para el empleo, también constituyen una forma de

discriminación sexual al concentrarse en una condición que sólo las mujeres pueden experimentar.

Entre algunas de las situaciones a las cuales la mujer se ve afectada dentro del sector laboral y social se pueden mencionar los siguientes factores: maltrato y acoso sexual, jornadas largas e intensas en tareas monótonas, constante vulneración a sus derechos como madre trabajadora, salud precaria al tratar de equilibrar sus responsabilidades laborales y familiares, al hacer recortes de personal son las primeras en ser despedidas porque aún se considera su salario como suplementario en el hogar, aún cuando tenga las mismas calificaciones que los hombres frecuentemente no se respeta su derecho a ascender profesionalmente.

### **3.4. Organizaciones a favor de la mujer.**

En Guatemala existen diferentes Organizaciones Gubernamentales y a nivel Privado que se dedican a defender los derechos de la mujer dentro de los cuales se encuentran las siguientes:

- Secretaría Presidencial de la Mujer (SEPREM):

Esta es una entidad Gubernamental que asesora y coordina las políticas públicas con rango ministerial que promueve la plena participación de las mujeres en el desarrollo del país y la igualdad efectiva, entre mujeres y hombres, orientadas al desarrollo y

fortalecimiento de la democracia. La SEPREM impulsa la institucionalidad de la Política Nacional de Promoción y Desarrollo de las Mujeres guatemaltecas y Plan de Equidad de Oportunidades 2001-2006, instrumento político surgido como producto de una década de aportes de las distintas organizaciones de mujeres, que compromete la atención del Estado.

- Oficina Nacional de la Mujer (ONAM):

Esta Institución promueve una reforma a las leyes laborales donde buscan un equilibrio salarial y laboral frente a los hombres en nuestra sociedad. Tomando en cuenta que se viola el principio de igualdad contenido en la Constitución de la República, se propone que al trabajo de casa particular asalariado se le deben aplicar todas las normas de trabajo y previsión social, derechos y obligaciones contenidas en las leyes y reglamentos.

- Defensoría de la Mujer Indígena:

La presidencia de la República acuerda crear la Defensoría de la Mujer Indígena, esta institución fue creada con la visión de erradicar toda forma de discriminación hacia la mujer, en especial a la mujer indígena y se crea bajo:

En el Acuerdo sobre Identidad y Derechos de los Pueblos Indígenas, el Gobierno de la República de Guatemala se comprometió a promover la divulgación y cumplimiento de la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer; y

de otros instrumentos internacionales relativos a los derechos de los pueblos indígenas, ratificados por Guatemala, y así mismo asumió el compromiso de crear una Defensoría Indígena, en la que deben participar representantes de las mujeres y que decirse que la mujer posee algunas ventajas, pero no así deja de ser objeto de discriminación, por prejuicios de la misma sociedad en la que prevalece el machismo, colocando al hombre en lugares o puestos mejores a diferencia de los que llegan a ocupar las mujeres, los cuales generan efectos totalmente negativos en las relaciones mujer/hombre y mujer/sociedad.

En el convenio de la Organización Internacional del Trabajo sobre la igualdad de remuneración o pago: Este convenio establece la obligación del Estado de garantizar la igualdad de remuneración o pago a mujeres y hombres por un trabajo de igual valor, Artículo 1. Existen otros derechos que no llegan a concretarse como por ejemplo: la jornada de trabajo debe de ser de ocho horas diarias y cuarenta y cuatro horas a la semana y en muchas de las empresas esto no es respetado, presiona al trabajador o a la trabajadora para que realice más tiempo del que le corresponde en su labor y esto sin recibir un sueldo extraordinario que no repone el desgaste físico de la persona.



## CAPÍTULO IV

### **4. Legislación nacional e internacional en respeto a los derechos laborales de la mujer en la fuerza laboral en Guatemala**

#### **4.1. De las normas laborales protectoras en general**

De acuerdo con el Artículo veintidós del Código de Trabajo, en todo contrato individual de trabajo deben entenderse incluidos por lo menos, las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores, la Constitución, el mismo Código, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo y previsión social: siendo nulos aquellos contratos que contengan estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo. (Artículos 12 del Código de Trabajo y 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala).

El Artículo 116 del Código de Trabajo que regula lo relativo a las clases y limitaciones de la jornada de trabajo, fue reformado parcialmente por incompatibilidad, por el Artículo 102 inciso g) de la Constitución Política de la República de Guatemala; al establecer: Que la jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para efectos exclusivos del pago del salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la

semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana.

Quienes por disposición de la ley, por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal.

#### **4.1.1. Garantías protectoras del salario**

Protección del salario contra los abusos del patrono:

1. Obligación de pagar el salario en efectivo y prohibición del truck-sistem (vales, fichas. señalar el establecimiento donde se debe cambiar por ciertos productos, con esos vales, fichas o tarjetas) Artículo 62 inciso a) 92 párrafo 2°. Del Código de Trabajo;
2. Lugar de pago del salario: salvo convenio escrito en contrario, el pago del salario debe hacerse en el propio lugar donde los trabajadores presten sus servicios y durante la hora de trabajo o inmediatamente después de que estas concluyan. Se prohíbe pagar salarios en hora de recreo, expendios comerciales o de bebidas alcohólicas y otros análogos, salvo que se trate de trabajadores que laboren en esa clase de establecimientos (Artículo 95 del Código de Trabajo);
3. Plazo para el pago de salario: patronos y trabajadores deben fijar el plazo para el



pago de salario. sin que dicho plazo pueda ser mayor de una quincena para los trabajadores manuales, ni de un mes para los trabajadores intelectuales y los servicios domésticos.

4. Si el salario consiste en participación de las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono, se debe señalar una suma quincenal o mensual que ha de recibir el trabajador, la cual debe ser proporcionada a las necesidades de este y el monto probable de la participación que le llegue a corresponder, la liquidación definitiva se debe hacer por lo menos cada año.
5. Obligación de pagar el salario correspondiente al tiempo que este pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono. (Artículo 61 inciso g) del Código de Trabajo);
6. Prohibición del patrono de retener o descontar suma alguna del salario del trabajador en concepto de multas. (Artículo 60 inciso e) párrafo 20.),
7. Prohibición de efectuar descuentos (Artículo 93-99 Código de Trabajo);
8. Prohibición parcial de efectuar compensaciones (Artículo 100 del Código de Trabajo);
9. Prohibición de hacer colectas (Artículo 62 inciso f del Código de Trabajo);

#### **4.1.2. Protección del salario contra los acreedores del trabajador**

1. Nulidad de la cesión de salarios (Artículo 100 Código de Trabajo);
2. Obligación de pagar el salario directamente al trabajador (Artículo 94 del Código de Trabajo);
3. Inembargabilidad parcial del salario (Artículo 96 Y 97 del Código de Trabajo);
4. Protección del salario contra acreedores del patrono (Artículo 101 del Código de Trabajo);

#### **4.1.3. Protección a la familia del trabajador**

1. Protección a la mujer casada y a los hijos menores (Artículo 97-100 del Código de Trabajo);
2. Prohibición de exigir a los familiares las deudas del trabajador;
3. Patrimonio familiar;
4. Protección a los familiares del trabajador fallecido (Artículo 85 del Código de Trabajo y 102 inciso p) de la Constitución Política de la República de Guatemala);



## **4.2. Normas protectoras en caso de terminación de las relaciones de trabajo**

El Artículo 76 del Código de Trabajo prescribe que hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral, le ponen fin, cesándole efectivamente por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causas imputables a la otra, o bien, que ocurra lo mismo por disposición de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos.

### **4.2.1. Concepto y clasificación**

Se entiende por terminada una relación de trabajo, la cesación de sus efectos a partir de determinado momento. Ella significa que al producirse el acontecimiento que condicionaba la terminación, se extinguen las obligaciones de prestar el servicio subordinado y la de pagar el salario, así como todas las demás obligaciones. La clasificación podría ser: a) Terminación involuntaria; y b) terminación voluntaria, sea del patrono o del trabajador. Dentro de las causas voluntarias de terminación: despido directo, despido indirecto, por mutuo consentimiento, por renuncia.

El despido directo se da cuando el patrono se lo comunica al trabajador por escrito indicándole la causa del despido y el trabajador cese efectivamente sus labores, según el Artículo 78 del Código de Trabajo; este es un derecho del patrono que lo puede ejercer en cualquier momento, con excepción de los momentos en que estén vigentes una suspensión individual, parcial o total de la relación de trabajo (Artículo 69) o por

disposición de normas especiales (pactos, prevenciones colectivas etc.). Cabe advertir en relación a la comunicación del despido que el patrono debe hacer al trabajador por escrito, fue una carga procesal contra el trabajador que le fue introducida a la norma 78 del Código de Trabajo mediante reforma, que los laborantes a la hora del despido deben manejar cuidadosamente, cuando el despido es solo verbal, pues el patrono puede maniobrar administrativa o judicialmente para hacer aparecer que fue el trabajador el que abandono el trabajo. Se sugiere que sean los trabajadores los que actúen con rapidez para que sea un inspector de trabajo el que constate de inmediato la situación de la relación laboral, esto es, si el patrono reconoce el despido.

El Artículo 79 de Código de trabajo contempla una serie de hechos en que puede incurrir el patrono, que constituye causas justificadas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte, lo que quiere decir con responsabilidad del patrono. A dichas causas se le conoce como el despido indirecto; entre las cuales a manera de ejemplo citamos: cuando el patrono no le pague el salario al trabajador en los términos del contrato; cuando el patrono trate mal al trabajador, etc. (ver Artículo 79 del Código de Trabajo).

La terminación por mutuo consentimiento o por renuncia no nos merece mayor comentario que en los casos que contempla el Artículo 83 del Código de Trabajo que fija las reglas de un aviso previo a la renuncia que debe dar el trabajador.

Dentro de las causas involuntarias de terminación de la relación de trabajo, se pueden mencionar la muerte del trabajador, la fuerza mayor o caso fortuito; la insolvencia,

quiebra o Liquidación judicial o extrajudicial de las empresas, en los términos que establece el Artículo 85 del Código de Trabajo.

De las indemnizaciones por tiempo de servicio, por causa de muerte, por enfermedad incurable o invalidez del trabajador, se menciona lo que establece en caso que el patrono despida a un trabajador por cualesquiera de las causas que contempla el Artículo 77 del Código de Trabajo debe probar la causa en juicio si es demandado por el trabajador, pero independientemente debe pagar todas las prestaciones que establece la ley, a excepción de la indemnización, pero si en el juicio el patrono no prueba la causa justa del despido debe pagar a) Las indemnizaciones que según el Código le pueden corresponder; b) A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, hasta un máximo de doce meses de salario; y, c) Las costas judiciales. Las indemnizaciones a que se refiere la literal a) de dicha norma están contempladas básicamente en los artículos 82 (por despido injustificado) y 85 del Código de Trabajo y 102 inciso p) de la Constitución Política de la República de Guatemala (por muerte y por cuestiones involuntarias, como caso fortuito, etc.)

#### **4.3. De la prescripción de los derechos laborales**

##### **4.3.1. Problemática de su validez en el derecho del trabajo**

La prescripción es un medio de liberarse de una obligación, con el transcurso del tiempo. Dentro del medio laboral podría pensarse que esta institución es contraria al principio

que en materia de derecho de *trabajo* indica, que los derechos de los trabajadores son irrenunciables; y efectivamente ya existen casos en que llegada la hora de un conflicto, se argumenta en contra de la prescripción como inconstitucional. A pesar de las objeciones anteriores, la prescripción se mantiene como institución, y se argumenta a su favor que no existe inconstitucionalidad puesto que la prescripción se ha considerado siempre con buena apreciación jurídica, que es una institución de orden público, que debe reglamentarse en todas las leyes para dar seguridad y firmeza a los procedimientos, y que en caso contrario se convertirían en constantes discusiones e incertidumbre que sería difícil solucionar, incluso para la misma ley.

#### **4.3.2. Términos legales, efectos e interrupción de la prescripción**

Se supone que la persona que considera que le asiste un derecho lo hará valer, pero como esta expectativa no puede mantenerse por tiempo indefinido, la ley ha fijado términos dentro de los cuales se tiene que hacer valer el derecho pretendido, en consecuencia si no se ejercita la acción dentro de estos términos, la ley supone que el poseedor del posible derecho no tiene interés en el mismo y en consecuencia se opera la prescripción.

##### **Prescribe en 20 días:**

1. Los derechos de los patronos para despedir justificadamente a sus trabajadores;
2. Los derechos de los patronos para disciplinar las fallas de sus trabajadores (Artículo



259 del Código de Trabajo);

3. Los derechos de los trabajadores para dar por terminado efectivamente y con justa causa su contrato de trabajo. (Artículo 261 del Código de Trabajo).

**Prescriben en 30 días:**

1. Los derechos de los trabajadores para reclamar contra el patrono por despido;
2. Los derechos de los trabajadores para reclamar contra correcciones disciplinarias que se les apliquen (Artículo 260 del Código de Trabajo);
3. Los derechos de los patronos para reclamar contra los trabajadores que se retiren injustificadamente de su puesto (Artículo 262 del Código de Trabajo).

**Prescriben en 4 meses:**

Todos los derechos que provengan directamente de contratos de trabajo, de pactos colectivos, de convenios de aplicación general o del Reglamento interior de trabajo (Artículo 263 del Código de Trabajo).

**Prescribe en 1 año:**

La invocación que puede hacer el patrono del apercibimiento escrito a que se refiere el inciso h) del Artículo 77 del Código de Trabajo, relativo a la facultad que tiene el patrono para despedir con justa causa al trabajador que viole alguna prohibición del Artículo 64, previo apercibimiento escrito (Artículo 259 último párrafo del Código de Trabajo).

**Prescribe en 2 años:**

Todos los derechos que provengan directamente del Código de Trabajo, de sus reglamentos o de las demás leyes de trabajo y previsión social. (Artículo 264 del Código de Trabajo).

#### **4.4. El derecho del trabajo en América**

En el principio de los años 1900 la legislación americana se dibuja con mayor avance con respecto a la europea, en cuanto se refiere al trabajo y a los empleados. Las leyes europeas estaban dirigidas hasta entonces a la protección del trabajo manual, predominante en las grandes industrias de la época. Puede decirse, que la legislación tutelar del trabajo en América se adelanta a los países de Europa cuando extiende sus reglas a los empleados de las empresas particulares. Pueden citarse en tal sentido: Bolivia, que por ley de 21/11/1924 reglamenta el trabajo de los empleados de comercio y otras industrias; Brasil y Chile (Leyes de 24/12/25 y 17/10/25, respectivamente). Lo mismo puede decirse de los Códigos de Trabajo de algunos Estados de México

(Chihuahua, Puebla, Michoacán, Veracruz). Panamá, con su ley de 1914, y Perú, con la ley del 7/2/24, también reglamentan el Contrato de Trabajo de los empleados de Comercio.

Algunos convenios firmados por Guatemala en materia laboral se encuentran:

- Sobre limitación de las horas de trabajo.
- Protección de la maternidad.
- Trabajo nocturno de la mujer.
- Sobre la edad mínima.
- Trabajo nocturno de los menores.
- Método para la fijación de salarios mínimos.
- Libertad sindical y protección y negociación colectiva.
- Nómina de seguridad social.

#### **4.5. Principios inspiradores**

El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores: esto implica que el trabajador goza de ciertos derechos los cuales son inherentes al mismo. La protección del trabajador constituye la razón de ser del derecho laboral, no solo en germen en sus orígenes, sino también en su actual sustentación. Las normas primigenias de esta rama surgieron como una voz de protesta contra excesos y abusos que se cometían en contra de las personas en ocasión del trabajo. La legislación guatemalteca establece que la tutelaridad, trata de compensar la desigualdad económica de estos, otorgándoles una

protección jurídica preferente; y más adelante señala que, el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación. Por este tipo de circunstancias, el derecho laboral se conceptúa como un instrumento compensatorio de la desigualdad económica que se da entre las partes de la contratación laboral. Viene a cumplir un papel de nivelador, de compensador de las deficiencias de la parte económicamente débil.

El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras de trabajo, irrenunciables únicamente para este y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica: esto implica que la función del derecho laboral es mantener la paz social y el respeto de los derechos individuales y colectivos, en esa afirmación convergen todos los autores: en lo que difieren es en señalar los caminos que supuestamente nos conducen a ella, según el campo ideológico en que cada uno se ubique. Esto aplica además a presentar que el trabajador debe gozar de un mínimo de garantías sobre sus derechos y que las mismas son irrenunciables esto por todos aquellos atropellos que se dan con relación a obligar al trabajador a realizar o hacer cosas en contra de sus principios y derechos.

**El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo:** Si el derecho laboral procura el bienestar de la clase trabajadora, debe ponderar con objetividad las diferentes variables que suceden en la actividad cotidiana del trabajado subordinado.

Debe de recordarse que la tutelaridad no debe aislarse de otros elementos que intervienen en el quehacer laboral. El hecho de emitir muchas normas tutelares, no implica necesariamente una mejora automática de las condiciones laborantes Algunas

disposiciones que pueden aparecer como muy ventajosas para los trabajadores, podrán rendir frutos a plazo inmediato, pero pueden resultar muy contraproducentes a mediano y largo plazo.

**El Derecho de Trabajo es una rama del Derecho Público:** Sostienen algunos estudiosos de la materia, que el Derecho Laboral debe regular aspectos puramente generales y periféricos de las relaciones laborales, sin entrar en detalles particularizados de cada contrato. Todos los que intervienen en la elaboración de la norma laboral, deben tener muy presente este principio, en beneficio mismo del trabajador, desde luego el derecho laboral va dirigido a un sector abundante de mayor población, que en términos generales no accede a altos niveles de preparación y educación en general, este derecho debe formularse en términos sencillos, de fácil aplicación y asimilación, ello sin perjuicio de su sustentación jurídica ni de los requisitos formales básicos.

**El Derecho de Trabajo es un derecho hondamente democrático:** Mas allá de la pugna entre el capital y el trabajo, de los intereses encontrados de patronos y trabajadores, el elemento nutriente de esta rama jurídica es su vocación conciliatoria y democrática que forme parte de todos.

La competencia en materia laboral se determina por razón de territorio, materia, función y cuantía<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> Gómez Valdez, Francisco. *Derecho procesal del trabajo*. Pág. 53.



#### **4.6. Principios en la legislación guatemalteca**

Aunque conceptualizados como características ideológicas que deben inspirar la legislación laboral, es generalizada y aceptada la opinión dentro de los juslaboristas guatemaltecos, que los enunciados contenidos en los considerandos cuatro, cinco y seis del Código de Trabajo (Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala) constituyen los principios rectores de esta rama de las ciencias jurídicas en nuestro medio. Esos principios los resumimos de la manera siguiente:

1. Tutelar
2. De irrenunciabilidad
3. Imperatividad;
4. De realismo y objetividad
5. Democrático
6. De sencillez o antiformalismo
7. El conciliatorio
8. La equidad y
9. La estabilidad

##### **4.6.1. Tutelar**

Puesto que trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores, otorgándoles una protección jurídica preferente según el cuarto considerando del Código de Trabajo.

Este principio, según la doctrina, lo encontramos inmerso dentro del principio protector, porque: El principio protector se refiere al criterio fundamental que orienta el derecho del trabajo, ya que este en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes: el trabajador.

#### **4.6.2. Irrenunciabilidad**

Porque constituyendo un mínimo de garantías sociales protectoras, irrenunciables para el trabajador, están concebidas para desarrollarse en forma dinámica, de acuerdo con lo que dice el ya referido considerando cuarto del Código de Trabajo.

Para Américo Pia Rodríguez, la noción de irrenunciabilidad puede expresarse, en términos generales, como la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio... Y los derechos concedidos por las leyes son irrenunciables, a no ser esta renuncia contra el interés al orden público en perjuicio de tercero... Y en la renuncia de obrero de los beneficios que la ley le concede se dan las dos circunstancias que hacen imposible la renuncia.

Pertenecen al orden público que el trabajo humano sea debidamente protegido y remunerado; que la codicia no explote a la necesidad; que impere la verdadera libertad, no disminuida por las trabas económicas. Y sería casi siempre en daño a terceros –de los familiares del trabajador, de los compañeros de trabajo, que por su claudicación se verían constreñidos a aceptar condiciones inferiores de trabajo- la renuncia de sus derechos que equivaldría, por lo demás, a las condiciones indispensables para

efectividad del derecho a la vida.

#### **4.6.3. Imperatividad**

Dice la literal c. del cuarto considerando del Código de Trabajo que: El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede la ley, de donde se deduce que esta rama del Derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del Derecho Común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social.

Este principio está íntimamente relacionado con el principio tutelar y con la naturaleza jurídica son reglas de conducta cuya observancia está garantizada por el estado, pero no todas las normas jurídicas poseen la misma pretensión de imperatividad.

El derecho romano conoció dos maneras de ser de la imperatividad de las normas, a las que se denomina relativa y absoluta, las que corresponden al derecho dispositivo (*jus dispositivum*) y al derecho imperativo (*jus cogens*): el primero tenía aplicación en las relaciones jurídicas a falta de disposición expresa o tácita de los sujetos de la relación; su campo de aplicación era el Derecho Privado.

El segundo se formó con las normas que se aplicaban para impedir o regular la formación de las relaciones jurídicas y para regir los efectos de las que se hubiesen



formado; este segundo ordenamiento constituía el reino del derecho público.

#### **4.6.4. Realismo y objetividad**

Este principio está concebido por la legislación guatemalteca en el cuarto considerando, literal d, del Código de Trabajo, en el sentido que el derecho de trabajo es realista, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar, ante todo, la posición económica de las partes. Y, es objetivo, de acuerdo al precitado instrumento legal, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

Américo Pia Rodríguez, al abordar el principio de la primacía de la realidad, tomando citas de Mario de la Cueva. Distingue las siguientes ideas, para pretender la protección del Derecho del Trabajo no basta el contrato sino que se requiere la prestación efectiva de la tarea, y que está determinada aquella protección aunque el contrato fuera nulo o no existiera además que en materia laboral ha de prevalecer siempre la verdad de los hechos por encima de los acuerdos formales Esta segunda significación queda de manifiesto especial mente en la frase que considera erróneo pretender juzgar la naturaleza de una relación de acuerdo con lo que las partes hubieran pactado, ya que si las estipulaciones consignadas no corresponden a la realidad, carecerán de todo valor. Precisamente tal y como está regulado en el artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala.



#### **4.6.5 Democrático**

Estimamos que por principio, todo derecho debe ser expresión del ejercicio real de la democracia. Más aun tratándose del Derecho de Trabajo, El cuarto considerando del Código de Trabajo en su literal f, define a esta rama de la ley, como un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población. Realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos.

#### **4.6.6. Sencillez o anti formalista**

Sin una correspondencia normativa, y mucho menos práctica. Fundamentalmente por el retroceso observado a través de las diversas reformas que los gobernantes de turno le han hecho al Código de Trabajo desde la contrarrevolución de 1954, en el quinto considerando del referido instrumento legal quedo plasmado: Que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida; y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que estas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la legislación laboral;.

Más que una cuestión de semántica, el principio de sencillez tiene como función establecer un sistema normativo ágil y eficaz de carácter procedimental: El proceso laboral tiene formas para llegar a la realización de sus fines. Pero esas formas son mínimas, son las estricta y rigurosamente indispensables para no violentar la garantía de la defensa en juicio, sin que de ninguna manera pueda darse el caso de que el aspecto formal predomine sobre el fondo del asunto, como ocurre frecuentemente en nuestro proceso civil de la actualidad. Por el contrario el proceso de trabajo se caracteriza según la opinión unánime de los autores porque sus normas instrumentales son simples, expeditas y sencillas. Y como el estudio de la estructura del proceso obrero tiene como objetivo, más que encontrar los puntos comunes con otras disciplinas, establecer las características propias que le dan autonomía, encuentro mas acertado referirme a un principio de sencillez en las formas que a un principio formalista, peculiar por excelencia en el proceso civil.

#### **4.6.7. Conciliatorio**

Al igual que en el artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, este principio lo contempla el Código de Trabajo en su sexto considerando, así: Que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo y atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes.... Un ejemplo del desarrollo de este principio lo observamos en el artículo 340 del Código de Trabajo que en su segundo párrafo indica: Contestada la demanda y la reconvención si la hubiere, el juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles fórmulas ecuanimes de conciliación y aprobará en el acto cualquier

fórmula de arreglo en que convinieren, siempre que no se contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables.

#### **4.6.8. Equidad**

Mediante este principio se persigue que el trabajador reciba un trato justo. Una atención adecuada según su dignidad humana y como elemento fundamental de la producción, que significa el desarrollo de la sociedad.

#### **4.6.9. Estabilidad**

Este principio se obtuvo a través de una de las mayores luchas de la clase trabajadora. El fin primordial fue el de obtener continuidad en su trabajo. Un trabajo estable y seguro garantiza el bienestar. En tanto que un trabajo temporal e inseguro. A su vez genera una serie de problemas socio-económicos para el trabajador y su familia.

#### **4.7. Aspectos generales y terminación de la relación laboral por despido o renuncia**

Las relaciones entre trabajadores y patronos en Guatemala, están reguladas tanto por la Constitución Política de la República de Guatemala, en cuyo artículo 102, se establecen las prestaciones laborales mínimas.

Así mismo en el Código de Trabajo, que desarrolla en forma más extensa los preceptos

constitucionales.

En Guatemala la relación trabajador patrono es tutelar, esto quiere decir que la ley protege al trabajador frente al patrono y establece prestaciones laborales mínimas para el trabajador, que el patrono debe cumplir obligatoriamente.

Según el marco jurídico en Guatemala, la relación laboral se perfecciona desde el momento en que el trabajador está bajo las órdenes directas del patrono o sus representantes, sin que necesariamente exista un contrato escrito, no obstante de ser obligatorio. La Ley procesal formalmente es igual a cualquier otra ley. Su contenido es lo que la diferencia.<sup>4</sup>

Entre las prestaciones que todo patrono debe cumplir se enumeran:

#### **4.7.1. Salario ordinario y bonificaciones**

El salario ordinario debe ser pagado en dinero de curso legal, o sea, en quetzales. Existe un salario mínimo para trabajadores de la ciudad el cual asciende en 0.1,374.60. Adicionalmente se debe pagar una Bonificación Incentivo mensual de 0.250.00. En las recientes reformas del salario mínimo de enero de 2007, se introdujo la figura del salario por hora y se permite a los trabajadores y empleadores acordar el salario por hora proporcionalmente no puede ser menor al mínimo.

---

<sup>4</sup> Fairen Guillen, Víctor. *Teoría general del derecho procesal*. Pág. 29.



Vale la pena aclarar que cualquier bonificación, comisión o dadiva, que se le pague al trabajador para cálculos de prestaciones laborales se tomará como parte del salario ordinario.

El salario puede ser pagado en hora, día, semanal, quincenal o mensual, depende de la actividad económica del patrono.

El trabajador debe extender un comprobante de pago por el salario que recibe de parte del patrono.

#### **4.7.2. Bonificación para trabajadores del sector público o privado**

Se creó una bonificación anual o bono 14, a la que tiene derecho todo trabajador desde el primer día que inicia su relación laboral. Esta es el equivalente a un salario mensual por un año de trabajo. Se debe pagar en el mes de julio de cada año. Si el trabajador a laborado menos de un año debe pagarse en forma proporcional. El trabajador debe extender un comprobante de pago por esta prestación.

#### **4.7.3. Aguinaldo**

Esta es otra bonificación anual, a la que tiene derecho todo trabajador desde el primer día que inicia su relación laboral. Esta es el equivalente a un salario mensual por un año de trabajo. Se debe pagar en el mes de diciembre de cada año. Si el trabajador a

laborado menos de un año debe pagarse en forma proporcional. Es lo mismo que la bonificación para trabajadores del sector público o privado.

Clasificación:

1. Ordinaria (Diurna-mixta, nocturna)
2. Extraordinaria

#### **4.7.4. Jornadas de trabajo**

La legislación laboral establece tres tipos de jornada de trabajo que se clasifican así: Jornada Diurna de ocho horas diarias 44 semanales. Jornada Mixta de 7 horas diarias y 42 horas semanales. Jornada Nocturna de 6 horas diarias de 36 horas semanales.

Si un trabajador labora más horas de las establecidas en las jornadas, esto constituye jornada extraordinaria, la cual debe ser pagada con un valor mayor que la jornada ordinaria.

Los descansos semanales, días de asueto y vacaciones anuales se regulan dentro del Derecho de Trabajo como instituciones que tienen por objeto compensar al trabajador su esfuerzo físico y mental con ocasión del trabajo. Diferenciándose los descansos se dan periódicamente cada semana, como un goce. Esos descansos por la tradición han llegado a ser conocidos por nosotros inicialmente como séptimo día y en la actualidad la doctrina moderna le denomina prima dominical. Hoy día es común, según sea la jornada de trabajo convenida, que se descansa sábado por la tarde y domingo todo el día en



aplicación de la semana de cuarenta y cuatro horas que se computa de cuarenta y ocho para los efectos exclusivos de pago. Pero también muchas empresas y las entidades del Estado han establecido que se trabaje únicamente de lunes a viernes, que se conoce como el sistema inglés.

Los días de asueto son aquellos que se gozan por celebrarse acontecimientos nacionales, universales, municipales o locales; lo cual dentro de la legislación guatemalteca están contemplados en el artículo 127 del Código de Trabajo, para los trabajadores del sector privado; y en 69 de la Ley de Servicio Civil. Dichas normas contemplan los mismos asuetos, a excepción de la última que contempla además el 1o de mayo para las madres trabajadoras. Aunque ya existe un Decreto que contempla dicho feriado para todas las madres trabajadoras. Los feriados con goce de salario a que se refieren las normas apuntadas son los siguientes: el 1° de enero, el jueves, viernes y sábado Santos; 1° de mayo, 30 de junio, 15 de septiembre, 20 de octubre, 1° de noviembre, 24 de diciembre medio día, 25 y 31 de diciembre media día; además, el día de la fiesta de la localidad.

Las vacaciones anuales, tienen por objeto que el trabajador descanse de la rutina del año anterior de trabajo y cuya naturaleza no permite que se acumulen año con año, aunque la ley hace una salvedad para los casos de despido, no en función de autorizar la acumulación, sino para los efectos de pago, cuando el patrono las ha concedido oportunamente, entonces la ley prescribe el derecho de reclamar hasta cinco periodos de las que se hayan omitido según reforma introducida al artículo 136 del Código de Trabajo, por el art. 8 del Decreto. 64-92 del Congreso (anteriormente 5610 se podían

reclamar 2). También este último Decreto superó el cómputo de vacaciones que contemplaba el art. 130 del Código de Trabajo pues las generalizó a 15 días quitando la discriminación que había para los trabajadores de empresas industriales y agropecuarias. Aunque la Constitución ya había mejorado el concepto en términos de tiempo, el inciso i del artículo 102 constitucional también fue superado, se repite, al generalizar las vacaciones a 15 días. En el caso del sector público por disposición del artículo 61 de la Ley de Servicio Civil, los trabajadores estatales gozan de 20 días hábiles y de treinta los que laboran en lugares donde estén expuestos a contraer enfermedades profesionales, en este último caso, por disposición del Acuerdo Gubernativo 841-89.

#### **4.7.5. Vacaciones**

Todo trabajador después de un año de servicios continuos prestados ante el patrono, debe otorgar un periodo de vacaciones pagado de 15 días hábiles. El trabajador los debe tomar y extender una constancia de disfrute de los mismos Las vacaciones no son compensables en dinero, solo para efectos del cálculo de la indemnización.

#### **4.7.6. Contrato individual de trabajo**

En Guatemala, manda la ley que todos los trabajadores y patronos suscriban un contrato individual de trabajo al inicio de la relación laboral, esta es una obligación del patrono. Este contrato debe ser presentado y registrado ante la Inspección General de Trabajo. Dirección General de Trabajo, ver Código de Trabajo.



En el contrato de trabajo se debe plasmar información importante tanto para el patrono como para el trabajador. Fecha de inicio de la relación laboral, salario, plazo del contrato, horario de trabajo, atribuciones del trabajador en la empresa, datos generales del trabajador, lugar donde se debe efectuar el trabajo.

El contrato de trabajo es un instrumento legal muy importante, en especial para el patrono, en virtud que la ley es tutelar del trabajador, y todo lo que este manifieste ante una autoridad de trabajo se tiene como cierto, teniendo que probar en contrario el patrono las afirmaciones del trabajador.

En la legislación laboral se presume que toda relación laboral es indefinida, por lo que no se puede hacer contratos por plazo determinado, salvo que sean para una obra determinada. Esto tiene una gran importancia para efectos del cálculo de las prestaciones laborales a la hora de despedir a un trabajador.

En la práctica diaria muchos patronos buscan la forma de evitar pagar las prestaciones laborales arriba enumeradas, lo cual a la larga ante las autoridades de trabajo no son aceptadas y generalmente son condenados al pago de las prestaciones mínimas arriba enumeradas.

Dentro de estos se debe tomar en cuenta muchos aspectos al finalizar la relación laboral siendo algunas de los mismos los siguientes:



- Al iniciar la relación laboral debe formalizarse el contrato de trabajo y registrarlo ante la autoridad de trabajo correspondiente.
- Llevar un control de todos los documentos y comprobantes de pago que un trabajador debe extender al patrono, por salarios ordinarios, extraordinarios y bonificaciones legales que se le paguen, así como el comprobante de disfrute de vacaciones.
- Llevar los libros de salarios que debe llevar el patrono de conformidad con la ley
- Entre más documentos tenga el patrono en su poder, a la hora de un conflicto laboral, tiene mejores posibilidades de ganar ante las autoridades de trabajo o los tribunales, que estarán siempre del lado del trabajador, no del patrono.
- El buscar otras formas de contratación para encubrir una relación laboral y así evitar el pago de las prestaciones de ley, a la larga sale más caro, pues no olvidar que la ley protege al trabajador y los jueces de trabajo tienen la facultad legal de declarar que existe una relación laboral y obligar al patrono al pago de todas las prestaciones que se han omitido pagar, mas los daños y perjuicios.





## CAPÍTULO V

### 5. Características ideológicas que inspiran la legislación laboral guatemalteca

#### 5.1. Aspectos generales del derecho del trabajo

El derecho laboral, como creación del hombre, de la comunidad fue formulado con un fin específico, cual es, en última instancia, mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quienes se benefician de la relación laboral, el que da su trabajo y el que paga por el servicio. Para el logro de este fin, este medio o instrumento que es el derecho laboral, es preciso nutrirse de ciertos principios que deben dar forma a su estructura intrínseca, congruente con su razón de ser y con los cuales debe identificarse plenamente en todas sus manifestaciones.

Al formarse el derecho laboral positivo, su creador, (el legislador) debe, o en su momento debió transmitir los principios por los cuales debía inspirarse en su desenvolvimiento. Son esos principios los que pretendemos escudriñar para poder determinar los derechos que corresponden a esta rama nueva del derecho.

Etimológicamente la palabra trabajo proviene del latín trabis, que significa traba, dificultad, impedimento el cual nace por la necesidad de evolución y desarrollo del hombre por y para el surgimiento de su familia y el suyo propio; el trabajo es considerado como un factor de producción que supone el intercambio de bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades humanas, este hecho social crea la necesidad de

regulación y es por ello que surge dentro del derecho la rama del derecho del trabajo que no es más que el conjunto de normas de orden público que regulan las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo como hecho social y que por gozar de un sistema homogéneo de estas normas, además de un sistema administrativo y judicial propio lo hacen ser autónomo de las demás ramas, claro está que relacionándose con ellas. Este derecho del trabajo no surge de la noche a la mañana, tiene un periodo de evolución histórica que se irá desarrollando a lo largo del presente manuscrito, pasando por la época antigua, edad media, edad moderna y contemporánea, llegando a nuestro continente y comparando su evolución con respecto a las antiguas potencias europeas, en donde se observa mayor evolución de las normas en América Latina que con respecto a los países europeos.

Finalmente se destaca la Ley Orgánica del Trabajo Venezolana de 1997, se convierte en el instrumento que rige las relaciones de trabajo de nuestro país hasta nuestros días.

Según Rafael Alfonso Guzmán, es el conjunto de preceptos de orden público regulador de las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo por cuenta y bajo la dependencia ajena con objeto de garantizar a quien lo ejecuta su pleno desarrollo como persona humana y a la comunidad la efectiva integración del individuo en el cuerpo social y la regulación de los conflictos entre los sujetos de esas relaciones.

Rafael Caldera lo resume como el conjunto de normas jurídicas que regulan al trabajo como hecho social.

Según la autora de la tesis el Derecho Laboral es: El conjunto de normas jurídicas que protegen la relación laboral entre patrono y trabajador.

## **5.2. Denominaciones del derecho del trabajo**

El derecho de trabajo ha sido nombrado de muchas maneras entre las que destacan el derecho social, el cual 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<sup>5</sup>. 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.

## **5.3. Elementos fundamentales del derecho del trabajo**

- Tiene normas adjetivas y sustantivas.
- Obligatorio cumplimiento de las normas ya que son impuestas por el Estado.
- Regula las relaciones entre la mano de obra y el capital.
- Regula las relaciones entre patrono y trabajador (obrero, empleado).

---

<sup>5</sup> López Larrave, Mario. *Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo*. Pág. 51-53.



#### 5.4. Características del derecho del trabajo

**Es autónomo:** Porque a pesar de que forma parte del derecho positivo tiene sus propias normas, es independiente.

**Es dinámico:** Porque regula las relaciones jurídicas laborales, establecidas entre los dos polos de la sociedad capitalista.

**Es de gran fuerza expansiva:** Porque nació protegiendo a los obreros y luego a los empleados. Es eminentemente clasista.

**Es imperativo:** Como normas del derecho público es imperativo y por lo tanto no puede renunciarse ni relajarse por convenios particulares.

**Es concreto y actual:** Si bien es cierto que en la Ley del Trabajo existen normas de carácter abstracto, la normativa está 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.

#### 5.5. Objeto del derecho del trabajo:

- Regula los deberes y derechos tanto de los obreros como de los patronos.

- Norma todo lo referente a salario, horas de trabajo, despidos justificado y no justificados, contratos individuales, sindicatos, huelgas entre otros.
- 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.

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

Entre los tratadistas se discute la naturaleza jurídica del derecho del trabajo si 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 que existe, será pública si la norma que lo rige es de carácter público.

Bien conocida es la discusión acerca de la naturaleza pública o privada de las distintas ramas particulares del Derecho, discusión que ha provocado las teorías del interés en juego (de inspiración romanista) y de la naturaleza de la relación<sup>6</sup>.

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

---

<sup>6</sup> López Larrave. Ob. Cit. Pág. 33.

Nuestro ordenamiento laboral siguió el criterio de considerar el derecho material e instrumental de Trabajo, como derecho público. En efecto, la misma legislación establece que: “El derecho de Trabajo es una rama del Derecho Público, por lo que ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo...”<sup>7</sup>.

La teoría ecléctica no es más que aquella que reúne las demás en forma objetiva y subjetiva, con la finalidad de determinar efectivamente la naturaleza jurídica del derecho procesal laboral, basada en los derechos reales en forma específica<sup>8</sup>.

### **5.7. 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.

---

<sup>7</sup> Considerando VI. Código de Trabajo. Decreto No. 1441 del Congreso de la República de Guatemala. Inciso e. Pág. 3

<sup>8</sup> Sandoval, Oswaldo. *La ley procesal del trabajo*. Pág. 19.

- c) Por los órganos especiales encargados de su aplicación, tanto en lo administrativo como lo judicial.

### 5.8. Fuentes del derecho laboral

**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.

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

**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 doctrinario).

**La legislación:** La cual está contenida en las leyes, como la Ley Orgánica del Trabajo, La Constitución, Leyes Especiales, Reglamentos. La fuente principal del Derecho Procesal de Trabajo indiscutiblemente la constituye la legislación sobre la materia<sup>9</sup>.

---

<sup>9</sup> López Larrave. Ob. Cit. Pág. 37.



**Laudo arbitral:** Son las decisiones tomadas por los árbitros nombrados en un proceso de arbitraje y sus decisiones tiene el mismo peso o valor de una sentencia (artículo 493 LOT).

**Contrato de trabajo:** Que es ley entre las partes, ya sea un contrato individual o colectivo, que se celebra entre trabajadores y patrono.

### 5.9. Ramas del derecho laboral

**Laboral individual:** Regula la relación entre un patrono y un trabajador o patrono y varios trabajadores.

**Laboral colectivo:** Una vez introducido el pliego conflictivo hay fuero sindical. Regula las relaciones entre un patrono y un grupo organizado de trabajadores (sindicato).

**Laboral procesal:** A partir de la ley procesal del trabajo de Guatemala, ventila todo lo contencioso laboral a través de los tribunales laborales.



## **5.10. Organismos encargados de la protección del trabajo y del trabajador**

### **5.10.1. Organismos administrativos y judiciales**

El Ministerio de Trabajo es el órgano administrativo encargado de asegurar el cumplimiento de la legislación laboral, 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.

### **5.10.2. Organismos internacionales**

La Organización Internacional del Trabajo instituida en 1919, por acuerdo de las naciones signatarias del Tratado de Versalles, el cuerpo de normas establecidos por la OIT constituye la parte esencial de la reglamentación internacional del trabajo.

### **5.11. Relaciones del derecho del trabajo con otras disciplinas**

**Con el Derecho Civil:** El Código Civil de Guatemala sigue el sistema del principio de la autonomía de la voluntad: por el cual el juez deberá indagar e interpretar la voluntad de las partes.

**Con el Derecho Constitucional:** Que ha sido influido por el Derecho del Trabajo hasta el punto de provocar reformas en la Constitución de las Naciones.

**Con el Derecho Penal:** Que tiene tipos especiales de normas para infracciones relativas al trabajo.

**Con el Derecho Administrativo:** El Derecho de Trabajo ha creado un tren burocrático especial: Ministerio del Trabajo y sus dependencias.

**Con el Derecho Procesal:** Que a la vez amplió su radio con la especialidad del procedimiento laboral mediante la Ley Orgánica de Tribunales y de Procedimientos del Trabajo, el Derecho Procesal le sirve de fuente supletoria.

### **5.12. Evolución histórica del trabajo**

El Derecho del Trabajo no es muy antiguo, pero el trabajo existe desde que el hombre ocupa el mundo e incluso se habla en la Biblia específicamente en el libro de Génesis del trabajo pero como castigo, no era una norma jurídica si no una manera de disciplinar

a nuestros primeros padres por desobediencias a Dios, eso hizo que naciera el trabajo como castigo y en realidad no existía legislación sobre la actividad laboral, no se sabía lo que significaba pacto entre trabajador y empleador; en los primeros años no existía una sociedad de consumo como la que conocemos hoy en día, el hombre se dedicaba a subsistir y no se colocaba en relación a la subordinación respecto a alguien, sólo tomaba lo que necesitaba de la naturaleza, pero como el hombre necesitaba agruparse para su sobre vivencia, comenzó a organizar el trabajo de su producción el excedente para intercambio por otro (trueque), así se interrelacionaba con los demás y a la vez satisfacía sus otras necesidades. No existe un detalle en la historia que nos muestre cual ha sido la evolución del trabajo, lo único que tenemos son las instituciones que quedaron plasmadas y que nosotros la interpretamos de determinadas formas, ejemplo el Código Humarabi, donde encontramos algunas muestras basadas en hechos naturales y religiosos que posteriormente pasaron a ser limitaciones del derecho del trabajador.

Las leyes de Marcu surgieron posteriormente y de ella concluimos que el hombre hizo una limitación a la jornada de trabajo, no precisamente para que el trabajador descansara sino porque se dio cuenta que hay un tiempo de luz y un tiempo de sombra y en el primero la mayoría de los animales trabaja para poder descansar en el segundo, así que pensó que el hombre debería hacer lo mismo, trabajar en tiempo de luz y descansar en tiempo de sombra, esto implica de un recuento formal que debe empezar de la Roma antigua o Roma Clásica, no hay necesidad de empezar desde Grecia porque toda la concesión de Grecia la vamos a tener en Roma.

**Roma Clásica:** Se consideraba que el trabajo no era para las personas si no para los animales y las cosas, dentro de las cuales se encontraban ciertas categorías de la especie humana que tenían condición de esclavo en Roma se adquiría por ejemplo por el hecho de perder una guerra, así el ganador de la misma tenía dos opciones matar o no al perdedor si lo hacía allí todo quedaba, pero en el caso que decidiera no hacerlo la persona pasaba a ser de su propiedad, pero como el hecho de mantenerlo le ocasionaba un costo, pues esos gastos debían reintegrarse de alguna manera, por ello debía trabajar para este y así se consideraba su esclavo. No existía en Roma el Derecho al Trabajo en el sentido técnico de la expresión por lo tanto no era regulado, no había Derecho del Trabajo.

Los romanos se preocupaban por desarrollar el Derecho Civil pero no la de las demás ramas del Derecho, en todo caso la actividad principal que desarrollaban en Roma era la agricultura pero había otras tales como el transporte, el comercio, las llamadas profesiones liberales (jurisconsultos, ingenieros, médicos, etc.) pero en muchos casos las personas que desarrollaban esta actividad no eran ciudadanos romanos por eso no podían ser sujetos a una relación de trabajo además ellos no eran retribuidos por prestar esa actividad solo se reconocían ciertos honores públicos, de allí viene la idea de lo que conocemos hoy en día como defensor Ad-Litem, con una carta Ad Honorem y lógicamente la expresión honorario.

**Edad Media:** Efectivamente comienza con la caída del Imperio Romano con la invasión de los monjes católicos romanos, escondieron toda la información y los conocimientos, por lo tanto eran los únicos que tenían acceso a la cultura; hubo una época en que no

pasó nada, el hombre se dedicó a pasar el tiempo, no progresó la ciencia ni la cultura, luego que los monjes comienzan a mostrar la cultura surge una nueva concepción de trabajo, ya no es considerado como denigrante peyorativo para el esclavo, surge una nueva concepción moral de trabajo llegando incluso a la concepción de la cualidad humana, esto gracias a una expresión salida de los monasterios portugueses El ocio es el enemigo del alma es muy importante pues esto quiere decir que el hombre tiene necesidad de subsistir, sostener a su familia, perfeccionar el grupo social y dedicarse al cultivo de su alma, surge una idea muy interesante. Todos debemos trabajar en la medida de sus posibilidades el fenómeno social que se caracterizó en la edad media es el feudalismo que son mini-estados con grandes extensiones de tierra en manos de un mismo Estado, este fenómeno hace que se muestre el atesoramiento del poder a través de dos formas:

1. El acaparamiento de tierras y propiedades (señor feudal)
2. El poder de la Iglesia Católica.

También existían otras personas que realizaban otras actividades artesanales o profesionales, liberales que eran realmente el sustento de esos dos entes de poder porque eran definitivamente los que trabajaban; este sector minoritario que debían crear organismo de defensa contra el poder omnipotente de los Señores Feudales y de la Iglesia, así surge las corporaciones que son agrupaciones de personas que tienen la exclusividad de una actividad Señores Feudales le reconozcan su existencia y le den valor. Lo importante de estas corporaciones en su estructura jerárquica pero no escrita eran las siguientes:

- a) Maestro
- b) Oficiales y ayudantes. (asistente del maestro en el comienzo del oficio o arte que desarrollaban)

El maestro no era superior ---en cuanto al desarrollo de la actividad pudiéndose comparar con los aprendices, el maestro era un patrono que en sentido etimológico significaba padre del oficio que desarrollaba pero había concepción del jefe y subordinado tal como lo conocemos hoy.

Al final de la edad media un cambio en la concepción económica del hombre, se dejó de pensar que el poder económico se demuestra con el atesoramiento de tierra y surge en Europa una concepción liberal en donde la muestra del poder se da cuando se detectan bienes e inmuebles (muebles y piedras preciosas) ya que lo más sencillo de acceder era esto. Lo cual trae como consecuencia una clase consumista en el mundo. Hoy en día hay la necesidad de producir más de un mismo bien ya que no es rentable producir artesanalmente a consecuencia se da el hecho socioeconómico llamado la Revolución Industrial.

**Edad Moderna:** El descubrimiento de América dio lugar a la extracción masiva de oro y piedras preciosas de este continente para ser transportados a Europa lo cual trajo como consecuencia una de las primeras medidas inflacionarias de la historia de la humanidad; surge una nueva clase social, la burguesía, quien comienza a obtener poder político

mediante la corrupción, el atesoramiento de dinero cambia, la concepción moral del trabajo (que en la edad media estaba representada por corporaciones).

Los maestros se cambiaron por patronos en el sentido que reconoce los aprendices por trabajadores, el taller por la fábrica y el precio justo por el precio del mercado y entre precio del mercado conseguiremos el salario, surge la necesidad de la producción en serie y aparecen las máquinas como medios o formas de producir y a la par de ello la competencia entre productores y los riesgos que debe asumir el patrono para conducir.

Así en Francia en 1791 se da la llamada "Le Chatelier" que le da carácter delictual a las asociaciones y corporaciones y el trabajador no puede reunirse ya que pierde exclusividad en el área que maneja, lo cual afecta el poder político.

**Edad Contemporánea:** Se inicia con la Revolución Francesa a finales del siglo XVIII y la consecuencia más importante es la concesión política, surge el concepto de Estado organizado; en ese tiempo en Europa empezaron a desaparecer las pocas condiciones que habían en cuanto al trabajo, estas existían de acuerdo al liberalismo dando como origen otras concesiones como es la comunista los medios de producción deben ser de las personas, no de las que las poseen sino de las que las hacen producir, estas concesiones se fundan a través de la Iglesia Católica.

En el año de 1940 surge el manifiesto comunista del Derecho de Trabajo como programa autónomo y principios propios habían nacido normas propias que no se podían

encuadrar en ninguna de las ramas del Derecho por lo que se hizo necesaria crear una rama nueva que es lo que hoy conocemos como el Derecho al Trabajo.

En América, el amparo de la mujer y el menor se concreta también en las leyes dictadas por casi todos los países del continente durante las primeras décadas del presente siglo pudiendo citar a modo de ejemplo la ley argentina del 14 de octubre de 1907, la ley chilena de contrato de trabajo del 8 de septiembre de 1924 estableciendo como edad mínima 14 años; Colombia, Guatemala, Perú y México regulan las jornadas del menor en un período nunca mayor de las 6 horas interrumpidas por un descanso de duración variable. La prohibición de trabajo nocturno para los menores de 18 años, en Brasil (Código de Menores de 27-2-1914) o en Guatemala, cuya Ley de trabajo prohíbe el trabajo de los menores en ocupaciones nocturnas insalubres o peligrosas, son ejemplos de la preocupación del legislador americano por defender la mano de obra infantil de las distintas naciones. Igual podría decirse la legislación protectora de la mujer, que se dicta ordinariamente en los países de América durante el primer cuarto del siglo pasado, la prohibición de despido de la mujer embarazada; los plazos de descansos previos y posteriores al alumbramiento, la prohibición de trabajos peligrosos, incómodos o insalubres para la madre o la vida del feto; y, en fin, la prohibición de trabajo nocturno para las mujeres, es norma habitual de la legislación americana del periodo señalado.

Las leyes de pobres de Inglaterra derivan de las normas y practicas con las que desde la primera mitad del siglo XVI se había intentado suprimir el vagabundeo. El sistema de caridad institucionalizada que surge en estos momentos proporciona ayudas a los pobres pero les prohíbe mendigar fuera de sus parroquias de origen: los mendigos

quedaban confinados dentro de áreas específicas y el salirse de las mismas estaba fuertemente penalizado. Todas estas normas fueron recopiladas en el reinado de Isabel I y dieron origen a la primera ley oficial de pobres conocida como Ley de Isabel del año 1601. Esta ley estableció los principios de un sistema nacional de ayuda legal y obligatoria a los pobres y constituyó la base de lo que más tarde se conocería como antigua ley de pobres.

El sistema de ayuda legal a los pobres que se instituyó en ese momento se caracterizaba por los siguientes elementos: (a) la parroquia era la unidad básica de aplicación; (b) las ayudas se financiaban fundamentalmente a través de impuestos sobre las propiedades locales; (c) la gestión corría a cargo de funcionarios nombrados por los jueces locales; y (d) las ayudas variaban dependiendo del tipo de pobre: limosnas y asilos para los pobres incapacitados (ancianos y enfermos), aprendizaje de oficios para los niños, trabajo para los pobres capacitados, y castigo o prisión para los que podían y no querían trabajar.

Las sucesivas leyes de pobres que se fueron promulgando a partir de la Ley de Isabel se complementaron con las llamadas Leyes de Asentamiento. Estas leyes impedían que un recién llegado a una parroquia pudiera establecerse irregularmente en ella y se convirtiera en una carga económica adicional para los habitantes de la misma.

Aunque el principio del asentamiento no era nuevo, fue la Ley de Asentamiento de 1662 la que estableció una definición precisa y uniforme de asentamiento. Las disposiciones sobre el asentamiento fueron a menudo ignoradas, eludidas y modificadas por leyes

posteriores, pero los requisitos para el asentamiento y las restricciones a la movilidad de los pobres continuaron existiendo y se convirtieron en una característica esencial de la antigua ley de pobres.

Las etapas en el desarrollo del derecho de trabajo varía según el país, son de represión, tolerancia, y legalización.

### **5.13. Salario**

Es la retribución que el patrono tiene que pagar al trabajador, como contraprestación al servicio recibido. La denuncia: "Declaración de conocimiento sobre un hecho que reviste los caracteres de delito o falta, que se hace de forma mediata o inmediata al órgano encargado de instruir la averiguación que corresponde"<sup>10</sup>.

Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador, en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo, vigente entre ambos.

El salario es la fuente única o por lo menos principal de vida para el obrero, por lo que tiene un carácter alimenticio que constantemente le ha reconocido la doctrina y la legislación, ya que constituye el ingreso por el cual el trabajador satisface las necesidades alimenticias de él y su familia.

Es por eso que el movimiento obrero, a través de procurar una mejor legislación, se ha

---

<sup>10</sup> Fairen Guillen. Ob. Cit. Pág. 56.



esforzado por garantizar al trabajador la percepción efectiva y real del salario, y para esta finalidad, se ha dictado, desde el siglo pasado, numerosas disposiciones. El término salario es el empleado por casi todas las legislaciones, ya que es el que conviene a la percepción del salario, y es también el único que abarca a las distintas retribuciones de los trabajadores.

Tradicionalmente se ha distinguido entre salario por unidad de tiempo y salario por unidad de obra, conocido este último también con el nombre de salario a destajo. La diferencia fundamental consiste en que en el primero, se calcula el salario atendiendo al tiempo de la jornada diaria, hora, día, semana, quincena, mes, de labores, semana o mes; independientemente del resultado que se obtenga. En tanto que en el segundo, se toma en cuenta de manera especial, el resultado del trabajo o de la obra; este salario no es fijo, sino que varía según el rendimiento o piezas producidas por el trabajador. El salario por unidad de obra puede pactarse por pieza, tarea, precio alzado o a destajo.

La distinción entre salario por unidad de tiempo y salario por unidad de obra no es absoluto, pues cuando se contratan los servicios de una persona por horas, días, etc. se debe de tener en cuenta, necesariamente, un rendimiento determinado y a la inversa, al fijarse el salario por unidad de obra se considera siempre el tiempo que ha de invertirse en la construcción.

En lo tocante al salario por unidad de obra debe de tenerse en cuenta que la cantidad que perciba el trabajador ha de ser tal, que el número de unidades obtenidas durante ocho horas equivalga al salario mínimo que corresponda al trabajo (por lo menos).

El salario a precio alzado es el que se fija en aquellos casos en que se utilizan los servicios de una persona por todo el tiempo indispensable a la construcción de una obra y a cambio de los cuales se le paga una cantidad global. Esta modalidad de salario en los contratos de trabajo, se diferencia del contrato civil de obra precio alzado, en que en el primero el trabajador solo pone su trabajo, y no los materiales, y en el segundo pone tanto los materiales como su actividad.

Otra forma en que puede pactarse el pago del salario, es por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono; en esta clase de salario, se debe señalar una suma quincenal o mensual que ha de recibir el trabajador, la cual debe de ser proporcional a las necesidades de este y al monto probable de la participación que le llegue a corresponder. La liquidación definitiva se debe hacer por lo menos cada año.

Salario en especie: es el que no se paga con dinero en efectivo; es parte que se da en especie, alimentos, bienes, enseres, pero en ningún caso puede constituir más del 30% del salario de que se trate.

#### **5.13.1 Protección del Salario Contra los Abusos del Patrono**

- Obligación de pagar el salario en efectivo y prohibición del truck-sistem (vales, fichas, señalar el establecimiento en donde las debe cambiar por ciertos productos, con esos vales. fichas o tarjetas) Artículos 62 inciso a. y 92 párrafo 20. del Código de Trabajo;
- Lugar de pago del salario: salvo convenio escrito en contrario, el pago del salario

debe hacerse en el propio lugar donde los trabajadores presten sus servicios y durante las horas de trabajo o inmediatamente después de que estas concluyan. Se prohíbe pagar el salario en lugares de recreo, expendios comerciales o de bebidas alcohólicas y otros análogos, salvo que se trate de trabajadores que laboren en esa clase de establecimientos. (Art. 95 del Código de Trabajo);

- Plazo para el pago del salario: Patronos y trabajadores deben fijar el plazo para el pago de salario, sin que dicho plazo pueda ser mayor de una quincena para los trabajadores manuales, ni de un mes para los trabajadores intelectuales y los servicios domésticos. Si el salario consiste en participación de las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono, se debe señalar una suma quincenal o mensual que ha de recibir el trabajador, la cual debe ser proporcionada a las necesidades de este y el monto probable de la participación que le llegue a corresponder. La liquidación definitiva se debe hacer por lo menos cada año.
- Obligación de pagar el salario correspondiente al tiempo que este pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono. (Art. 61 inciso g. del Código de Trabajo);
- Prohibición al patrono de retener o descontar suma alguna el salario del trabajador en concepto de multas. ( Art. 60 inciso e. párrafo 20.);
- Prohibición de efectuar descuentos (Art. 93-99 Código de Trabajo); prohibición parcial de efectuar compensaciones (Art. 100 del Código de Trabajo);

- Prohibición de hacer colectas (Art. 62 inc. f. del Código de Trabajo);

### **5.13.2 Protección del Salario Contra los Acreedores del Trabajador**

- Nulidad de la cesión de salarios (Art. 100 Código de Trabajo);
- Obligación de pagar el salario directamente al trabajador (Art. 94 del Código de Trabajo);
- Inembargabilidad parcial del salario (Art. 96 Y 97 del Código de Trabajo); Protección del salario contra acreedores del patrono (Artículo 101 del Código de Trabajo).

### **5.13.3 Protección a la familia del trabajador**

- Protección a la mujer casada y a los hijos menores (Arts. 97-100 del Código de Trabajo);
- Prohibición de exigir a los familiares las deudas del trabajador;
- Patrimonio Familiar;
- Protección a los familiares del trabajador fallecido (Arts. 85 del Código de Trabajo y 102 inciso p. de la Constitución Política de la República de Guatemala).

Como una medida de protección al salario, la legislación laboral de la mayoría de países tiene establecida la institución del Salario Mínimo. En el Código de Trabajo de Guatemala se establece que: "Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia." De acuerdo con el Convenio Internacional 131 de la OIT, Convenio relativo a la fijación de salarios mínimos, con especial referencia a los países en vías de desarrollo, del cual Guatemala es signatario, todo país miembro de OIT que ratifique ese convenio se obliga a establecer un sistema de salarios mínimos que se aplique a todos los grupos de asalariados. Los elementos que deben tenerse en cuenta para determinar el nivel de tales salarios son: a) las necesidades de los trabajadores y de sus familias habida cuenta del nivel general de salarios en el país, del costo de vida, de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo de otros grupos sociales; b) los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo. Por otra parte, es apropiado que para su fijación participen en igualdad de condiciones los representantes de los trabajadores y de los patronos.

Según la legislación guatemalteca laboral (Artículo 104) el sistema para la fijación de Salario Mínimo, se debe aplicar a todos los trabajadores, con excepción de los que sirvan al Estado o a sus instituciones.

Su fijación es anualmente según Acuerdo Gubernativo 776-94, y está a cargo de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos, integradas por dos patronos e igual número

de trabajadores sindicalizados y por un inspector de trabajo; estas comisiones rinden informes a la Comisión Nacional del Salario (organismo técnico y consultivo de las mismas) el cual tiene a su cargo recabar dichos informes para elevarlos al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, siendo el Organismo Ejecutivo por conducto del referido Ministerio a quien corresponde determinar finalmente los salarios mínimos para cada actividad económica.

#### **5.14. Suspensión de las relaciones individuales de trabajo**

Como se sabe el contrato de trabajo tiene su propia naturaleza jurídica, sus propias características que le hacen intrínsecamente ser distintos a cualquier otra contratación debido al ámbito público del Derecho de Trabajo y la trascendencia eminentemente social de esta actividad humana. Dentro de su propia peculiaridad es susceptible de que una contratación en materia de trabajo quede en suspenso temporalmente y para ello es necesario que concurren determinadas circunstancias objetivas y subjetivas para que el fenómeno opere. El Código de Trabajo establece que hay suspensión de un contrato laboral, cuando una o las dos partes que forman esa relación, deja o dejan de cumplir parcial o totalmente durante un tiempo, alguna de sus respectivas obligaciones fundamentales; como por ejemplo, la prestación del trabajo o el pago del salario, sin que por ello terminen dichos contratos ni se extingan los Derechos y obligaciones que emanan de los mismos. Los principios básicos son entendidos por el profesor Ramiro Podetti como: "Las directivas o líneas matrices, dentro de las cuales han de desarrollarse

las instituciones del proceso<sup>11</sup>.

#### **5.14.1. Clases de suspensión de las relaciones de trabajo**

- a) Suspensión individual parcial, cuando afecta a una relación de trabajo y una de las partes deja de cumplir sus obligaciones fundamentales;
- b) Suspensión individual total, es aquella que afecta a una relación de trabajo y las dos partes dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales;
- c) Suspensión colectiva parcial, se da cuando por una misma causa se afectan la mayoría o totalidad de las relaciones de trabajo vigentes en una empresa o lugar de trabajo, y el patrono o sus trabajadores dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales;
- d) Suspensión colectiva total, se da cuando por una misma causa se afectan la mayoría o totalidad de las relaciones de trabajo vigentes en una empresa o lugar de trabajo, y el patrono o sus trabajadores dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales;

---

<sup>11</sup> Cadena, Ramón. *Tratado del proceso laboral*. Pág. 192.

## 5.14.2. Causas y efectos de la suspensión individual de trabajo

### a. Causas de suspensión individual parcial de los contratos de trabajo

- a.1. Licencias, descansos y vacaciones remuneradas que impongan la ley o los que conceda el patrón con goce de salario;
- a.2. Las enfermedades, los riesgos profesionales acaecidos, los descansos pre y postnatales y los demás riesgos sociales análogos que produzcan incapacidad temporal comprobada para desempeñar el trabajo;
- a.3. La obligación de trabajo sin goce de salario adicional que impone el Artículo 63 inciso e del Código de Trabajo., cuando se trata de prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro;

**Efectos:** En relación a los apartados a 1 y a.2 el trabajador relevado de ejecutar las labores y el patrono de pagar el salario o la parte que no paga el IGSS; también el Artículo 67 en su tercer párrafo hay otros efectos perjudiciales al trabajador como casos de excepción.

### b. Causas de suspensión individual total de los contratos de trabajo

- b.1. Las licencias o descansos sin goce de salario que acuerden patronos y trabajadores;

b.2. Los casos de enfermedades, los riesgos profesionales acaecidos, los descansos pre y postnatales y los demás riesgos sociales análogos que produzcan incapacidad temporal comprobada para desempeñar el trabajo, una vez transcurridos los plazos en los que el patrono está obligado a pagar medio salario, según los porcentajes establecidos en el Artículo 67 del Código de Trabajo;

b3. La prisión provisional, la prisión simple y el arresto menor que en contra del trabajador se decreten.

**Efectos:** La no contraprestación de trabajo y pago entre los sujetos de la relación laboral, a excepción del caso de prisión, cuando el trabajador obtuviere reforma del auto de prisión provisional o sentencia absolutoria, lo que obliga al patrono a pagar, si se cumplen los demás presupuestos que alude el art. 68 del Código de Trabajo.

Otro efecto: es que para los casos de suspensión individual total o parcial, es que durante dicho plazo los patronos no podrán dar por terminados los contratos de trabajo sin causa justa. Con causa justa, lo pueden hacer en cualquier momento.

### **c. Causas de suspensión colectiva parcial de los contratos de trabajo**

c.1. La huelga legalmente declarada, cuyas causas hayan sido estimadas imputables al patrono por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social;

c.2. En casos de paro ilegal y paro legal declarado injusto;

c.3. A falta de materia prima para llevar adelante los trabajos, siempre que sean imputables al patrono, según declaración de los mismos tribunales;

c.4. Las causas del inciso anterior, siempre que el patrono acceda a pagar a sus trabajadores en todo o en parte sus salarios.

**Efectos:** para el primer caso si la huelga se declara justa, el tribunal debe condenar al patrono al pago de los salarios de los días holgados y para los trabajadores que durante la huelga trabajaron tienen derecho al pago de salario doble; pero si la huelga se declara injusta, no hay pago de salarios caídos ni de doble para los que laboraron. En el segundo caso queda obligado a cubrir los salarios caídos durante el tiempo que haya durado el paro. En el tercer caso el tribunal graduara discrecionalmente la cuantía de los salarios caídos que el patrono debe pagar a los trabajadores.

#### **d. Causas de suspensión colectiva total de los contratos de trabajo**

d.1. La huelga legal, cuyas causas no hayan sido imputadas al patrono;

d.2. El paro legalmente declarado;

d.3. La falta de materia prima no imputable al patrono;

d.4. La muerte o incapacidad del patrono, cuando tenga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo; y,

d.5. Los demás casos constitutivos de fuerza mayor o caso fortuito cuando traigan como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo.

**Efectos:** para el segundo, tercero y cuarto casos el Ministerio de Trabajo determina una cantidad para aliviar económicamente la situación de los trabajadores. En el último caso si el patrono no prueba las causas justificadas, el trabajador tiene derecho a dar por terminado su contrato de trabajo. Como ya se dijo si las causas de la huelga no son imputables al patrono, los trabajadores no tienen derecho al pago de salarios caídos ni doble, en caso de que hayan trabajado.

#### **5.14.3. Terminación de las relaciones de trabajo**

El artículo 76 del Código de Trabajo prescribe que hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral, le ponen fin, cesándola efectivamente por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra, o bien, que ocurra lo mismo por disposición de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos.

**Las consecuencias dependen si la terminación laboral fue a causa de un despido o una renuncia**

#### **DESPIDO**

Indemnización un salario por año.

#### **RENUNCIA**

No debe pagar indemnización

Aguinaldo proporcional.

Aguinaldo proporcional.

Bonificación

Bonificación

Vacaciones proporcionales.

Vacaciones proporcionales.

Ultimo sueldo.

Ultimo sueldo.

#### **5.14.4. Concepto y clasificación**

Se entiende por terminación de la relación de trabajo, la cesación de sus efectos a partir de determinado momento. Ello significa que al producirse el acontecimiento que condicionaba la terminación, se extinguen las obligaciones de prestar el servicio subordinado y la de pagar el salario, así como todas las demás obligaciones. La clasificación podría ser: a) Terminación involuntarias; y b) Terminación voluntaria, sea del patrono o del trabajador.

#### **5.14.5. Causas voluntarias de terminación**

Despido directo, despido indirecto, por mutuo consentimiento, por renuncia:

El despido directo se da cuando el patrono se lo comunica al trabajador por escrito indicándole la causa del despido y el trabajador cese efectivamente sus labores, según el artículo 78 del Código de Trabajo; este es un derecho del patrono que lo puede ejercer en cualquier momento, con excepción de los momentos en que estén vigentes una suspensión individual, parcial o total de la relación de trabajo (artículo 69) o por disposición de normas especiales (por ejemplo: pactos, prevenciones colectivas).

Cabe advertir en relación a la comunicación del despido que el patrono debe hacer al trabajador por escrito, fue una carga procesal contra el trabajador que le fue introducida a la norma 78 del Código de Trabajo mediante reforma, que los laborantes a la hora del despido deben manejar cuidadosamente, cuando el despido es solo verbal, pues el patrono puede maniobrar administrativa o judicialmente para hacer aparecer que fue el trabajador el que abandonó el trabajo. Se sugiere que sean los trabajadores los que actúen con rapidez para que sea un Inspector de Trabajo el que constate de inmediato la situación de la relación laboral, esto es, si el patrono reconoce el despido.

El artículo 79 del Código de Trabajo contempla una serie de hechos o situaciones que puede incurrir el patrono, que constituyen causas justificadas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte, lo que quiere decir con responsabilidad del patrono. A dichas causas se les conoce como del despido indirecto; entre las cuales a manera de ejemplo citamos: cuando el patrono no le pague el salario al trabajador en los términos del contrato; cuando el patrono trate mal al trabajador, etc. (ver artículo 79). La terminación por mutuo consentimiento o por renuncia no nos merece mayor comentario que en los casos que contempla el art. 83 del Código de Trabajo que fija las reglas de un aviso previo a la renuncia que debe dar el trabajador.

#### **5.14.6. Causas involuntarias de terminación de la relación de trabajo**

Entre estas encontramos la muerte del trabajador. la fuerza mayor o el caso fortuito; la insolvencia, quiebra o liquidación judicial o extrajudicial de las empresas, en los términos que establece el artículo 85 del Código de Trabajo.



#### **5.14.7. Indemnizaciones por tiempo de servicio, por causa de muerte, por enfermedades incurables e invalidez del trabajador**

En caso de que el patrono despida a un trabajador por cualesquiera de las causas que contempla el artículo 77 del Código de Trabajo debe probar la causa en juicio si es demandado por el trabajador, pero independientemente debe pagar todas las prestaciones que establece la ley, a excepción de la indemnización; pero si en el juicio el patrono no prueba la causa justa del despido debe pagar: a) Las indemnizaciones que según el Código le puedan corresponder; b) A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, hasta un máximo de doce meses de salario; y, c) Las costas judiciales. Las indemnizaciones a que se refiere la literal a) de dicha norma están contempladas básicamente en los artículos 82 (por despido injustificado) y 85 del Código de Trabajo y 102 inciso p) de la Constitución (por muerte y por cuestiones involuntarias, como caso fortuito, etc.)



## CONCLUSIONES

1. En la actualidad no existe interés a escala social sobre el tema de discriminación a la mujer en el sector maquilero, del municipio de Villa Nueva, no respetándose así el ordenamiento jurídico que protege a las mujeres como es la seguridad social y lactancia.
2. No se respetan los derechos laborales, de la población femenina especialmente en el sector de maquilas, no existen oportunidades de crecimiento laboral, no existen programas de divulgación sobre la discriminación y trato a la mujer en el trabajo, ni educación laboral para que conozcan sus derechos y puedan exigirlos.
3. En Guatemala no existen programas que brinden información o capaciten a las mujeres sobre temas de igualdad de género y derechos laborales, por lo que las mismas desconocen sus derechos y no exigen el cumplimiento de estos. Tal situación les impide tener oportunidades de crecimiento económico y laboral.



## RECOMENDACIONES

1. El Estado de Guatemala, debe fortalecer programas de divulgación, sobre los derechos de la mujer y la discriminación. Velando a través del Ministerio de Trabajo, para que se cumpla el ordenamiento jurídico, así mismo capacitar a las mujeres para que conozcan sus derechos y puedan tener mejores condiciones de trabajo en las maquilas.
2. Las entidades gubernamentales y no gubernamentales deben luchar por erradicar la discriminación de la mujer, fomentando a nivel municipal programas de todo tipo y por todos los medios de comunicación existentes; para que la mujer se pueda informar y conociendo sus derechos pueda denunciar los vejámenes existentes para su género.
3. La Universidad de San Carlos de Guatemala y universidades privadas, en unión con el Ministerio de Trabajo y de Educación, deben promover a nivel local, diseñando un pensum de estudios, para que el sector de las mujeres de maquilas sean capacitadas y puedan así tener acceso a la educación.





**ANEXOS**



## ANEXO I

### PRESENTACION DE DATOS

### FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

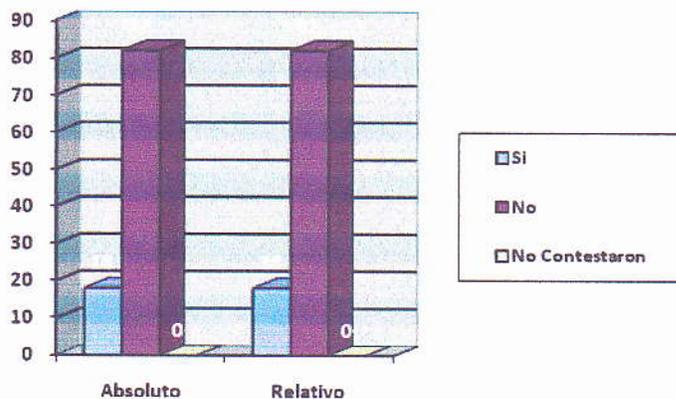
### PRESENTACION DE DATOS

### ENCUESTAS PROFESIONALES Y PARTICULARES.

Número de Profesionales, Particulares y/o Estudiantes encuestados: 100

1. ¿Considera usted que la mujer es respetada laboralmente en el sector de maquila del municipio de Villa Nueva?:

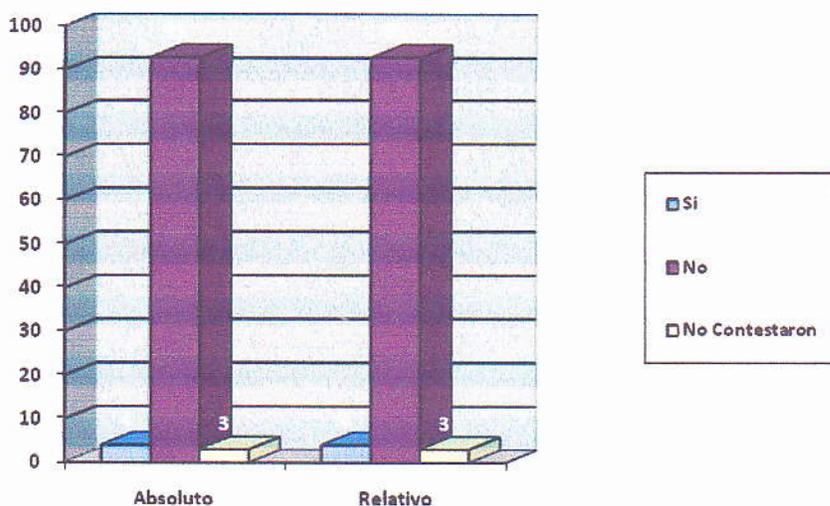
Alternativa	Absoluto	Relativo
Si	18	18
No	82	82
No contestaron	00	00
Totales	100	100



**INTERPRETACION.** De la población encuestada de 100 personas que representan el 100% de la muestra; 82 de ellas que representan el 82% indicaron que la mujer no es respetada laboralmente en el sector de maquila del municipio de Villa Nueva; y 18 personas más que representan el 18% restante de la muestra indican que si se respeta.

2. ¿Considera usted que en la actualidad los guatemaltecos respetamos a la mujer como tal al desempeñar una actividad como trabajadora sin discriminarla?:

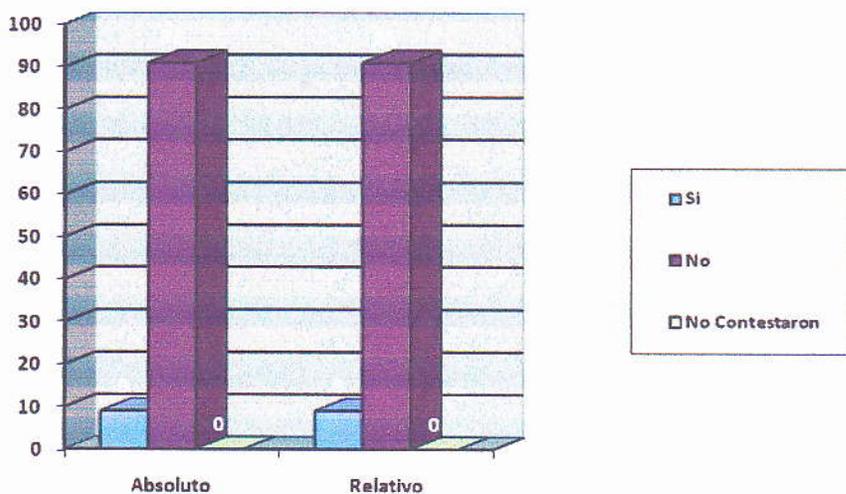
Alternativa	Absoluto	Relativo
Si	04	04
No	93	93
No contestaron	03	03
Totales	100	100



**INTERPRETACION.** De la población encuestada de 100 personas que representan el 100% de la muestra; 4 de ellas que representan el 4% de la población indicaron que actualmente si se respeta; otras 93 de ellas que representan el 93% indicaron que en la actualidad los guatemaltecos no respetamos a la mujer como tal al desempeñar una actividad como trabajadora, por lo cual es víctima de discriminación.

3. ¿Considera usted que por parte del Estado de Guatemala, actualmente se realiza algún tipo de campaña en contra de la discriminación a la mujer en el ámbito de las empresas maquiladoras?:

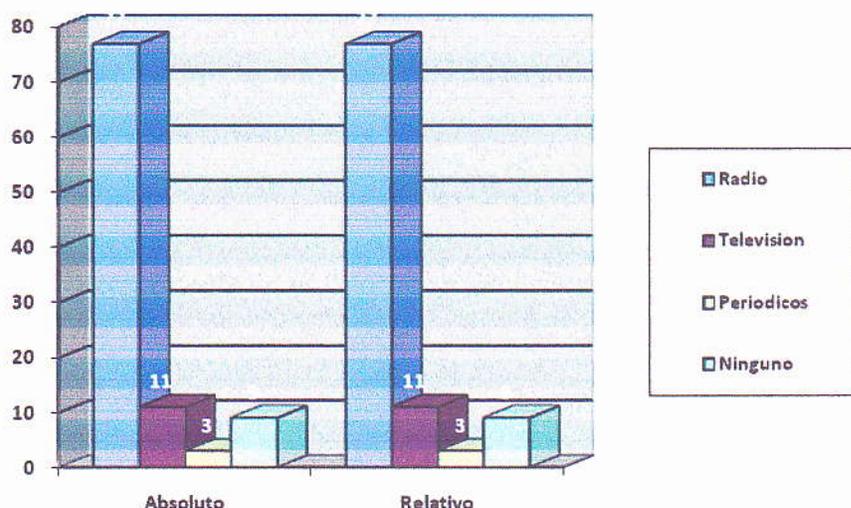
Alternativa	Absoluto	Relativo
Si	09	09
No	91	91
No contestaron	00	00
Totales	100	100



**INTERPRETACION.** De la población encuestada de 100 personas que representan el 100% de la muestra; 91 de ellas que representan el 91% indicaron actualmente no existe algún tipo de campaña promovida por el estado de Guatemala en contra de la discriminación contra la mujer, 09 personas más que representan el 09% manifestó que si existen campañas promovidas por parte del Estado de Guatemala en contra de la discriminación de la mujer en maquilas.

4. ¿En qué medio con más frecuencia escucha algún tipo de campañas contra la discriminación contra la mujer?:

Alternativa	Absoluto	Relativo
Radio	77	77
Televisión	11	11
Periódicos	03	03
Ninguno	09	09
Totales	100	100

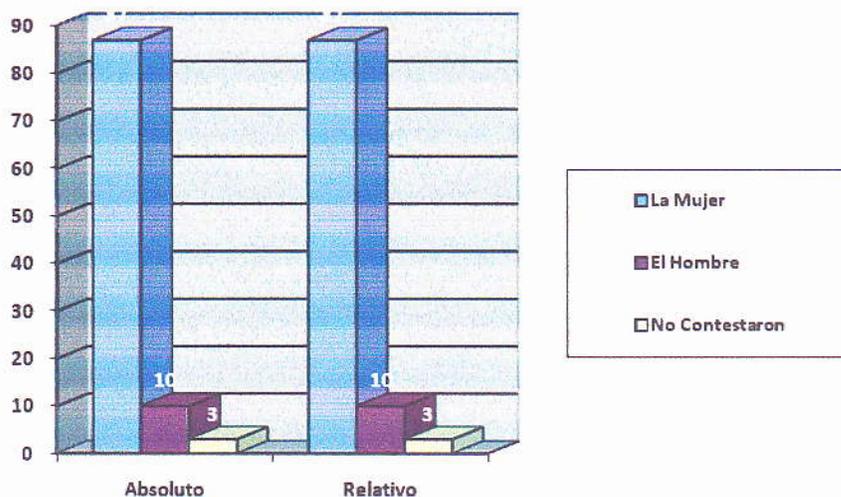


**INTERPRETACION.** De la población encuestada de 100 personas que representan el 100% de la muestra; 77 de ellas que representan el 77% indicaron que con mayor frecuencia escuchan algún tipo de campaña contra la discriminación a la mujer, 11 personas más que representan el 11 % señalan que el medio en el cual han escuchado algún tipo de campaña es la televisión, 3 personas más que representan el 3% señala ser el medio por el cual el Estado promueve la discriminación los Periódicos y 9 personas restantes que representan el 9% restante de la muestra señalan que en ninguno de los mencionados.

5. ¿Quién considera usted que con más frecuencia es víctima de discriminación Laboralmente dentro de las empresas maquiladoras en el municipio de Villa Nueva?:

Alternativa	Absoluto	Relativo
La Mujer	87	87
El Hombre	10	10

No contestaron	03	03
Totales	100	100



**INTERPRETACION.** De la población encuestada de 100 personas que representan el 100% de la muestra; 87 de ellas que representan el 87% indicaron que es la mujer la que con mayor continuidad sufre de discriminación en las maquilas y en la sociedad guatemalteca, 10 personas más que representan el 10% manifestaron que es el hombre Y 3 personas representando el 3% restante de la muestra no respondió la pregunta.



## BIBLIOGRAFÍA

- BASTOS CAMUS, Santiago y Manuela. **Estudios sobre segregación étnica y empleo en la ciudad de Guatemala**. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales – FLACSO- Guatemala: ed. Serviprensa CA. 1998.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario Enciclopédico de derecho usual**. Buenos Aires Argentina: ed. Heliasta, 1989. Pág. 17.
- COLOSIO, Luis. **Perspectivas para el desarrollo de los pueblos indígenas de México**. 2da. ed. México (s.e), 1993.
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos. **Informe nacional sobre la situación de los derechos humanos de las mujeres guatemaltecas**. Guatemala: (s.e), 2000. Pág. 20.
- Consejo de Preservación y Desarrollo –COPRED- y el Fondo Nacional para la Paz – FONAPAZ- **Folleto protección a la mujer**. Guatemala: (s.e). Pág. 2.
- Coordinadora Institucional de Promoción de los Derechos de la Niñez –CIPRODENI-. **Trabajo y legislación guatemalteca**. Guatemala: (s.e) 1995. Pág. 1-2
- FRANCO LÓPEZ, Landelino. **Instituciones del derecho individual de trabajo**. 1era. ed. Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2004. Pág. 53.
- Fundación Tomas Moro. **Diccionario jurídico espasa**. España: ed. Espasa Calpe, 1999.
- GÓMEZ VALDEZ, Francisco. **Derecho procesal del trabajo**. Perú: Ed. San Marcos, 1998. Pág. 53
- SANDOVAL, Oswaldo. **La ley procesal de trabajo**. Pág. 19.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**. Págs. 51-53.



FAIREN GUILLEN, Víctor. **Teoría general del derecho procesal**. Pág. 29.

CODISRA. Ob. Cit. Pág. 14.

CODISRA. **Rutas del accionar desde el periodismo contra la discriminación y el racismo**. Pág. 10.

<http://html.rincondelvago.com/discriminación-de-la-mujer.html>. (10 de agosto de 2012.)

Oficina Internacional del Trabajo, Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil –IPEC-. **Folleto informativo**. (s.e). Pág. 1.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias políticas, jurídicas y sociales**. Buenos Aires Argentina: Ed. Heliasta, 1983.

PIA RODRÍGUEZ, Américo. **Los principios del derecho de trabajo**. Buenos Aires, 1978. Págs. 1 - 9.

Programa de las Naciones Unidas para el Nacional, Supra. **Resumen ejecutivo**. – PNUD-. Pág. 8.

Secretaría Presidencial de la Mujer de Guatemala. **Informe Nacional sobre la Situación de la Mujer Guatemalteca y Cambios a partir del Último Informe**. Guatemala, 2002. Pág.2.

[webcutc.org/mujer%20%20discriminación.doc](http://webcutc.org/mujer%20%20discriminación.doc). (15 de agosto 2012.)

[www.orientaciónlegalparatodos.com](http://www.orientaciónlegalparatodos.com). (2 de septiembre de 2012.)

### **Legislación:**

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



**Código de Trabajo.** Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 1441, 1961.

**Ley del Procurador de los Derechos Humanos.** Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 32-87, 1987.

**Reglamento de la Inspección General de Trabajo.** Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 15-70, 1970.

**Tratados y Convenios Internacionales Firmados y Ratificados por Guatemala.** Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 31-05, 2005.