

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



**DETERMINAR LAS REPERCUSIONES JURÍDICAS DE LA FALTA DE APLICACIÓN
DE LAS REGLAS DE BRASILIA PARA LOS TRABAJADORES MIGRATORIOS**

MYNOR ALEXANDER COY AJÚ

GUATEMALA, AGOSTO DE 2024

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

**DETERMINAR LAS REPERCUSIONES JURÍDICAS DE LA FALTA DE APLICACIÓN
DE LAS REGLAS DE BRASILIA PARA LOS TRABAJADORES MIGRATORIOS**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

MYNOR ALEXANDER COY AJÚ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, agosto de 2024

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

DECANO:	M.Sc.	Henry Manual Arriaga Contreras
VOCAL I:	Vacante	
VOCAL II:	Lic.	Rodolfo Barahona Jácome
VOCAL III:	Lic.	Helmer Rodolfo Reyes García
VOCAL IV:	Lic.	Javier Eduardo Sarmiento Cabrera
VOCAL V:	Br.	Gustavo Adolfo Oroxom Aguilar
SECRETARIO:	Lic.	Wilfredo Eliú Ramos Leonor

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic.	Rolando Nech Patzán
Vocal:	Lcda.	Candi Claudy Vaneza Gramajo Izeppi
Secretaria:	Lcda.	Nidya Graciela Ajú Tezaguic

Segunda Fase:

Presidente:	Lic.	Rubén Castillo Mazariegos
Vocal:	Lic.	Marco Tulio Mejía Herrera
Secretario:	Lic.	Carlos Ebertito Herrera Recinos

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



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala, 09 de mayo de 2023

Atentamente pase al (a) Profesional, **HÉCTOR FERNANDO FIGUEROA ORELLANA**, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante **MYNOR ALEXANDER COY AJÚ**, con carné 201601163, intitulado: **DETERMINAR LAS REPERCUSIONES JURÍDICAS DE LA FALTA DE APLICACIÓN DE LAS REGLAS DE BRASILIA PARA LOS TRABAJADORES MIGRATORIOS**.

Hago de su conocimiento que está facultado (a) para recomendar al (a) estudiante, la modificación del bosquejo preliminar de temas, las fuentes de consulta originalmente contempladas; así como, el título de tesis propuesto.

El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar 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, la conclusión discursiva, y la bibliografía utilizada, si aprueba o desaprueba el trabajo de investigación. Expresamente declarará que no es pariente del (a) estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime pertinentes.

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

CARLOS EBERTITO HERRERA RECINOS



Jefe (a) de la Unidad de Asesoría de Tesis

SAQO

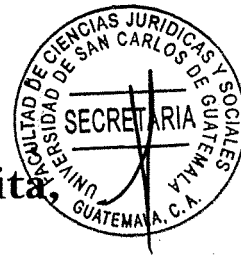
Fecha de recepción 05 / 09 / 2023.

Lic. Hector Fernando Figueroa Orellana
ABOGADO Y NOTARIO

Asesor(a)
(Firma y sello)

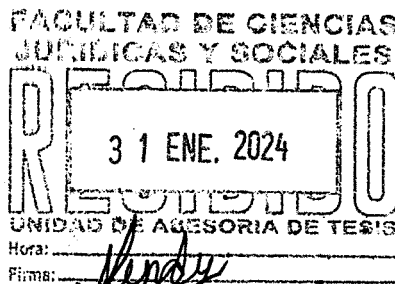


Lic. Héctor Fernando Figueroa Orellana
Abogado y Notario
Dirección: 8ª avenida 18-41 zona 12, colonia Reformita,
municipio y departamento de Guatemala
Correo: academia20100@gmail.com
Celular: 4123 6189



Guatemala 25 de septiembre de 2023

Dr. Carlos Ebertito Herrera Recinos
Jefe de Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala

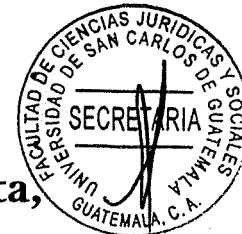


Estimado Doctor Herrera:

De acuerdo con el nombramiento recaído en mi persona, he procedido a asesorar la tesis del bachiller **MYNOR ALEXANDER COY AJÚ**, del tema intitulado: **DETERMINAR LAS REPERCUSIONES JURÍDICAS DE LA FALTA DE APLICACIÓN DE LAS REGLAS DE BRASILIA PARA LOS TRABAJADORES MIGRATORIOS**, en virtud de lo analizado me permito emitir el siguiente:

DICTAMEN:

- A. En cuanto al contenido científico y técnico de la tesis, el estudiante analizó jurídicamente lo fundamental que es la falta de protección para los trabajadores migratorios porque no se les respetan sus derechos laborales.
- B. En la investigación, el bachiller utilizó la técnica documental, la cual sirvió para recabar información de libros, revistas, páginas de internet, legislación nacional e internacional y otras fuentes relacionadas con el tema. Utilizó los siguientes métodos: el analítico y el deductivo, por el cual seleccionó información doctrinaria para el estudio individualizado del tema objeto de investigación de la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores migratorios y la falta de aplicación de las reglas de Brasilia.
- C. El aporte académico es para regular que se apliquen las Reglas de Brasilia para protección de los trabajadores migratorios, porque son grupos vulnerables ante las situaciones en las que se encuentran de falta de empleo en sus lugares de origen y que tengan acceso a un trabajo digno.
- D. En la conclusión discursiva el estudiante menciona el problema consistente en que los trabajadores migrantes no cuentan con acceso a oportunidades laborales en Guatemala, lo cual genera la migración, que pone en peligro su vida e integridad,



Lic. Héctor Fernando Figueroa Orellana
Abogado y Notario

Dirección: 8ª avenida 18-41 zona 12, colonia Reformita,
municipio y departamento de Guatemala

Correo: academia20100@gmail.com

Celular: 4123 6189

considerandos de un sector vulnerable que a menudo ha sufrido discriminaciones pese a que, a nivel internacional, a los migrantes se les protege. Otro fenómeno que se da es que, al no encontrar un trabajo digno, los trabajadores migrantes deben dedicarse a la economía informal y con ello, quedan fuera del amparo jurídico laboral, porque no pueden tener prestaciones laborales ni un salario digno.

E. En la tesis, el estudiante utilizó suficientes referencias bibliográficas acorde al tema, por lo que considero que resguardó en todo momento el derecho de autor, elemento indispensable que se debe tomar en cuenta para el desarrollo de la investigación. De manera personal me encargué de guiar al estudiante en los lineamientos de todas las etapas correspondientes al proceso de investigación científica.

F. Declaro que no soy pariente dentro de los grados de ley del estudiante y otras consideraciones que estime pertinentes y que puedan afectar la objetividad del presente dictamen.

Considero que el trabajo de tesis del estudiante **MYNOR ALEXANDER COY AJÚ**, efectivamente reúne los requisitos de carácter legal, por tal motivo que me permito emitir **DICTAMEN FAVORABLE** de conformidad con el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales.

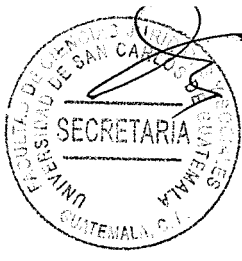
Atentamente

Lic. Héctor Fernando Figueroa Orellana
ABOGADO Y NOTARIO

Lic. Héctor Fernando Figueroa Orellana
Abogado y Notario
Colegiado: 19,581



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

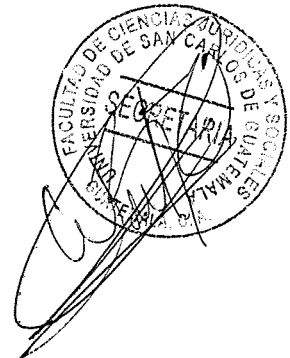
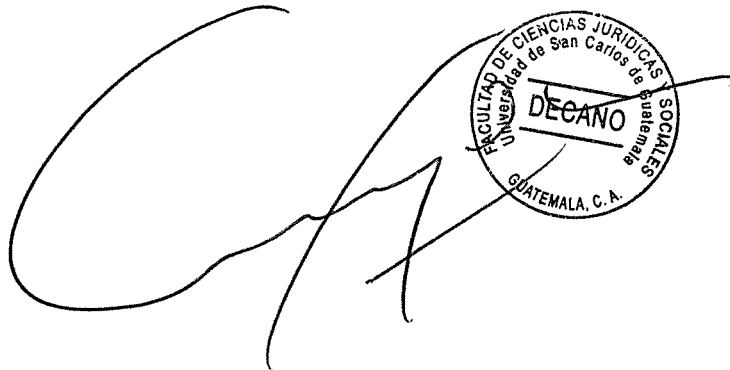
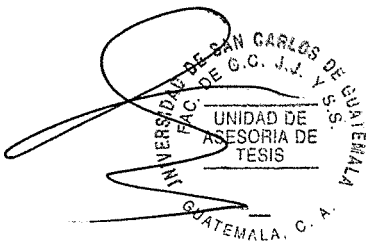


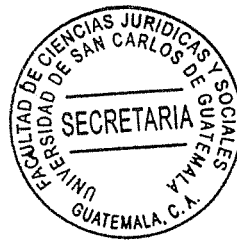
D.ORD. 381-2024

Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, dieciocho de abril de dos mil veinticuatro.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante, **MYNOR ALEXANDER COY AJU**, titulado **DETERMINAR LAS REPERCUSIONES JURÍDICAS DE LA FALTA DE APLICACIÓN DE LAS REGLAS DE BRASILIA PARA LOS TRABAJADORES MIGRATORIOS**.
Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

HMAC/JIMR





DEDICATORIA

A DIOS:

Por regalarme la vida, darme salud, fuerza y la bendición de alcanzar todas mis metas.

A MI PADRE:

Adinio Israel Coy Ajú, por su amor, trabajo y sacrificio incondicional, gracias a él he logrado llegar hasta aquí y convertirme en lo que soy.

A MI MADRE:

Francisca Ajú Xiquitá, por estar siempre que la necesito, y a quien nunca me cansaré de agradecerle su eterno amor, y sacrificio.

A MIS HERMANOS:

Por ser mis compañeros de vida desde y para siempre, por motivarme y regalarme momentos invaluables.

A MI FAMILIA:

Por el apoyo que me han brindado.

A MI NOVIA:

Astrid Icó, por darme apoyo, comprensión y amor incondicional, durante este proceso.

A MIS AMIGOS

Por todos los momentos compartidos.

A:

La tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala.

A:

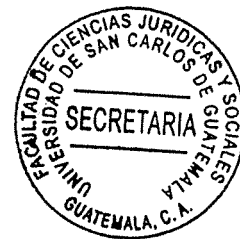
La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por permitirme lograr uno de mis objetivos.



PRESENTACIÓN

La investigación pertenece a la rama del derecho laboral y es de tipo cualitativa. El contexto diacrónico es el municipio y departamento de Guatemala; el contexto sincrónico es del año 2018 al 2022. El sujeto de estudio lo constituyen los trabajadores migrantes, las autoridades de la Inspección General de Trabajo, los jueces de trabajo y previsión social, así como empresas de la iniciativa privada. El objeto de estudio lo constituye la regla seis de las 100 reglas de Brasilia, la cual regula el derecho de los trabajadores migratorios, así como los principios del derecho laboral y los derechos, prohibiciones y obligaciones tanto de estos trabajadores como de los patronos de las empresas que los contratan.

El aporte académico es para que se fomente el uso de las reglas de Brasilia, principalmente la regla número seis para garantizar el derecho al trabajo de los trabajadores migrantes, tanto quienes provengan del extranjero como de quienes migren hacia la capital de la República de Guatemala y velar por que se cumplan los principios del derecho del trabajo, para que tengan iguales oportunidades que el resto de los trabajadores y que el derecho laboral cumpla la función de proteger a la parte más débil de la relación laboral sin importar las condiciones en las que se encuentren, más cuando son grupos vulnerables.



HIPÓTESIS

Existen repercusiones jurídicas para los trabajadores migratorios ante la falta de aplicación de las Reglas de Brasilia, toda vez que no se garantiza un adecuado derecho al trabajo para estas personas, quienes no pueden acceder a trabajos dignos, no cuentan con estabilidad laboral, así como tampoco con los beneficios de la relación de trabajo debidamente establecida como bonificación anual para los trabajadores del sector privado y público, aguinaldo, un salario digno según la naturaleza del trabajo, condiciones básicas de higiene y seguridad en el empleo, ventajas económicas, ni pueden optar a una indemnización en caso de ser despedidos injustificadamente o de forma indirecta.

COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS



Se validó la hipótesis porque se evidenció que existen consecuencias negativas para los trabajadores migrantes. Se comprobó la hipótesis, puesto que se determinó que los trabajadores migrantes no cuentan con las mismas oportunidades que el resto de la clase trabajadora. Los métodos utilizados para la comprobación de la hipótesis son: el analítico y el deductivo, por medio de los cuales se constató que no se fomenta el uso de las reglas de Brasilia para la protección de los trabajadores migrantes y con ello se dejan de cumplir los principios del derecho laboral porque como grupos vulnerables carecen de la protección necesaria.



ÍNDICE

Pág.

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

CAPÍTULO I

1. El derecho laboral.....	1
1.1. Evolución histórica.....	1
1.2. Definición del derecho de trabajo.....	4
1.3. Denominaciones del derecho al trabajo.....	5
1.4. Fuentes jurídico-laborales en Guatemala.....	6
1.5. Finalidad e importancia del derecho al trabajo.....	8
1.6. Los principios del derecho al trabajo.....	8

CAPÍTULO II

2. Derechos humanos.....	17
2.1. Historia.....	17
2.2. Definición.....	18
2.3. Características.....	21
2.4. Principales tratados y convenios.....	22

CAPÍTULO III

3. Autoridades de trabajo.....	29
3.1. Antecedentes del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	31
3.2. Definición.....	33
3.3. Organización interna del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	35
3.4. La Inspección General de Trabajo.....	38
3.5. Juzgados de trabajo y previsión social.....	44



CAPÍTULO IV

4. Determinar las repercusiones jurídicas de la falta de aplicación de las reglas de Brasilia para los trabajadores migratorios.....	47
4.1. Generalidades de la migración.....	48
4.2. Reglas de Brasilia y la protección a los grupos vulnerables.....	52
4.3. Aplicación de las reglas de Brasilia a la protección de los trabajadores migrantes.....	54
4.4. Afectación de principios.....	56
4.5. El trabajo de los migrantes.....	59
4.6. Propuesta de solución al problema.....	61
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	63
BIBLIOGRAFÍA.....	65



INTRODUCCIÓN

El problema consiste en que los trabajadores migrantes no cuentan con acceso a oportunidades laborales en Guatemala, lo cual genera la migración, que pone en peligro su vida e integridad, considerandos de un sector vulnerable que a menudo ha sufrido discriminaciones pese a que, a nivel internacional, a los migrantes se les protege. Otro fenómeno que se da es que, al no encontrar un trabajo digno, los trabajadores migrantes deben dedicarse a la economía informal y con ello, quedan fuera del amparo jurídico laboral, porque no pueden tener prestaciones laborales ni un salario digno.

El objetivo general fue demostrar que existen repercusiones jurídicas de la falta de aplicación de las reglas de Brasilia para los trabajadores migratorios. Se alcanzó el objetivo general pues se constató que no se garantiza la protección necesaria para los trabajadores migrantes.

En la hipótesis se menciona que existen repercusiones jurídicas para los trabajadores migratorios ante la falta de aplicación de las Reglas de Brasilia, toda vez que no se garantiza un adecuado derecho al trabajo para estas personas, quienes no pueden acceder a trabajos dignos, no cuentan con estabilidad laboral, así como tampoco con los beneficios de la relación de trabajo debidamente establecida como bonificación anual para los trabajadores del sector privado y público, aguinaldo, un salario digno según la naturaleza del trabajo, condiciones básicas de higiene y seguridad en el empleo, ventajas económicas, ni pueden optar a una indemnización en caso de ser despedidos injustificadamente o de forma indirecta. Se comprobó la hipótesis, puesto que se determinó que los trabajadores migrantes no cuentan con las mismas oportunidades que el resto de la clase trabajadora.

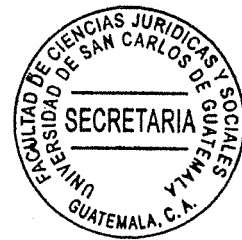
El contenido capitular es el siguiente: en el capítulo I, se hace referencia al derecho laboral y su importancia; en el capítulo II, se mencionan los derechos humanos y su regulación; en el capítulo III, se estudian las autoridades de trabajo y el rol que desempeñan; y en el capítulo IV, se analiza el tema central referente a las repercusiones



jurídicas de la falta de aplicación de las reglas de Brasilia para los trabajadores migratorios.

Se utilizaron los siguientes métodos: el analítico, el sintético, el inductivo y el deductivo; también se utilizó la técnica documental.

Es necesario que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social fomente el uso de las reglas de Brasilia, principalmente la regla número seis para garantizar el derecho al trabajo de los trabajadores migrantes, tanto quienes provengan del extranjero como de quienes migren hacia la capital de la República de Guatemala y velar por que se cumplan los principios del derecho del trabajo, para que tengan iguales oportunidades que el resto de los trabajadores y que el derecho laboral cumpla la función de proteger a la parte más débil de la relación laboral sin importar las condiciones en las que se encuentren, más cuando son grupos vulnerables.



CAPÍTULO I

1. El derecho laboral

En el presente capítulo se estudia el derecho al trabajo, su evolución histórica, su definición, las denominaciones más importantes, sus fuentes, su importancia, y los principios o también llamadas características ideológicas.

1.1. Evolución histórica

Desde los tiempos más antiguos el hombre ha desarrollado alguna actividad, al inicio eran actividades para sobrevivir tales como la pesca y la cacería: “Los primeros humanos obtenían los medios necesarios para subsistir en base a la recolección (frutos, raíces, miel, semillas, nueces). Inicialmente usaban solo sus manos para conseguir el alimento. A medida que fueron desarrollando sus conocimientos incorporaron herramientas, palos y piedras con algún trabajo incorporado (cuchillos, raspadores, punzones, armas de corto alcance), descubrieron el fuego.”¹

En este momento, cuando el hombre pasa de recolector a cazador, es cuando se produce la primera división del trabajo. Cuando surge la comunidad primitiva, se da lo que se conoce como el trabajo del hierro, la agricultura y la domesticación de los animales, cada vez era más necesario el dominio de conocimientos más complejos y especializados, en

¹ Zamora y Castillo, Luis Alcalá. **Tratado de política laboral y social**. Pág. 42.

este momento es cuando aparece la segunda división del trabajo, es decir cuando se da la diferenciación de grupos sociales según su oficio.

“En el modo de producción esclavista es donde aparece la apropiación de tierras, ganados y utensilios, suceden dos importantes cambios sociales: se abandona el matriarcado para dar paso al patriarcado, en el cual se hereda por parte del padre y hacia el varón mayor; surgen los primeros propietarios, con ello la tercera división del trabajo, es decir cuando se da la separación de lo intelectual con respecto al trabajo manual, es decir la división entre quienes planean y quienes ejecutan el trabajo.

En esta época el trabajo no era reconocido es hasta el capitalismo en donde aparece la explotación, aparecen las máquinas y es el momento principal donde los trabajadores se empiezan a levantar para exigir mejores condiciones, tales como la jornada de ocho horas, un trato más humano”.²

Esto trajo como consecuencia que a nivel internacional se empezará a regular una normativa que ayudará otorgarles mejores condiciones a los trabajadores y acabar con las miserables condiciones en que se encontraban.

Por lo anteriormente expuesto es que surge el derecho al trabajo, como un derecho social y es la forma como lo regula el Artículo 43 de la Constitución Política de la República de Guatemala: “...se reconoce la libertad de industria, comercio y trabajo...”.

² *Ibíd.* Pág. 44.



El Artículo en mención se complementa con el Artículo 101 del cuerpo legal citado el cual preceptúa: “Derecho al trabajo. El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe garantizarse conforme a principios de justicia social”. Las transcripciones de los Artículos anteriormente citados se pueden dejar establecido que toda persona tiene derecho a elegir libremente su trabajo; también se toma como una obligación social, pues el ser humano debe dedicarse a una actividad lícita, con la cual pueda sobrevivir, esta actividad está protegida a nivel constitucional con lo que se convierte de observancia obligatoria.

“La historia del derecho del trabajo es uno de los episodios en la lucha del hombre por la libertad, la dignidad personal y social y por la conquista de un mínimo de bienestar, que a la vez que dignifique la vida de la persona humana, facilite y fomente el desarrollo de la razón y de la conciencia.”³

La explotación de los obreros originada por los métodos empleados, el afán de lucro de los patronos fueron las razones para homologar fuerzas respecto de los patronos y reclamar condiciones salariales más justas, jornadas de trabajo más cortas y llegar a establecer un Estado social más equitativo para la clase trabajadora.

El derecho del trabajo nace porque la vida de los hombres y de los pueblos depende del trabajo en la dimensión económica y en la colaboración social, tiene que haber y hay una regulación jurídica de las relaciones entre patronos y trabajadores y de unos y otros con

³ De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho del trabajo**. Pág. 210.

el Estado, en lo referente a la prestación subordinada de servicios, en cuanto atañe a las profesiones y oficios y también en lo relativo a las consecuencias mediatas o inmediatas de la actividad laboral en la esfera del derecho.

Sin embargo, por una lucha de los prestadores de trabajo se va logrando paulatinamente que la legislación existente fuera reconociendo la realidad social y sindical, lo que significó suprimir las trabas para la unión y en segundo momento, crear estímulos para dicha unión de trabajadores, para todo esto se derramó sangre, sudor y lágrimas.

1.2. Definición del derecho de trabajo

Se define el derecho del trabajo como: “el conjunto de principios y normas que regulan las relaciones entre empresarios y trabajadores y de ambos con el Estado, derivadas tanto de la prestación individual de trabajo como de acción gremial organizada en defensa de los intereses profesionales.”⁴

La definición expuesta por el citado autor hace referencia tanto al derecho individual como al derecho colectivo del trabajo, pues ambas ramas no pueden estar separadas, pero una correcta definición debe contener ciertos elementos principalmente la ubicación dentro de la sistemática jurídica, también hace referencia a la defensa de la clase trabajadora que es un aspecto fundamental que se debe de tener en cuenta para garantizar los derechos de este sector.

⁴ Pérez. Benito. **Derecho del trabajo**. Pág. 5.



A continuación se presenta una definición propia de derecho del trabajo: es una disciplina que deriva del derecho público consistente en un conjunto de doctrinas, teorías, principios, instituciones y normas jurídicas que estudian las relaciones entre patronos y trabajadores, los derechos, obligaciones y prohibiciones de ellos, el contrato individual de trabajo, el salario, las prestaciones laborales, los descansos, jornadas y vacaciones, el derecho disciplinario del trabajo, los regímenes especiales de trabajo; las asociación de trabajadores o de patronos, las formas de negociación de estos, las formas de resolver los conflictos que surgen de dichas relaciones, así como la seguridad social y la previsión social.

1.3. Denominaciones del derecho al trabajo

El derecho laboral posee distintas denominaciones, siendo las más comunes: derecho profesional, derecho industrial, derecho obrero, derecho social, derecho económico, derecho laboral y derecho del trabajo.

Se definen claramente diferencian las denominaciones derecho laboral y derecho del trabajo en los términos siguientes: "Aunque ambas posean significación análoga, la de derecho de trabajo parece reducida estrictamente a la función, al objeto; y en cambio el término derecho laboral toma hoy en su uso una acepción más amplia, capaz de ver comprendida en su seno no ya el contrato o la relación de trabajo, sino las instituciones o medidas protectoras del trabajador".⁵

⁵ Zamora. **Op. Cit.** Pág. 574.



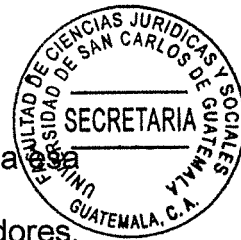
La denominación derecho laboral debe ser la más aceptada porque es la que tienen mayor número de partidarios en la doctrina, además por la fluidez gramatical y que su alcance es mucho mayor para el estudio de esta disciplina jurídica porque incluye instituciones como los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, la Organización Internacional del Trabajo, el salario, jornadas, descansos, vacaciones, la prescripción, el derecho disciplinario del trabajo.

También los regímenes especiales, la suspensión y terminación de los contratos de trabajo, las prestaciones laborales irrenunciables, la indemnización, las formas de organización colectiva, formas de normación colectiva, formas de expresión colectiva, la seguridad social, la previsión social y no simplemente la subordinación y prestación de servicios.

1.4. Fuentes jurídico-laborales en Guatemala

La doctrina clasifica las fuentes del derecho de trabajo de la siguiente manera: las fuentes formales y las fuentes materiales, las cuales se desarrollarán a continuación: "Las fuentes formales son actos por los cuales se crea una norma de determinada estructura, el hecho creador expresa la causa de su origen. Mientras que las fuentes materiales radican en el ámbito propiamente normativo y son las formas de manifestarse la voluntad creadora del derecho, en tanto que mediante dichas formas existe el fundamento de la validez jurídica de la norma."⁶

⁶ Pérez. **Op. Cit.** Pág. 19.



Las primeras fuentes hacen referencia al origen de las normas jurídicas que es toda gama de normas que regulan los derechos obligaciones de los patronos y trabajadores, es por ello por lo que existe una tercera clasificación en Guatemala son: las fuentes específicas del derecho laboral que a la vez se subdividen en dos grupos que son, las fuentes principales o directas que son aquellas en donde realmente está plasmado el derecho del trabajo escrito y se pueden dividir en dos grupos que son.

Las generales, que tienen valor y aplicación en toda la república y están constituidas por la ley, la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, los tratados y convenios internacionales de trabajo ratificados por Guatemala, los reglamentos como acuerdos gubernativos y acuerdos ministeriales y otras disposiciones relativas al trabajo y previsión social.

Por otra parte, las especiales tienen valor y aplicación a determinado caso concreto con carácter de ley entre las partes, están constituidas por los pactos colectivos de condiciones de trabajo, los convenios colectivos de condiciones de trabajo, los pactos colectivos de industria, actividad económica o región determinada, las sentencias colectivas, los contratos individuales de trabajo y los reglamentos interiores de trabajo.

Estas fuentes tienen valor y aplicación únicamente para resolver los casos no previstos por las leyes y reglamentos de trabajo y previsión social, entre estas fuentes están en su orden de aplicación las siguientes: los principios del derecho del trabajo; la equidad, la costumbre o el uso local en armonía con estos principios y los principios y leyes de derecho común, al tenor de lo que regula el Artículo 15 del Código de Trabajo.

1.5. Finalidad e importancia del derecho al trabajo

La importancia radica en que el derecho del trabajo está inmerso en la sociedad sin importar sea cual fuera la ocupación, el oficio, todo ser humano tiene su fuente de ingreso en el salario, para obtener esa retribución debe haber previamente una relación laboral y debe de ser de tal magnitud que se respeten los principios del derecho laboral, que se le dé la aplicación al espíritu de las normas de trabajo y previsión social.

De esa manera el ser humano obtenga condiciones dignas de vida, para que toda la lucha que se ha logrado a lo largo de la historia sea de aplicación general en la vida y darle así el verdadero sentido que esta disciplina merece para que no sea en vano toda la sangre, sudor y lágrimas que derramaron los grandes hombres luchadores que lograron darle el realce a esta disciplina jurídica y que el derecho laboral, no sea solo un sueño en la vida del ser humano que trabaja.

1.6. Los principios del derecho al trabajo

Previo a estudiar los principios del derecho laboral es necesario hacer alusión al concepto, para el efecto, se define como: "Verdades fundantes de un sistema de conocimiento, admitidas como tales por ser evidentes, por haber sido comprobadas y también por motivos de orden práctico de carácter operacional, o sea, como presupuestos exigidos por las necesidades de investigación y de praxis."⁷

⁷ Reale, Miguel. **Introducción al derecho**. Pág. 5.

La opinión anterior se comparte, pues en efecto, los principios son aquellos lineamientos doctrinarios que sirven de guía para la creación, aplicación e interpretación de normas jurídicas, en este caso del proceso civil. Definir el concepto principio dependerá del ámbito que se quiera desarrollar, pues el derecho laboral contiene principios específicos que tienen un sentido eminentemente protector y estar en concordancia con la Constitución Política de la República de Guatemala.

“Conceptuar principio siempre ha presentado un grado de dificultad considerable. Parte del problema ha sido qué principio siempre ha estado involucrado con muchas entidades. De igual forma en el mundo jurídico también ha presentado esta singular característica.”⁸

En los considerandos del Código de Trabajo, se pueden ubicar a los siguientes principios: el principio de la tutelaridad, protector, garantías mínimas, irrenunciabilidad, necesario e imperativo, realista y objetivo, rama del derecho público, hondamente democrático, libertad de contratación, claridad, sencillez, poco formalismo, celeridad y conciliatorio. Aunado a los anteriores principios es menester mencionar lo que establece la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 101 que preceptúa lo siguiente:” El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social”.

Es importante establecer que los juristas definen cualquier rama del derecho desde los principios que van a regular dicha rama. La Constitución Política de la República de

⁸ Islas Montes, Roberto. **Principios jurídicos**. Pág. 398.

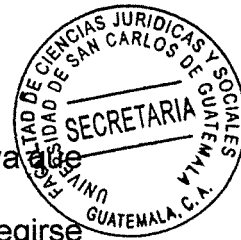
Guatemala lo hace a través de los principios generales del derecho, por ende, imprescindible desarrollar en esencia los principios del derecho laboral. Sin embargo, sin restarle importancia a los demás principios, se dará más enfoque al principio de tutelaridad puesto que es un principio que sustenta a esta rama del derecho.

a) El principio protector

Las normas protectoras de los trabajadores constituyen en esencia la razón de ser del derecho laboral. No solamente es el germen en sus orígenes, sino que también es su actual sustentación. Las primeras normas de esta rama del derecho surgieron como una voz de protesta por los excesos y abusos que se cometían en contra de la clase trabajadora.

Reclamos contra las jornadas extenuantes sin descansos durante la jornada, trabajo insalubre y peligroso, contra las condiciones laborales de mujeres y de menores de edad, los bajísimos salarios, no otorgar descansos durante las jornadas de trabajo, inexistencia de un salario digno para la clase trabajadora, la prohibición de las huelgas de los trabajadores. Este principio contiene varias reglas ya que es una variante de la tutelaridad de los trabajadores cuenta con tres reglas que son: la norma más favorable, la condición más beneficiosa y la del *indubio pro operario*, las que se explican a continuación:

La regla de la norma más favorable establece que cuando haya más de una norma aplicable, se debe optar por la que sea más favorable para el trabajador, aunque sea de inferior jerarquía. En el derecho del trabajo no se aplicará la norma que corresponda



conforme a un orden jerárquico determinado, a criterio personal, esto es acertado, ya que siendo el derecho del trabajo tutelar de la parte más débil de la relación laboral, regirse estrictamente a una jerarquía determinada vulnera esta disciplina jurídica, siendo incongruente entonces con el espíritu de las características ideológicas que sustentan el derecho laboral.

La regla de la condición más beneficiosa, que establece que la aplicación de una nueva norma laboral no debe disminuir las condiciones más favorables en que se halle un trabajador, es decir que una nueva norma no puede empeorar las condiciones que ya tiene un trabajador.

Esta regla supone que exista una situación concreta anteriormente reconocida y esta debe ser respetada en la medida que sea más favorable para el trabajador que la nueva que se pretende aplicar. Como ejemplo de esta situación se puede establecer el supuesto que surgiera una norma que señale como jornada ordinaria de trabajo nueve horas, esto sería empeorar las condiciones de trabajo, pero si surge una que disminuya la jornada a seis horas, eso sí sería beneficioso para el trabajador, por lo tanto, aplicable de inmediato.

La regla *in dubio pro operario*, que establece que entre interpretaciones o alcances de disposiciones legales, contractuales o reglamentarias que puede tener una norma, se debe seleccionar e interpretar en el sentido que más favorezca al trabajador. Las condiciones para poder aplicar esta regla son: a) que haya duda verdadera en cuanto al sentido o alcance de la norma legal y b) que la interpretación no sea contraria a la voluntad del trabajador.

b) Principio de tutelaridad

Las primeras leyes sobre el trabajo tuvieron un carácter humanitario, de tutela, de protección. Durante cerca de un siglo, los asalariados estuvieron en situación de indefensión; por esa causa las leyes, tímidamente primero, resueltamente después, fueron reconociendo ciertas prerrogativas que, por encima de dirigirse al trabajador, trataban de proteger intereses sociales.

Las leyes del ordenamiento jurídico guatemalteco y las instituciones en materia laboral, tienen que cumplir con la protección y defensa de la parte más débil de la relación laboral como lo es la clase trabajadora, la tutelaridad se debe manifestar como protector y defensor contra todos los desequilibrios, económicos, laborales, sociales y flagelos que a diario está expuesto el trabajador y para ello el mismo Estado debidamente estructurado en función de jerarquía y en cumplimiento del bien común debe cumplir su función plasmada en el ordenamiento jurídico de dicha materia. La tutelaridad es medio para lograr un fin superior que coadyuve a la concordia entre patronos y trabajadores. Por lo mismo la tutelaridad por sí misma no tiene sentido, lo adquiere en cuanto se aplica en el marco de las relaciones laborales.

c) Principio de realismo y objetividad

El derecho laboral debe procurar el bienestar de la clase trabajadora, en su realidad social, también debe ponderar con objetividad las diferentes variables que se suceden en la actividad cotidiana del trabajo subordinado. Afirma Luis Fernández Molina: "Debe

recordarse que la tutelaridad no debe aislarse de otros elementos que intervienen en el hecho que hacer laboral. El hecho de emitir muchas normas tutelares, no implica necesariamente una mejora automática de las condiciones de los trabajadores.”⁹

Algunas disposiciones que parecieran ser muy ventajosas para los trabajadores podrán rendir frutos a plazo inmediato, pero puede resultar muy contraproducente a mediano y largo plazo. Se puede afirmar que no por el hecho de emitir muchas normas tutelares en beneficio de la clase trabajadora se mejora a ésta. En ningún momento debe perderse de vista la actividad económica en su conjunto, de la que el derecho del trabajo es parte.

d) Principio conciliador

El derecho laboral por naturaleza es eminentemente conciliador, pues parte del supuesto que siempre van a existir conflictos entre patronos y trabajadores. Por esta razón debe buscar la armonía dentro del contexto de una sociedad. “Está llamado a cumplir una misión muy importante y delicada, como lo es lograr la sincronización de las partes de la relación laboral, a efecto de beneficiar a la sociedad en su conjunto.”¹⁰

El término conciliación implica una pugna o lucha permanente, pues no se puede negar que inevitablemente se presentan aspectos del vínculo laboral en que se manifiestan los intereses encontrados entre las partes. Sin embargo, la nueva dinámica laboral no pretende ahondar en las diferencias si no que destacar los puntos de convergencia de

⁹ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 25.

¹⁰ **Ibid.** Pág. 27.

intereses entre las partes que forman la relación laboral porque es fundamental este principio.

Entre empleador y trabajador existe necesariamente una complementación, un equipo de trabajo, que si bien es cierto van a haber siempre intereses contrapuestos, también habrá intereses comunes, y que para resolver las diferencias deben procurarse los mecanismos idóneos con los que se evite que la diferencia degenera en conflicto y desde otro punto de vista aumentar la productividad para que surjan mayores oportunidades y se ofrezcan más y mejores empleos. En otras palabras, esa mejora en la productividad debe beneficiar a todos, no solo a los empresarios sino también a los trabajadores.

e) Principio de irrenunciabilidad

El grado de aplicación del proteccionismo es tan marcado, que se impone aún frente o en contra de las disposiciones del propio trabajador. De aquí se deriva el principio de irrenunciabilidad, el cual está consagrado en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala en la cual se establece la nulidad ipso jure de todas las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores.

Este principio se implementa con el objeto de asegurar los mínimos que establece la ley y evitar así que el trabajador renuncie a esos derechos mínimos e irrenunciables, ya sea por presiones, engaños, ardid o cualquier otro motivo. Bajo la premisa de que el trabajador, ya sea por presión y por la necesidad de conservar su trabajo o de obtener un

trabajo y no ser objeto de represalias por parte del empleador, pueda renunciar a ese mínimo de garantías que establece la ley, el legislador ha dejado plasmada esta disposición. Por lo mismo, resulta nula de pleno derecho toda renuncia de derechos que haga el trabajador. Aunque el trabajador haya firmado un convenio renunciando a derechos o aceptando derechos menores a los que por ley le corresponden, mantiene el derecho de reclamar aquellos y el juez de trabajo y previsión social debe atender el reclamo de esos derechos que estén pendientes de ser otorgados al trabajador.

f) Principio de garantías mínimas

Este principio se refiere a que todos los derechos que derivan de las leyes de trabajo son parámetros o puntos de partida que por ningún motivo pueden disminuirse, tergiversarse, limitarse, vulnerarse, en perjuicio de la clase trabajadora, porque de lo contrario serían nulos de pleno derecho. Por esta razón esos derechos tienen la característica de ser mínimos ya que hay un punto de partida que de ahí en adelante solamente pueden aumentarse o mejorarse en beneficio de los trabajadores. Son mínimos porque se constituyen en lo menos que el Estado, en su función de tutelar jurídicamente los derechos de los trabajadores, puede otorgar a estos para el desarrollo de sus labores.

g) Principio de estabilidad

La estabilidad laboral comprende varios aspectos a saber: el primero es en relación a la permanencia del trabajador en su puesto de trabajo; el segundo consiste en la existencia de una justa causa para remover al trabajador de su puesto que venía desempeñando.

Se puede decir que la parte medular de este principio es la permanencia del trabajador en el puesto de trabajo que venía desempeñando con anterioridad y por esta razón se encuentra consagrado este principio en varios pasajes del Código de Trabajo como los siguientes: El Artículo 23 preceptúa que: “La sustitución del patrono no afecta los contratos de trabajo existentes, en perjuicio del trabajador...” El Artículo 26 norma que: “Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido...”

La otra razón de ser del principio de estabilidad es por la seguridad del trabajador a la hora de su remoción del puesto de trabajo que venía desempeñando y más aún sin justa causa; pues el trabajador puede reclamar pago de sus prestaciones laborales irrenunciables y la indemnización. Hay que tomar en cuenta que este quedaría sin empleo y es por esta razón que debe entenderse que antes del cobro de sus prestaciones laborales irrenunciables primero está su estabilidad en su puesto de trabajo.

Como se puede observar a lo largo de este capítulo, el derecho laboral tuvo varias etapas desde sus orígenes ya que los trabajadores eran explotados porque a los patronos de la época únicamente les interesaba obtener ganancias sin importar el sufrimiento ocasionado a los trabajadores y como en ese tiempo no existía como disciplina jurídica, no podían reclamar mejoras a las condiciones desastrosas en las que se encontraban. Por esta razón, el derecho laboral viene a ser un contrapeso a la actividad patronal, pues a pesar de que el Código de Trabajo y las leyes de trabajo y previsión social contienen disposiciones a favor del patrono, lo fundamental es tutelar al trabajador como parte más débil de la relación de trabajo para que el derecho laboral tenga razón de ser y cumpla la finalidad de garantizar un trabajo digno al trabajador.



CAPÍTULO II

2. Derechos humanos

En el presente capítulo se analizan los derechos humanos, su evolución, su definición, sus características, los derechos contemplados en la Constitución Política de la República de Guatemala, los instrumentos internacionales en la materia aceptados y ratificados por Guatemala y su importancia, ya que se necesita garantizar la protección de las personas.

2.1. Historia

No se puede adentrar en el tema de los derechos humanos sin mencionar los antecedentes históricos: “El *Bill of Rights* del Estado de Virginia de 12 de junio de 1776 se declaró que todos los hombres son por naturaleza iguales, libres e independientes y tienen ciertos derechos innatos. Poco después, la declaración de independencia del 4 de julio de 1776 afirmó que todos los hombres han sido dotados por su Creador de ciertos derechos inalienables. Luego con la Revolución Francesa, el 26 de agosto de 1789 surge la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, la cual declara que todos los hombres nacen y permanecen libres e iguales y que las distinciones sociales no pueden estar fundadas sino en la utilidad común”, la cual está contenida en el preámbulo de la Constitución de Francia.¹¹

¹¹ Nikken, Pedro. **La protección de los derechos humanos**. Pág. 59.

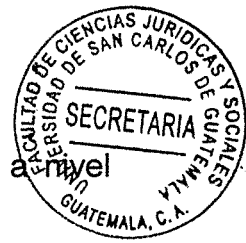
Básicamente la historia de los derechos humanos se circunscribe a tres momentos fundamentales porque se establecieron en tres documentos que en esa época fueron los más avanzados y que contenían diversos derechos fundamentales. Los tres documentos mencionan la igualdad y la libertad como pilares preponderantes de todos los demás derechos humanos, de modo que en torno a estos girarían los demás que se establecieran en el futuro, cuestión que se evidencia en la actualidad porque siempre se hace alusión a estos derechos.

En primer lugar, en los Estados Unidos de América fue donde se comenzaron a regular los derechos humanos a través de los instrumentos mencionados: el *Bill of Rights* y la Declaración de Independencia, pues inmersos llevan la no discriminación y el bien común, de manera que desde esa época se pretendía establecer una gama de derechos que posteriormente se plasmarían en los textos constitucionales.

Finalmente, la Revolución Francesa vino a reafirmar lo que se reguló en los dos documentos emitidos en los Estados Unidos de América, pues la Declaración de Derechos del hombre y del Ciudadano, también incluía la no discriminación entre los pueblos, así como la protección a la persona y el bien común, por lo que todos estos forman parte de los antecedentes importantes de los derechos humanos.

2.2. Definición

Se definen como: “Un conjunto de facultades e instituciones que, en cada momento histórico, concretan las exigencias de la dignidad, la libertad y la igualdad humanas, las



cuales deben ser reconocidas positivamente por los ordenamientos jurídicos a nivel nacional e internacional”.¹²

Es importante tener presente la afirmación anterior porque evidencia que las personas necesitan que sean protegidas por los Estados en todo momento sin excepción alguna y la gama de derechos reconocidos no pueden favorecer a un grupo en común sino a todos en general.

Los derechos humanos también pueden definirse como: “las prerrogativas que, conforme al derecho internacional, tiene todo individuo frente a los órganos del poder para preservar su dignidad como ser humano, y cuya función es excluir la interferencia del Estado en áreas específicas de la vida individual, o asegurar la prestación de determinados servicios por parte del Estado, para satisfacer sus necesidades básicas, y que reflejan las exigencias fundamentales que cada ser humano puede formular a la sociedad de que forma parte”.¹³

Es de hacer notar que cada uno de los autores citados enfoca dos aspectos fundamentales: el primero es el ámbito de aplicación, porque no deben circunscribirse a una región o país en particular, sino que debe traspasar las fronteras; la segunda es la protección a la dignidad de la persona humana, la libertad y la igualdad, que son los tres pilares fundamentales en que se sostienen los demás derechos ya que los Estados deben

¹² Pereira Orozco, Alberto y Marcelo Pablo Richter. **Derecho constitucional**. Pág. 201.

¹³ Programa Venezolano de Educación Acción en Derechos Humanos. **Concepto y características de los derechos humanos**. Pág. 9.

garantizar estos tres pilares y no permitir bajo ningún punto de vista que los mismos sean vulnerados.

En virtud de lo anterior, se pueden definir los derechos humanos como un sistema coactivo de prerrogativas que el Estado, a través del órgano competente, debe garantizar a toda persona sin importar su condición económica, social, cultural, sexo, credo u otro, para mantener la efectividad de las garantías establecidas en la legislación.

También es importante traer a colación el concepto de derechos fundamentales porque estos se definen como: “La expresión de libertades públicas, donde el reconocimiento de los derechos naturales en el texto constitucional tendrá como objeto central establecer ciertas limitaciones al poder del Estado que permita el libre desenvolvimiento del ser humano y la protección al individuo con su libertad”.¹⁴

La afirmación del referido autor establece que los derechos fundamentales constituyen la forma en que el Estado de Guatemala debe proteger a la persona, motivo por el cual en se establecen derechos como la vida, la libertad y la igualdad, los cuales constituyen pilares fundamentales en torno al cual giran otros derechos, mismos que están regulados en la Constitución Política de la República de Guatemala, específicamente del Artículo 3 al Artículo 46, puesto que se refieren a los derechos de cada persona en particular como individuo inmerso dentro del conglomerado. A nivel internacional el instrumento base que regula estos derechos es el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

¹⁴ Nsh rojas, Claudio. **Los derechos fundamentales**. Pág. 131.

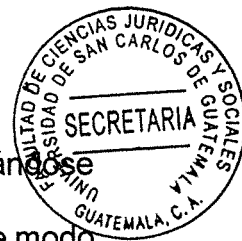
2.3. Características

En la doctrina existe uniformidad de criterios en cuanto a las características de los derechos humanos, pues las mismas se refieren a las condiciones que diferencian estos derechos de otros temas.

Estas características son: a) innatos o inherentes, porque todas las personas nacen con derechos que nos pertenecen por nuestra condición de seres humanos; b) universales porque se imponen a todas las personas independientemente de su condición u origen tenemos derechos, la raza, el sexo, la tendencia política, la orientación sexual, la cultura, religión nacionalidad o el lugar en que se viva; c) inalienables e intransferibles porque la persona humana no puede, sin afectar su dignidad, renunciar a sus derechos o negociarlos; d) obligatorios, porque imponen deberes concretos a las personas y al Estado obligaciones de respetarlos aunque no haya una ley que así lo diga; e) inviolables, porque nadie está autorizado para atentar, lesionar o destruir los derechos humanos, esto quiere decir que las leyes dictadas no pueden ser contrarias a estos y las políticas económicas y sociales implementadas tampoco”.¹⁵

Las características en referencia obedecen a los esfuerzos que los seres humanos realizaron durante la antigüedad para que se reconocieran prerrogativas en los ordenamientos jurídicos nacionales e internacionales, por lo que deben de entenderse de forma concreta.

¹⁵ *Ibíd.* Pág. 16.



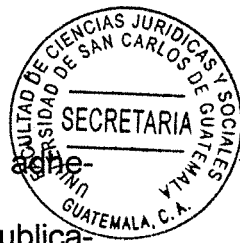
Lo fundamental de cada una es garantizar la dignidad de la persona humana apegándose a lo noble, lo justo y lo recto. Los derechos humanos están relacionados entre sí, de modo que todos actúan como un sistema de protección al qué hacer de la persona dentro de la sociedad políticamente organizada.

La negación de algún derecho en particular significa poner en peligro el conjunto de la dignidad de la persona, por lo que el disfrute de algún derecho no puede hacerse a costa de los demás, pues hay que recordar que existen límites para evitar el abuso de derecho y que se mantenga la plena vigencia y positividad de los derechos. Convenios Internacionales de Derechos Humanos Ratificados por Guatemala.

2.4. Principales tratados y convenios

Los derechos humanos han trascendido las fronteras desde hace mucho tiempo y en este sentido es indispensable tener en cuenta que el ámbito de protección es amplio porque así es como se garantiza la protección a las personas y es una obligación de todos los Estados. En este orden de ideas, se debe resaltar que no solo en la Constitución Política de la República de Guatemala se reconocen los derechos humanos, sino que, en diversos tratados y convenios internacionales aceptados y ratificados por Guatemala, los cuales se describen a continuación:

- a) Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; fecha de adhesión: 1 de mayo de 1992; Fecha de depósito: 16 de marzo de 1992 –ONU; fecha de publicación: 11 de septiembre de 1992.



- b) Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; fecha de adhesión: 6 de abril de 1988; Fecha de depósito: 19 de mayo de 1988; Fecha de publicación: 8 de agosto de 1988, como uno de los instrumentos más importantes que existen actualmente.
- c) Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial. Organización de las Naciones Unidas; Fecha de ratificación: 30 de noviembre de 1982; depósito: 18 de enero de 1983; Fecha de publicación: 6 de enero de 1984.
- d) Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; Fecha ratificación: 8 de julio de 1982; Fecha de depósito: 12 de agosto de 1982; Fecha de Publicación: 6 de septiembre de 1982.
- e) Convención contra la Tortura y otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes; Fecha de adhesión: 23 de noviembre de 1989; Fecha de depósito: 5 de enero de 1990; Fecha de publicación: 26 de abril de 1990.
- f) Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer; Fecha de ratificación: 18 septiembre de 1959; Fecha de depósito: 7 de octubre de 1959; Fecha de publicación: 16 de octubre de 1959.
- g) Convención Relativa a la Lucha contra las Discriminaciones en la Enseñanza; Fecha de ratificación: 21 de diciembre de 1982; Fecha de depósito: 4 de febrero de 1983; Fecha de publicación: 10 de marzo de 1983.



- h) Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad; Fecha de ratificación: 5 de diciembre de 2008; Fecha de depósito: 7 de abril de 2009; Tratado en vigor: 7 de mayo de 2009; Fecha de publicación: 18 de mayo de 2009.
- i) Convención Americana de Derechos y Deberes del Hombre aprobada en 1948 por la Organización de las Naciones Unidas.
- j) Convención Americana sobre Derechos Humanos Pacto de San José; Fecha de ratificación: 27 de abril de 1978; Fecha de depósito: 25 de mayo de 1978; Fecha de publicación: 13 de julio de 1978.
- k) Convención Interamericana para Prevenir y Sancionar la Tortura; Fecha de ratificación: 10 de diciembre de 1986; Fecha de depósito: 29 de enero de 1987; Fecha de publicación: 24 de febrero de 1987.
- l) Convención Interamericana sobre Desaparición Forzada de Personas; Fecha de ratificación: 27 de julio de 1999; Fecha de depósito: 25 de febrero de 2000; Fecha de publicación: 19 de noviembre de 2001.
- m) Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad; Fecha de ratificación: 8 de agosto de 2002; Fecha de depósito: 28 de enero de 2003; entrada en vigor: 27 de febrero de 2003; Fecha de publicación: 28 de febrero de 2003, que en la actualidad ha tomado más auge.

Es importante resaltar que hay dos teorías: monista y dualista. La doctrina establece, respecto de la teoría monista: “Si una norma encuentra su razón de validez en la norma de jerarquía inmediatamente superior, y existe solo una norma última que es la razón de validez y justificación de la obligatoriedad tanto del derecho interno como del derecho internacional, entonces entre ambos ordenamientos existirá una relación de jerarquía que muestra que están necesariamente unidos”.¹⁶

La afirmación anterior da a entender que la Constitución Política de la República de Guatemala y las demás leyes que emanan de la misma, constituyen un solo sistema jurídico, puesto que forman parte de un solo ordenamiento, aplicable dentro del mismo territorio y durante el tiempo que duren en vigencia, es decir, el ámbito espacial y temporal.

Respecto a la teoría dualista afirma la doctrina: “Otros sistemas constitucionales exigen algún tipo de procedimiento interno, con independencia del que se exija para la entrada en vigor internacional del tratado, para que las normas internacionales vinculen en el orden interno. En consecuencia, en estos sistemas la entrada en vigor interna e internacional del tratado se producen en momentos diferentes”.¹⁷

La teoría dualista es la que sigue la Constitución Política de la República de Guatemala, la razón es para evitar que un tratado internacional contradiga las normas constitucionales, tal como explica el autor, pues a diferencia de la teoría monista, para quien el ordenamiento jurídico es uno solo, la teoría dualista establece que hay dos

¹⁶ Abugattas, Giadalah. **Sistemas de incorporación monista y dualista**. Pág. 446.

¹⁷ **Ibid.** Pág. 447.

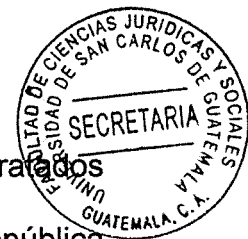
sistema jurídicos dentro de un mismo Estado, por un lado la norma fundamental y por el otro, las demás normas que siguen en el orden de la pirámide jerárquica.

El Artículo 46 de la Constitución Política de la República de Guatemala, el cual preceptúa: “Preeminencia del derecho internacional. Se establece el principio general de que, en materia de derechos humanos, los tratados y convenciones aceptados y ratificados por Guatemala, tienen preeminencia sobre derecho interno”.

Debido a la discusión que ha existido en la materia, la Corte de Constitucionalidad tuvo que intervenir, de manera que la Constitución Política de la República de Guatemala quedó fuera del derecho interno, para que así cualquier instrumento internacional, como los enumerados, solo tengan prevalencia sobre las leyes ordinarias, reglamentarias e individualizadas para evitar contradicción con el principio de rigidez constitucional y de supremacía constitucional, ya que la Constitución Política de la República de Guatemala prevalece sobre cualquier ley o tratado.

La doctrina se pronuncia respecto a la preeminencia del derecho internacional: “Debe entenderse como su reconocimiento a la evolución que en materia de derechos humanos ha dado y tiene que ir dando, pero su jerarquización es la de ingresar al ordenamiento jurídico con carácter de norma constitucional, que concuerde con su conjunto, pero nunca con potestad reformadora y menos derogatoria de sus preceptos, por la eventualidad de entrar en contradicción con la propia norma constitucional”.¹⁸

¹⁸ Organización de las Naciones Unidas. **Tendencias jurisprudenciales de la Corte de Constitucionalidad de Guatemala en materia de derechos humanos.** Pág. 15.



La afirmación anterior denota que los derechos humanos establecidos en tratados internacionales no pueden derogar tácitamente la Constitución Política de la República de Guatemala, de manera que deben estar en concordancia con esta y nunca en contradicción, porque atentan contra el principio de supremacía constitucional, el de imperatividad constitucional y contra los procedimientos previamente establecido para la reforma de la misma.



CAPÍTULO III

3. Autoridades de trabajo

Pero si se analiza a profundidad la referida norma, dentro del concepto órganos, se encuadra al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, ya que es un órgano solo que administrativo; es una dependencia que forma parte del Organismo Ejecutivo, concretamente, una entidad concentrada o centralizada que se encarga de velar precisamente por temas laborales.

La Ley del Organismo Ejecutivo, también es aplicable al Ministerio de Trabajo, concretamente el Artículo 40, el que regula las funciones generales y específicas del mismo. La función general consiste en: “cumplir y hacer cumplir el régimen jurídico relativo al trabajo, la formación técnica y profesional y la previsión social”.

El régimen jurídico del trabajo que hace referencia la norma citada no es otra cosa que el respeto al ordenamiento jurídico laboral, pues si se analiza la norma, se evidencia que el cumplimiento de la legislación laboral es la piedra angular del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, lo que implica que debe actuar con base a derecho. La segunda función general, hace referencia a la formación profesional, lo que implica capacitación constante de las autoridades de trabajo, de modo que las autoridades superiores del Ministerio de Trabajo y Previsión Social deben velar porque su personal subalterno tenga los conocimientos necesarios para que desempeñen sus labores de forma adecuada y así estar en concordancia con las normas jurídicas.

La tercera función general, pone relieve en la previsión social porque se encarga también el Ministerio de Trabajo y Previsión Social del cumplimiento de las normas que tratan de prevenir los riesgos que surgen con ocasión del trabajo, tales como: la higiene y seguridad dentro del trabajo, la educación de los trabajadores, la habitación de los trabajadores, entre otros.

Estas son instituciones de la previsión social que no pueden pasarse de lado, ya que están vinculadas íntimamente con las leyes laborales y lo que vive a diario el trabajador dentro de la empresa, siendo también una obligación para el patrono velar por el cumplimiento de las normas y la integridad del trabajador en cualquier actividad que se le encomiende.

Las funciones específicas se resumen en la formulación de la política laboral, salarial, higiene y seguridad en el trabajo, así velar por el cumplimiento de la legislación laboral para diversos grupos.

Las políticas no son más que estrategias que debe utilizar el Ministerio de Trabajo y Previsión Social para la protección del régimen laboral, como expresa David Tajgman: "La organización y administración del trabajo incluyen un personal de supervisión entrenado, capaz de establecer tareas de trabajo equitativas para las diferentes actividades y organizar la fuerza laboral de modo que cada trabajador pueda desempeñarse efectivamente".¹⁹

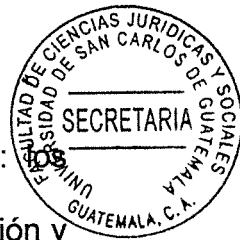
¹⁹ Tajgman, David. **Programas de infraestructura intensivos en empleo, políticas y prácticas laborales**. Pág. 18.



La afirmación del autor citado es esencial traerla a colación, porque de forma concisa establece la importancia de la organización y administración del trabajo, cuyos beneficios son múltiples, comenzando por la formación de equipos que velen por el cumplimiento de las leyes, que en el caso de Guatemala, se les atribuye esta tarea a los inspectores de trabajo, porque si se cumple con la legislación laboral, los trabajadores podrán realizar su labor de forma eficiente y los patronos podrán aumentar la productividad, de modo que el cumplimiento de la normativa laboral es beneficioso para ambas partes de la relación de trabajo.

3.1. Antecedentes del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

En este tema se debe hacer énfasis en el surgimiento de la autoridad administrativa de trabajo que en el caso de Guatemala es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por lo que es importante analizar los antecedentes de éste: "El primer antecedente administrativo laboral que se encuentra en esta época está contenido en el Decreto 46 de la Junta Revolucionaria de Gobierno del 26 de diciembre de 1944, publicado el mismo día, emitido para el mejor desempeño de los negocios de la administración pública organizando el Poder Ejecutivo a través de Secretarías de Estado, entre las que se cuenta la Secretaría de Gobernación, Trabajo y Previsión Social, la cual substituyó a la de Gobernación y Justicia. Al día siguiente, el 27 de diciembre de 1944, se emitió el Decreto 47, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo que en el artículo séptimo estableció que las funciones administrativas de las Secretarías se ejercen: I. En relación con las dependencias, organismos, funcionarios y empleados públicos; y II. En relación con los particulares. En el Artículo 16 establecía que las secretarías, entre las que se cuenta la



de Gobernación, Trabajo y Previsión Social tendrán las atribuciones siguientes: los negocios relativos al buen gobierno, al orden público y los cultos; el estudio, dirección y despacho de todos los asuntos relativos al trabajo y a la previsión social; al desarrollo, mejoramiento y aplicación de las leyes referentes a estas materias y fundamentalmente las que tengan por objeto fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores”.²⁰

Como se puede apreciar, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social data de la época revolucionaria, en la cual el derecho laboral cobra auge luego de la caída de Jorge Ubico, período en el cual los trabajadores carecían de derechos, especialmente el de sindicalización fue restringido.

Pero el gobierno de Juan José Arévalo trajo ventajas para los trabajadores y es así como se empezaron a dictar leyes en las que se incluía una entidad encargada de resolver problemas laborales, motivo por el cual se le dio relevancia al Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Aunque en sus inicios no se denominaba así, sino que secretaría y poco a poco fue fortaleciéndose hasta tener una entidad que depende del Organismo Ejecutivo en la cual los trabajadores pueden interponer su queja previo a acudir ante los órganos jurisdiccionales de trabajo y previsión social; el Ministerio de Trabajo y Previsión Social juega un rol fundamental en la defensa y protección de las relaciones laborales, pues no solo vela por los intereses de los trabajadores, sino además, por los patronos.

²⁰ Ministerio de Trabajo y Previsión Social. **Historia del ministerio**. Guatemala. 2022. <https://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/nosotros/historia-del-ministerio#primera-parte>. (Consultado: 1 de julio de 2023).

3.2. Definición

Es importante resaltar en esta definición que el derecho del trabajo tiene una parte administrativa y es donde surge el derecho administrativo del trabajo, el cual relaciona al derecho laboral con el derecho administrativo, pues ambas disciplinas jurídicas aquí se complementan.

En este orden de ideas, el derecho administrativo del trabajo puede entenderse, según Félix Contreras como: "el que estudia las funciones de los órganos del Estado encargados de ejercer y vigilar el cumplimiento de las leyes, reglamentos, decretos, acuerdos y demás disposiciones laborales y que se encarga del estudio de la doble acción social que compete al Estado en esta materia como lo es la protección de la clase trabajadora y la destinada a mantener el equilibrio económico de las fuerzas productivas del país".²¹

Si se analiza a fondo la definición proporcionada, se puede deducir la importancia del derecho administrativo del trabajo. En primer lugar, el orden es fundamental pues no dice derecho laboral administrativo, sino administrativo del trabajo, donde el término administrativo da la idea de una vinculación entre el derecho administrativo y el derecho del trabajo.

El objeto de estudio es fundamental porque son las funciones del órgano del Estado en cargado de velar por la protección de las leyes del trabajo y previsión social, lo que

²¹ Contreras Arguirópulos, Félix Guillermo. **Temas de derecho administrativo laboral**. Pág. 2.



demuestra que no solo el Organismo Judicial, a través de los juzgados de trabajo, previsión social, vela por el cumplimiento de la normativa laboral, sino también existe un órgano que forma parte del Estado, concretamente del Organismo Ejecutivo que tiene la misión de velar por que se cumplan las normas jurídico-laborales.

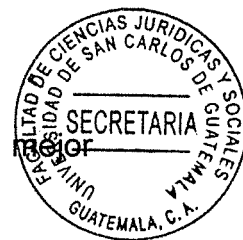
Finalmente, el autor Contreras resalta la importancia del órgano administrativo de velar por las leyes de trabajo y es que no puede dejarse de lado el principio tutelar, el cual es parte fundamental de todo el derecho del trabajo en general, tanto en las relaciones individuales como en las colectivas; aunado a ello, resulta el equilibrio que pretende mantenerse entre patrono y trabajador, debido a la posición desigual en la que se encuentran.

La organización administrativa del trabajo puede definirse como: “El conjunto de aspectos técnicos y sociales que intervienen en la producción de bienes y servicios. (...) la estructura organizacional posibilita el ordenamiento de una secuencia de actividades, otorgándole sentido y coherencia al proceso productivo. Incluye tanto el entorno donde se desarrolla el trabajo como la disposición de los objetos y de las herramientas en el espacio de producción”.²²

Con la afirmación del autor, se evidencia de forma explícita que la organización administrativa del trabajo en general parte de un orden que debe existir dentro de las dependencias que se encargan de velar por la protección de las leyes relativas al trabajo

²² Erbes, Analía, Sonia Roitter y Marcelo Delfini. **Organización del trabajo e innovación**. Pág. 105.

y a la previsión social, puesto que debe existir coordinación entre estas para el mejor desarrollo de sus funciones.



La organización es parte esencial dentro de la administración pública, incluso es uno de los pasos de ésta, ya que no puede funcionar un órgano administrativo sin una coordinación adecuada, por eso es por lo que se pone de manifiesto que la organización es la clave para regular diversidad de funciones en las dependencias que conforman al órgano encargado de velar por la protección de la normativa laboral que en el caso de Guatemala es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de las distintas dependencias que lo conforman.

3.3. Organización interna del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Al inicio de este capítulo se hizo referencia a las funciones generales y específicas del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, las que se encuentran reguladas en el Artículo 40 de la Ley del Organismo Ejecutivo, pero dicha norma es genérica, es decir que se refiere a dicho ministerio en su conjunto, por lo que cada una es cumplida por diversa dependencia que lo conforman.

La jerarquía administrativa juega un rol trascendental en la estructura del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, incluso predomina la centralización, entendida ésta por los autores Jeny Morales, Lenin Morocho y Luis Silva como: “la que existe cuando los órganos se agrupan colocándose unos respecto a otros en una situación de dependencia tal que entre ellos existe un vínculo que, partiendo del órgano situado en el más alto grado

de ese orden, los vaya ligando hasta el órgano de ínfima categoría, a través de diversos grados que existen con ciertas facultades”.²³

Lo que dan a entender los tres autores citados, es que la centralización constituye una modalidad que se caracteriza por la vinculación que existe entre diversas dependencias de un mismo órgano, lo cual encuadra perfectamente al momento de estudiar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, ya que éste posee diversidad de dependencias que, si bien es cierto, tienen algunas funciones específicas, no pueden obviar la jerarquía en la que se encuentran.

Lo anterior lleva a pensar que sin las dependencias que conforman el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, este no puede subsistir ni realizar sus funciones, porque cada una constituye parte esencial de la otra, pues en lo alto de la jerarquía se encuentra el Despacho Superior, que es la autoridad máxima dentro de dicho ministerio y a él deben sumisión y respeto todos los demás funcionarios públicos que conforman el mismo.

Lo expuesto conlleva a la interrogante ¿Es importante la jerarquía dentro del Ministerio de Trabajo y Previsión Social? La respuesta es afirmativa, ya que cada dependencia está vinculada por una relación de subordinación, incluso unos funcionarios son superiores a otros y la desobediencia de las instrucciones del superior, conlleva diversas responsabilidades para el inferior ante la negativa de acatar las órdenes, siempre que estas sean legales.

²³ Morales, Jeny, Lenin Morocho y Luis Silva. **Temas de derecho administrativo**. Pág. 26.

El Artículo 4 del Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y el Acuerdo Gubernativo número 2015-2012 de fecha 5 de septiembre de 2012, regula la estructura administrativa siguiente:

A. Funciones sustantivas

- 1) Dirección Superior
- 2) Inspección General de Trabajo.
- 3) Dirección General de Trabajo
- 4) Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral
- 5) Dirección General de Previsión Social
- 6) Dirección General de Empleo
- 7) Oficina Nacional de la Mujer

B. Funciones administrativas

C. Dirección de Recursos Humanos

D. Dirección de Recreación del Trabajador del Estado

E. Dirección de Sistemas de Información

F. Coordinadora Nacional de Direcciones Departamentales y Jefaturas Municipales

G. Dirección de Estadísticas Laborales

Las dependencias anteriores son fundamentales porque cada una posee funciones claramente determinadas y la Inspección General de Trabajo es una dependencia de mayor relevancia dentro del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, ya que es ahí donde los trabajadores y los patronos acuden para hacer valer sus derechos.

3.4. La Inspección General de Trabajo

Esta es una de las dependencias más importantes del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, ya que podría considerarse como el cerebro de dicho ministerio, pues los inspectores de trabajo son los que realizan la labor fundamental para el cumplimiento de la legislación laboral.

La Inspección General de Trabajo cuenta con principios rectores para su adecuado funcionamiento, los cuales determinan parámetros para que estos funcionarios actúen conforme al importante cargo que desempeñan y se describen a continuación:

- a. "Honestidad: que los funcionarios guardan la compostura, ética y moderación en el ejercicio de su cargo.
- b. Imparcialidad: no se dejarán influenciar por preferencias de índole económica, política, religiosa o de cualquier otro orden para estar libres de obligaciones y presiones que obstruyan su misión.
- c. Neutralidad: no deben participar de ninguna de las opciones que se encuentran en el conflicto, ya sea individual o colectivo.
- d. Objetividad: el comportamiento de cada inspector debe ser objetivo y sin prejuicios, tratando a las personas de la manera imparcial y cómo se debe brindar tanto la asesoría técnica legal como la solución de los conflictos y prestación de servicios.



- e. Respeto: asumen el respeto en su interacción con las personas, las instituciones diversas comunidades.
- f. Confidencialidad: se abstendrán de transmitir o utilizar de forma intencionada información confidencial obtenida en el curso de su labor profesional, ya sea para una recompensa dineraria o para obtener una ventaja de cualquier naturaleza.
- g. Ecuanimidad: deben mantener la imparcialidad de juicio, la igualdad y constancia de ánimo en todas sus intervenciones para que cada uno tenga lo que le corresponde según su derecho”.²⁴

Los principios enumerados deben seguirlos al pie de la letra los inspectores de trabajo, ya que es la manera en cómo deben comportarse debido a la importante función que realizan, puesto que, si se tiene esta gama de principios, es porque ha existido preocupación para que el comportamiento de ellos sea impecable y que haya un trato justo para los usuarios que a diario reciben en sus oficinas.

Respecto a la imparcialidad, este principio supone actuación igualitaria para con las personas que atienden a diario, ya que no pueden estar a favor de ninguna, incluso no pueden tomar parte en el asunto, lo que también vincula al principio de neutralidad, puesto que los problemas entre patronos y trabajadores son solo de ellos y la función del inspector es velar porque se resuelva, pero no puede darle la razón ni al patrono ni al

²⁴ Ministerio de Trabajo y Previsión Social. **Manual de organización y funciones**. Pág. 9.

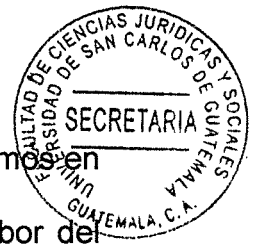
trabajador; de esta manera, se evitaría de problemas y que lo tachen de inclinación por una parte más que por la otra.

El principio de objetividad, por su parte, tiene como objeto que los inspectores de trabajo se basen en la ley y no en los intereses de las partes, debiendo circunscribirse a los mandatos del ordenamiento jurídico nacional e internacional y a las instrucciones que les proporcionan sus superiores.

El respeto es un principio pero es un valor en cada persona independientemente del puesto que tenga, pero se implementa, porque los inspectores de trabajo no pueden tratar mal a las partes, no levantar la voz, no realizar señas indecorosas con la mano, mucho menos gritar o decir palabras soeces a las partes; y si llegara a calentarse los ánimos durante las audiencias, deben mantener la calma y demostrar compostura ante situaciones difíciles, lo mismo aplica también para con los demás compañeros de trabajo.

En lo que respecta al principio de confidencialidad, este se basa en la prohibición de revelar secretos o información que, debido a su puesto, están obligados a guardar reserva y esto es para no afectar intereses de los usuarios como de las autoridades administrativas de trabajo.

Finalmente, el principio de ecuanimidad se basa en la prevalencia de la justicia, ya que esta es un valor supremo establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala, puesto que al que incumplió la relación laboral, debe sancionársele, porque deben hacer que prevalezca la ley, ante todo.



De este modo, el inspector de trabajo debe abstenerse de expresar sentimentalismos en favor de una de las partes, sino que poner firmeza en la audiencia y así la labor del inspector será imparcial para el cumplimiento de las leyes de trabajo y previsión social, que es lo que se busca al final.

El asidero legal de las atribuciones de los inspectores de trabajo, la constituye el Código de Trabajo, especialmente el Artículo 278, el cual contiene las competencias generales que se resumen en velar porque los patronos y trabajadores, así como los sindicatos, cumplan las leyes de trabajo y previsión social tanto nacionales como internacionales.

También posee funciones de asesoría técnica, según lo regulado en el Artículo 279 del Código de Trabajo, ya que los inspectores de trabajo pueden brindar información a quienes lo necesiten, puesto que a las instalaciones de la Inspección General de Trabajo concurre patronos y trabajadores con el objeto de obtener información o que alguien les explique cómo deben actuar dentro de la empresa.

Y las funciones específicas se encuentran reguladas en el Artículo 281 del Código de Trabajo, las que realizan los inspectores de trabajo sin excepción alguna. Vale la pena resaltar que las atribuciones de los inspectores de trabajo fueron ampliadas por medio del Decreto 7-2017 del Congreso de la República de Guatemala, el cual fue publicado en el Diario Oficial el 6 de abril del año 2017. Este decreto contiene diversas reformas al Código de Trabajo y entre lo más sobresaliente del mismo, es que se facultó a los inspectores de trabajo para imponer sanciones, facultad que anteriormente solo tenían los jueces de trabajo y previsión social, pero la idea del legislador fue que se le diera más

potestad sancionadora a los inspectores sin tener que realizar el incidente de faltas laborales como se venía haciendo y con ello que sea más efectiva la función de dichos funcionarios.

Las atribuciones de los inspectores de trabajo también se encuentran plasmadas en el Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Acuerdo Gubernativo 215-2012 del Presidente de la República de Guatemala.

Dicha normativa reglamentaria establece de forma detallada cada una de las atribuciones de todas las dependencias que se mencionaron en el apartado de la estructura orgánica dentro de este capítulo, por lo que dicha normativa amplía las funciones que ya se establecieron en el Código de Trabajo. Según la Organización Internacional del Trabajo, son tres funciones fundamentales que comprende la Inspección de Trabajo:

- a. “Velar por el cumplimiento de las disposiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión.
- b. Facilitar información técnica y asesorar a los empleadores y trabajadores sobre la manera más efectiva para cumplir disposiciones legales.
- c. Poner en conocimiento de la autoridad competente las eficiencias o los abusos que no estén específicamente cubiertos por las disposiciones legales existentes”.²⁵

²⁵ Organización Internacional del Trabajo. **Inspección de trabajo, lo que es y lo que hace**. Pág. 11.



Es importante hacer la aclaración con respecto a la organización de la Inspección de Trabajo, ya que en enero del año 2022 se realizó una reestructuración y actualmente se unificó la sección de visitaduría -que era la que albergaba a los inspectores de trabajo que realizan visitas a las empresas-, con la sección de conciliaciones -la encargada de llevar a cabo audiencias cuando ya había terminado la relación laboral.

Pero con la reestructuración que se realizó, todos los inspectores de trabajo, los que antes estaban en visitaduría y en conciliaciones, ahora realizan el mismo trabajo, es decir, que todos salen a visitar las empresas, llevan a cabo audiencias cuando la relación de trabajo ya terminó como cuando todavía el trabajador sigue laborando dentro de la empresa, pues la idea de las nuevas autoridades era que todos los inspectores pudieran realizar una labor más eficiente.

Y es que dentro de la Inspección General de Trabajo persistía el inconveniente que los inspectores del área de visitaduría eran en menor cantidad que los de conciliaciones, quienes no se daban abasto para visitar las empresas.

A estos inspectores, los delegados y supervisores les asignaban hasta cinco empresas diarias y era imposible cubrir los 17 municipios. Mientras que los inspectores del área de conciliaciones tenían menor carga laboral, ya que estos no salían a visitar empresas, sino que únicamente su función era dentro de las instalaciones de la Inspección General de Trabajo, pero eran más que los de visitaduría, entonces esto fue lo que pretendieron corregir las nuevas autoridades, para brindar un mejor servicio a las partes de la relación laboral.



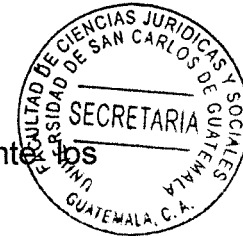
Actualmente, la Inspección General de Trabajo cuenta con un grupo de inspectores que se encargan de realizar visitas periódicas a los centros de trabajo y determinar si se está respetando la legislación laboral y si determinan que no es así, proceden a sancionar a los patronos que no cumple mediante la imposición de sanciones; asimismo, llevar a cabo audiencias debidamente programadas y evitar retrasos.

3.5. Juzgados de trabajo y previsión social

Establecidos en el Artículo 288 del Código de Trabajo para establecer la cantidad de juzgados de trabajo y previsión social que son: "a) Concentración de trabajadores; b) Industrialización del trabajo; c) Número de organizaciones sindicales tanto de trabajadores como patronales; y d) El informe que previamente debe rendir el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, oyendo de previo a la Inspección General de Trabajo".

Los criterios que enumera el referido artículo son de gran importancia para establecer cuantos juzgados de trabajo serán necesarios. El primero y el segundo criterio se dan porque en determinado territorio puede haber más juzgados que en otro, como en el caso de la ciudad de Guatemala, que es donde se concentra la mayor cantidad de trabajadores del sector privado, porque es donde mayor cantidad de empresas existe y donde más se dan los conflictos individuales de trabajo.

El tercer criterio establecido en la ley se refiere a los sindicatos, que donde haya mayor número de estas organizaciones, ahí se implementarán más juzgados de trabajo y el cuarto criterio se da porque el Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene conocimiento



de la cantidad de empresas derivado de las visitas que realizan diariamente los inspectores de trabajo.

Luego del análisis anterior, es procedente indicar cuántos juzgados funcionan actualmente en la ciudad de Guatemala, para lo cual se acude al centro de información, desarrollo y estadística judicial del Organismo Judicial, cuyos datos son los siguientes:

“Un Centro de Servicios Auxiliares de la Administración de Justicia Laboral, Guatemala (Órgano con funciones administrativas y Jurisdiccionales), creado mediante Acuerdo 1-2009, con la función de agilizar los actos de comunicación, requerimientos, embargos, lanzamientos, despachos y otros similares que ordenen los Juzgados de Trabajo y Previsión Social y las Salas de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social de la ciudad de Guatemala, el de maximizar la eficacia y eficiencia de los notificadores y ejecutores del ramo de trabajo y previsión social de la ciudad capital. Se encuentra dividido en las siguientes áreas: a) Unidad de Ingreso de demandas, Escritos, Escritos y Atención al Público; b) Unidad de Notificación Interna e Impresión de Notificaciones; c) Unidad de Notificadores Externos; d) Unidad de Ejecución y Verificación de Reinstalaciones y Diligencias Especiales en Materia Laboral; y, e) Unidad de Notificación Electrónica.

Dos Juzgados de Trabajo y Previsión Social para la Admisión de las demandas, creados mediante Acuerdo 31-2011, conocerán de todas las demandas y primeras solicitudes que se planteen en el departamento de Guatemala, relacionadas con las cuestiones y pretensiones que se establecen en el Artículo 292 del Código de Trabajo, las que serán distribuidas por el Centro de Servicios Auxiliares de la Administración de Justicia Laboral,



en forma aleatoria determinada mediante el Sistema de Gestión de Tribunales que existe en la actualidad.

Catorce Juzgados de Trabajo y Previsión Social, Guatemala, presididos por un Juez, especializado en Derecho Laboral, estos Juzgados conocerán en primera instancia de los conflictos de índole particular y colectiva de carácter económico, que surjan entre un patrono y un trabajador

Tres Salas de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, conocerán en segunda instancia, los asuntos de trabajo y previsión social, cada una de ellas se integra por tres Magistrados, los cuales son especialistas en Derecho de Trabajo, y son nombrados por el Congreso de la República de Guatemala”.²⁶

Es importante destacar que la información del Organismo Judicial en referencia no riñe con el contenido del Artículo 288 del Código de Trabajo, sino que se complementa, toda vez que la Corte Suprema de Justicia tiene la potestad de implementar más juzgados mediante acuerdo, que es lo que realizó el Acuerdo 31-2011 de la Corte Suprema de Justicia cuando implementó el centro de servicios auxiliares el cual recibe las demandas para luego designar el juzgado que deba conocer del casos respectivo, con lo cual se garantiza la celeridad y eficacia en el trabajo de estos tribunales, pues la función jurisdiccional debe ir a la vanguardia de los cambios surgidos en la sociedad y a las necesidades actuales.

²⁶ <http://ww2.oj.gob.gt/estadisticalaboral/index.php>. (consultado: 28 de agosto de 2023).

CAPÍTULO IV

4. Determinar las repercusiones jurídicas de la falta de aplicación de las reglas de Brasilia para los trabajadores migratorios

La migración no es un tema nuevo, pues data de miles de años antes de Cristo, de modo que existieron diversos pueblos que iban de un lugar a otro, tal como se muestra en los antecedentes que se presentan sobre este tema; así también se estudian los principios que se vulneran con la falta de aplicación de las Reglas de Brasilia, principalmente las que se relacionan con la migración que son número 13 y la número 14 pues con la migración sufre todo el núcleo familiar.

Antes de analizar el tema que atañe de forma concreta, es momento de establecer qué se entiende por grupos vulnerables, por lo que se explica lo siguiente: "siempre que una persona se encuentre en una condición de la cual pueda sufrir algún tipo de daño, está bajo una situación que la enfrenta a la vulnerabilidad. Por tanto, la vulnerabilidad es un estado de riesgo al que se encuentran sujetas algunas personas en determinado momento; representa la ruptura del equilibrio que lleva a la persona o al grupo a una gama de efectos negativos".²⁷

Como se puede apreciar, los grupos vulnerables son aquellos a los que el Estado no les presta la atención adecuada y existe preferencia por parte de las autoridades para

²⁷ Forester, Jacques. **Aproximación al concepto de vulnerabilidad**. Pág. 24.

garantizar los derechos de otras personas y existe un aislamiento total, un abandono de este sector, lo que a toda costa es violatorio a los derechos humanos que se encuentran garantizados tanto en la Constitución Política de la República de Guatemala como en tratados internacionales aceptados y ratificados por Guatemala, pues no existe la voluntad suficiente para salvaguardar a estos grupos.

4.1. Generalidades de la migración

La migración ha podido fechar los suficientes asentamientos humanos históricos para que conozcamos unos rasgos muy generales del patrón de la migración humana durante los últimos 100.000 años, lo que demuestra que existen muchas personas que necesitan migrar para buscar nuevas oportunidades y es por eso que se necesita entender su historia.

“Así se ve que, desde su origen en África hace unos 150.000 años, el ser humano había llegado a “Oriente Medio” hace 90.000 años. 50.000 años más tarde se encuentran evidencias de seres humanos en Europa occidental, Australia y Siberia central. Posiblemente hace 15.000 años los humanos cruzaron hacia el continente americano y finalmente colonizaron las islas de Oceanía. Y cada vez más durante esta historia hiper simplificada unas migraciones fueron seguidas por otras. Por lo tanto, muchas partes habitables del globo han sido ocupadas, divididas, reocupadas y re divididas muchas veces por distintos grupos de migrantes humanos.”²⁸

²⁸ Hegao, Luis. **La historia de las migraciones**. Pág. 56.

Se puede apreciar que el tema de la migración constituye un fenómeno que no es nuevo, pues data desde tiempos prehistóricos, ya que en la antigüedad, los pueblos no se establecían en un solo lugar, sino que tenían que andar de un lugar a otro, es decir, que eran nómadas, de modo que pasaban en un lugar por algún tiempo, luego se movían a otro y en cada uno se asentaban de forma temporal y durante su estadía estaban en constantes luchas con los pueblos del lugar, eran heridos algunos de su grupo o inclusive resultaban muertos, de manera que esto constituyó algunas de las causas por las cuales se tuvieron que mover de un lugar a otro y con ello se fueron mezclando razas, tribus, pues aunque el concepto migración no se utilizaban esto era en el fondo.

Vale la pena resaltar también otros antecedentes más recientes de la afluencia migratoria, fenómeno que no se detiene aún: "La transición hacia migraciones voluntarias marca una etapa decisiva en la historia de los movimientos intercontinentales. Así, la proporción de migrantes libres era del 20% en los años 1820, frente al 80% en 1840.

La combinación de incitaciones, coacciones y de políticas son el origen de esta transición y recuerda el fenómeno actual de las migraciones. Durante los tres decenios que siguieron a 1846 el número de emigrantes ascendía a una media de 300 mil anuales para pasar a duplicarse en el transcurso de los dos decenios siguientes para pasar al millón al término del siglo.

La procedencia geográfica de los migrantes ha cambiado considerablemente. En la primera mitad del siglo XIX, los principales lugares de emigración se encontraban en las regiones prósperas de Europa (Islas Británicas y Alemania).

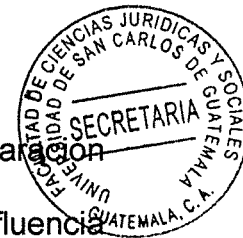


“A los primeros emigrantes se unieron los procedentes del nordeste de Europa, posteriormente en, 1880, por europeos del Sur y del Este. La inmensa mayoría de ellos se desplazaron hacía el continente americano, en particular a los Estados Unidos. De 1846 a 1920, la inmigración a los Estados Unidos refleja fielmente la inmigración europea. Hacia finales de los años 1880, importantes núcleos de migrantes se instalaron en América del Sur, particularmente Argentina y Brasil, y posteriormente a principios 5 del siglo XX, en Canadá. Gran cantidad de migrantes se desplazaron de Inglaterra a Australia, Nueva Zelanda o África del Sur”.²⁹

También es importante hacer referencia a una época no tan antigua, pero que también evidencia el fenómeno de la migración, tal es el caso del Siglo XIX, donde este fenómeno continuó en aumento y es así como en los años 20 del mismo, se evidenció que muchas personas principalmente de Europa se asentaban en otras regiones determinadas, especialmente en Alemania y las Islas Británicas, ya que eran los Estados más avanzados para la época.

A mediados del mismo siglo, continuó el fenómeno, pero de personas provenientes de África, quienes se asentaban en Europa. Además, existe un tercer período en el que se empieza a llevar a cabo la migración hacia los Estados Unidos de América, puesto que comenzaban las noticias que era un país próspero, principalmente esto se dio ya adentrado el siglo XX, fenómeno que todavía continúa en la actualidad porque la migración continúa.

²⁹ Castello Roselló, Vicente. **La migración desde una perspectiva histórica.** Pág. 4.



Ya adentrado el Siglo XX, el fenómeno de la migración fue creciendo más en comparación con la primera afluencia migratoria, motivo por el cual se habla de una segunda afluencia migratoria y se describe de la forma siguiente: “La primera mutación es el declive de la emigración europea que se explica por el resurgir de los movimientos migratorios en el interior de Europa; en el año 2000 los extranjeros de origen europeo representaban el 10% de la población de Europa Occidental, frente al 1,3% de 1950. Recientemente, Europa Occidental y del Sur han visto llegar emigrantes de Asía, Medio Oriente y de África.

Desde la caída del bloque soviético en los años 1990, Europa del Oeste ha absorbido migrantes de Europa del Este, en particular de antiguas repúblicas soviéticas. La segunda mutación concierne a la emigración procedente de Europa del Este. Los flujos Este-Oeste son bastante conocidos, pero se realizaban en función de la política de emigración de las economías planificadas.

“Han sido decisivas, en la década de 1980, la apertura de las economías polonesa y rumana, y todavía más la caída del Muro de Berlín (1989). Los flujos procedentes de estas economías en transición se han quintuplicado entre 1985 y 1989, llegando a sobre pasar el millón de personas anuales hasta 1993”.³⁰

Este constituye un período en el que se prolifere la migración a cualquier país, pues con la caída del muro de Berlín, se desató más este fenómeno en toda Europa, pero los ciudadanos de África continuaban llegando hacia los países europeos posiblemente en

³⁰ *Ibíd.* Pág. 6.



busca de nuevas oportunidades que en su continente no existían, por lo que finales del siglo XX constituye una época importante donde se comienzan a evidenciar derechos para los migrantes, los cuales prevalecen hoy en día, pero no se debe descartar que aún sufren maltrato muchos migrantes.

4.2. Reglas de Brasilia y la protección a los grupos vulnerables

La necesidad de proteger a los grupos vulnerables es latente tanto a nivel interno como a nivel internacional y tiene una doble dimensión como afirma la doctrina: “a la forma como los jueces y quienes prestan servicios en los órganos jurisdiccionales realizan sus respectivas funciones, contribuyendo a la creación de una cultura jurídica sensible a garantizar los derechos de las personas vulnerables; a la adecuación normativa vigente, abordando necesidades de reformas legislativas”.³¹

Lo que el referido autor quiere dar a entender, es que los Estados tienen la obligación de garantizar el bienestar de los grupos vulnerables, muestra de ello es como el Artículo 2 de la Constitución Política de la República de Guatemala regula el deber del Estado de garantizar el bienestar y la protección a todos los ciudadanos.

Esta es tarea que atañe tanto a autoridades administrativas de trabajo como jurisdiccionales de trabajo y previsión social, pues lo esencial es velar por la protección de las personas; asimismo, se necesita que las leyes estén a la vanguardia de los

³¹ Martínez Moya, Juan. **Justicia y vulnerabilidad**. Pág. 13.



cambios que van surgiendo dentro de la sociedad y si es necesario reformar las normas vigentes hay que hacerlo.

El ordenamiento jurídico guatemalteco carece de normas protectoras para los grupos vulnerables, principalmente para los trabajadores migrantes y existe un instrumento internacional de uso generalizado conocido como las 100 Reglas de Brasilia, cuya finalidad es la siguiente: “Garantizar las condiciones de acceso efectivo a la justicia de las personas en condición de vulnerabilidad, sin discriminación alguna, englobando el conjunto de políticas, medidas, facilidades y apoyos que permitan a dichas personas el pleno goce de los servicios del sistema judicial”.³²

Lo que se puede evidenciar con la afirmación anterior, es que las Reglas de Brasilia pretenden garantizar la protección de las personas en condiciones de vulnerabilidad, pues en tal situación existen diversos grupos y esto atenta contra el principio de igualdad y no discriminación, así como la integridad de las personas, por eso es que las Reglas de Brasilia buscan la aplicación de políticas necesarias para que los países cumplan con sus funciones como en el caso de Guatemala que por mandato constitucional el Estado debe velar por la seguridad jurídica de las personas.

Las Reglas de Brasilia son 100 y se emitieron en Brasilia, la capital de Brasil, de ahí su nombre y pretenden que toda persona tenga acceso a la justicia dentro de sus territorios determinados; estas fueron elaboradas en la cumbre judicial iberoamericana y contienen

³² Saavedra, Hugo Roberto. **Acceso a la justicia en condiciones de vulnerabilidad**. Pág. 12.

como sujetos pasivos a todas las personas que se encuentran en condiciones de vulnerabilidad.

4.3. Aplicación de las reglas de Brasilia a la protección de los trabajadores migrantes

Es importante analizar lo que establece la regla número 13 de las 100 Reglas de Brasilia en lo concerniente a los trabajadores migratorios: “El desplazamiento de una persona fuera del territorio del Estado de su nacionalidad puede constituir una causa de vulnerabilidad, especialmente en los supuestos de los trabajadores migratorios y sus familiares. Se considera trabajador migratorio toda persona que vaya a realizar, realice o haya realizado una actividad remunerada en un Estado del que no sea nacional. Asimismo, se reconocerá una protección especial a los beneficiarios del estatuto de refugiado conforme a la Convención sobre el Estatuto de los Refugiados de 1951, así como a los solicitantes de asilo”.

Lo que la regla en referencia denota es que la migración puede constituir una condición de vulnerabilidad para los migrantes y sus familias en lo que respecta al trabajo, ya que las personas tienen que dejar su lugar y trasladarse a otro y de ahí buscar un empleo, situación que puede ser aprovechada por los patronos para vulnerar los derechos laborales reconocidos por la legislación nacional e internacional.

También se menciona la regla número 14 que establece: “También pueden encontrarse en condición de vulnerabilidad los desplazados internos, entendidos como personas o

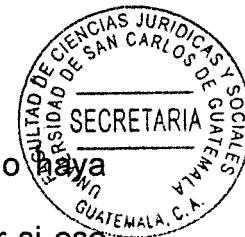


grupos de personas que se han visto forzadas u obligadas a escapar o huir de su hogar o de su lugar de residencia habitual, en particular como resultado o para evitar los efectos de un conflicto armado, de situaciones de violencia generalizada, de violaciones de los derechos humanos o de catástrofes naturales o provocadas por el ser humano, y que no han cruzado una frontera estatal internacionalmente reconocida”.

El problema consiste en que los trabajadores migrantes no cuentan con acceso a oportunidades laborales en Guatemala, lo cual genera la migración, que pone en peligro su vida e integridad, considerandos de un sector vulnerable que a menudo ha sufrido discriminaciones pese a que, a nivel internacional, a los migrantes se les protege.

Otro fenómeno que se da es que, al no encontrar un trabajo digno, los trabajadores migrantes deben dedicarse a la economía informal y con ello, quedan fuera del amparo jurídico laboral, porque no pueden tener prestaciones laborales ni un salario digno, además que no existe una estabilidad para el empleo.

Esta situación vulnera las reglas 13 y 14 de las 100 reglas de Brasilia, las cuales regulan el derecho de los trabajadores migratorios y según dicha regla el desplazamiento de una persona fuera del territorio del Estado de su nacionalidad puede constituir una causa de vulnerabilidad, especialmente en los supuestos de los trabajadores migratorios y sus familiares, puesto que estos últimos también sufren las consecuencias de que el cabeza de hogar no tenga un empleo seguro ni un salario fijo tomando en consideración el costo de la vida y que no cuentan con todos los beneficios que sí poseen los demás trabajadores originarios de un lugar.



Se considera trabajador migratorio toda persona que vaya a realizar, realice o haya realizado una actividad remunerada en un Estado del que no sea nacional; por si eso fuera poco, no se reconoce la protección especial a los beneficiarios del estatuto de refugiado conforme a la Convención sobre el Estatuto de los Refugiados de 1951, así como a los solicitantes de asilo.

Hay que tener en cuenta que, al hablar de migración, no se refiere solo al acto de salir de un país, sino también las reglas 13 y 14 de las 100 Reglas de Brasilia, hacen referencia al desplazamiento interno, es decir, quienes abandonan sus lugares de origen para buscar oportunidades laborales en los cascos urbanos, tal es el caso de diversas personas que se asientan en la capital de la República de Guatemala para obtener un empleo pero que es difícil conseguirlo, en búsqueda de nuevas oportunidades laborales y crecimiento personal.

4.4. Afectación de principios

La falta de aplicación de las reglas 13 y 14 de la 100 Reglas de Brasilia, ocasiona que se vulnere el derecho al trabajo regulado en el Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala, el cual establece que toda persona tiene derecho de optar a un trabajo y no puede vedársele, donde el garante de tal protección es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, así como los jueces de trabajo y previsión social, quienes deben impartir justicia y velar por la protección de las personas conforme lo establece la legislación guatemalteca sin discriminación alguna, lo que implica sin importar el lugar de origen de las personas.

Se vulnera el principio del *indubo pro operario*, el cual es: “Una manifestación del principio protector sería la regla hermenéutica *in dubio pro operario*. El principio se eclipsa en la práctica judicial y luce cada vez menos en la teoría. El principio entró en crisis desde hace más de años y se le considera impropio de una disciplina que ha superado ya su momento inicial, se afirma su incompatibilidad con la imparcialidad del verdadero juez del trabajo. Se exige que exista un caso de verdadera duda sobre el alcance de un precepto jurídico aplicable: se considera contrario a la igualdad que garantizan las constituciones”.³³

De la afirmación del referido autor se pueden extraer dos cuestiones fundamentales: por una parte que el *in dubio pro operario* es una de las reglas del principio protector; y por el otro lado, que es una regla que solamente sirve para interpretar las normas laborales, por lo tanto solamente lo puede utilizar el juez de trabajo y previsión social.

Llama la atención también que el referido autor le resta importancia a esta regla interpretativa, pues él asevera que en el pasado tenía más aplicación, pero que no es adecuado en el momento histórico en que se encuentra el derecho laboral, porque ya superó su momento histórico, cuestión que no se comparte porque, a criterio personal, el derecho del trabajo sigue en crisis.

Asimismo, se vulnera el principio de no discriminación, por lo que es importante entender la discriminación laboral como: “En una acepción amplia, el término discriminación equivale a una diferencia, diferenciación o desigualdad y supone, por tanto, un trato

³³ Munita Luco, Enrique. **EL principio protector y la regla del *in dubio pro operario* como criterio de interpretación de la norma laboral**. Pág. 87.

diferenciado, desigual, inequitativo y menos favorable a un sujeto u objeto respecto de otro. Para el caso del empleo y la ocupación, la discriminación implica, efectivamente, una diferenciación, pero entre personas, la cual ocurre, principalmente, en desmedro de miembros de determinados colectivos socialmente marginados”.³⁴

Con la afirmación anterior, claramente se evidencia que los trabajadores migratorios sufren discriminación, puesto que se hace una distinción por el lugar de donde vienen cuestión que se enmarca en la discriminación en el trabajo y esto es motivo para que no sean contratados por las empresas y si en dado caso los contratan, es en condiciones deplorables que no hacen más que violentar un derecho esencial como lo es el trabajo.

Velar por la aplicación de las reglas de Brasilia, principalmente las reglas 13 y 14 constituye un derecho humano para la persona, una obligación social para los gobiernos, en esto se traduce el derecho al trabajo, el cual no puede obviarse, de manera que se entiende que cualquier persona puede optar a dicho derecho, teniendo en consideración que el trabajo es el sustento para las familias de la clase trabajadora y por eso es de suma importancia que se respete el mismo.

El principio de igualdad es fundamental tenerlo en cuenta porque también se ve afectado con la falta de aplicación de las reglas de Brasilia, principalmente las reglas 13 y 14 y es que si bien es cierto, el derecho laboral parte de una desigualdad porque pretende la protección de la parte débil de la relación de trabajo lo es también que a los trabajadores

³⁴ Valenzuela, Augusto. **Discriminación laboral**. Pág. 1

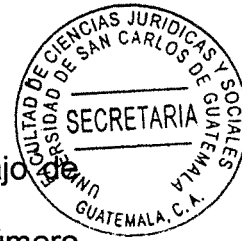
migrantes se les margina de sus derechos, por lo que trata de proteger a una de partes de la relación laboral para equipararla con la otra.

Con relación al principio de igualdad debe considerarse que el Código de Trabajo regula en el cuarto considerando literal a), la desigualdad económica existente entre patrono y trabajador; por lo tanto, es el Estado primariamente y los Jueces de Trabajo y Previsión Social quienes deben considerar al trabajador, para poder dar así un trato igualitario a éste, como parte más débil de la relación laboral, valorándolo como es, una persona humana, antes que trabajador.

Sin embargo, aquí hay que tomar en cuenta de que, al trabajador por el hecho de darle una protección jurídica preferente, en ningún momento se está frente a una desigualdad contra el patrono, sino que a contrario sensu con esa protección jurídica preferente se está equiparando a aquél, que como bien es sabido, está en desventaja frente a su patrono. Solamente de esta manera se podrá lograr ese justo equilibrio entre el capital y el trabajo de que es partidario el derecho laboral, aunado a esto con el principio de tutelaridad.

4.5. El trabajo de los migrantes

Los migrantes como el resto de la clase trabajadora tienen derecho a trabajar, a devengar un salario que les permite subsistir y es que la migración se da porque en sus lugares de origen no hay oportunidades de trabajo y ante tal situación, las personas buscan otros territorios para tener una vida digna que es el fin de todo ser humano.



Lo que sucede es que el Artículo 1 del Reglamento de Autorización del Trabajo de Personas Extranjeras a Empleadores del Sector Privado, Acuerdo Gubernativo Número 528-2003 del Presidente de la República de Guatemala establece: “Los extranjeros que ingresen legalmente al país necesitan de autorización previa del Ministerio de trabajo y Previsión Social para trabajar en relación de dependencia, prestando sus servicios a un empleador del sector privado”.

De lo expuesto se puede aseverar que todo extranjero necesita autorización del Ministerio de Trabajo y Previsión Social porque de lo contrario no puede trabajar en Guatemala y es por eso que se creó un reglamento específico, ya que de esta manera se busca preferir a los guatemaltecos sobre los extranjero, esto no se discute, pero lo que sí es necesario entender, es que no se debe violentar ningún derecho de las personas solo porque provienen de un lugar diferente, pues si bien es cierto, el referido reglamento solicita una autorización previa para trabajar, al estar en el empleo se debe respetar todo derecho de las personas.

Y todo esto es importante tenerlo en cuenta porque la discriminación supone una diferencia de trato entre personas y una alteración a su igualdad. En materia de empleo y ocupación, constituye discriminación la alteración o modificación en las condiciones de igualdad en el trabajo, sea por distinción, exclusión o preferencia, basada en razones de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social o cualquier otro atributo que modifique el esquema de igualdad y que sea poco o nada relevante para la calificación profesional de los trabajadores, carente, no sólo de justificación técnica, sino legal.

4.6. Propuesta de solución al problema

Las personas que migran no tienen acceso a condiciones de trabajo dignas, lo que contraviene el Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala, así como la regla seis de las 100 Reglas de Brasilia, la cual se aplica tanto para trabajadores migrantes de un país a otro, como quienes migran dentro de su propio país en busca de oportunidades.

Sin embargo, las autoridades del Ministerio de Trabajo y Previsión Social no conocen las Reglas de Brasilia, incluso los inspectores de trabajo quienes constantemente están visitando empresas y citando a los trabajadores y los patronos a sus oficinas para resolver cuestiones de trabajo, no tienen ni idea de la existencia de estas reglas.

Esta falta de desconocimiento se debe a que no los capacitan constantemente, sino que se han limitado tan solo a hacer uso de las normas internas, así como los convenios internacionales de trabajo aceptados y ratificados por Guatemala, pero como las reglas de Brasilia son de aplicación general, no las aplican aunque como se estudió en todo este capítulo, hay dos específicas que son las números 13 y 14 que taxativamente hacen referencia a la migración y el trabajo donde se colocan los trabajadores migrantes en condiciones de vulnerabilidad.

El problema continúa aún más allá de las autoridades administrativas de trabajo, puesto que tampoco los jueces de trabajo y previsión social conocen las Reglas de Brasilia, entonces cuando se presenta algún problema relacionado con una queja que plantee un



trabajador migrante, no recibe el trato que necesita, incluso se deja fuera la regla de interpretación del *in dubio pro operario* que no debe faltar en caso de duda que tenga el juzgador antes de fallar.

De esta cuenta, se evidencia que al momento de realizar visitas a las empresas de la iniciativa privada, los inspectores de trabajo, si bien es cierto, cumplen su labor, no es al ciento por ciento, ya que los trabajadores migratorios se quedan fuera del ámbito de protección, lo cual constituye una discriminación evidente por parte de las propias autoridades de trabajo, por lo que no existe igualdad de trato en lo que respecta a las personas; y por si esto fuera poco, los jueces de trabajo y previsión social tampoco poseen una capacitación en cuanto al uso de la regla número seis de las 100 Reglas de Brasilia.

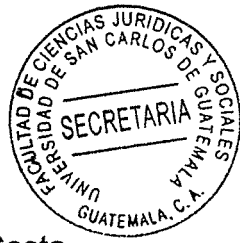
Esta investigación es de tipo jurídico y lo que se pretende con ésta es que se fomente el uso de las reglas de Brasilia para garantizar el derecho al trabajo de los trabajadores migrantes, tanto quienes provengan del extranjero como de quienes migren hacia la capital de la República de Guatemala y velar por que se cumplan los principios del derecho del trabajo.

CONCLUSIÓN DISCURSIVA

El problema consiste en que los trabajadores migrantes no cuentan con acceso a oportunidades laborales en Guatemala, lo cual genera la migración, que pone en peligro su vida e integridad, considerandos de un sector vulnerable que a menudo ha sufrido discriminaciones pese a que, a nivel internacional, a los migrantes se les protege. Otro fenómeno que se da es que, al no encontrar un trabajo digno, los trabajadores migrantes deben dedicarse a la economía informal y con ello, quedan fuera del amparo jurídico laboral, porque no pueden tener prestaciones laborales ni un salario digno.

Por todo lo expuesto, se pretende con la presente investigación, que las autoridades del Ministerio de Trabajo y Previsión Social fomente la aplicación de las Reglas de Brasilia, principalmente las números 13 y 14 que regulan de forma concreta lo concerniente al trabajo de los migrantes y de esta manera que no queden desprotegidos los trabajadores migratorios; de igual manera, que se capacite a los jueces de trabajo y previsión social sobre el conocimiento y aplicación de dichas reglas para que sepan cómo actuar al momento que se suscite un caso de esta naturaleza, para garantizar el derecho al trabajo de los trabajadores migrantes, tanto quienes provengan del extranjero como de quienes migren hacia la capital de la República de Guatemala y velar por que se cumplan los principios del derecho del trabajo.





BIBLIOGRAFÍA

- ABUGATTAS, Giadalah. **Sistemas de incorporación monista y dualista**. 2ª ed.; Costa Rica: Ed. Universitaria, 2019.
- CASTELLO ROSELLÓ, Vicente. **La migración desde una perspectiva histórica**. Universidad de Jaume. Perú. 2008.
- CONTRERAS ARGUIRÓPULOS, Félix Guillermo. **Temas de derecho administrativo laboral**. 1ª ed.; México: Ed. Coordinación, 2018.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho del trabajo**. 1ª ed.; México: Ed. Universitaria, 1990.
- ERBES, Analia, Sonia Roitter y Marcelo Delfini. **Organización del trabajo e innovación**. 1ª ed.; Suiza: Ed. OIT, 2014.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. 3ª ed.; Guatemala: Ed. Fénix, 2012.
- FORESTER, Jacques. **Aproximación al concepto de vulnerabilidad**. 6ª ed.; México: Ed. Universitaria, 2015.
- HEGAO, Luis. **La historia de las migraciones**. Editorial universitaria. Colombia. 2014.
- <http://ww2.oj.gob.gt/estadisticalaboral/index.php>. (consultado: 28 de agosto de 2023).
- ISLAS MONTES, Roberto. **Principios jurídicos**. 1ª ed.; México: Ed. Instituto de investigaciones jurídicas, 2016.
- MARTÍNEZ MOYA, Juan. **Justicia y vulnerabilidad**. 1ª ed.; Perú: Ed. Poder Judicial, 2018.
- Ministerio de Trabajo y Previsión Social. **Manual de organización y funciones**. 2ª ed.; Guatemala: Ed. Serviprensa, 2018.
- Ministerio de Trabajo y Previsión Social. **Historia del ministerio**. Guatemala. 2022. <https://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/nosotros/historia-del-ministerio#primera-parte>. (Consultado: 1 de julio de 2023).
- MORALES, Jeny, Lenin Morocho y Luis Silva. **Temas de derecho administrativo**. 1ª ed.; Ecuador: Ed. Universitaria, 2015.
- MUNITA LUCO, Enrique. **El principio protector y la regla del *in dubio pro operario* como criterio de interpretación de la norma laboral**. 1ª ed.; México: Ed. Universitaria, 2017.



NIKKEN, Pedro. **La protección de los derechos humanos**. 1ª ed.; México: Ed. Universitaria, 2015.

NSH ROJAS, Claudio. **Los derechos fundamentales**. 1ª ed.; Chile: Ed. Universitaria, 2015.

Organización Internacional del Trabajo. **Inspección de trabajo, lo que es y lo que hace**. 1ª ed.; Suiza: Ed. Lav, 2015.

Organización de las Naciones Unidas. **Tendencias jurisprudenciales de la Corte de Constitucionalidad de Guatemala en materia de derechos humanos**. 1ª ed.; Suiza: Ed. ONU, 2017.

PEREIRA OROZCO, Alberto y Marcelo Pablo Richter. **Derecho constitucional**. 3ª ed.; Guatemala: Ed. Serviprensa, 2007.

PÉREZ, Benito. **Derecho del trabajo**. 2ª ed.; México: Ed. Instituto de investigaciones jurídicas, 2008.

Programa Venezolano de Educación Acción en Derechos Humanos. **Concepto y características de los derechos humanos**. 2ª ed.; Venezuela: Ed. Provea, 2008.

REALE, Miguel. **Introducción al derecho**. 1ª ed.; México: Ed. Instituto de investigaciones jurídicas, 2015.

SAAVEDRA, Hugo Roberto. **Acceso a la justicia en condiciones de vulnerabilidad**. 2ª ed.; Guatemala: Ed. Serviprensa, 2019.

TAJGMAN, David. **Programas de infraestructura intensivos en empleo, políticas y prácticas laborales**. 2ª ed.; Suiza: Ed. OIT, 2000.

VALENZUELA, Augusto. **Discriminación laboral**. 1ª ed.; Perú: Ed. Academia, 2016.

ZAMORA Y CASTILLO, Luis Alcalá. **Tratado de política laboral y social**. 1ª ed.; Argentina: Ed. Heliasta, 1976.

Legislación:

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

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



Ley del Organismo Ejecutivo. Decreto 114-97 del Congreso de la República de Guatemala, 1997.

Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Acuerdo Gubernativo número 2015-2012

Reglas de Brasilia sobre Acceso a la Justicia de las Personas en Condición de Vulnerabilidad. Cumbre Jurídica Iberoamericana, 2008.