

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

**DESIGUALDAD EN LAS OPORTUNIDADES DEL MERCADO LABORAL PARA EL
GÉNERO MASCULINO EN GUATEMALA**

ELMER WOSVELY REYES GONZÁLEZ

GUATEMALA, SEPTIEMBRE DE 2024

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

**“DESIGUALDAD EN LAS OPORTUNIDADES DEL MERCADO LABORAL PARA EL
GENERO MASCULINO EN GUATEMALA”**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

ELMER WOSVELY REYES GONZALEZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, septiembre 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 Manuel Arriaga Contreras
VOCAL I:	Vacante
VOCAL II:	Lic. Rodolfo Barahona Jácome
VOCAL III:	Lic. Helmer Rolando Reyes García
VOCAL IV:	Lic. Javier Eduardo Sarmiento Cabrera
VOCAL V:	Br. Gustavo Adolfo Oroxom Aguilar
SECRETARIO:	Lic. Wilfredo Eliú Ramos Leonor

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



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
27 de julio de 2021.**

Atentamente pase al (a) Profesional, FRANCISCO PEREN QUECHENOJ, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante ELMER WOSVELY REYES GONZÁLEZ, con carné 201211051, intitulado: **DESIGUALDAD EN LAS OPORTUNIDADES DEL MERCADO LABORAL PARA EL GÉNERO MASCULINO EN GUATEMALA.**

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 11 / 05 / 2023. (f)


Francisco Peren Quechenoj
ABOGADO Y NOTARIO
(Firma y sello)



LIC. FRANCISCO PEREN QUECHENOJ
ABOGADO Y NOTARIO



Guatemala 03 de noviembre del año 2023

Doctor
Carlos Ebertito Herrera Recinos
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



Dr. Herrera Recinos:

Respetuosamente me dirijo a su persona con el objeto de manifestarle que asesoré el trabajo de tesis del alumno Elmer Wosvely Reyes González según nombramiento de fecha veintisiete de julio del año dos mil veintiuno, intitulado: **"DESIGUALDAD EN LAS OPORTUNIDADES DEL MERCADO LABORAL PARA EL GÉNERO MASCULINO EN GUATEMALA"**, para el efecto procedí a la realización de los cambios y modificaciones necesarias y declaro que con el sustentante no me une parentesco alguno dentro de los grados de ley, por lo que emito el siguiente dictamen tomando en consideración lo siguiente:

- a) Se llevó a cabo un trabajo que denota un valioso aporte tanto técnico como científico y abarca un extenso contenido doctrinario y legal, habiendo sido el objeto de estudio del tema relacionado la desigualdad laboral para el género masculino en el país.
- b) La metodología empleada durante el desarrollo del trabajo llevado a cabo tiene relación con los capítulos de la tesis y con su respectiva presentación, hipótesis y comprobación de la hipótesis. Para redactar la introducción y conclusión discursiva, se utilizaron los métodos inductivo y analítico, así como se aplicaron los métodos deductivo y sintético.
- c) En cuanto a los objetivos de la misma se puede indicar que es fundamental que se lleve a cabo una investigación integral relacionada con la importancia de la igualdad laboral y salarial, así como del respeto de los derechos humanos en los puestos de trabajo.
- d) La hipótesis que se formuló originalmente quedó comprobada, debido a que el trabajo desarrollado por el sustentante muestra claramente las motivaciones por las cuales existe desigualdad de género en el trabajo, así como su magnitud y extremos.
- e) Los capítulos de la tesis permitieron la comprensión de los criterios técnicos y jurídicos que fundamentan las aseveraciones realizadas. El aporte científico del tema es fundamental y se basó en un contenido actual. En cuanto a la conclusión discursiva, se relaciona con el contenido del trabajo de investigación y señala el adecuado nivel de síntesis legal relacionado con el objeto del tema. Además, la bibliografía que se utilizó para la elaboración de la tesis ha sido la acorde y adecuada.

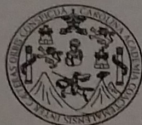


LIC. FRANCISCO PEREN QUECHENOJ
ABOGADO Y NOTARIO

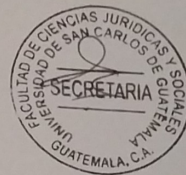
Doy a conocer que el trabajo de tesis del sustentante cumple de manera eficaz con los requisitos establecidos en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo que **DICTAMINO FAVORABLEMENTE** para que pueda continuar con el trámite respectivo, para evaluarse posteriormente por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Atentamente.

Francisco Peren Quechenoj
ABOGADO Y NOTARIO
Lic. Francisco Peren Quechenoj
Asesor de Tesis
Colegiado 6516



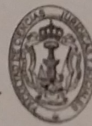
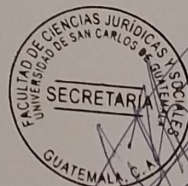
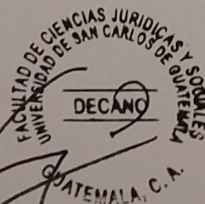
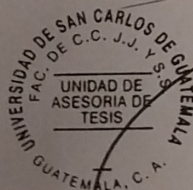
USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Ciudad de Guatemala, catorce de junio de dos mil veinticuatro.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante ELMER WOSVELY REYES GONZÁLEZ, titulado DESIGUALDAD EN LAS OPORTUNIDADES DEL MERCADO LABORAL PARA EL GÉNERO MASCULINO EN GUATEMALA. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

CEHR/AFCV





DEDICATORIA

- A DIOS:** A Dios por darme sabiduría y capacidad para culminar.
- A MI FAMILIA:** Por todo el apoyo moral.
- A MIS HERMANOS:** Por su incondicional apoyo.
- A MI HIJOS:** Por confiar en mi persona y alentarme.
- A MI MAMÁ:** Por sus oraciones.
- A MI IGLESIA:** Que siempre esta y ha estado conmigo.
- A LOS COMPAÑEROS:** Por su motivación de siempre avanzar.
- A:** Todas las personas que con sus consultas me motivaron.
- A:** La Universidad de San Carlos de Guatemala y a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por abrirme las puertas para mi superación.



PRESENTACIÓN

Se desarrolló una tesis que se fundamentó en una investigación cualitativa puesto que a partir de utilizar el derecho del trabajo se estableció que existe desigualdad en las oportunidades del mercado laboral para el género masculino, lo cual es responsabilidad del Viceministerio de Previsión Social y Empleo, puesto que no tiene establecida ninguna política orientada a disminuir o a erradicar esta discriminación hacia los hombres, sea por razones etarias, de experiencia laboral o por condiciones socioeconómicas o culturales, a pesar de la visión de la sociedad que le asigna a los hombres la responsabilidad de los alimentos para la familia.

El objeto de estudio fue el Viceministerio de Previsión Social y Empleo y los sujetos los hombres que enfrentan cotidianamente prácticas de discriminación en las oportunidades del mercado laboral para el género masculino; el período de estudio fue del año 2020 al 2022; mientras que durante el año 2023 se llevó a cabo la investigación bibliográfica y documental para obtener la información necesaria que permitiera la elaboración del informe final.

El aporte en esta investigación fue recomendarle al Viceministerio de Previsión Social y Empleo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que impulse acciones específicas orientadas a la erradicación o, por lo menos, la disminución de la desigualdad en las oportunidades del mercado laboral para el género masculino.



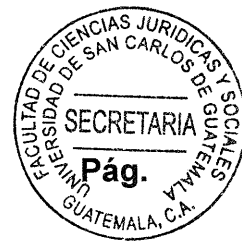
HIPÓTESIS

Para que el Estado guatemalteco cumpla con sus compromisos internacionales en materia de trabajo, así como con lo regulado en la Constitución Política de la República de Guatemala, en el sentido de que el trabajo es un derecho, se tiene que determinar que es obligación estatal crear las condiciones para que las personas puedan obtenerlo, debiendo llevar a cabo acciones específicas orientadas a luchar contra la desigualdad en las oportunidades del mercado laboral para el género masculino.

COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS



La hipótesis fue debidamente comprobada, para lo cual se utilizaron los métodos deductivo, analítico y sintético, pues se estableció que la manera en que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social debía erradicar o, por lo menos, disminuir la desigualdad en las oportunidades del mercado laboral para el género masculino, es implementando acciones específicas para que no haya desigualdad en el acceso a oportunidades de trabajo para los hombres, por motivos etarios, por falta de experiencia laboral, discriminación socioeconómica o cultural, con lo cual el Estado cumple con los compromisos internacionales adquiridos al ratificar el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, así como garantizar a los hombres el derecho al trabajo, como establece la Constitución Política de la República de Guatemala.



ÍNDICE

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

CAPÍTULO I

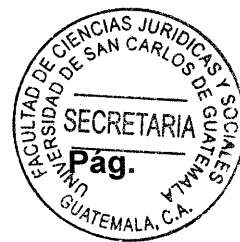
1. Derecho del trabajo.....	1
1.1. Origen y evolución.....	1
1.2. Origen etimológico.....	4
1.3. Antecedentes.....	6
1.4. Conceptualización.....	7
1.5. Características.....	8

CAPÍTULO II

2. Derechos de los trabajadores.....	17
2.1. Derecho del trabajador a la libre elección laboral.....	20
2.2. Derecho a condiciones equitativas y a la protección contra el desempleo.....	22
2.3. Derecho a salario igualitario.....	25
2.4. Derecho a remuneración y a medios de protección social.....	28
2.5. Derecho a fundar sindicatos y sindicalizarse.....	30
2.6. Derechos sociales en la legislación laboral.....	32

CAPÍTULO III

3. Relación laboral.....	39
3.1. El trabajador.....	39
3.2. El patrón.....	40
3.3. Acto jurídico de trabajo.....	40



3.4.	Elementos de validez en el ámbito de trabajo.....	42
3.5.	La nulidad laboral.....	43
3.6.	Teoría de la relación de trabajo.....	43
3.7.	Presupuestos de validez de la relación laboral.....	44
3.8.	Las obligaciones y prohibiciones de los patronos en Guatemala.....	45
3.9.	Las obligaciones y prohibiciones de los trabajadores en Guatemala.....	50

CAPÍTULO IV

4.	Desigualdad en las oportunidades del mercado laboral para el género masculino.....	55
4.1.	Desigualdad laboral.....	57
4.2.	Discriminación por género.....	60
4.3.	Los derechos humanos y la discriminación en el trabajo.....	63
4.4.	Problemática por desigualdad en las oportunidades del mercado laboral para el género masculino en la sociedad guatemalteca.....	66
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....		71
BIBLIOGRAFÍA.....		73

INTRODUCCIÓN

El tema se justifica a partir de que en Guatemala existe una constante desigualdad en las oportunidades del mercado laboral para el género masculino, sea por motivos etarios, de experiencia laboral o por discriminación socioeconómica o cultural, lo cual, limita el acceso igualitario de los hombres a las fuentes de empleo existentes en el país, situación que no se ha superado en el país porque no existen programas estatales para erradicar o por lo menos disminuir la desigualdad en las oportunidades del mercado laboral para el género masculino.

El objetivo general fue establecer la manera en que el Estado guatemalteco debe erradicar o, por lo menos, disminuir la desigualdad en las oportunidades del mercado laboral para el género masculino. La hipótesis formulada se comprobó.

La discriminación de género sigue siendo un problema significativo en el mercado laboral guatemalteco al enfrentarse barreras para acceder a empleos bien remunerados y posiciones de liderazgo. La brecha salarial de género es un reflejo de esta discriminación, siendo la desigualdad económica la que también afecta la igualdad de oportunidades laborales en Guatemala. Las personas de bajos ingresos tienen menos acceso a la educación y la formación, lo que limita sus posibilidades de obtener empleos de calidad. Esta desigualdad perpetúa un ciclo de pobreza y exclusión, donde las oportunidades laborales están desigualmente distribuidas en función de la condición socioeconómica.

La segregación ocupacional constituye otra barrera significativa para la igualdad de oportunidades. En Guatemala, ciertos sectores y ocupaciones están dominados por uno u otro género, lo que refuerza estereotipos y limita las opciones de empleo para ambos sexos. Otro obstáculo recae en el acceso desigual a la educación y la formación profesional, lo cual limita la garantía de la igualdad de oportunidades laborales. Las personas de áreas rurales y comunidades indígenas a menudo enfrentan dificultades para acceder a la educación de calidad, lo que limita sus oportunidades de empleo y desarrollo profesional. La falta de formación profesional adecuada también reduce la

capacidad de los trabajadores para adaptarse a las demandas cambiantes del mercado laboral. En virtud de abordar estos desafíos y promover la igualdad de oportunidades laborales en Guatemala, es necesario implementar una serie de estrategias integrales que aborden tanto las causas estructurales como las barreras específicas que enfrentan diferentes grupos especialmente el género masculino en el país.

El informe final consta de cuatro capítulos, siendo el primero, orientado a exponer los elementos jurídicos relativos al derecho del trabajo, origen etimológico, antecedentes, conceptualización y características; el segundo, permitió describir los aspectos esenciales acerca de los derechos de los trabajadores, derecho del trabajador a la libre elección laboral, derecho a condiciones equitativas y a la protección contra el desempleo, derecho a salario igualitario en el mercado laboral, derecho a remuneración y a medios de protección social, derecho a fundar sindicatos y sindicalizarse y derechos sociales en la legislación laboral; el tercero, describe las características que determinan la relación laboral, el trabajador, el patrón, acto jurídico de trabajo, elementos de validez en el ámbito de trabajo, la nulidad laboral, teoría de la relación de trabajo, presupuestos de validez de la relación laboral, obligaciones y prohibiciones de los patronos y trabajadores en Guatemala; en el cuarto, se abordó lo relativo a la desigualdad en las oportunidades del mercado laboral para el género masculino. Los métodos utilizados en la investigación y para la elaboración del informe final fueron el deductivo, el analítico y el sintético, mientras que las técnicas de investigación que permitieron obtener la información que permitiera alcanzar los objetivos y someter a prueba la hipótesis que fue debidamente comprobada, fueron la bibliográfica y documental.

La recomendación que se realizó en esta investigación fue que el Viceministerio de Previsión Social y Empleo, debe llevar a cabo acciones específicas para erradicar o, por lo menos, disminuir la desigualdad en las oportunidades del mercado laboral para el género masculino, lo cual, le garantice a los hombres su derecho al trabajo, garantía que a su vez, le permita al Estado cumplir sus compromisos internacionales adquiridos a partir de ratificar el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.



CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo

El derecho del trabajo es una rama de las ciencias jurídicas encargada del estudio del fenómeno social del trabajo, dentro del marco de un sistema económico que sirve de fundamento y justificación, cuyos protagonistas fundamentales son un trabajador y un empleador en la relación individual de trabajo, así como el sindicato o asociación sindical dentro de la relación colectiva de trabajo.

Este derecho supone antes que una vinculación de intercambio económico, una relación de poder, o sea, que la clásica definición relacionada con la presencia del mando propia del derecho político, adquiere dentro del derecho laboral contornos bien particulares, en tanto que el mismo lleva a cabo sus actuaciones como marco legal que se encauza en dos voluntades diferentes, encaminadas a determinar el sistema de producción que beneficia a la generalidad de la sociedad y al propietario de los medios de producción.

1.1. Origen y evolución

El deber de todo trabajo forma, sin lugar a dudas, el centro de la vida del ser humano como norma de toda actividad, a pesar de que se encuentre presente en diversas clases de labores como lo son el trabajo servil, trabajo doméstico y trabajo industrial.



Además, el ser humano durante las diversas épocas por las cuales ha pasado ha tenido que encontrarse con diversas formas para hacer válidos los derechos que como seres humanos le son correspondientes, y desde tiempos bien remotos tuvo que luchar contra el que se llamaba más fuerte, pasando por la época de la esclavitud y donde los tratos eran crueles, siendo su pago en especie, el cual no era suficiente para garantizarle una vida digna.

“El trabajo dependiente surgió originalmente en los menesteres más estrictos, debido a que era lógico que el trabajador más fuerte se hiciera servir por los débiles en las faenas en las que no eran de su agrado. De esa manera se encuentra como en determinadas sociedades donde hombre encargó a la mujer las labores materiales, mientras que él se ejercitaba en la caza y en la guerra”.¹

Por su parte, los prisioneros en el combate se sacrificaban para evitar su sostenimiento y en algunos pueblos, para llevar a cabo determinadas ofrendas. Más tarde se pensó que era preferible esclavizarlos y destinarlos a los trabajos serviles, con lo cual los prisioneros quedaban en libertad para llevar a cabo actividades de ganadería.

En Grecia se admiró esencialmente la actividad tanto agrícola como mercantil y se introdujo el principio del trabajo en la constitución de los atenienses. Pero, mas tarde se llevó a cabo la división entre los hombres libres y los siervos. Roma se presentó como una estructura

¹ Carrillo Vásquez, Yoselyn Marielos. **Fundamentos básicos del derecho laboral**. Pág. 80.

orgánica extraordinaria y tuvo bastante influencia, siendo el trabajo tomado en consideración como una mercancía, tanto aplicable a quién ejecutaba el trabajo como también al resultado propiamente dicho. Pero, la sutileza de este derecho permitió hacer la distinción entre la *locatio conductio operarum* y la *locatio conductio operis*, para hacer la diferenciación del contrato, que tuvo por finalidad la actividad del ser humano y aquella que contemplaba únicamente el resultado de esta actividad.

Durante la Edad Media cobró importancia el artesanado surgiendo los gremios encargados de la regulación del trabajo y a pesar de que estas asociaciones son diferentes a los sindicatos modernos, no cabe lugar a duda que se vislumbró una relación laboral que fue tomando auge.

La Revolución Francesa destruyó el régimen corporativo y desarrolló una organización jurídica eminentemente individualista para respetar los principios de libertad, impidiendo a las asociaciones de particulares y dejando al hombre aislado, luchando por sí mismo, pero confiado en las leyes de la naturaleza, las cuales tienen que encargarse de resolver los problemas sociales y físicos.

En ese momento, los inventos y los descubrimientos de la mente humana dieron lugar a la manufactura de artículos y a la prestación de servicios de los seres humanos. En esta época surgió la maquinaria y se dio a conocer una corriente en donde aparecieron las relaciones entre obreros y patronos, así como los problemas que se suscitaron debían ser resueltos por las normas jurídicas, siendo los tribunales los encargados de su aplicación.

Los cambios de los fundamentos de la sociedad individualista y liberal burguesa del siglo XIX señalaron los efectos que producidos por la guerra en la economía y sus repercusiones en las instituciones jurídicas.

“El Estado se vio obligado a intervenir en los procesos de la producción y en la distribución con la finalidad de obtener los elementos necesarios para el sostenimiento de los ejércitos, lo cual permitió un derecho económico activo, que puso fin a la economía liberal. También, los trabajadores se impusieron al Estado y lo obligaron a superar la legislación obrera”.²

1.2. Origen etimológico

La definición relacionada con el derecho del trabajo ha contado con diversas connotaciones desde la terminación de un esfuerzo, empleándose el término limitantes que significan la existencia de un obstáculo para los individuos, debido a que siempre lleva implícito el desarrollo de un determinado esfuerzo o labor.

Por su parte, *labrare* deriva del verbo latino *laborare* que quiere decir labrar y es relativo a la labranza de la tierra, o sea, al trabajo en la historia que siempre va a aludir a toda actividad humana intelectual o material que puede llevar a cabo el ser humano, siendo de esa forma como la palabra trabajo lleva a la explicación precisa de un esfuerzo personal e individual.

² De Buen Gómez, Juan Manuel. **Introducción al estudio del derecho social y laboral**. Pág. 114.



El derecho de trabajo se encuentra reglamentado con la idea de equilibrar el derecho en mención con el resto del capital, siendo ello normal, si se toma en consideración el hecho de que tanto el capital como el trabajo tienen derecho a la subsistencia. No puede negarse que en la normativa constitucional existen diversas disposiciones protectoras de la clase trabajadora.

Es de indicar que este derecho tiene una finalidad inmediata que radica en la tutela de la clase trabajadora y otro fin que es mediato relativo a la socialización de los instrumentos y patrones que derivan de la prestación de un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario, con el objetivo último de alcanzar un equilibrio y justicia social entre ellos.

De esa manera el trabajador satisface sus necesidades a través del salario que percibe de su trabajo y el patrón obtiene a cambio una utilidad razonable. Se comprende por trabajo a toda aquella prestación de un servicio profesional subordinado e independiente del grado o preparación técnica que sea requerida para esa arte, profesión u oficio.

También, se le llama derecho del trabajo y es definido por la imposición de una actividad prevista de acuerdo a la rama industrial de la geografía de la cual se hace mención estableciendo rangos de la actividad completamente diversos por este supuesto.

A la vez se le denomina derecho económico social que tiene que encargarse del establecimiento de la distribución de la riqueza de conformidad con el estatuto social que haya requerido.

1.3. Antecedentes

En relación a la evolución de la época colonial existieron víctimas de diversos abusos por parte de los españoles, en donde existía una figura llamada repartimiento, por medio de la cual el conquistador se repartía para trabajar en sus tierras.

Los abusos llegaron al grado que el mismo Rey de España intervenía para evitar que fueran obligados a trabajar los esclavos, motivo por el cual se elaboró un proyecto de ley que tenía que encargarse de elegir en la nueva España la forma del trabajo de menores de edad y de las mujeres embarazadas, siendo las mismas el primer antecedentes en el país del derecho laboral.

Se expidieron también las llamadas Leyes de Indias que establecieron derechos mínimos que sancionaban la libertad del trabajo, regulando el salario, prohibiendo hacer descuentos y señalando un término específico para el pago, descansos los domingos y control para la contratación de personas enfermas.

Es de anotarse que la vida de acuerdo a los mandatos de la naturaleza desapareció con la creación de la naturaleza, y el estado de naturaleza como generalmente se le llamó se excluyó, siendo necesario encontrar una forma de sociedad en la cual el ser humano, permaneciera libre como originalmente sucedió, libre como lo es de acuerdo a su naturaleza.

1.4. Conceptualización

“Derecho del trabajo es el conjunto de los principios y normas jurídicas cuya finalidad consiste en regir la conducta del ser humano dentro de un determinado sector de la sociedad que limita al trabajo prestado por los trabajadores dependientes, comprendiendo todas las consecuencias que en la realidad surgen de ese presupuesto”.³

Al derecho del trabajo se le conceptualiza como el conjunto de teorías, normas y leyes que se encuentran destinadas al mejoramiento de la condición tanto económica como social de los trabajadores de cualquier categoría; lo cual quiere decir, que la clase económicamente débil de la sociedad se encuentra integrada de obreros, empleados y trabajadores intelectuales e independientes.

Es el conjunto de normas que gobiernan las relaciones legales surgidas de la prestación remunerada de un servicio cumplido por una persona bajo la dirección de otra. Esta rama del derecho se encuentra integrada por el grupo de normas jurídicas que rigen el trabajo subordinado en general y, particularmente la situación del hombre considerado como integrante de una profesión y de determinadas comunidades que integra como trabajador.

Es de anotarse que el derecho de trabajo vigente surge como un conjunto sistemático de normas jurídicas que tratan de realizar o servir la idea de la justicia. Además, al unir los

³ Orozco Schiel, Lilian Fernanda. **Temas de derecho laboral**. Pág. 120.

resultados de la caracterización ideológica y los de la materia del derecho del trabajo, el mismo se presenta como el conjunto sistemático de normas que de acuerdo a la idea social de justicia, regulan las relaciones que tiene su presupuesto en la prestación de servicios profesionales privados por cuenta ajena.

También, puede indicarse que el derecho del trabajo es el conjunto de principios y normas que regulan las relaciones entre empresarios y trabajadores y de ambos con el Estado, derivados tanto de la prestación individual del trabajo, así como también de la acción gremial organizada en defensa de los intereses profesionales.

Es el conjunto de normas que rigen las relaciones de trabajo subordinado y retribuido entre empleados y empleadores, ya sean estas relaciones de carácter individual o colectivo.

1.5. Características

La naturaleza e historia del derecho en estudio han sido determinantes de un acervo de caracteres que otorgan diversas normas e instituciones laborales para garantizar una fisonomía propia en diversos aspectos.

- a) Derecho del trabajo como norma protectora: cuando surgieron las primeras normas de trabajo del siglo pasado, los maestros de derecho civil declararon sin que existiera discrepancia alguna que se estaba en presencia de un derecho protector



de la clase trabajadora. La afirmación se repitió de manera continuada y se ha empleado en diversas ocasiones.

El derecho civil y el derecho penal del siglo XIX eran los dos instrumentos de los cuales se valió la burguesía para la explotación del trabajo, lo cual permite dar una explicación que las leyes de la época nacieran con el nombre de normas protectoras del trabajo, y de verdad lo eran, debido a que eran normas de excepción que se encontraban destinadas a evitar que el trabajo prematuro impidiera el desarrollo de los niños o que las jornadas excesivas tuvieran relación con la salud de los seres humanos.

El derecho del trabajo particularmente después de su constitucionalización cambió por completo la perspectiva, debido a haber quedado establecida por la declaración llevada a cabo, no únicamente por la igualdad del trabajo y del capital, sino por la creación del derecho individual de trabajo en los contratos colectivos, en donde era imperante la supremacía del trabajo, debido a que los sindicatos podían disponer de la huelga para luchar contra el capital sin intervención del Estado, en tanto los empresarios carecen de un derecho correlativo. El derecho colectivo del trabajo, no fue una concesión de la burguesía y de su estado, sino que es un derecho que tiene que ser impuesto por el trabajo al capital.

Frente a este fenómeno, quienes quieran sostener la idea del derecho laboral, son un aparato protector del capital. La clase trabajadora tiene que volver a tomar

conciencia, debido a que en el pasado tienen que conquistarse los fines del derecho del trabajo al capital.

- b) El derecho del trabajo como un derecho y un deber social: la decisión de los Estados de lograr condiciones justas y humanas de vida para toda su población. De ello, se deduce que la fórmula el trabajo es un derecho y un deber social.

Los delegados de los Estados americanos han señalado que el trabajo es un derecho y un deber social, lo cual es equivalente a la desaparición del individualismo radical del sistema capitalista, en el cual el hombre no tiene derechos para contarle a la sociedad, ni se encuentra en contra de aquél, debido a sus enunciados que indican la forma de conducirse del derecho, creando para el efecto las condiciones que aseguran a la persona humana la posibilidad de poder cumplir su deber de llevar a cabo un trabajo de utilidad para bien de ella misma, de su familia y de la sociedad a la cual se pertenece en el cumplimiento del deber de trabajar, en donde los seres humanos no se encuentran solos, debido a que los Estados tienen que desarrollar su legislación social con la finalidad de que se garantice el decoro de la vida tanto en el presente como en el futuro.

O sea, se presenta una concepción solidaria de la vida debidamente orientada a la justicia social, en donde la sociedad tiene el deber de la creación de las condiciones que permitan cumplir con el deber de trabajar.

La moderna concepción de la sociedad y del derecho sitúa a ser humano en la sociedad y le impone deberes, concediéndole a la vez derechos que derivan de su naturaleza social, en donde la sociedad tiene el derecho de poder exigir de sus integrantes el libre ejercicio de una actividad que sea útil y honesta, en donde el ser humano, a su vez tiene el derecho de reclamar de la sociedad la seguridad de una existencia compatible con la dignidad de la persona humana.

Por su parte, el derecho del hombre a la existencia tiene un contenido nuevo en donde el pasado ha significado la obligación estatal de respetar la vida del ser humano y dejar por un lado al hombre en libertad para llevar a cabo por sí mismo su propio destino; en el presente, el derecho del hombre a la existencia de la obligación estatal de proporcionarle a los seres humanos la oportunidad de poder desarrollar sus propias aptitudes.

Además, la sociedad tiene derecho a esperar de sus integrantes un trabajo que sea útil y honesto, y por ello el trabajo tiene que ser un deber, pero ese deber radica en la obligación que tiene la sociedad de crear las condiciones sociales de vida que le permitan al ser humano el desarrollo de sus respectivas actividades.

Los derechos humanos en sus dos aspectos que son los derechos individuales del hombre y los derechos sociales del trabajador se propone llevar a cabo el máximo de libertad para el trabajo. Los primeros son, un presupuesto para que los segundos puedan asegurar la libertad del trabajador durante la prestación de su trabajo, pero



en alguna medida puede también indicarse que son una manera preliminar del derecho del trabajo.

A ninguna persona se le puede impedir que se dedique a una determinada profesión, industria o comercio o trabajo. Cada hombre es libre para escoger la labor que se le acomode, ello es, se puede seleccionar la profesión necesaria correspondiente a sus aptitudes, a sus gustos y aspiraciones. Esa libertad posteriormente es una actividad concreta, siendo la persona libre para dedicarse a una profesión o a otra, a través de una decisión personal que no puede impedir el Estado.

La libertad de trabajo consiste en un acto previo a la relación de trabajo que se encuentra regulada por un estatuto y puede no desembocar en él, debido a que el hombre se encuentra en la aptitud de escoger una actividad que sea libre.

“El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por finalidad el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de ser humano, ya sea por motivos de trabajo o porque la relación de trabajo no es, ni puede ser, una enajenación de trabajo”.⁴

La libertad del hombre no sufre ni puede sufrir restricción alguna por y durante la prestación laboral. El trabajador tiene que desempeñar su labor bajo la autoridad

⁴ Rodríguez Mancini, Jorge. **Derecho del trabajo**. Pág. 95.

del empleador en todo lo relativo al trabajo, pero no lejos de las instrucciones y órdenes que sean emitidas sin la relación laboral.

- c) Es un derecho en constante expansión: el surgimiento del derecho del trabajo guatemalteco se relaciona con la libertad y justicia social, siendo el derecho del trabajo el que se aleja de los ordenamientos laborales de Europa Occidental de donde deriva el derecho privado.

La protección laboral se ha extendido a los obreros, jornaleros, empleados domésticos y de una forma generalizada a todo contrato de trabajo. Ello, ha sido una condición que ha permitido que el derecho del trabajo se encuentre al servicio de la democracia que aspira alcanzar la justicia social.

La fuerza expansiva del derecho laboral se ha enfrentado a lo relacionado con la forma tradicional de la energía humana de trabajo, así como a los obreros y jornaleros de la industria, a los empleados, siendo el derecho del trabajo el que debe continuar rigiendo las actividades en las que deben concurrir de manera preponderante la iniciativa personal y el desempeño en el trabajo.

La presunción laboral señala que los procesalistas son quienes tienen a su cargo el deber procesal del trabajador lejos de la comprobación de la realidad de la prestación de trabajo, en tanto que el empresario tiene que demostrar que no tiene coincidencia alguna con los caracteres del contrato de trabajo. Pero, la concepción

contractual ha impedido la expansión del derecho del trabajo a muchas actividades que le eran propias, debido a que ha abierto el camino de la simulación como sucede en el caso de los agentes relacionados con el comercio.

- d) El derecho del trabajo es el derecho de la clase trabajadora: el distanciamiento de los hombres en los propietarios de la tierra y de la riqueza son la causa que motivó la división y la lucha de clases de la sociedad en donde impera la propiedad privada.

Es de anotarse que entre los derechos económicos de la burguesía y los de la clase trabajadora se presentan las diferencias que se encuentran entre los derechos individuales y del ser humano, y los derechos sociales de los campesinos y de los trabajadores, debiéndose insistir en algunos de los asuntos principales como el derecho que existe de los impuestos para el aseguramiento de la libre explotación de riquezas y la explotación del trabajo.

De acuerdo con lo indicado el derecho de trabajo de la era actual es el primer derecho de la clase de la historia, debido a que anteriormente no se ha reconocido la facultad jurídica de una clase social para luchar en contra de otra. Desde dicho punto de vista, la huelga consiste en la expresión suprema de un derecho de clase.

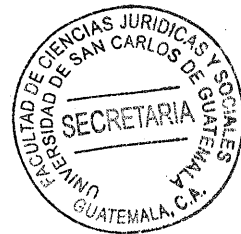
- e) El derecho del trabajo es un derecho unitario integrado por varias partes: el mismo ha devenido de un estatuto unitario procedente de un mismo fundamento que se

refiere a las necesidades tanto materiales como espirituales de la clase trabajadora y de sus integrantes.

El derecho individual de trabajo es el conjunto de los principios, normas e instituciones que contienen una serie de condiciones generales para la prestación del trabajo, siendo sus finalidades el aseguramiento de la salud y la vida del trabajador durante el desarrollo de su actividad y la obtención de un nivel de vida que sea decoroso.

- f) El derecho del trabajo es inconcluso: la historia de derecho laboral puede ser comparada con la del derecho romano, al concluirse la elaboración de su derecho civil, encontrando claramente que los hombres que no poseían el privilegio de la ciudadanía romana y no contaban con un estatuto que regulara sus relaciones existentes.
- g) El derecho del trabajo es imperativo: las normas jurídicas son reglas de conducta cuya observancia se encuentra garantizada por el Estado. De ello, deriva que la doctrina afirme que uno de los rasgos característicos del ordenamiento jurídico sea debido a su poder coactivo, no debido al cumplimiento de las normas que requieren siempre del uso de la coacción.

Si dicha posibilidad no existiera, las normas jurídicas pasarían a la categoría de convencionalismos sociales.





CAPÍTULO II

2. Derechos de los trabajadores

El individuo denominado “trabajador” constituye un elemento esencial dentro de la dinámica social y económica de cualquier país, siendo la figura que, mediante su labor física o intelectual, contribuye significativamente a la generación de bienes y servicios, lo cual a su vez impulsa el desarrollo de las naciones y a su crecimiento económico.

“Los trabajadores se encuentran organizados en diversos sectores y niveles, conforman el cimiento sobre el cual se sustenta la economía, desempeñando roles cruciales en la ejecución y operación de los procesos productivos. La importancia del trabajador no se limita únicamente a su función productiva, sino que también abarca aspectos de índole social y política, desempeñando un papel fundamental en la estabilidad y la evolución de las comunidades”.⁵

Cuando de derecho hablamos se define y entiende al trabajador como toda persona que realiza una actividad remunerada bajo la dirección y supervisión de un empleador. Esta relación laboral implica derechos y deberes mutuos: el trabajador ofrece su capacidad laboral a cambio de una compensación económica, mientras que el empleador asume la responsabilidad de proporcionar un ambiente de trabajo adecuado y justo, cumpliendo con

⁵ Uribarri Carpintero, Luis Gonzalo. **El nuevo derecho del trabajo**. Pág. 100.

las normativas legales aplicables. Es entonces que el contrato de trabajo adquiere una relevancia fundamental como herramienta para regular las condiciones laborales, determinando los términos del empleo, los salarios, las horas de trabajo y otros aspectos pertinentes.

El trabajador, como actor y sujeto central en la economía, desempeña un papel crucial en el funcionamiento productivo, siendo fundamental para la creación de valor y la generación de riqueza. Más allá de aportar su tiempo y habilidades, los trabajadores son motores de la innovación y la mejora continua de los procesos productivos. El capital humano, en relación con los trabajadores, constituye uno de los principales impulsores del crecimiento económico y la competitividad nacional. En esta forma la calidad del trabajo desempeña un rol determinante en la productividad y eficiencia empresarial, influyendo significativamente en el desarrollo económico mundial.

Dentro del cuerpo jurídico que engloban todas las relaciones laborales, el trabajador es reconocido como un sujeto con derechos y responsabilidades fundamentales, cuya protección y bienestar constituyen objetivos primordiales del marco legal laboral. Este ámbito normativo se encarga de regular las interacciones entre empleadores y trabajadores, asegurando condiciones laborales equitativas y justas, y promoviendo la igualdad y la no discriminación en el entorno laboral. Conservar la estabilidad en el empleo, la remuneración justa, la seguridad, la salud, junto con la libertad sindical y la negociación colectiva, son pilares de seguimiento en el derecho laboral que salvaguardan los derechos fundamentales de los empleados.

“El trabajador desempeña un papel central como impulsor de desarrollo y progreso en las sociedades modernas. La inversión en la formación y desarrollo de habilidades de los trabajadores no solo enriquece sus competencias individuales, sino que también impulsa la innovación y la eficiencia en diversos sectores económicos, propiciando mejoras relativas en los mercados laborales”.⁶

Un trabajador con la capacidad adecuada y motivado puede desempeñar un papel crucial en el avance tecnológico y en la mejora continua de la calidad de productos y servicios. Es importante darle oportunidades a los trabajadores mediante la educación, siendo el acceso a oportunidades profesionales el que no solo contribuye claramente a la reducción de la pobreza, sino que también promueve la inclusión social en las comunidades más desvaloradas.

Desde una perspectiva internacional, el trabajador es reconocido como un actor crucial en el desarrollo global. Organizaciones internacionales como la Organización Internacional del Trabajo desempeñan un papel fundamental al establecer fundamentos y directrices destinadas a promover condiciones laborales equitativas y justas a nivel mundial que incluyan a todos los seres humanos sin restricciones.

Estas iniciativas o mejoras que se buscan asegurar que los trabajadores, independientemente de su ubicación geográfica o contexto socioeconómico, gocen de

⁶ Orozco. **Op. Cit.** Pág. 122.

derechos laborales básicos, de protección frente a la explotación y la discriminación en todas sus formas presentes.

La globalización provoca la unificación de los mercados laborales y esto ha impulsado una mayor movilidad de los trabajadores, lo cual presenta nuevos retos y oportunidades en la defensa de sus derechos. En este escenario la cooperación internacional y la adopción de estándares laborales universales y absolutos son fundamentales para asegurar una distribución equitativa de los beneficios del desarrollo económico y para garantizar el respeto y la protección de los derechos laborales en todas las naciones.

2.1. Derecho del trabajador a la libre elección laboral

El derecho del trabajador a la libre elección laboral es un principio fundamental consagrado en múltiples instrumentos legales y acuerdos internacionales. Este derecho asegura que toda persona pueda tomar decisiones autónomas respecto a su carrera profesional sin ser sometida a presiones indebidas, fomentando así la autonomía y la libertad individual en el contexto laboral. La libre elección laboral posibilita a los trabajadores seleccionar empleos que coincidan con sus habilidades, intereses y metas personales y profesionales, lo que facilita su desarrollo integral. Además, este principio es crucial para la dinámica y la flexibilidad del mercado de trabajo.

En el ámbito jurídico, la libre elección laboral encuentra respaldo en diversas normativas tanto a nivel nacional como internacional. La Declaración Universal de Derechos Humanos,

específicamente en su Artículo 23, consagra el derecho de toda persona al trabajo y a la libre elección de empleo. De manera complementaria, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales refuerza este principio, estableciendo la obligación para los Estados de crear un ambiente donde los individuos puedan ejercer su derecho a elegir libremente su trabajo.

A nivel interno, numerosas constituciones y leyes laborales también protegen este derecho, asegurando que las decisiones de empleo no estén condicionadas por discriminación, coerción o cualquier forma de represalia.

“El ejercicio del derecho a la libre elección laboral requiere la existencia de un mercado de trabajo abierto y accesible, donde las oportunidades de empleo sean transparentes y equitativas. Los trabajadores deben contar con acceso a información completa y precisa sobre las vacantes disponibles, las condiciones laborales y los derechos asociados a cada puesto de trabajo”.⁷

Asimismo, las políticas de empleo deben facilitar la movilidad laboral, permitiendo que los individuos puedan cambiar de empleo sin enfrentar obstáculos significativos. Esta dinámica no solo mejora la satisfacción y el bienestar de los trabajadores, sino que también optimiza la asignación de recursos humanos, incrementando la eficiencia y la productividad en el mercado laboral.

⁷ Morgan Valdéz, José Francisco. **La relación laboral**. Pág. 151.

La libre elección laboral también está estrechamente relacionada con la formación y la educación continua. Para que los trabajadores puedan ejercer este derecho de manera plena, es fundamental que tengan acceso a oportunidades de capacitación y desarrollo profesional que les permitan adquirir nuevas habilidades y adaptarse a las exigencias cambiantes del mercado.

Los programas de formación profesional, las políticas de educación accesible y las iniciativas de reciclaje profesional desempeñan un papel crucial en capacitar a los trabajadores, proporcionándoles las herramientas necesarias para explorar y acceder a nuevas oportunidades laborales.

La protección contra prácticas laborales abusivas es fundamental para garantizar la libre elección laboral. Esto implica erradicar todo tipo de trabajo forzoso y obligatorio, así como combatir la discriminación en el empleo. Es imprescindible que los marcos legales sean sólidos y eficaces para asegurar que los trabajadores puedan ejercer sus derechos sin temor a represalias. La implementación de sistemas de vigilancia y control, junto con el acceso a recursos legales y procedimientos de denuncia efectivos, juegan un papel crucial en la protección y promoción de la libre elección laboral.

2.2. Derecho a condiciones equitativas y a la protección contra el desempleo

El derecho a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo constituye un principio esencial que asegura a todos los trabajadores la posibilidad de desempeñar sus labores

en un ambiente justo, seguro y digno. Este derecho, establecido en diversos instrumentos internacionales y en las legislaciones nacionales, abarca múltiples aspectos cruciales del entorno laboral, tales como la igualdad de trato, la seguridad y salud en el trabajo, la remuneración justa, y la protección frente a prácticas abusivas y discriminatorias.

Garantizar condiciones equitativas en el ámbito laboral no solo protege el bienestar físico y mental de los trabajadores, sino que también fomenta la justicia social y la cohesión dentro de las organizaciones.

“Visto desde la esfera jurídica las condiciones equitativas de trabajo encuentran respaldo en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Estos documentos normativos establecen que toda persona tiene derecho a condiciones laborales justas y favorables, que garanticen la seguridad, la salud y la igualdad de oportunidades”.⁸

Adicionalmente, la Organización Internacional del Trabajo ha promulgado convenios y recomendaciones que delinean estándares internacionales para asegurar condiciones laborales dignas. Entre estos, destacan el Convenio sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y el Convenio sobre Igualdad de Remuneración, los cuales son fundamentales para la implementación de estos principios en las legislaciones nacionales existentes.

⁸ Rodríguez. **Op. Cit.** Pág. 149.

La protección integral y consiente contra el desempleo constituye otro componente crítico del derecho a condiciones equitativas de trabajo. Este derecho implica que los trabajadores deben estar resguardados frente a la pérdida de empleo a través de sistemas de seguridad social y políticas activas de empleo. Los seguros de desempleo, los programas de asistencia financiera y los servicios de reemplazo son mecanismos esenciales que ayudan a mitigar los efectos del desempleo, proporcionando un apoyo financiero temporal y facilitan la reintegración de los trabajadores en el mercado laboral. La implementación efectiva de estos mecanismos es crucial para mantener la estabilidad económica de los individuos y sus familias, así como para prevenir el deterioro social asociado con el desempleo prolongado.

Las políticas activas de empleo desempeñan un papel crucial en la protección contra el desempleo. Estas políticas incluyen programas de formación y capacitación profesional, incentivos para la creación de empleo, y medidas destinadas a fomentar la movilidad laboral y la adaptabilidad de la fuerza de trabajo. Los programas de formación continua permiten a los trabajadores actualizar sus habilidades y competencias, preparándolos para las nuevas demandas del mercado laboral y aumentando sus oportunidades de empleo. Asimismo, los incentivos para la creación de empleo, como subsidios y reducciones fiscales para las empresas que contratan nuevos trabajadores, pueden estimular la generación de puestos de trabajo y contribuir a la reducción de las tasas de desempleo.

El derecho a condiciones equitativas y a la protección contra el desempleo también implica la existencia de marcos legales y políticas que promuevan la igualdad de oportunidades y



la no discriminación en el ámbito laboral. Esto abarca la eliminación de barreras que impiden el acceso equitativo al empleo y la implementación de medidas que aseguren que todos los trabajadores, sin distinción de género, raza, origen étnico, discapacidad u otras características personales, dispongan de las mismas oportunidades de empleo y desarrollo profesional. La vigilancia y el cumplimiento de estas políticas son esenciales para asegurar que los derechos de los trabajadores sean respetados y protegidos, garantizando un entorno laboral justo y equitativo para todos.

2.3. Derecho a salario igualitario

El derecho a un salario igualitario en el mercado laboral es un principio fundamental que garantiza que todos los trabajadores reciban una compensación justa y equitativa por el mismo tipo de trabajo, sin importar su género, raza, origen étnico, religión, discapacidad u otras características personales. Este principio fomenta la igualdad de oportunidades y la justicia salarial, disminuyendo las desigualdades económicas y promoviendo la cohesión social. Asegurar un salario igualitario es esencial no solo desde la perspectiva de la equidad, sino también como un elemento clave para el desarrollo económico sostenible y la estabilidad social.

En términos jurídicos, el derecho a un salario igualitario está respaldado por varios instrumentos internacionales debido a que toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por igual trabajo. Asimismo, el Convenio sobre Igualdad de Remuneración de la Organización Internacional del Trabajo refuerza este principio,

obligando a los Estados miembros a garantizar la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por trabajo de igual valor. A nivel nacional, muchas constituciones y leyes laborales incluyen este derecho, estableciendo mecanismos para prevenir y sancionar la discriminación salarial.

“La implementación efectiva del derecho a un salario igualitario requiere la existencia de políticas y prácticas que promuevan la transparencia y la equidad en la remuneración. Esto implica la realización de auditorías salariales periódicas para identificar y corregir disparidades salariales injustificadas, la publicación de informes sobre las estructuras salariales y la implementación de sistemas de evaluación de puestos basados en criterios objetivos”.⁹

Además, es crucial que los empleadores adopten políticas de remuneración claras y transparentes que definan los criterios para la determinación de salarios, asegurando que todos los trabajadores sean tratados de manera justa y equitativa.

El derecho a un salario igualitario también implica la eliminación de la discriminación salarial en todas sus formas. Esto incluye no solo la igualdad de remuneración por el mismo puesto de trabajo, sino también la igualdad de oportunidades en el acceso a promociones, bonificaciones y otros beneficios económicos. Las organizaciones deben establecer políticas y procedimientos que aseguren que las decisiones sobre salarios y beneficios se

⁹ Florián Martínez, Romelia. **Desigualdad laboral**. Pág. 66.

basen en criterios objetivos y no en prejuicios o estereotipos. La capacitación en igualdad de género y diversidad, junto con la implementación de políticas de no discriminación, son esenciales para crear un entorno laboral inclusivo y equitativo.

Promover un salario igualitario en el mercado laboral de Guatemala tendría efectos positivos tanto para los trabajadores como para las empresas y la economía en general. Para los trabajadores, recibir una remuneración justa y equitativa mejora su motivación, satisfacción laboral y calidad de vida. Para las empresas, la igualdad salarial puede aumentar la productividad, reducir la rotación de personal y mejorar la reputación corporativa. A nivel macroeconómico, la reducción de las disparidades salariales contribuye a una distribución más equitativa de la riqueza, fortaleciendo la cohesión social y fomentando el crecimiento económico inclusivo.

Según lo estructurado anteriormente se considera que la supervisión y el cumplimiento de las leyes y políticas sobre igualdad salarial son fundamentales para asegurar que el derecho a un salario igualitario se materialice para todos los trabajadores. Las autoridades laborales y las organizaciones de trabajadores deben colaborar para monitorear el cumplimiento de estas normativas, investigando y sancionando las violaciones de manera efectiva.

Además, los trabajadores deben tener acceso a mecanismos de denuncia y recursos legales que les permitan defender sus derechos y obtener justicia en casos de discriminación salarial.

2.4. Derecho a remuneración y a medios de protección social

El derecho a una remuneración digna es fundamental para asegurar que los trabajadores reciban una compensación justa por su labor, lo cual es esencial para el bienestar de ellos y sus familias. Este derecho abarca no solo el salario básico, sino también otros beneficios económicos y sociales que garantizan una existencia digna y conforme a la dignidad humana. Una remuneración justa y adecuada es vital para el desarrollo económico y social, promoviendo la justicia laboral, reduciendo las desigualdades y mejorando la calidad de vida de los trabajadores.

El derecho a una remuneración equitativa está consagrado en diversos instrumentos internacionales y legislaciones nacionales. La Declaración Universal de Derechos Humanos, establece que toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana. El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales refuerza este principio, le exige a los Estados a garantizar una remuneración justa que proporcione un estándar de vida adecuado para los trabajadores y sus familias. En Guatemala las constituciones y leyes laborales de muchos países incorporan este derecho, estableciendo estándares mínimos de salario y beneficios laborales.

“La remuneración justa y digna incluye varios componentes además del salario básico, tales como bonificaciones, incentivos, compensaciones por horas extras y otros beneficios económicos que reflejen el valor del trabajo realizado. Estos componentes deben ser

definidos de manera transparente y objetiva, asegurando que todos los trabajadores reciban una compensación adecuada por su contribución. La transparencia en la estructura salarial y la equidad en la distribución de los beneficios son esenciales para promover la justicia en el lugar de trabajo y prevenir la discriminación salarial”.¹⁰

Las medidas de protección social complementan el derecho a una remuneración equitativa, proporcionando una red de seguridad para los trabajadores y sus familias frente a diversas contingencias. Estos medios incluyen seguros de salud, pensiones, prestaciones por desempleo, y otros programas de asistencia social que protegen a los trabajadores contra enfermedades, accidentes laborales, vejez y pérdida de empleo. La protección social es fundamental para garantizar la seguridad económica y el bienestar de los trabajadores, permitiéndoles enfrentar situaciones adversas sin caer en la pobreza o la exclusión social.

La activación de medios de protección societarios requiere la colaboración entre el Estado, los empleadores y los trabajadores. Los gobiernos deben establecer marcos legales y políticas públicas que aseguren la financiación y sostenibilidad de los sistemas de protección social, mientras que los empleadores deben cumplir con sus obligaciones de proporcionar los beneficios estipulados y contribuir a los fondos de seguridad social. Los trabajadores, por su parte, deben ser conscientes de sus derechos y participar activamente en la gestión y supervisión de los programas de protección social para asegurar su eficacia y equidad.

¹⁰ Fernández Madrid, Juan Carlos. **Práctica laboral**. Pág. 77.

El Estado indica que la necesidad de protección social debe ser inclusiva y accesible para todos los trabajadores, independientemente de su tipo de empleo, estatus migratorio o sector laboral. Es crucial que las políticas de protección social abarquen a los trabajadores informales, temporales y migrantes, quienes a menudo están excluidos de los sistemas formales de seguridad social. La inclusión de todos los trabajadores en los sistemas de protección social contribuye a la reducción de las desigualdades y fortalece la cohesión social.

2.5. Derecho a fundar sindicatos y sindicalizarse

El derecho a fundar sindicatos y a sindicalizarse constituye un pilar esencial de los derechos laborales, proporcionando a los trabajadores la libertad de asociación para defender y promover sus intereses colectivos. Este derecho permite a los trabajadores organizarse de manera autónoma y participar activamente en el diálogo social y la negociación colectiva, lo que fortalece su capacidad para influir en las condiciones laborales y en la formulación de políticas laborales.

Desde una perspectiva jurídica, este derecho está respaldado por diversos instrumentos internacionales. La Declaración Universal de Derechos Humanos, en su Artículo 23, reconoce el derecho a sindicalizarse, mientras que el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos refuerza la libertad de asociación, incluyendo el derecho a formar sindicatos. Además, los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) establecen los principios de libertad sindical y protección del derecho de sindicación,



obligando a los Estados miembros a garantizar estos derechos y a proteger a los trabajadores contra actos de discriminación y represalias relacionadas con su actividad sindical.

El derecho a crear nuevos sindicatos implica que los trabajadores pueden fundar organizaciones representativas de sus intereses sin la intervención o restricción indebida de los empleadores o el Estado. Este derecho abarca la capacidad de redactar estatutos, elegir representantes y gestionar libremente los asuntos internos de la organización sindical. La autonomía de los sindicatos es esencial para asegurar que puedan operar de manera efectiva y defender los derechos de sus miembros sin interferencias externas.

“La sindicalización laboral permite a los trabajadores afiliarse a sindicatos existentes y participar activamente en sus actividades. Esto incluye la posibilidad de beneficiarse de la representación sindical en la negociación colectiva, en la defensa de derechos laborales y en la mejora de las condiciones de trabajo. Los sindicatos juegan un papel crucial en la mediación de conflictos laborales, la promoción de la seguridad y salud en el trabajo, y la lucha contra la discriminación y las prácticas laborales injustas”.¹¹

La negociación colectiva de condiciones de trabajo es una de las funciones más importantes de los sindicatos, permitiendo a los trabajadores negociar de manera conjunta con los empleadores sobre salarios, horarios, beneficios y otras condiciones laborales. Los

¹¹ *Ibíd.* Pág. 121.

convenios colectivos resultantes de estas negociaciones son instrumentos legales que mejoran significativamente las condiciones de trabajo y fortalecen la protección de los derechos laborales. La capacidad de negociar colectivamente equilibra el poder entre empleadores y trabajadores, promoviendo la justicia y la equidad en las relaciones laborales.

La protección general de los derechos sindicales es fundamental para asegurar que los trabajadores puedan ejercer su derecho a la asociación sin temor a represalias. Los marcos legales deben incluir sanciones efectivas contra la discriminación sindical y garantizar mecanismos de resolución de conflictos que protejan a los trabajadores. Además, es esencial que los Estados y los empleadores respeten y promuevan la libertad sindical, facilitando un entorno en el que los sindicatos puedan operar libremente y participar activamente en el diálogo social.

2.6. Derechos sociales en la legislación laboral

El Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala estipula: "Derechos sociales mínimos de la legislación de trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación de trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:

- a) Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen el trabajador y a su familia una existencia digna.
- b) Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo que al respecto determine la ley.

- c) Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad.
- d) Obligación de pagar en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrará esos productos a un precio no mayor de su costo.
- e) Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo. No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, sí podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda.
- f) Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley.
- g) La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta u y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones de trabajo.

Quienes por disposición de la ley por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada

diurna, treinta y seis en jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal.

Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleador.

- h) Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados.
- i) Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho de diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación de trabajo.
- j) Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A los trabajadores que tuvieren menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado.
- k) Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que deba prestar sus servicios.

No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo.

La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su

gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica.

- l) Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral.

Los trabajadores mayores de sesenta años serán objeto de trato adecuado a su edad.

- m) Protección y fomento del trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales.
- n) Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley. En paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menor salario que un extranjero, estar sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menores ventajas económicas u otras prestaciones.
- ñ) Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales de trabajo. Empleadores y trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común.
- o) Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despidan injustificadamente o en forma indirecta a un

trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones.

Para los efectos del cómputo de servicios continuos se tomarán en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea.

- p) Es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador.

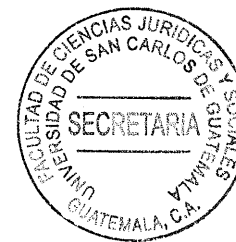
Si la muerte ocurre por causa cuyo riesgo esté cubierto totalmente por el régimen de seguridad social, cesa esta obligación del empleador. En caso de que este régimen no cubra íntegramente la prestación, el empleador deberá pagar la diferencia.

- q) Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo.

Sólo los guatemaltecos por nacimiento podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales. Se exceptúan los casos de asistencia técnica gubernamental y lo dispuesto en tratados internacionales o en convenios internacionales autorizados por el Organismo Ejecutivo.



- r) El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia.
- s) Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia, y si el proceso dura en su trámite más de dos meses, deberá pagar el cincuenta por ciento del salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo, en este caso, de seis meses.
- t) El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones.
- En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala".





CAPÍTULO III

3. Relación laboral

Por relación laboral se comprende cualquiera que sea el acto que le da origen, la prestación de un trabajo subordinado a una persona a través del pago de un salario que recibe de su empleador.

3.1. El trabajador

“Por trabajador se comprende a la persona física que presta a otra, ya sea física o moral, un trabajo personal subordinado. Se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica que sea requerida por cada profesión u oficio”.¹²

Es de importancia indicar que la categoría de trabajador de confianza se encuentra bajo la dependencia de la naturaleza de las funciones que son desempeñadas y no de la designación que se le otorgue al puesto. Además, las funciones de confianza son las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización cuando tengan carácter general y aquellas que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

¹² Mirón Saucedo, Juan José. **Argumentación jurídica laboral**. Pág. 49.

3.2. El patrón

Es de anotar que la categoría de trabajador de confianza se encuentra bajo la dependencia de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le otorgue al puesto laboral. Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando las mismas tengan carácter general, y aquellas que se relacionen con trabajos de tipo personal del patrón dentro de la empresa o de un establecimiento determinado.

3.3. Acto jurídico de trabajo

“Las partes y los sujetos que pueden ser uno o varios, son aquellas personas físicas o jurídicas que llevan a cabo el acto y se ven afectados por el mismo, debido a que adquirirán, modificarán, transferirán o extinguirán derechos y los que no forman parte del acto jurídico se llaman terceros”.¹³

Las partes para constituirse en tales tienen que encargarse de expresar su voluntad, ya sea por escrito, oral o tácitamente, cuando inician a ejecutar el acto. La voluntad tiene que ser expresada por una persona que sea capaz, y no encontrarse viciada, en este caso, los actos serán anulables. Los vicios de la voluntad tienen que ser tratados de manera separada.

¹³ Carrillo. **Op. Cit.** Pág. 98.

El objeto de los actos jurídicos, son aquello que las partes se comprometen a entregar como lo son las cosas o hechos. En el caso de las cosas tienen que encontrarse en el comercio, o no ser prohibidos por alguna norma legal. Los hechos no pueden ser ilícitos, imposibles ni adversos a las sanas costumbres, ni perjudicar los derechos de terceros. No puede celebrarse un acto legal cuyo objeto sea ilegal.

Otro elemento de los actos jurídicos son las formas y consisten en el conjunto de prescripciones de orden legal que tienen que cumplirse para que el acto tenga validez. Existen actos jurídicos formales. Los actos jurídicos escritos pueden hacerse en instrumento público o privado, según se requiera, para cada acto en particular.

Los elementos naturales se encuentran potencialmente tomados en consideración en el negocio pero las partes pueden excluirlos como la garantía de evicción y los vicios redhibitorios.

Los elementos accidentales se incluyen únicamente si las partes de esa manera lo manifiestan y son los siguientes:

- a) La condición: la cual se encuentra bajo la dependencia de la existencia del negocio jurídico. Por ello, la misma se define la condición como el acontecimiento futuro e incierto, del cual depende el comienzo o la finalización del negocio jurídico que se presenta.

- b) Plazo: es el acontecimiento futuro del cual se hace depender el comienzo o el término del negocio.
- c) Modo o cargo: se tiene que agregar al negocio una imposición, sin el cumplimiento del cual el derecho, objeto o negocio no es adquirido.

3.4. Elementos de validez en el ámbito de trabajo

Son los siguientes:

- a) Capacidad: la Constitución Política y la ley laboral no permiten el trabajo de determinadas edades, o sea, de quienes no hayan terminado la educación obligatoria y que no cuenten con la debida autorización de sus padres o de su autor y a falta de ellos, así como del sindicato al cual pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector de Trabajo o de la autoridad política.
- b) Forma: puede ser expresa o tácita mediante los contratos escritos o de manera verbal entre trabajador y patrón, no únicamente se refiere al acto que ha dado origen a la relación laboral, sino a diversos actos que se suceden durante la acción laboral misma, debido a la antigüedad y los beneficios que de ella deriven. La falta de este requisito no invalida la relación laboral, los trabajadores conservan todos los derechos que les otorga la ley los que deriven de los servicios que prestan.

3.5. La nulidad laboral

El negocio jurídico en materia laboral establece que se puede anular dicho contrato o convenio o que se pueda tener efectos suspensivos o absolutos, se encuentra bajo la dependencia de la ausencia de validez tomando en consideración que no debe ser este negocio jurídico por condiciones debajo de las mínimas establecidas ya que de forma contraria esta nulidad surtirá efectos.

3.6. Teoría de la relación de trabajo

“Se comprende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, a través del pago de un sueldo. La misma puede tener muchas tendencias en relación a la estructura debido a que el nexo que une a los sujetos más antagónicos en materia del derecho, remonta claramente a su origen o naturaleza y ese nexo se inclina en estas teorías hacia alguno u otro bajo el punto de vista de cada uno”.¹⁴

Es de anotarse que la relación laboral una vez iniciado el servicio deviene del acto que le haya dado origen y adquiere una vida independiente, subsistiendo para el efecto los acuerdos o cláusulas que se otorguen a los trabajadores superiores a los legales, pero la vida, evolución y muerte de esta relación quedan sometidas a las leyes de manera

¹⁴ De la Cueva, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. Pág. 59.

incondicional. También, la relación laboral que origina la prestación de un servicio subordinado, puede traer que dicha subordinación se modifique a otra relación contractual de servicios, debido a que el derecho de trabajo tiene un principio expansivo, y establecerse a la realidad es más que una sencilla declaración de voluntades.

3.7. Presupuestos de validez de la relación laboral

Las condiciones de trabajo se tienen que hacer constar por escrito y las mismas contendrán para su validez las estipulaciones que a continuación se indican:

- a) Nombre, nacionalidad, edad, género, estado civil y domicilio del trabajador y del empleador, así como la determinación si la relación de trabajo es por obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado.
- b) Lugar o lugares donde tiene que prestarse el trabajo.
- c) La duración de la jornada laboral.
- d) Forma y monto del sueldo.
- e) Día y hora del pago del salario.

- f) Indicación de que el trabajador se encuentra debidamente capacitado en los términos de los planes y programas debidamente establecidos.
- g) Otras condiciones de trabajo como los días de descanso, vacaciones y el resto que convenga el trabajador y el patrón.

3.8. Las obligaciones y prohibiciones de los patronos en Guatemala

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula en el Artículo 61: "Además de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los patronos:

- a) Enviar dentro del improrrogable plazo de los dos primeros meses de cada año a la dependencia administrativa correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, directamente o por medio de las autoridades de trabajo del lugar donde se encuentra la respectiva empresa, un informe impreso que por lo menos debe contener estos datos:
 - 1) Egresos totales que hayan tenido por concepto de salarios, bonificaciones y cualquier otra prestación económica durante el año anterior, con la debida separación de las salidas por jornadas ordinarias y extraordinarias.
 - 2) Nombres y apellidos de sus trabajadores con expresión de la edad aproximada, nacionalidad, sexo, ocupación, número de días que haya trabajado cada uno y el salario que individualmente les haya correspondido durante dicho año.

Las autoridades administrativas de trabajo deben dar toda clase de facilidades para cumplir la obligación que impone este inciso, sea mandando a imprimir los formularios que estimen convenientes, auxiliando a los pequeños patronos o a los que carezcan de instrucción para llenar dichos formularios correctamente, o de alguna otra manera.

Las normas de este inciso no son aplicables al servicio doméstico.

- b) Preferir, en igualdad de circunstancias, a los guatemaltecos sobre quienes no lo son y a los que les hayan servido bien con anterioridad respecto de quienes no estén en ese caso;
- c) Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra;
- d) Dar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, debiendo suministrarlos de buena calidad y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que el patrono haya convenido en que aquéllos no usen herramienta propia;
- e) Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles del trabajador, cuando éstos necesariamente deban mantenerse en el lugar donde se presten los servicios. En este caso, el registro de herramientas debe hacerse siempre que el trabajador lo solicite;
- f) Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su empresa para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social y dar a aquéllas los

informes indispensables que con ese objeto les soliciten. En este caso, los patronos pueden exigir a dichas autoridades que les muestren sus respectivas credenciales. Durante el acto de inspección los trabajadores podrán hacerse representar por uno o dos compañeros de trabajo;

- g) Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono;
- h) Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares, sin reducción de salario;
- i) Deducir del salario del trabajador las cuotas ordinarias y extraordinarias que le corresponda pagar a su respectivo sindicato o cooperativa, siempre que lo solicite el propio interesado o la respectiva organización legalmente constituida.

En este caso, el sindicato o cooperativa debe de comprobar su personalidad jurídica por una sola vez y realizar tal cobro en talonarios autorizados por el Departamento Administrativo de Trabajo, demostrando al propio tiempo, que las cuotas cuyo descuento pida son las autorizadas por sus estatutos o, en el caso de las extraordinarias, por la asamblea general;

- j) Procurar por todos los medios a su alcance la alfabetización de sus trabajadores que lo necesiten;
- k) Mantener en los establecimientos comerciales o industriales donde la naturaleza del trabajo lo permita, un número suficiente de sillas destinadas al descanso de los trabajadores durante el tiempo compatible con las funciones de éstos.

- l) Proporcionar a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en la finca donde trabajan, la leña indispensable para su consumo doméstico, siempre que la finca de que se trate la produzca en cantidad superior a la que el patrono necesite para la atención normal de la respectiva empresa. En este caso deben cumplirse las leyes forestales y el patrono puede elegir entre dar la leña cortada o indicar a los trabajadores campesinos dónde pueden cortarla y con qué cuidados deben hacerlo, a fin de evitar daños a las personas, cultivos o árboles;
- m) Permitir a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en terrenos de la empresa donde trabajan; que tomen de las presas, estanques, fuentes u ojos de agua, la que necesiten para sus usos domésticos y los de los animales que tengan, que aprovechen los pastos naturales de la finca para la alimentación de los animales, de acuerdo con el contrato de trabajo;
- n) Permitir a los trabajadores campesinos que aprovechen los frutos y productos de las parcelas de tierra que les concedan; y
- ñ) Conceder licencia con goce de sueldo a los trabajadores en los siguientes casos:
 - 1) Cuando ocurriere el fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unida de hecho el trabajador, o de los padres o hijo, tres (3) días.
 - 2) Cuando contrajera matrimonio, cinco (5) días.
 - 3) Por nacimiento de hijo, dos (2) días.
 - 4) Cuando el empleador autorice expresamente otros permisos o licencias y haya indicado que éstos serán también retribuidos.



- 5) Para responder a citaciones judiciales por el tiempo que tome la comparecencia, siempre que no exceda de medio día dentro de la jurisdicción y un día fuera del departamento de que se trate.
- 6) Por desempeño de una función sindical, siempre que ésta se limite a los miembros del Comité Ejecutivo y no exceda de seis días en el mismo mes calendario, para cada uno de ellos. No obstante lo anterior el patrono deberá conceder licencia sin goce de salario a los miembros del referido Comité Ejecutivo que así lo soliciten, por el tiempo necesario para atender las atribuciones de su cargo.
- 7) En todos los demás casos específicamente provistos en el convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo".

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula en el Artículo 62: "Se prohíbe a los patronos:

- a) Inducir o exigir a sus trabajadores que compren sus artículos de consumo a determinados establecimientos o personas;
- b) Exigir o aceptar dinero u otra compensación de los trabajadores como gratificación para que se les admita en el trabajo o por cualquier otra concesión o privilegio que se relacione con las condiciones de trabajo en general;
- c) Obligar o intentar obligar a los trabajadores, cualquiera que sea el medio que se adopte, a retirarse de los sindicatos o grupos legales a que pertenezcan o a ingresar a unos o a otros;
- d) Influir en sus decisiones políticas o convicciones religiosas;

- e) Retener por su sola voluntad las herramientas u objetos del trabajador sea como garantía o a título de indemnización o de cualquier otro no traslativo de propiedad;
- f) Hacer o autorizar colectas o suscripciones obligatorias entre sus trabajadores, salvo que se trate de las impuestas por la ley;
- g) Dirigir o permitir que se dirijan los trabajos en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga; y
- h) Ejecutar cualquier otro acto que restrinja los derechos que el trabajador tiene conforme la ley”.

3.9. Las obligaciones y prohibiciones de los trabajadores en Guatemala

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula en el Artículo 63 lo siguiente: "Además de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los trabajadores:

- a) Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo;
- b) Ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;
- c) Restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les faciliten para el trabajo. Es entendido que no son

responsables por el deterioro normal ni por el que se ocasione por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción;

- d) Observar buenas costumbres durante el trabajo;
- e) Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro, sin derecho a remuneración adicional;
- f) Someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante éste, a solicitud del patrono, para comprobar que no padecen alguna incapacidad permanente o alguna enfermedad profesional contagiosa o incurable, o a petición del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, con cualquier motivo;
- g) Guardar los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, con tanta más fidelidad cuanto más alto sea el cargo del trabajador o la responsabilidad que tenga de guardarlos por razón de la ocupación que desempeña, así como los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la empresa;
- h) Observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos, para seguridad y protección personal de ellos o de sus compañeros de labores, o de los lugares donde trabajan; e
- i) Desocupar dentro de un término de treinta días, contados desde la fecha en que se termine el contrato de trabajo, la vivienda que les hayan facilitado los patronos sin necesidad de los trámites del juicio de desahucio. Pasado dicho término, el juez, a requerimiento de éstos últimos, ordenará el lanzamiento, debiéndose



tramitar el asunto en forma de incidente. Sin embargo, si el trabajador consigue nuevo trabajo antes del vencimiento del plazo estipulado en este inciso, el juez de trabajo, en la forma indicada, ordenará el lanzamiento".

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula en el artículo 64 lo siguiente: "Se prohíbe a los trabajadores:

- a) Abandonar el trabajo en horas de labor sin causa justificada o sin licencia del patrono o de sus jefes inmediatos;
- b) Hacer durante el trabajo o dentro del establecimiento, propaganda política o contraria a las instrucciones democráticas creadas por la Constitución, o ejecutar cualquier acto que signifique coacción de la libertad de conciencia que la misma establece;
- c) Trabajar en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas, estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga;
- d) Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrono para objeto distinto de aquel que estén normalmente destinados;
- e) Portar armas de cualquier clase durante las horas de labor o dentro del establecimiento, excepto en los casos especiales autorizados debidamente por las leyes, o cuando se trate de instrumentos cortantes, o punzocortantes, que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo; y
- f) La ejecución de hechos o la violación de normas de trabajo, que constituyan actos manifiestos de sabotaje contra la producción normal de la empresa.



La infracción de estas prohibiciones debe sancionarse, para los efectos del presente Código, únicamente en la forma prevista por el Artículo 77, inciso h), o, en su caso, por los artículos 168, párrafo segundo y 181, inciso d)".



CAPÍTULO IV

4. Desigualdad en las oportunidades del mercado laboral para el género masculino

La desigualdad en las oportunidades del mercado laboral representa un fenómeno que afecta a diferentes grupos de la sociedad. Uno de los principales factores que contribuyen a la desigualdad laboral para los hombres en Guatemala son los estereotipos de género profundamente arraigados.

La sociedad guatemalteca tiende a imponer roles y expectativas específicas sobre lo que significa ser hombre. Estos estereotipos incluyen la percepción de que los hombres deben ser los principales proveedores económicos y ocupar puestos de trabajo físicamente exigentes o en sectores tradicionalmente masculinos.

Tales expectativas pueden limitar las opciones de carrera para los hombres, impidiendo su ingreso en sectores donde suelen laborar más mujeres como lo es en la educación, la enfermería o el trabajo social.

La presión para cumplir con estos roles tradicionales puede llevar a muchos hombres a rechazar oportunidades laborales que no se alinean con las expectativas sociales, incluso si estas oportunidades ofrecen mejores condiciones de trabajo o mayor estabilidad.



Aunque tradicionalmente se ha reconocido que las mujeres han estado presentes en la fuerza laboral, en las últimas décadas se ha observado un incremento significativo en su participación en actividades remuneradas. Este fenómeno, considerado una de las transformaciones sociales más importantes de la segunda mitad del siglo XX, se debe en gran medida al aumento de la escolaridad entre las jóvenes mujeres.

Sin embargo, mientras se reconoce y se promueve la igualdad de género en el ámbito laboral, es esencial también examinar y entender las desigualdades que afectan al género masculino en el mercado laboral en Guatemala. Estas desigualdades, aunque menos discutidas, tienen repercusiones significativas en la dinámica económica y social del país.

Para abordar estas desigualdades, resulta necesario implementar estrategias integrales como lo es promover la diversidad y la inclusión en todos los sectores laborales. Esto incluye desafiar los estereotipos de género que limitan las opciones de carrera para los hombres y fomentar su participación en sectores tradicionalmente dominados por mujeres.

De esta forma el gobierno y las distintas empresas deben implementar políticas de igualdad de oportunidades que promuevan un entorno laboral justo y equitativo. Esto incluye la adopción de políticas de contratación inclusivas y la promoción de la equidad salarial.

Cabe resaltar que la igualdad laboral en cuanto a género es un principio fundamental que asegura que todas las personas tengan las mismas oportunidades de acceso, desarrollo y remuneración en el mercado laboral.

“Todas las personas tienen el derecho a ser tratadas con igualdad y dignidad en el ámbito laboral, sin discriminación basada en el género. La implementación de políticas de igualdad de género en el trabajo ayuda a combatir estereotipos y prejuicios que han perpetuado la desigualdad, asegurando que las decisiones de contratación, promoción y remuneración se basen en competencias y méritos, no en el género”.¹⁵

4.1. Desigualdad laboral

Las desigualdades en el ámbito de las personas y los hogares encuentran una manifestación primordial en el trabajo y el empleo. Es dentro del marco del mercado laboral donde estas desigualdades suelen surgir y perpetuarse. La fuente primaria de dichas desigualdades radica en las diferencias en el acceso al empleo, un fenómeno que se acentúa conforme se examinan las diversas variables socioeconómicas implicadas.

El acceso al empleo no es homogéneo y se ve influenciado por múltiples factores que determinan la posición de un individuo dentro del mercado laboral. Los grupos socioeconómicos de ingresos más bajos se enfrentan a una mayor vulnerabilidad y riesgo de desempleo prolongado, un estado que no solo afecta su estabilidad económica sino también su bienestar general y su capacidad para participar plenamente en la sociedad. Este segmento de la población es particularmente susceptible a períodos de inactividad laboral, una situación que puede llevar al desempleo de larga duración.

¹⁵ González Garza, Olga Cristina. **Discriminación laboral al género masculino**. Pág. 139.

Las legislaciones laborales y las políticas públicas resultan esenciales en la configuración de un mercado laboral más equitativo. Sin embargo, las políticas vigentes a menudo no son suficientes para abordar las disparidades en su totalidad por lo que se requiere un enfoque integral que incluya la educación, la formación profesional y el acceso a oportunidades de empleo de calidad.

Las personas con rentas más bajas, que generalmente no han tenido acceso a una educación superior, enfrentan barreras significativas para ingresar y mantenerse en el mercado laboral. La falta de estudios universitarios, o de formación técnica adecuada, limita sus oportunidades y los confina a empleos precarios o mal remunerados.

En contraposición, las rentas medias y altas, que normalmente han podido acceder a estudios universitarios y formación especializada, presentan una menor incidencia de desempleo prolongado. Esto se debe a que el nivel educativo superior facilita el acceso a empleos de calidad, con condiciones laborales favorables y una mayor estabilidad.

El marco normativo debe enfocarse en garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo. Esto implica no solo la creación de políticas inclusivas que promuevan la educación y la formación profesional para todos los sectores de la población, sino también la implementación de mecanismos que permitan una redistribución más equitativa de los recursos y oportunidades. Es esencial que las políticas públicas aborden de manera específica las necesidades de aquellos más vulnerables en el mercado laboral,



proporcionando las herramientas necesarias para mejorar sus habilidades y capacidades laborales.

“Las disparidades en el acceso al empleo y en las condiciones laborales tienen implicaciones jurídicas significativas. Los derechos laborales, consagrados en diversos instrumentos internacionales y nacionales, establecen que todas las personas tienen derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias”.¹⁶

No obstante, la realidad muestra que estos derechos no siempre se cumplen de manera efectiva para todos los grupos de la sociedad. La implementación de estos derechos refleja la necesidad de un fortalecimiento del marco jurídico y de las instituciones encargadas de velar por su cumplimiento.

Cabe resaltar que las desigualdades en el acceso al empleo están estrechamente relacionadas con otras formas de discriminación, como la basada en el género, la raza, la etnia y la discapacidad. El derecho laboral debe ser inclusivo para garantizar una verdadera igualdad de oportunidades.

Las políticas de empleo deben diseñarse y aplicarse con una perspectiva de igualdad que aborde y elimine las barreras estructurales que perpetúan la discriminación y la exclusión en el mercado laboral.

¹⁶ *Ibíd.* Pág. 195.

4.2. Discriminación por género

“Se define la discriminación como una diferencia de trato en el acceso a un recurso escaso basado en un criterio no legal. Esta se manifiesta como una desigualdad de tratamiento entre dos individuos que, pese a tener características productivas idénticas, son tratados de manera diferente debido a características no productivas como la edad, el sexo o el origen étnico”.¹⁷

La discriminación resulta como una infracción que atenta contra los principios fundamentales de equidad y justicia consagrados en diversos instrumentos legales y normativos, tanto a nivel nacional como internacional. La Constitución Política de la República de Guatemala, así como tratados y convenciones internacionales, como la Declaración Universal de los Derechos Humanos y los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, garantizan el derecho a la igualdad y la no discriminación.

La existencia de discriminación en el ámbito laboral pone en evidencia la necesidad de un marco normativo robusto que no solo sancione estas prácticas, sino que también promueva medidas preventivas y correctivas. Las leyes laborales deben incluir disposiciones claras contra la discriminación, estableciendo mecanismos de denuncia y reparación efectivos. Además, es esencial que las empresas implementen políticas internas que fomenten la igualdad de oportunidades y la diversidad, asegurando que todos los empleados sean

¹⁷ Heberado Minera, Walter Moisés. **Igualdad de oportunidades laborales**. Pág. 62.

tratados de manera justa y equitativa. La discriminación laboral, conlleva consecuencias legales significativas para las empresas que las practican. Las sanciones pueden incluir multas, indemnizaciones a las víctimas y en casos graves, la suspensión o cancelación de licencias comerciales. Además, la reputación de la empresa puede verse gravemente afectada, lo cual tiene implicaciones tanto económicas como sociales.

Sin embargo, es importante diferenciar la discriminación de las desigualdades generales en el mercado laboral. Las desigualdades pueden surgir de diversas circunstancias económicas y sociales que no necesariamente implican un trato ilegal o injusto.

En una economía de mercado, la igualdad de todas las situaciones no es un objetivo alcanzable ni deseable, ya que la dinámica económica natural e implica variaciones en función de múltiples factores. No obstante, cuando las desigualdades derivan de discriminación, es imperativo que el Estado intervenga para garantizar que los derechos de los individuos no sean vulnerados.

El principio de igualdad jurídica exige que todas las personas sean tratadas de manera igual ante la ley, sin discriminación alguna. Este principio es fundamental para el funcionamiento de un sistema legal justo y equitativo. Las políticas públicas deben reflejar este principio, promoviendo la igualdad de oportunidades y combatiendo la discriminación en todas sus formas. Por lo que, la discriminación es una práctica cotidiana que consiste en dar un trato desfavorable o de desprecio inmerecido a determinada persona o grupo. Esta condición surge por la presencia de características físicas o el estilo de vida que, en

muchas ocasiones, no encajan dentro de los parámetros sociales predominantes. La etnia, el sexo, la edad, las capacidades especiales, la situación económica, social o de salud, la religión, entre otras características, pueden ser razón de discriminación o violación de derechos.

La discriminación se origina en las distintas relaciones sociales, muchas veces desde las familias, a través de la formación de estereotipos y prejuicios. Es una conducta socialmente presente, que se aprende rápidamente y tiende a reproducirse hasta convertirse en una práctica cotidiana. Este fenómeno se manifiesta de diversas maneras en el ámbito laboral, afectando a los individuos en todas las fases de la relación laboral.

En la fase previa a la contratación, la discriminación puede evidenciarse desde el anuncio de la oferta laboral. Es común encontrar requisitos discriminatorios, como la exigencia de un estado civil específico, sexo determinado, o características que no tienen relación con el puesto a desempeñar y se fundamentan en prejuicios.

Durante el desarrollo de la relación laboral los trabajadores pueden ser discriminados por razones relacionadas con el sexo, condición social, ideología, religión, entre otros factores. Esta discriminación se manifiesta a través de la intolerancia a ciertas conductas por parte del empleador o compañeros de trabajo. Las prácticas discriminatorias pueden incluir desde el acoso laboral hasta la exclusión de oportunidades de formación y promoción dentro de la empresa.

“En la etapa final de la relación laboral, la discriminación puede ser evidente si la terminación del contrato se basa en razones de intolerancia. Un despido injustificado por motivos de discriminación representa la máxima expresión de esta conducta, violando gravemente los derechos del trabajador”.¹⁸

La discriminación laboral por razones de género tiene repercusiones significativas en la competitividad de la empresa. Al rechazar trabajadores muy productivos debido a prejuicios de género, las empresas no solo infringen la ley, sino que también desperdician talento y potencial humano.

La discriminación de género en el ámbito laboral se refleja claramente en las brechas salariales existentes. Esta disparidad no solo es injusta, sino que también perpetúa la desigualdad económica y social entre géneros.

4.3. Los derechos humanos y la discriminación en el trabajo

La observancia de los derechos humanos en el ámbito laboral es esencial en virtud de garantizar la dignidad, la igualdad y la justicia en el entorno de trabajo. El respeto a los derechos de los trabajadores no solo es un principio ético, sino también una necesidad para promover un desarrollo económico sostenible y una sociedad cohesiva. La protección de los derechos laborales es esencial para asegurar condiciones de trabajo seguras, justas

¹⁸ Morgan. **Op. Cit.** Pág. 229.

y equitativas y para fomentar un clima laboral que respete la integridad y el bienestar de todos los empleados.

Uno de los pilares fundamentales de los derechos humanos en el ámbito laboral es el derecho a condiciones de trabajo justas y favorables. Esto incluye el derecho a un salario digno, la seguridad y salud en el trabajo, la limitación de las horas de trabajo y el descanso y el ocio adecuados. La Organización Internacional del Trabajo y la Declaración Universal de los Derechos Humanos establecen las normas para asegurar que todos los trabajadores disfruten de condiciones laborales que respeten su dignidad humana y su bienestar.

A su vez, el principio de igualdad y no discriminación es imprescindible en el respeto de los derechos laborales. Este principio garantiza que todos los trabajadores, sin distinción alguna de raza, sexo, edad, discapacidad, orientación sexual, religión u otros factores, tengan igualdad de oportunidades y trato en el empleo y la ocupación. La discriminación en el lugar de trabajo está prohibida y se deben adoptar medidas activas para promover la igualdad efectiva y combatir cualquier forma de discriminación.

Sin embargo, uno de los principales desafíos en la protección de los derechos laborales es la implementación y el cumplimiento efectivo de las normas y leyes existentes. Aunque muchos países han ratificado convenios internacionales y han incorporado principios de derechos humanos en sus legislaciones nacionales, la aplicación de estas normas a menudo es deficiente. La falta de recursos, la corrupción y la debilidad institucional pueden obstaculizar el cumplimiento de las leyes laborales.



En Guatemala, los trabajadores enfrentan condiciones de trabajo precarias. La falta de contratos formales, salarios bajos, jornadas laborales excesivas y condiciones inseguras son problemas comunes que afectan a millones de trabajadores. Estos problemas son particularmente prevalentes en la economía informal, donde la protección laboral es mínima.

A pesar de los avances legislativos, la discriminación y la desigualdad siguen siendo problemas persistentes en el ámbito laboral. Las mujeres, las minorías étnicas, las personas con discapacidad y otros grupos vulnerables a menudo enfrentan barreras significativas para acceder a empleos de calidad y equitativos. Las brechas salariales, la segregación ocupacional y el acoso en el lugar de trabajo son manifestaciones comunes de estas desigualdades.

Resulta necesaria la adopción de nuevas leyes laborales que protejan los derechos humanos y promuevan condiciones de trabajo justas. Esto incluye la ratificación y cumplimiento de los convenios de la Organización Internacional de Trabajo y la implementación de políticas nacionales que aseguren la protección de los derechos de los trabajadores. Las políticas públicas deben centrarse en eliminar las barreras estructurales que perpetúan la desigualdad y promover un entorno laboral inclusivo y equitativo.

A través de la educación y la sensibilización se promueve el respeto a los derechos humanos en el trabajo. Los programas de formación y concienciación deben dirigirse tanto

a empleadores como a empleados, destacando la importancia de los derechos laborales y proporcionando información sobre los derechos y responsabilidades en el lugar de trabajo.

Destaca la necesidad de la existencia de mecanismos accesibles y efectivos para que los trabajadores puedan denunciar violaciones de sus derechos sin miedo a represalias. Las instituciones encargadas de la aplicación de la ley laboral deben estar capacitadas y tener los recursos necesarios para investigar y sancionar adecuadamente las violaciones. La protección de las víctimas y la garantía de reparaciones efectivas son esenciales para combatir la discriminación y la explotación en el trabajo.

Los gobiernos y las organizaciones deben llevar a cabo un monitoreo constante de las políticas y prácticas laborales para evaluar su efectividad en la promoción de los derechos humanos. Los datos desagregados son fundamentales para identificar las brechas y áreas de mejora. Las auditorías de derechos laborales y los informes de progreso pueden ayudar a asegurar que las estrategias implementadas están teniendo el impacto deseado.

4.4. Problemática por desigualdad en las oportunidades del mercado laboral para el género masculino en la sociedad guatemalteca

La igualdad de oportunidades laborales constituye uno de los principios fundamentales de la justicia, puesto que asegura que todos los individuos tengan las mismas posibilidades de acceder a empleos dignos y condiciones laborales justas.



El Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala regula: “Derecho al trabajo. El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen del país debe organizarse conforme a principios de justicia social”.

En Guatemala, la promoción de la igualdad de oportunidades laborales es esencial para construir una sociedad más justa y equitativa, donde todos los ciudadanos puedan desarrollar su potencial sin discriminación ni barreras injustas.

El Artículo 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala regula: “En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí”.

El concepto de igualdad es crucial para la justicia, ya que establece que lo justo es aquello que se conforma a la ley y a la equidad, mientras que lo injusto es lo que se opone a estos principios. La igualdad puede entenderse de diferentes maneras dependiendo de si se refiere a la justicia distributiva o correctiva.

En el ámbito de la justicia distributiva, cada individuo debe recibir bienes y cargas de la sociedad en proporción a sus méritos. Esto significa que no es justo asignar beneficios o responsabilidades de manera igualitaria cuando los méritos o las posibilidades de los



individuos son diferentes. En cambio, la justicia correctiva se enfoca en asegurar que todas las partes tengan una situación de paridad, de modo que las oportunidades sean iguales para todos. En este contexto, la equidad suaviza las posibles injusticias que podrían surgir de la aplicación estricta de estos principios a situaciones específicas.

En Guatemala, a pesar de los avances legislativos y las políticas públicas, persisten numerosos desafíos que dificultan la plena igualdad de oportunidades laborales. Entre estos desafíos se incluyen la discriminación de género, la desigualdad económica, la segregación ocupacional y la falta de acceso a la educación y la formación profesional.

La discriminación de género sigue siendo un problema significativo en el mercado laboral guatemalteco. Al enfrentarse barreras para acceder a empleos bien remunerados y posiciones de liderazgo. La brecha salarial de género es un reflejo de esta discriminación. Asimismo, la desigualdad económica también afecta la igualdad de oportunidades laborales en Guatemala. Las personas de bajos ingresos tienen menos acceso a la educación y la formación, lo que limita sus posibilidades de obtener empleos de calidad. Esta desigualdad perpetúa un ciclo de pobreza y exclusión, donde las oportunidades laborales están desigualmente distribuidas en función de la condición socioeconómica.

La segregación ocupacional constituye otra barrera significativa para la igualdad de oportunidades. En Guatemala, ciertos sectores y ocupaciones están dominados por uno u otro género, lo que refuerza estereotipos y limita las opciones de empleo para ambos sexos.



Otro obstáculo para mencionar recae en el acceso desigual a la educación y la formación profesional es un obstáculo crucial para la igualdad de oportunidades laborales. Las personas de áreas rurales y comunidades indígenas a menudo enfrentan dificultades para acceder a la educación de calidad, lo que limita sus oportunidades de empleo y desarrollo profesional. La falta de formación profesional adecuada también reduce la capacidad de los trabajadores para adaptarse a las demandas cambiantes del mercado laboral.

En virtud de abordar estos desafíos y promover la igualdad de oportunidades laborales en Guatemala, es necesario implementar una serie de estrategias integrales que aborden tanto las causas estructurales como las barreras específicas que enfrentan diferentes grupos.

Resulta necesario fortalecer las leyes y políticas públicas que promuevan la igualdad de oportunidades laborales y protejan contra la discriminación. Esto incluye la implementación efectiva de normas de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres, así como la creación de políticas específicas para promover la igualdad de género y la inclusión de grupos vulnerables en el mercado laboral.

De manera conjunta, mejorar el acceso a la educación y la formación profesional es crucial para asegurar que todos los individuos puedan competir en igualdad de condiciones en el mercado laboral. Esto incluye la implementación de programas de becas y ayudas financieras para estudiantes de bajos ingresos, así como la creación de oportunidades de formación técnica y profesional en áreas demandadas por el mercado laboral.



Las empresas y organizaciones deben adoptar políticas de diversidad e inclusión que promuevan un entorno laboral equitativo y respetuoso. Esto incluye la implementación de programas de sensibilización sobre la igualdad de género, la creación de políticas de conciliación laboral y familiar y la promoción activa de la igualdad de oportunidades en la contratación, la formación y la promoción de empleados.

A su vez, fortalecer los mecanismos de supervisión y cumplimiento para asegurar que las leyes y políticas de igualdad de oportunidades laborales se implementen de manera efectiva. Esto incluye la creación de organismos independientes de supervisión, la realización de auditorías periódicas de igualdad y la imposición de sanciones a las empresas que violen los derechos laborales.

La tesis desarrollada dio a conocer que es fundamental garantizar el estricto cumplimiento de los derechos humanos de los hombres, a través de garantizar la igualdad de hecho y de derecho entre hombres y mujeres en el acceso y condiciones laborales en los puestos de trabajo.

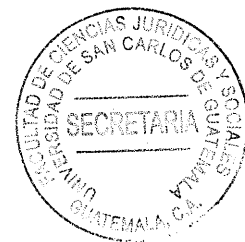


CONCLUSIÓN DISCURSIVA

El Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece que el trabajo es un derecho a la persona y una obligación social y el Artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, regula el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias. El Estado guatemalteco no tiene ninguna norma legal ni políticas públicas que promuevan la erradicación o por lo menos la disminución de la desigualdad en las oportunidades del mercado laboral para el género masculino, a pesar de que la cultura predominante en Guatemala hace recaer en los hombres la obligación de proveer los alimentos a la familia.

Para erradicar o disminuir la desigualdad en las oportunidades del mercado laboral para el género masculino el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través del Viceministerio de Previsión Social y Empleo, debe establecer acciones para generar la igualdad en las oportunidades del mercado laboral para los hombres, especialmente de los jóvenes para que estos no sean discriminados por su condición etaria, su falta de experiencia laboral o su condición socioeconómica y cultural, con lo cual se logrará cumplir con la obligación legal que tiene el Estado establecida en la Constitución Política de la República de Guatemala, como resultado de haber ratificado el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.





BIBLIOGRAFÍA

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. 18ª ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. OMEBA, 1989.

CARRILLO VÁSQUEZ, Yoselyn Marielos. **Fundamentos básicos del derecho laboral**. 3ª ed. Madrid, España: Ed. Ariel, 1999.

DE BUEN GÓMEZ, Juan Manuel. **Introducción al estudio del derecho social y laboral**. 5ª ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Sol, 1995.

DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. 4ª ed. Barcelona, España: Ed. Bosch, 1989.

FERNÁNDEZ MADRID, Juan Carlos. **Práctica laboral**. 4ª ed. Valencia, España: Ed. Dykinson, 1993.

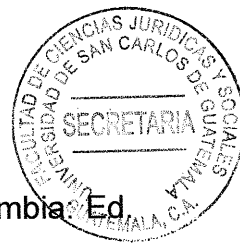
FLORIÁN MARTÍNEZ, Romelia. **Desigualdad laboral**. 3ª ed. Barcelona, España: Ed. Ariel, 1990.

FRANZONE GARCÍA, María Estela. **El género masculino y la desigualdad laboral**. 4ª ed. México, D.F.: Ed. UNAM, 1992.

GONZÁLEZ GARZA, Olga Cristina. **Discriminación laboral al género masculino**. 3ª ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Cristel, 1989.

HEBERADO MINERA, Walter Moisés. **Igualdad de oportunidades laborales**. 5ª ed. Valencia, España: Ed. Ariel, 2002.

MIRÓN SAUCEDO, Juan José. **Argumentación jurídica laboral**. 3ª ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Sopena, 1994.



MORGAN VALDÉZ, José Francisco. **La relación laboral**. 3ª ed. Bogotá, Colombia: Ed. Devis, 1997.

OROZCO SCHIEL, Lilian Fernanda. **Temas de derecho laboral**. 5ª ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. URSI, 1993.

REYNOSO CASTILLO, Mario Norberto. **La violencia en el trabajo**. 3ª ed. Madrid, España: Ed. Dykinson, 2001.

RODRÍGUEZ MANCINI, Jorge. **Derecho del trabajo**. 2ª ed. Barcelona, España: Ed. Piedra Astrea, 2010.

URIBARRI CARPINTERO, Luis Gonzalo. **El nuevo derecho del trabajo**. 4ª ed. México, D.F.: Ed. UNAM, 1989.

Legislación:

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

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