

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

**CONVOCATORIAS DE EMPLEO, CON DETERMINACIÓN DE EDAD, VULNERAN
DERECHO AL TRABAJO**

NERY HUMBERTO VÁSQUEZ BAUTISTA

GUATEMALA, JULIO DE 2023

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

**CONVOCATORIAS DE EMPLEO, CON DETERMINACIÓN DE EDAD, VULNERAN
DERECHO AL TRABAJO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

por

NERY HUMBERTO VÁSQUEZ BAUTISTA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, julio de 2023

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

DECANO:	MSc.	Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL I:	Licda.	Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
VOCAL II:	Lic.	Rodolfo Barahona Jácome
VOCAL III:	Lic.	Helmer Rolando Reyes García
VOCAL IV:	Br.	Javier Eduardo Sarmiento Cabrera
VOCAL V:	Br.	Gustavo Adolfo Oroxom Aguilar
SECRETARIA:	Licda.	Evelyn Johanna Chévez Juárez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic.	Saúl Sigfredo Castañeda Guerra
Vocal:	Lic.	César Augusto Martínez López
Secretaria:	Licda.	Aura Mariana Donis

Segunda Fase:

Presidente:	Lic.	Obdulio Rosales Dávila
Vocal:	Licda.	Eneida Victoria Reyes Monzón
Secretario:	Lic.	José Dolores Bor Sequén

RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenidas en la tesis”. (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura de 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,
13 de febrero de 2019.

Atentamente pase al (a) Profesional, WILBER JOEL NAVARRO VASQUEZ
_____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
NERY HUMBERTO VÁSQUEZ BAUTISTA, con carné 200924740,
intitulado CONVOCATORIAS DE EMPLEO, CON DETERMINACIÓN DE EDAD, VULNERAN DERECHO AL
TRABAJO.

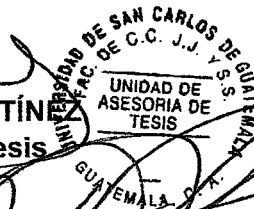
Hago de su conocimiento que está facultado (a) para recomendar al (a) estudiante, la modificación del
bosquejo preliminar de temas, las fuentes de consulta originalmente contempladas; así como, el título
de tesis propuesto.

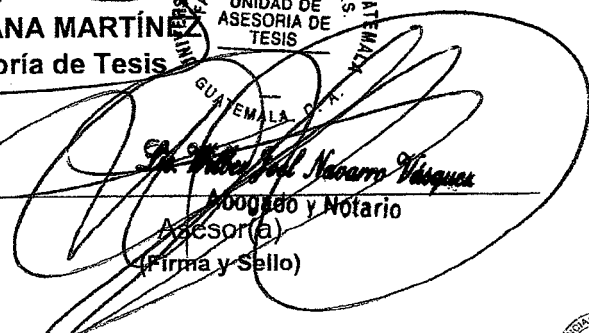
El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de
concluida la investigación, en este debe hacer constar su opinión respecto del contenido científico y
técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros
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.


LIC. ROBERTO FREDY ORELLANA MARTÍNEZ
Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis

Fecha de recepción 13 / 02 / 2019.




Abogado y Notario
Asesor(a)
(Firma y Sello)

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Edificio S-7, Ciudad Universitaria Zona 12 - Guatemala, Guatemala





Licenciado WILBER JOEL NAVARRO VASQUEZ

Abogado y Notario

Colegiado: No. 10.789

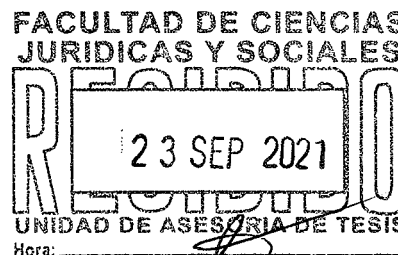
21 calle 8 -63 Zona 12 Colonia La Reformita

Teléfono No. 24730685

Guatemala, 23 de septiembre de 2021

Jefe de Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala

Distinguido licenciado

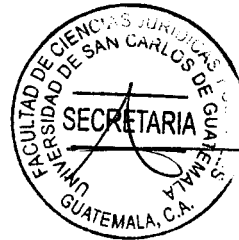


Atentamente me dirijo a usted para darle cumplimiento a la providencia de fecha 13 de febrero de 2019 por medio de la cual fui nombrado ASESOR de tesis del bachiller NERY HUMBERTO VÁSQUEZ BAUTISTA titulada: **“CONVOCATORIAS DE EMPLEO, CON DETERMINACIÓN DE EDAD, VULNERAN DERECHO AL TRABAJO”**.

En cumplimiento de esta designación, he brindado la orientación requerida y se ha asesorado el tema con la debida acuciosidad, dando como resultado que: el desarrollo del trabajo de tesis, denota una investigación y estudios completos, su contenido científico y técnico de tesis, cumple con los requisitos del método científico de las ciencias sociales: a través de éste, se hacen observaciones; en cuanto a las técnicas empleadas, éstas tienen como objetivo exponer propuestas que se realizaron para llegar a resolver el problema a través de los pasos establecidos previamente, utilizando la recolección de datos, tales como: libros, diccionarios, la exposición de doctrina en páginas Web y ejerciendo el cronograma de actividades planteado en el plan de investigación.

La metodología y las técnicas de investigación que se han utilizado, se desarrollaron a través de un análisis crítico y descriptivo del contenido de la presente tesis y la realización de síntesis y deducciones para general la conclusión discursiva; de manera que se utilizó el análisis de diversas leyes, doctrinas y la información de páginas de internet, que se relacionan con el tema investigado; todo ello, con el fin de llegar a la conclusión discursiva de que se deben buscar soluciones al problema señalado.

La redacción utilizada por el estudiante, es la correcta; apegándose a los requisitos de las normas mínimas establecidas en el Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, y del Examen General Público



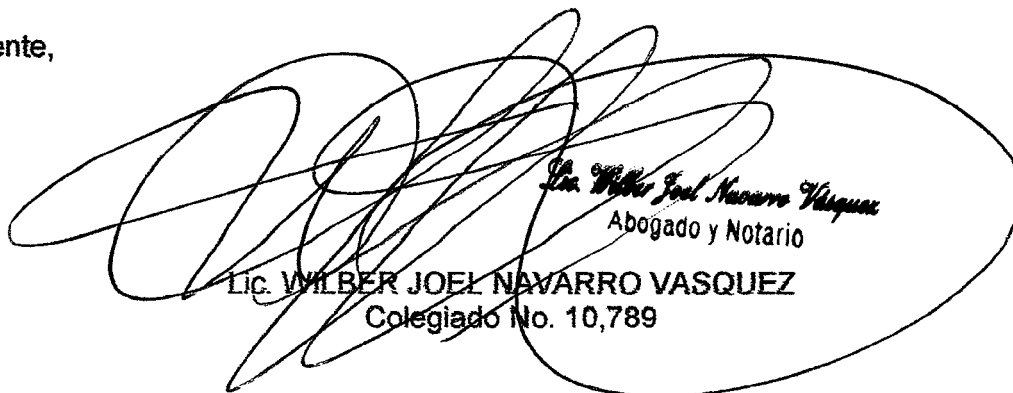
Licenciado WILBER JOEL NAVARRO VASQUEZ
Abogado y Notario
Colegiado: No. 10.789
21 calle 8 -63 Zona 12 Colonia La Reformita
Teléfono No.: 24730685

La contribución científica de las ciencias sociales, son las normas, principios, fuentes y doctrinas; en donde el bachiller hace sus propias aportaciones, para comprobar y llegar a cumplir con los objetivos planteados. La conclusión discursiva, resume los resultados obtenidos y sugerencias; en la cual se da la importancia del estudio sobre algo tan valioso como lo es la solución al problema; dándole la consideración que amerita al ser estudiada, haciendo notar la necesidad de que se controle el problema señalado. La bibliografía consultada se extrajo de fuentes de autores nacionales e internacionales, así como páginas del internet.

En síntesis, el contenido del trabajo de tesis, se ajusta a las exigencias científicas y técnicas que se deben cumplir, de conformidad con la normativa respectiva; la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, la conclusión discursiva, bibliografía utilizada son congruentes con los temas desarrollados dentro de la investigación.

Indico que, no me une parentesco alguno con el bachiller NERY HUMBERTO VÁSQUEZ BAUTISTA. En tal virtud emito DICTAMEN FAVORABLE al referido trabajo de tesis, a efecto de que continúe con el trámite respectivo, ya que el estudio desarrollado cumple con los requisitos establecidos en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis y de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

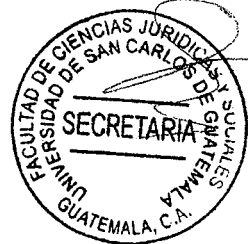
Atentamente,



Lic. Wilber Joel Navarro Vásquez
Abogado y Notario
Lic. WILBER JOEL NAVARRO VASQUEZ
Colegiado No. 10,789



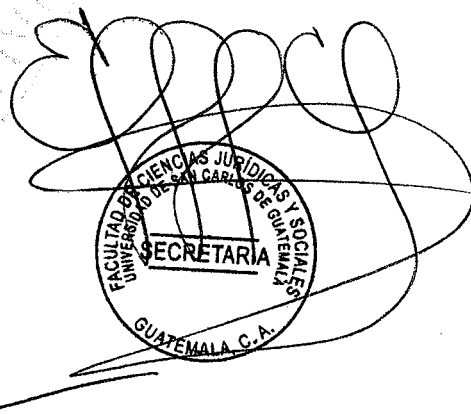
USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Ciudad de Guatemala, diez de mayo de dos mil veintitrés.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante NERY HUMBERTO VÁSQUEZ BAUTISTA, titulado CONVOCATORIAS DE EMPLEO, CON DETERMINACIÓN DE EDAD, VULNERAN DERECHO AL TRABAJO. 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/SAQO





DEDICATORIA

A DIOS:

Por guiarme a lo largo de mi existencia, ser el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y de debilidad.

A MIS PADRES:

Jerónimo Vásquez López y Piedad Bautista, quienes con sus palabras de aliento no me dejaron decaer, para que siguiera adelante y siempre sea perseverante y cumpla con mis ideales, a quien también dedico este triunfo.

A MI ESPOSA:

María Concepción Gutiérrez Padilla, por su sacrificio, esfuerzo y por creer en mi capacidad, aunque hemos pasado por momentos difíciles siempre me ha brindado su comprensión, cariño y amor, a quien dedico este triunfo.

A MIS HIJOS:

Nery Humberto Vásquez Contreras, Karla Alejandra Vásquez Contreras, Velveth Ruby Vásquez Contreras, Glendy Paola Vásquez Contreras, Jaqueline Nohemí Vásquez Contreras Y Flor De María Vásquez Gutiérrez, por ser la fuente de motivación e inspiración en superarme cada día más.



A MIS HERMANOS:

Hugo Carlos Vásquez Bautista, Lidia Araceli Vásquez Bautista, Mayda Elizabeth Vásquez Bautista Cesar Amildo Vásquez Bautista, Mónica Yomara Vásquez Bautista y Mildreth Valeska Vásquez Bautista, quienes me han apoyado en todo momento.

AL PROFESIONAL.

Licenciado Omar Giovanni González Méndez, por su apoyo y aprecio incondicional.

A MIS AMIGOS:

En general; por el apoyo brindado y sus buenos deseos en la evolución de este proyecto.

A:

Guatemala, mi patria; a la que podré contribuir en su desarrollo y prosperidad.

A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales; por abrirme sus puertas y permitirme iniciar los conocimientos y valores para actuar con apego a la ética y moral profesional.

A:

La Universidad de San Carlos de Guatemala, por la formación profesional y ser la sede de todo el conocimiento adquirido en estos años.



PRESENTACIÓN

En todos los países desarrollados, para contratar a una persona se evalúan las habilidades y capacidades con que cuenta para desenvolverse en la posición que se le ofrece, no así en Guatemala, en virtud de que las empresas buscan el beneficio de los patronos. El problema se suscita cuando los ciudadanos no pueden optar a cualquier cargo público por el hecho de no encontrarse dentro del rango de edad que solicitan; originando con esto, grupos de ciudadanos que sufren de discriminación; ya que, aunque cuenten con experiencia y los conocimientos necesarios para aportar a las empresas, no pueden hacerlo solo por tener una edad mayor de cuarenta. Esta edad, en otros países, es muy valorada por las habilidades adquiridas durante su desarrollo, tanto personal como profesional, pero lamentablemente se convierte en una limitante para poder encontrar una buena oportunidad de empleo.

Este estudio corresponde a la rama del derecho laboral. El período en que se desarrolla la investigación es de marzo de 2021 a agosto de 2021. Es de tipo cuantitativo. El sujeto de estudio son las convocatorias de empleo, con determinación de edad; y, el objeto de estudio, la vulneración al derecho al trabajo cuando no se otorga derivado de la edad.

Concluyendo con el aporte científico de que, se debe aplicar la normativa nacional, para evitar que las empresas continúen discriminando a las personas, solamente por su edad; y es necesario hacer conciencia de la importancia que tiene para el desarrollo del país, que se le brinde oportunidad de desarrollo profesional, a las personas mayores y aprovechar todos sus conocimientos.



HIPÓTESIS

La diversidad de convocatorias de empleo en Guatemala, con determinación de edad, vulneran derecho al trabajo; al considerar que, con esta limitación que las empresas realizan de los requisitos para aplicar a un cargo, están discriminando a grupos específicos de ciudadanos; como lo son, los adultos mayores de cuarenta años; en virtud de que, generalmente la que solicitan es entre los 18 y 35 o 40 años; lo que ocasiona que no se valore la experiencia y conocimiento que, en la mayoría de casos, han obtenido las personas a través de su desarrollo, tanto personal, como profesional; marcándolos que por su edad ya no serían un grupo productivo. A su vez, con respecto a las personas de 18 años, esto incluye a los recién graduados de nivel medio; quienes, por no contar con experiencia, tampoco se les brinda la oportunidad de trabajo, lo que hace evidente que hay falta de oportunidades; para lo cual el Estado debe buscar mecanismos para resolver este problema.



COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

En el desarrollo de esta investigación se comprobó la hipótesis planteada, en el sentido de la prevalencia de convocatorias de empleo, con determinación de edad; que vulneran el derecho al trabajo; se tiende a tener la errónea idea de que una persona mayor de cuarenta años, no será productiva para laborar en una empresa y que no tendrá la capacidad física e intelectual para realizarlo, al no encontrarse en el rango que ellos consideran “productivo”, por esta razón se hace necesario que el Estado cree mecanismos para evitar que las personas sean discriminadas por la edad. Entre los métodos que se emplearon para la validación de la hipótesis formulada, están: el analítico, el deductivo e inductivo y el dialéctico para la elaboración de razonamientos que sustentaron los aspectos científicos y jurídicos. Con lo que se pudo ampliar el conocimiento y perspectiva del tema en estudio.



ÍNDICE

Pág.

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

CAPÍTULO I

1. El derecho laboral.....	1
1.1. Derecho procesal laboral.....	2
1.2. Antecedentes del derecho laboral	3
1.2.1 Etapa de la esclavitud.	3
1.2.2. Etapa del feudalismo	4
1.2.3. Etapa del capitalismo	4
1.3. El derecho laboral en el sistema guatemalteco.....	5
1.4. Fuentes del derecho laboral	8
1.5. Clasificación de las fuentes del derecho laboral	9
1.5.1. Fuentes formales.....	9
1.5.2. Fuentes reales.....	9
1.5.3. Fuentes no escritas.....	9
1.5.4. Fuentes históricas.....	10
1.5.5. Fuentes escritas.....	10
1.6. Definiciones de los principios procesales del derecho laboral.....	10
1.7. Principios del proceso ordinario laboral.....	11
1.7.1. Principio tutelar.....	12
1.7.2. Principio del realismo.....	12
1.7.3. Principio de gratuidad.....	13
1.7.4. Principio del derecho laboral como rama del derecho.....	13
1.7.5. Principio de la necesidad e imperatividad.....	13
1.7.6 Principio de sencillez.....	14
1.7.7. Principio de iniciación procesal.....	14

1.7.8. Principio de congruencia.....	14
1.7.9. Principio de igualdad	15
1.7.10. Principio de impulso procesal	15

CAPÍTULO II

2. Sujetos de la relación laboral.....	17
2.1. Definición de patrono.....	17
2.1.2 Obligaciones del patrono	18
2.2. Obligaciones del patrono estipuladas en el código de trabajo	19
2.3. Definición de trabajador	23
2.4. Obligaciones del trabajador	23
2.5. Trabajo de las mujeres en Guatemala	25
2.6. Trabajadores intermediarios	27
2.7. Trabajador sujeto al régimen especial	27
2.7.1. Sector agrícola y ganadero	28
2.7.2. Trabajo de menores de edad	28
2.7.3. Trabajo doméstico	28
2.7.4. Trabajo a domicilio	29
2.7.5. Trabajo de transporte.....	30
2.8. Jornadas de trabajo	30

CAPÍTULO III

3. La discriminación laboral.....	33
3.1. Antecedentes históricos de la discriminación	34
3.2. Discriminación laboral en Guatemala	36
3.3. Clases de discriminación laboral.....	37
3.3.1. Discriminación por edad	37

3.3.2. Discriminación por género, sexo y sexualidad.....	38
3.3.3. Discriminación por raza	38
3.3.4. Discriminación por la religión	39
3.4. La discriminación en el ámbito específicamente laboral	39
3.5. Clasificación de la discriminación laboral.....	40
3.6. Discriminación por apariencia física desfavorable	41
3.7. Diferentes facetas de discriminación relacionadas con el derecho labora.....	42
3.7.1. Discriminación realizada por personas naturales	42
3.7.2. Discriminación realizada por funcionarios del Estado.....	43
3.7.3. Discriminación laboral por la forma en que se comete	44
3.8. Grupos discriminados en Guatemala.....	45
3.9. Discriminación por acción u omisión.....	47
3.9.1. Discriminación positiva o negativa	48
3.9.2. Discriminación negativa	48

CAPÍTULO IV

4. Convocatorias de empleo, con determinación de edad, vulneran derecho al trabajo.....	51
4.1. Relación del derecho laboral con los derechos humanos.....	52
4.2. Los acuerdos de paz relacionados con el derecho laboral en Guatemala	53
4.3. Definición los derechos humanos por el iusnaturalista	54
4.4. Clasificación de entidades guatemaltecas que defienden el derecho laboral	55
4.4.1. Inspección general de trabajo	56
4.4.2. Ministerio de trabajo y previsión social.....	56
4.4.3. Defensoría de las personas trabajadoras	57

4.4.4. Inspectores de trabajo	57
4.4.5. Comisión del salario mínimo	58
4.5. Principales causas del desempleo en Guatemala	58
4.6. Convocatorias de empleo limitadas por la edad	58
4.7. Igualdad de condiciones para optar por un empleo	60
CONCLUSIÓN DISCURSIVA	63
BIBLIOGRAFÍA	65

INTRODUCCIÓN

Guatemala es un país que tiene un alto índice de vulneración de los derechos de los trabajadores, lamentablemente por la cultura de los patronos; quienes únicamente buscan su propio beneficio, sin importar el desarrollo de las personas.

El Estado, a su vez, no cumple con su labor; que es la de buscar el bien común a todos los ciudadanos y no vela por que los derechos en el área laboral no sean vulnerados; en virtud de que, realmente no existe un control para las empresas, por parte de la Inspección de Trabajo, para obligar a los patronos a que cumplan con todas las leyes del país y que tengan respeto a los años que las personas no han pedido tener h que han vivido para obtener experiencia.

La población guatemalteca vive una discriminación constante, solo por el hecho de que las empresas decidieron, por sí mismas que, una persona mayor de treinta y cinco o cuarenta años, ya no es una persona productiva, o apta para poder desenvolverse en el ámbito laboral; lo cual es un error, en virtud de que una persona de esta edad, que cuenta con experiencia y conocimientos adquiridos a través de los años, termina discriminada; limitándola a no encontrar un trabajo digno, por el sólo hecho de no encontrarse dentro del rango de edad que las empresas, arbitrariamente han decidido establecer como requisito para contratación.

Cabe resaltar que, aunque existe ausencia por parte de las políticas estatales o de leyes aprobadas, no puede utilizarse como excusa para discriminar a otro tipo de trabajadores, aunque existe el principio de no discriminación, este no es suficiente, porque en algunos casos en que una empresa necesite contratar personas con ciertas características determinadas para una actividad como por ejemplo necesiten contratar

modelos necesitan mujeres delgadas y esto no podrá tomarse en cuenta como discriminación.

Sin embargo, siempre debe lograrse la igualdad, en las contrataciones y en las ofertas de trabajo tal como indica la ley no colocar que necesitan únicamente un género determinado, salvo que dicho empleo ponga en peligro o sea pesado al género contrario, esa sería una de las razones por las cuales se podría permitir la discriminación, es únicamente en casos que sean justificables.

Para este informe, se plantearon los siguientes objetivos: como general, evidenciar que, en la población guatemalteca se discrimina por razón de la edad a los trabajadores. Y, como específico: analizar la forma en que afecta la discriminación por edad, para que los guatemaltecos lleven el sustento diario a sus hogares.

Cabe mencionar que, los métodos utilizados en la elaboración de esta tesis fueron: el analítico, el sintético, el deductivo e inductivo. Las técnicas utilizadas fueron: la documental y las fichas bibliográficas, con las cuales se recolectó información suficiente y de actualidad.

Esta tesis está integrada por cuatro capítulos, los cuales se detallan a continuación: en el primero, se trata lo relacionado al derecho laboral; el segundo, se refiere a los sujetos de la relación laboral; en el tercero, se desarrolla la temática de la discriminación laboral; el cuarto, contiene el tema objeto de estudio, convocatorias de empleo, con determinación de edad, vulneran derecho al trabajo.

Se espera que, a través de esta tesis se tome conciencia y se encuentren soluciones a problemas, como los manifestados en este informe; y se pueda lograr el reconocimiento por parte del Estado, a través de sus instituciones, de la importancia de



brindar los conocimientos necesarios a su población, respecto a sus derechos y obligaciones legales.

CAPÍTULO I

1. El derecho laboral

El derecho laboral en términos generales se refiere, a que es una rama del derecho encargada de normar las relaciones laborales humanas entre el patrono y el empleado, así como en cumplir sus derechos y obligaciones siempre y cuando vele por sus intereses.

Una definición doctrinaria del derecho laboral se refiere a que es: “Una nueva rama de las ciencias jurídicas que abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas relativas a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores, en los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los dos elementos primordiales de la economía, en donde el Estado, con su poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes”.¹

También se describe que el derecho laboral es “El que tiene la regulación principal de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, de unos y otros con el Estado, según sea en lo referente al trabajo subordinado, en cuanto concierne a las profesiones y la forma de prestaciones de los servicios, así como en lo relativo a las derivaciones jurídicas secundarias e inmediatas de las actividades dependientes”.²

¹ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Pág.98

² Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 234.



El derecho laboral nació de la necesidad de regular una relación laboral entre patrono y trabajador, cabe indicar que el derecho laboral es una rama del derecho público porque tiene aspectos fundamentales entre el patrono y el trabajador, ya que este se rige por sus propias normas, principios y se encargan del estudio y la relación jurídica que nace de la voluntad que se manifiesta en un contrato de trabajo.

En el Código de Trabajo Decreto 1441 establece en uno de sus considerandos que “El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores”, eso se describe a que se debe equilibrar la relación de desigualdad económica que existe entre los trabajadores y el patrono, cuando se refiere a desigualdad es que con el simple hecho que una persona dependa de otra económicamente, significa que una persona tiene mejor estabilidad económica, cabe mencionar que en el código muestra que el derecho laboral es tutelar de los trabajadores, se traduce en que defiende, protege y es una garantía de los trabajadores que este bajo el mando de un patrono.

1.1. Derecho procesal laboral

Se comprende que el derecho procesal del trabajo como la rama del derecho laboral, tiene como propósito resolver todos los problemas o controversias que surgen de las dificultades individuales respectivos con el trabajo.

Cabe mencionar que, el derecho procesal de trabajo es “El conjunto de principios, instituciones y normas que tienen por objeto solucionar los conflictos originarios del trabajo ya sean individuales o colectivos, así como en cuestiones voluntarias,

organizando para tal efecto a la competencia propia de trabajo y de la previsión social con esto regulando los diversos tipos de proceso”.³

1.2. Antecedentes del derecho laboral

En el derecho laboral, desde la antigüedad se ha dado un fenómeno en el que la persona busca la realización de ejercer oficios de acuerdo a su capacidad, esto está unido a que una persona a la cual debe de prestar sus servicios, antiguamente el persona se encontraba ligada a otro en prestación de sus servicios, hasta ahora como en la actualidad, cabe mencionar que el derecho laboral abarco tres etapas las cuales son: la etapa de la esclavitud, etapa del feudalismo y la etapa del capitalismo, a continuación se desarrolla cada una.

1.2.1 Etapa de la esclavitud

Durante la época de la esclavitud, era un tiempo en el que existía mucha violación a las garantías de las personas y a los derechos que se poseían del ejercicio de sus labores o de su trabajo, en esta etapa de la esclavitud también se veía al hombre como un objeto y no como sujeto que ejercía su trabajo, a su vez solían ser esclavitud ya que este no recibía un salario por su trabajo realizado, sino principalmente tomaban a los cautivos como esclavos y estos pasaban a ser propiedad de quien lo obtenía, los trabajos solían ser forzados y el patrono era quien gobernaba lo relacionado a la persona, al punto de intercambiarlo o venderlo a otro patrono, de esta manera no sabían si sería bueno o

³ López Larrave, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**. Pag.44.

peor, no existía ninguna normativa legal de amparo a éste.

1.2.2. Etapa del feudalismo

Esta etapa fue distinta, ya que existió un avance en donde la esclavitud fue denominada como servidumbre, hubo un mejor trato al ser humano, en esta etapa aparece señores feudales, que eran quienes arrendaban las tierras para su cultivo, en suposición se podría decir que las personas eran libres, tenían un trato equilibrado y los protegían, durante el feudalismo se ayudaba al trabajador a sobrevivir, a través de las tierras que les otorgaba para cultivo, esas tierras debían ser trabajadas por las servidumbres sin embargo les era otorgado un pago según el porcentaje de las cosechas y el resto era para el señor feudal que les arrendaba la tierra.

En la doctrina se menciona que “A cambio de trabajo del cultivo de determinada extensión al siervo, para que éste cultivara por su cuenta y hacerse el pago de su trabajo con el producto de la cosecha, es decir, que aparece una especie de convenio”.⁴

1.2.3 Etapa del capitalismo

Asimismo, en esta etapa, fue un reemplazo del feudalismo, surgió en Inglaterra, a través de un sistema económico con inclinaciones políticas y sociales, se constituyó la base económica de la sociedad, surgió el trabajo renumerado y fue conocido el vocablo capitalismo el cual fue utilizado a mediados del siglo XIX, aquí se le denomino clase

⁴Sacalxot Valdez, Carlos Borromeo. **Lecciones de derecho individual del trabajo**, Pág.8.

burgués a los propietarios de tierras, fábricas, entre otros, así como a las personas que laboraban se les llamaba proletarios u obreros, que eran quienes estaban despojados de cualquier pertenencia, sin embargo por esta situación ellos su único medio sustentable fue lo que forzó a vender su fuerza de trabajo y así con esto poder sobrevivir a cambio de un sueldo.

Durante esta etapa surgió la maquinaria para trabajo, lo cual hizo que el trabajo tuviera un aumento en producción y fuese menos pesado realizarlo, a través del tiempo, esto se logró un desarrollo en los países, creando así una forma significativa la economía.

1.3. El derecho laboral en el sistema guatemalteco

En Guatemala, el derecho laboral está regulado por una serie de normas de carácter público, en tiempos pasados los sectores de la clase obrera eran marginados y violentados en cuanto a sus derechos.

Anteriormente, según en la historia del derecho laboral guatemalteco se le llamaba al trabajador como mozo o jornalero, gran parte de estas personas eran campesinos o agricultores que se dedicaban a producir en las tierras cantidades de cultivos, sin embargo se encontraban monopolizadas, cuando en Guatemala se adquirió la independencia en el año 1821, no se pronunció ninguna ley que fuera dedicada a resguardar a los trabajadores, sino continuaron en el abandono hasta el año 1871, cuando la revolución liberal emitió un Código Civil, en el cual se aplicaron las relaciones de trabajo, en donde el liberalismo se suponía que debía haber igualdad al patrono y al



trabajador.

Cabe mencionar que, el primer Código Civil, fue inspirado en la legislación española, mismo que era de forma liberal e independiente, en este tiempo el contrato de trabajo era llamado como contrato civilista, ya que había un convenio fijado entre la persona que iba a trabajar, por un tiempo definido y a cambio de ello su trabajo iba a ser renumerado.

Posteriormente del Código Civil, se empezaron a decretar leyes, reglamentos en las cuales su contenido cambia la modalidad de trabajo de forma esclavista, afirmaban que la mano de obra era gratuita o precariamente pagada, aun siendo así en trabajos forzosos.

A través del tiempo, fue evolucionando el derecho laboral, se legisló hasta llegar al tiempo donde ahora actualmente se rige por el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en el cual se establece la estructura de la normativa laboral, las prestaciones de servicios, y garantías que protegen principalmente al empleado o trabajador.

El Código de Trabajo actual en Guatemala, entró en vigencia el 16 de agosto de 1961, en el gobierno del Presidente Miguel Ydígoras Fuentes, anteriormente a este era el Decreto 330 que regulaba dicho código, hubo una reforma en el año 1961, a través del Decreto 1441, que es por el que se rige actualmente.

Actualmente, se deriva que el Código Trabajo, está encaminado a la protección de los derechos de la persona trabajadora o de los trabajadores, para que los mismos no sean violentados.

Según lo regulado en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República, “Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley.

Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.

En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores”.

Cabe mencionar que, el contrato de trabajo debe contener las garantías y derechos que por ley deben ser otorgados a los trabajadores según la Constitución Política de la Republica, el Código de Trabajo y demás leyes de previsión social.

1.4. Fuentes del derecho laboral

Como en cada rama del derecho, existe un origen, de donde proviene, para ello se entiende que la palabra fuente proviene del griego *Fons* o *Fonts* que significa manantial de agua, lo que se entiende que da origen o es un nacimiento de agua, jurídicamente, se representa a la creación de normas jurídicas en donde constituyendo su razón de ser.

Doctrinariamente, la palabra fuente "Se entiende que es el nacimiento de la norma jurídica, su aparecimiento o surgimiento de una realidad, para regular una realidad misma, emanada del Estado o de la misma colectividad." ⁵

Las fuentes del derecho, se dividen en:

a) Fuentes Directas:

Son las que tienen relación entre sujeto y objeto.

b) Fuentes Indirectas:

Son las que se encierran en sí mismas, están relacionadas con el objeto cuando no hay datos concretos.

⁵ Sacalxot Valdez, Carlos Borromeo. **Op. Cit.** Pág. 35

1.5. Clasificación de las fuentes del derecho laboral

Las fuentes del derecho laboral se clasifican en cinco fuentes, que a continuación se desarrolla cada una.

1.5.1. Fuentes formales

Son las cuales se instruyen las razones de la creación de las normas jurídicas y su aplicación, siendo la ley y la costumbre la base primordial de esta fuente, con la cual donde surge el derecho, y abre paso a la necesidad de crear un ordenamiento jurídico para la aplicación de las leyes creadas.

1.5.2. Fuentes reales

Se derivan de las fuentes formales, aunque doctrinariamente las fuentes reales “En el derecho laboral se considera en términos generales, que es la protección del trabajador, sobre todo en la época de la revolución industrial, la necesidad de crear un sistema de armonía entre los dos factores de la producción, el temor de que se produzcan enfrentamientos obrero-patronales, etc.”⁶

1.5.3. Fuentes no escritas

Son aquellas que no están plasmadas o creadas en ningún lado, pero que se realizan

⁶ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág.80

con fuerza de ley, puede ser la costumbre, los actos que se establecen para la realización de determinado acto, y que con el tiempo se vuelven ley por el simple hecho de practicarlo.

1.5.4 Fuentes históricas

Estas son las que han dado origen a la legislación, por medio de las mismas se ha tomado la base para la creación de Leyes, por ejemplo, el Código de Justiniano, el cual se utilizó como base para crear normas jurídicas.

1.5.5. Fuentes escritas

Son las fuentes que están plasmadas en los contextos en los que se llevan a cabo las situaciones en que el trabajador va a desempeñar su trabajo, por ejemplo, los pactos colectivos de trabajo, contratos colectivos de trabajo, reglamentos y otros.

1.6. Definiciones de los principios procesales del derecho laboral

En el génesis u origen del derecho laboral se han adaptado principios procesales, que forman parte del sistema jurídico laboral, en donde su desarrollo se rige en mencionada materia, cabe señalar que los "Fundamentos que sustentan el desarrollo del proceso, dándole una estructura jurídica determinada y una fisonomía específica."⁷

⁷ Álvarez Mancilla Erick Alfonso, **Teoría general del proceso**, Guatemala, Pág. 79.

Doctrinariamente se refiere a los principios y características del derecho procesal laboral que son “Los primeros son generales al proceso, en tanto que las segundas son peculiaridades de cada procedimiento implementado en cada país.”⁸

Estos principios tienden a confundirse con las características del derecho laboral aunque las características son singularidades que sobresalen del desarrollo del proceso y aunque en otros países se intervienen, es importante que existan peculiaridades que solo en determinado proceso sean aplicables.

1.7. Principios del proceso ordinario laboral

Cabe mencionar que, en la doctrina estos principios del derecho son “Las reglas universalmente aceptadas como rectoras del proceso y ya sean total o parcial vigencia imprime al procedimiento determinada modalidad”.⁹

Se comprende que los principios del derecho procesal laboral, son todos aquellos lineamientos o normas que forman al derecho procesal laboral, estas conductas nacen de la necesidad de regular y desarrollar la institución del derecho procesal laboral, es por ello que se toman en cuenta para un proceso laboral en la que tienen que intervenir las partes y el juzgador, un elemento importante e indispensable es que a la hora que el juzgador imparta justicia, es quien debe determinar ya que directamente la ley no anuncia como solucionar la controversia entre las partes.

⁸ López Larrave, Mario, **Op. Cit.** Pág. 22

⁹ Nájera Farfán, Mario Efraín. **Derecho procesal civil.** Pág. 249.

Los principios que a continuación serán desarrollados, son los que se rigen a través del proceso laboral.

1.7.1 Principio tutelar

Cabe mencionar que, el significado de tutelar lo refieren lo siguiente: “Que protege, ampara o defiende. Que guía, dirige u orienta. Concerniente a la tutela de los menores o incapacitados”¹⁰, en uno de los considerandos del Código de Trabajo indica que el derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, misma que trata compensar la desigualdad económica de otorgando protección jurídica preferente, así también “Trata de compensar la desigualdad económica entre patrono y trabajador, otorga una protección jurídica preferentemente a estos últimos”.¹¹

1.7.2. Principio de realismo

En este principio corresponde a tener en cuenta la situación de cada una de las partes en cuanto a sus medios económicos, para que al resolver sea de forma equitativa entre el patrono y el empleado, el fundamento legal está regulado en el cuarto considerando, literal d, del Código de Trabajo, el cual establece que “El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver algún caso definitivo en base a la equidad, que esto es indispensable ante todo la posición económica de las partes y así surja en base a hechos precisos y

¹⁰ Cabanellas, Guillermo. **Op. Cit.** Pág.318

¹¹ **Ibíd.** Pág. 22



tangibles se debe de buscar un punto de equilibrio entre el trabajador y el patrono.

1.7.3. Principio de gratuidad

En el derecho laboral, no es forzosa la asesoría jurídica, porque se trata de cuidar los derechos del trabajador, en algunas ocasiones no cuenta con los medios suficientes para contratar a un abogado, y no están obligados al pago de impuestos, según lo regulado en el Artículo 11 del Código de Trabajo el cual establece “Quedan exentos de los impuestos de papel sellado y timbre todos los actos jurídicos, documentos y actuaciones que se tramiten ante la autoridad de trabajo, judicial o administrativa”.

1.7.4. Principio del derecho laboral como rama del derecho

Se representa a la aplicación pública del derecho laboral, el interés privado debe permitir ante el interés social o colectivo, este proteger la sociedad trabajadora que puede ser afectada en cualquier momento, existen instituciones del sector público que se encargan de velar por el cumplimiento de los reglamentos y leyes laborales.

1.7.5. Principio de necesidad e imperatividad

Este se refiere a que, el derecho laboral es de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que permite o establece la ley, es decir que las partes pueden celebrar un contrato de trabajo, siempre que se respeten las garantías mínimas que tiene el trabajador.

1.7.6 Principio de sencillez

Con este principio se indica que, el proceso debe ser rápido, no retardar y así resolver en base a las necesidades de la parte afectada ya sea el empleado o empleador, el mismo no debe abusar de los recursos procesales.

1.7.7. Principio de iniciación procesal

Consiste en la presentación de la demanda, exclusivamente las partes que tengan interés en la litis pueden iniciar el proceso, hay ciertas facultades para el juez y una de ellas es la que puede iniciar y actuar de oficio en un proceso.

1.7.8 Principio de congruencia

Cabe indicar que, a “La decisión del tribunal se ha de ajustar a las pretensiones ejercidas por las partes”, este se establece a la petición sobre el fondo del asunto debe ir con una relación sobre el fallo en la sentencia. En el Artículo 364 del Código de Trabajo se establece “Las sentencias que se dictaran en forma clara y precisa, haciéndose en ellas las declaraciones que procedan y sean congruentes con la demanda”. El Artículo 147 de la Ley del Organismo Judicial en uno de sus incisos explica “La redacción de la sentencia se debe hacer congruente con el objeto del proceso”.¹²

¹² **Ibíd.** Pág. 24.



1.7.9. Principio de igualdad

Este consiste que en el desarrollo del proceso se debe aplicar el derecho sin preferencia alguna o favoritismo alguno, lo que busca es que ambas partes hagan uso de las mismas garantías, exigiendo que exista un trato similar.

1.7.10. Principio de impulso procesal

Este principio doctrinariamente consiste en que, “Si la demanda llena los requisitos mínimos, de oficio el juez ordena subsanar los mismo, sin que sea solicitado por las partes, el juez de oficio está obligado a agotar la conciliación.”¹³

En conclusión, el derecho laboral es un derecho que ayuda principalmente a los trabajadores o empleadores, ya que tiene garantías que los protegen, si bien es cierto se ha venido evolucionando desde la esclavitud, luego al feudalismo hasta llegar al capitalismo, actualmente en Guatemala tenemos un código el cual respalda principalmente a los trabajadores por ser un derecho tutelar.

¹³ Sacalxot Váldez Carlos Borromeo, **Op. Cit.** Pág. 33.





CAPÍTULO II

2. Sujetos de la relación laboral

El patrono es el sujeto activo y el trabajador es el sujeto pasivo dentro de la relación laboral y por ende le dan vida a la misma.

2.1. Definición de patrono

Es una persona individual o perteneciente a una institución la cual necesita contratar los servicios de uno o más trabajadores, estos pueden ser físicos, manuales o intelectuales, las bases son normalizadas en un contrato laboral en el cual se regula las condiciones del mismo para que el empleado las desarrolle, al patrono también se le conoce como empleador, empresario, delegado de dar empleo, esto se da tanto en el sector privado como en el sector público.

En el Artículo 2 del Código de Trabajo, contiene la definición de empleador o patrono, que es “Es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo”, esto se refiere a que el patrono tiene derechos y obligaciones al contratar personal para trabajar, el patrono es quien de acuerdo al desempeño verificará si le es conveniente utilizar sus servicios o prescindir de ellos.

2.1.2. Obligaciones del patrono

El patrono, dentro de la relación laboral, tiene obligaciones con sus empleados o trabajadores de acuerdo a la ley y en la doctrina se refiere a una serie de obligaciones que tiene el empleador, también se pueden designar sanciones con multas en caso de incumplimiento, que a continuación se detallan.

a. Por su contenido

Estas son conocidas como las obligaciones personales, consisten en que el patrono debe de tener el íntegro respeto al trabajador, no tratarlo mal ni física ni verbalmente, asimismo debe tener una buena relación personal con sus empleados, e interponer respeto entre las partes para tener una buena comunicación y relación con sus empleados.

b. Por su origen

Estas son las obligaciones que surgen de la ley de la contratación laboral celebrada patronos y trabajadores, cuando se refiere a la ley esta marca una serie de derechos que son irrenunciables para el trabajador, lo cual provoca una obligación de cumplimiento para el patrono.

c. Contractuales

Son los que nacen en una celebración de un acuerdo de voluntades entre el patrono

con el empleador, de acuerdo a las de conformidad con los convenios que estipulen en la contratación, también nacen de los acuerdos colectivos, pactos colectivos de condiciones de trabajo, convenios y contratos de trabajo individuales o colectivos, que busquen mejorar las condiciones de trabajo.

2.2. Obligaciones del patrono estipuladas en el Código de Trabajo

En el Código de Trabajo, en el Artículo 61 están establecidas las obligaciones que tiene el patrono, las cuales se desarrollan a continuación.

- a. Enviar dentro del plazo improrrogable de 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 que por lo menos debe contener estos datos
 1. Egresos totales obtenidos en concepto de salarios durante el año anterior, con la correspondida separación de las salidas por jornadas ordinarias y extraordinarias.
 2. Nombres y apellidos de los trabajadores, edad aproximada, nacionalidad, sexo, ocupación, número de días que trabajo cada uno y el salario de forma individual por cada año.
 3. 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.

- 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 a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, 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 acreditar el cumplimiento de las disposiciones del Código de Trabajo, sus reglamentos y las leyes de previsión social, rendir informe cuando les soliciten, en este caso, los patronos pueden exigir a dichas autoridades que les muestren sus respectivas credenciales.
- 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 del 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 a la respectiva organización legalmente constituida.
- 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 de acuerdo a sus funciones.
- l. Proporcionar a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en la finca donde trabajan, la leña para su consumo doméstico, siempre que la finca 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, estanque, 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, que se les autorice a mantener, que los cerdos estén amarrados y aves de corral dentro del recinto donde esté instalada la vivienda dentro de la finca, siempre que no causen daños o perjuicios dichos animales o que las autoridades de trabajo o sanitarias no dicten disposiciones en contrario, y que

aprovechen las frutas no cultivadas que haya en la finca de que se trate y que no costumbre aprovechar el patrono, siempre que el trabajador se limite a recoger la cantidad que puedan consumir personalmente él y sus familiares que vivan en su compañía.

- 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 hijos, tres días.
 - 2. Cuando contrajera matrimonio, cinco días.
 - 3. Por nacimiento de hijo, dos 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 y 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 salarios 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 previstos en el convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo.

2.3. Definición de trabajador

El trabajador es toda persona que presta sus servicios técnicos, profesionales, físicos, materiales o intelectuales, que se formalizan a través de un contrato de trabajo y el mismo recibe a cambio una remuneración por el trabajo realizado.

En el Artículo 3 del Código de Trabajo regula la definición legal de trabajador que es “Toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo o relación de trabajo”.

Se refiere a trabajador, a aquella persona individual que realiza un trabajo bajo el mando o sumisión de una persona llamada patrono, el trabajador se implica a ejecutar una actividad determinada, misma que debe estar pactada por medio de un contrato laboral, la actividad es remunerada según lo estipulado en el contrato, así también debe de resguardar las garantías la ley protege e indica como derechos.

2.4. Obligaciones del trabajador

Así como el patrono tiene sus obligaciones que cumplir de igual manera el trabajador tiene obligaciones, muchas de ellas principales para trabajar o brindar un servicio al patrono al que se comprometió y accedió a las condiciones para recibir a cambio un pago, cabe mencionar que en el Artículo 64 del Código de Trabajo están contenidas obligaciones que tiene el trabajador, las cuales son:

- 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 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.
- 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 estos 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.

Las obligaciones de los trabajadores, no requieren de mucho esfuerzo ya que lo que exige la ley es que se cumpla con lo establecido en los convenios o contratos de trabajo, de acuerdo a esto las partes deben mantener las buenas relaciones entre compañeros, entre patrono y trabajador, así como un desempeño en el trabajo.

2.5. Trabajo de las mujeres en Guatemala

Desde la antigüedad, las mujeres han sido discriminadas por el simple hecho de serlo, siglos atrás eran consideradas incapaces de ejercer los oficios que realizaban los hombres, sin embargo a través del tiempo se ha luchado por la igualdad de derechos de las mujeres trabajadoras, a pesar que ha sido difícil ahora en día, poco a poco esa desigualdad ha ido quedando atrás, sin embargo la ley las protege mucho más que a



los hombres, ya que deben ser tratadas de acuerdo a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral.

Cabe mencionar que, en el Código de Trabajo hay una serie de prohibiciones para los patronos, señalando que debe haber igualdad en las ofertas de trabajo, y es necesario especificar según su naturaleza si se requiere de algún sexo en especial, de acuerdo con ello será por medio de las características del empleo.

En Guatemala, en el caso de las mujeres trabajadoras que gozan de muchos derechos los cuales son de importancia, como por ejemplo, porque en el caso de las mujeres en estado de gestación tienen beneficios que la protegen, con plazos determinados para su protección definitiva.

En el Artículo 152 del Código de Trabajo, se regulan los derechos especiales de que protegen a la mujer trabajadora, que hace que goce de descansos antes y después del parto, de igual manera el patrono está obligado a hacer efectivo los pagos y no permitir que se pierda su relación laboral, ya que gozan de inamovilidad en el sector laboral ya que ésta goza de derechos si fuese despedida ésta no surte efecto.

Otra de las obligaciones que tiene el patrono es que cuando tiene a su servicio más de treinta trabajadoras, debe abastecer local para que las madres alimenten a sus hijos y para dejarlos allí durante las horas de trabajo.

2.6. Trabajadores intermediarios

Estos son los trabajadores o el trabajador que por órdenes de un patrono se encarga de la contratación de una o más personas para que desempeñen determinado trabajo, pactando con el pago de prestaciones, el tiempo quedando así responsables ante dichas obligaciones, en el Artículo 5, perceptúa que el intermediario “Es toda persona que contrate en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono”.

En la doctrina se señalan dos tipos de intermediario, el agente colocador “Es aquella que se limita a relacionar a las partes; su remuneración se limita a una comisión previamente convenida y una vez iniciado el contrato laboral, se deja de tener relación con las partes”,¹⁴ y el cuasi contratista que “Es el que mantiene estrecha y más permanente relación con las partes y obtiene una ganancia.”¹⁵

2.7. Trabajador sujeto al régimen especial

La definición de estos trabajadores está regulada en el título cuarto del Código de Trabajo, el mismo se refiere el bien jurídico tutelado tiene condiciones propias y especiales, tienen variantes de los contratos los cuales serán desarrollados a continuación.

¹⁴ Fernández Molina, Luis. Op. Cit. Pág.167

¹⁵ *Ibíd.* Pág.179

2.7.1. Sector agrícola y ganadero

En este se desarrollan con mano de obra de los agricultores o campesinos, gran parte de la población guatemalteca sobrevive con este tipo de trabajo, se dedican al cultivo de tierra o a la crianza de ganado.

Cabe señalar que “Hay factores que inciden en la actividad laboral como la caída del precio de café, en las haciendas se operan los despidos masivos, la falta de coordinación entre los consulados mexicano y guatemalteco para tutelar los derechos de los trabajadores que emigran a Chiapas México y poca probabilidad de reimplantar un ordenamiento legal acorde a las necesidades del sector agrícola y ganadero”.¹⁶

2.7.2. Trabajo de menores de edad

En Guatemala para que un menor trabaje debe tener una autorización por la inspección General de Trabajo, la Organización Internacional de Trabajo en un convenio 138 determinó que la edad mínima para un empleo es de catorce años, esto fue ratificado en dicho convenio ya que en la Constitución Política de la República, indica que prohíbe el trabajo a los menos de 14 años.

2.7.3. Trabajo doméstico

Este trabajo es el que realiza u ofrece una persona y consiste en los quehaceres del

¹⁶ Sacalxot Valdez, Carlos Borromeo, **Op. Cit.** Pág. 134

hogar, este trabajo se realizara según la forma de contratación que hayan acordado, en el Artículo 161 del Código de Trabajo establece que los “Trabajadores domésticos son los que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseo, asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el patrono”.

Cabe señalar que, actualmente en Guatemala existe el Acuerdo número 1235, el cual contiene el reglamento del programa especial de protección para trabajadoras de casa particular, el cual contiene un plan de cobertura progresiva del régimen de seguridad social, enfocado a la población femenina que se dedica al trabajo doméstico, por las características de vulnerabilidad que este grupo poblacional presenta, la creación de este acuerdo se debe a que actualmente el régimen de seguridad social, no cubre a todas las clases de trabajadores, solamente aplica para las que estén afiliadas por maternidad, control del niño sano y por accidentes, esto se refiere a que el patrono debe afiliarla al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social o afiliarla a algún seguro.

2.7.4. Trabajo a domicilio

Se puede definir como el que las partes pactan un lugar de trabajo, que puede ser en la casa u otro lugar, que no sea el lugar de trabajo del patrono, donde el trabajador se compromete a la realización de determinado producto fijado para determinado tiempo y cantidad, este tipo de empleo no cuenta con ningún supervisor ya que debe efectuar el trabajo con las condiciones pactadas, uno de los ejemplos de trabajo a domicilio son las hechuras de artesanías.

2.7.5. Trabajo de transporte

La doctrina se refiere a que “El trabajo de transporte es el contrato celebrado entre patrono y trabajador mediante el cual este último se compromete a guiar o conducir el medio de transporte de carga o pasajeros a cambio de una retribución, pactada por viaje, semana o mes”.¹⁷

Este tipo de labor muchas veces solamente es un contrato verbal, este contrato laboral se da entre los conductores de buses urbanos y extraurbanos o de transporte pesado, muchas veces son contratados para de viajes o excursiones, no cuentan con una jornada en específico ya que dependerá del servicio que este brinde, en este tipo de trabajo el trabajador del transporte debe tener conocimientos de mecánica, a efecto de que al ocurrir cualquier desperfecto tenga a su cargo la reparación de su vehículo.

2.8. Jornadas de trabajo

Las jornadas de trabajo son comprendidas como los horarios de trabajo, en esta se define el tiempo que el empelado sus habilidades bajo el mando de un patrono, en la doctrina se menciona que “Se entiende por jornada de trabajo al lapso, periodo o duración, que el trabajador debe estar dispuesto jurídicamente para que el patrono utilice su fuerza de trabajo intelectual o material”,¹⁸ en Guatemala están los dos tipos de jornadas la ordinaria y la extraordinaria la primera se divide en diurna, nocturna y

¹⁷ *Ibid.* Pág. 121

¹⁸ Fernández Molina, Luis. *Op. Cit.* Pág. 124



mixta, la segunda es la que se labora, fuera de la jornada ordinaria, esta debe ser remunerada por lo menos con el 50% del salario ordinario.

En el Código de Trabajo están reguladas estas jornadas, a continuación se desarrollará cada una.

a. Jornada ordinaria diurna

Esta jornada está regulada en el Artículo 116 del mencionado Código establece que la jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede ser mayor de ocho horas diarias, ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana. El trabajo diurno se ejecuta entre las seis y las dieciocho horas de un mismo día. Mientras que el trabajo nocturno es el que se ejecuta entre las dieciocho horas de un día y las seis horas del día siguiente.

b. Jornada ordinaria nocturna

Esta jornada es ejercida por el trabajador y ejerce su labor por la noche, entre las dieciocho horas de un día y las seis horas del día siguiente, el horario nocturno puede haber tiempos en los que el trabajador pueda dormir a esto se le consideraría descanso en horas de laborales, esta jornada no puede ser mayor de seis horas diarias, ni exceder de un total de treinta y seis horas a la semana, aunque en la legislación se comprende por como tiempo de trabajo efectivo, este es aquél en que el trabajador permanece a las órdenes del patrono.

c. Jornada ordinaria mixta

En la legislación guatemalteca regula que la jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede ser mayor de siete horas diarias ni exceder de un total de cuarenta y dos horas a la semana, la jornada mixta es la que se ejecuta durante un tiempo que abarca parte del período diurno y parte del período nocturno, este tipo de trabajo es comprendido en un horario de mañana y tarde, sin embargo, el patrono debe proporcionar un tiempo estimado para que las personas dirigieran sus alimentos.

En Guatemala, aunque existe una ley que principalmente es tutelar de los trabajadores, hay cosas que no están reguladas en la legislación tal como lo son los pagos por ejemplo para el trabajo doméstico, sin embargo en todo trabajo no importando el tiempo deben ser pagadas las prestaciones laborales, tal como lo establece la ley.

CAPÍTULO III

3. La discriminación laboral

Se define como dar un trato marginal o también se entiende que es la situación por la cual existe un acoso u hostigamiento por parte del patrono hacia uno o más trabajadores, esta discriminación puede ser por su género, orientación sexual, color, etnia, edad, embarazo, asimismo se ve perjudicado profesional, salarial o moralmente un trabajador o empleado.

En la contratación laboral existe gran parte de discriminación muchas veces se da por apariencia física, este tipo de discriminación laboral siempre ha existido sin embargo hay que profundizar que las muchas de las causas de la misma es en las personas, con distinciones simples de ser hombre o mujer, color de piel, la religión, la edad, si son jóvenes o ancianos, su nivel social si pertenece a clase pobre, media y alta, si son bonitos, feos, gordos, delgados en si es un sinfín de causales que son utilizadas por la discriminación laboral.

Cabe resaltar que, discriminación es “Dar un trato de inferioridad o marginalidad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, económicos, culturales, políticos, entre otros, o una tendencia social negativa y minusvaloración permanente a que se ve sometido un grupo social, impidiéndole o limitándole su pleno desarrollo social y profesional ya sea el lugar de trabajo y/o en el mercado laboral”.¹⁹

¹⁹ Real Academia Española, **Diccionario de la lengua española**. Pág. 457.

Doctrinariamente hay varias opiniones sobre la discriminación en el ámbito laboral la cual “Es la distinción hacia determinado grupo de personas en relación a su género, edad, o religión, que limita el acceso a ocupar un puesto de trabajo”.²⁰

Otras definiciones doctrinarias son la “Acción y efecto de discriminar, esperar distinguir una cosa de otra. Desde el punto de vista social, significa dar trato de inferioridad a una persona o de colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos u otros”,²¹ así como también “Separar distinguir, dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos religiosos o políticos”.²²

3.1. Antecedentes históricos de la discriminación

En el Artículo 1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, establece la discriminación hacia toda persona tiene los derechos y libertades, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

Esto se refiere a que, no debería haber exclusión entre ningún ser humano y para identificar qué no es discriminación es bueno verificar que la aceptación sea de manera apropiada, los seres humanos tenemos dos tipos de características, las que son naturales o inherentes a las personas estas son desde que se nace y las aprendidas o adquiridas son cuando ya se tiene uso de razón o se pueden hacer valer por sí mismos.

²⁰ **Ibíd.** Pág. 225

²¹ Ossorio, Manuel, **Op. Cit.** Pág. 258.

²² **Ibíd.** Pág. 258.

La discriminación que pueda darse de muchas maneras, sucede en las actividades diarias, cabe mencionar que lo que sí entra en lo prohibido a la hora de discriminar, es todo aquello que se haga en exclusión de otro, pero para que sea tomado como discriminación debe ser desprecios, humillaciones u ofensas verbales.

Un ejemplo importante es cuando, en alguna determinada empresa se contrata a una persona sólo por su apariencia física sea esbelta y excluyen a los demás por gordos, muchas veces hay discriminación por pertenecer a alguna etnia y no los aceptan o los denigran por pertenecer a alguna diferente a la de ellos.

En muchos de los casos se da discriminación en grupos de trabajadores, en otras ocasiones se dan contra una sola persona, esto se debe porque muchas veces tienen capacidades diferentes o características humanas diferentes, ya sea por su forma de vestir, de hablar, y esto provoca rechazo, cuando a un compañero de trabajo porque le dieron un ascenso que uno pretende merecer, eso no es discriminación formal porque su ascenso no es una característica inherente a él como ser humano.

Cabe mencionar que, en la definición de discriminación, es significativo notar que los derechos humanos deberían de ser respetados por todos, sin embargo es el Estado quien debe garantizarlos, para respetar su vida e integridad, por el simple hecho de ser un humano, es por ello que el Estado el que debe idear políticas, aprobar leyes y poner en práctica medidas que prohíban la discriminación contra personas por razón de su nacionalidad u origen.

3.2. Discriminación laboral en Guatemala

Si bien es cierto, en Guatemala no existen suficientes leyes de discriminación, en el Código de Trabajo establece una serie de actos que no se permiten, por ejemplo para ofertar algún empleo una empresa privada no puede anunciar ofertas de empleo sólo para los guatemaltecos sin una justificación válida, porque existe el principio constitucional de igualdad ante la ley y no discriminación, así como los tratados y convenios internacionales ratificados por Guatemala, que forman parte del derecho interno.

Cabe resaltar que, aunque existe ausencia por parte de las políticas estatales o de leyes aprobadas, no puede utilizarse como excusa para discriminar a otro tipo de trabajadores, aunque existe el principio de no discriminación, este no es suficiente, porque en algunos casos en que una empresa necesite contratar personas con ciertas características determinadas para una actividad como por ejemplo necesiten contratar modelos necesitan mujeres delgadas y esto no podrá tomarse en cuenta como discriminación.

Sin embargo, siempre debe lograrse la igualdad, en las contrataciones y en las ofertas de trabajo tal como indica la ley no colocar que necesitan únicamente un género determinado, salvo que dicho empleo ponga en peligro o sea pesado al género contrario, esa sería una de las razones por las cuales se podría permitir la discriminación, es únicamente en casos que sean justificables.

3.3. Clases de discriminación laboral

A través de las clases de discriminación puede proporcionarse en los diferentes lugares y estratos sociales, es decir que es necesario esclarecer que no hay una cantidad en específico sobre las discriminaciones, esto quiere decir que se puede dar muy subjetivamente de persona a persona, o de un grupo determinado a otro, no obstante podemos indicar que el problema de la discriminación es tema que en la actualidad es muy realizada, tal es el caso de la discriminación por razones de sexo, por raza, color, religión, motivos de edad, minusvalía, motivos sindicales, nacionalidad, enfermedad, es lo que la mente humana pueda crear para oponer a otros principalmente cuando se trata de una relación laboral de por medio.

3.3.1. Discriminación por edad

“Esta clase de discriminación suele darse a menudo, en la actualidad las empresas requieren de personal con eficiencia y jóvenes, sin embargo muchas veces se les hace exclusión en cuanto a las ofertas de trabajo, esto sucede porque los patronos prefieren la mano de obra de una persona joven para explotarlo y es por ello que solicitan como requisito sean mayores de 18 años y menores de 35 años de edad, esto hace discriminación a las personas mayores de 35 años, se margina a gran parte de la población trabajadora por el simple hecho de la edad.”²³

²³ *Ibíd.* Pág. 235

3.3.2. Discriminación por género, sexo y sexualidad

Al referirnos a este tipo de discriminación es porque en el medio es confuso este tema, ya que en base a las diferentes perspectivas de trabajo en estos términos son fenómenos bastante imprecisos que se envuelven entre sí, manteniendo elementos mutuamente excluyentes e incluyentes, cuando se discrimina por el género es porque hacen la diferencia a los hombres y mujeres, cuando se refiere por sexo son las cualidades que los distinguen, sexo como una característica biológica o de la personalidad, en este caso se reconoce al sexo como el conjunto de características genéticas, gonadales, hormonales y anatómicas que tipifican a un ser humano como un hombre o mujer, cuando es por sexualidad, se comprende como las actitudes y conductas por el hecho de ser varón o mujer, sin embargo se expresan afectos y deseos dirigidos hacia el sexo opuesto o al mismo sexo.

3.3.3. Discriminación por raza

La doctrina se refiere a “Cada uno de los grupos en que se subdividen las especies humanas y no humanas, algunas clases raciales humanas más usadas están basadas en los caracteres biológicos visibles esencialmente el color de piel y las características faciales, los genes, y la identificación propia. Cuando se refiere a la raza y es la agrupación en razas específicas varía según la cultura y el tiempo. A menudo desata polémicas por razones científicas o por su impacto en la identidad social y la identidad política”.²⁴

²⁴ **Ibíd.** Pág. 228

3.3.4. Discriminación por la religión

Cabe señalar que, los patronos no pueden favorecer a los empleados o trabajadores por sus creencias o prácticas religiosas, o en todo caso obligarla para que pertenezca a determinada religión, cada trabajador debe tener la libertad de practicar su religión y para optar a un trabajo no se puede obligar a los empleados a participar o no en actividades religiosas.

3.4. La discriminación en el ámbito específicamente laboral

Estos tipos de discriminación en términos generales, pueden llegar a afectar grandemente al trabajador mediante ejerce su labor como empleado, las consecuencias de discriminación hacia los trabajadores en el área laboral es mucho más absurda porque esto despliega en un circuito mucho más frágil como lo es una relación laboral.

Tomando en cuenta que la discriminación como objeto principal el ámbito laboral, debe contar con elementos que aclaren una situación constitutiva de discriminación laboral estudiándola básicamente desde los elementos en que normalmente se ocasiona por la posición subjetiva en la que se haya el empleador y la posición menos beneficiada en la que se encuentra el trabajador.

Es importante determinar que existen discriminaciones en diferentes etapas del proceso laboral las cuales, en algunas ocasiones hay una determinada empresa en donde tienen una gran cantidad de aspirantes a ocupar un puesto de trabajo se podría llamar

discriminación ya que es solo un puesto y la cantidad de aspirantes es mucha, para evitar la discriminación se podría reducir la cantidad de solicitudes para determinado puesto, esto se le llama discriminación fuera de la empresa.

3.5. Clasificación de la discriminación laboral

En general las clases de discriminación laboral son temas amplios ya que son varios los tipos de discriminación laboral existentes, a continuación se detallan la clasificación de la discriminación laboral.

a. Discriminación salarial

Esta se refiere a las desigualdades salariales, muchas veces aunque los niveles de productividad son iguales, suelen cambiarlos dando una menor cantidad de salario, en el caso de las mujeres que muchas veces ganan un salario menor que el hombre aunque el trabajo sea el mismo.

b. Discriminación por empleo

Esta discriminación se le llama típica ya que en el ámbito laboral se da cuando se tienen preferencias o solicitan a algunas personas en específico y descartan a alguna o simplemente la excluyen por alguna razón ajena.

c. Discriminación ocupacional

Esta se da cuando en algún grupo en determinada empresa se limitan a dar empleos

con baja remuneración y trabajo forzoso, incluso muchas veces aumenta el trabajo o la labor pero no el salario.

d. Discriminación en la adquisición del capital humano

En esta doctrinariamente se refiere a cuando se “tienen restricciones en cuanto al acceso a la educación formal, capacitación y entrenamiento que proporcionan las empresas, tiene efectos sobre su grado de calificación y en el aumento de su productividad. Este caso se observa con frecuencia en las mujeres donde las tradiciones sociales han jugado un importante papel, ya que muchos padres de familia tienen la concepción que el rol principal de la mujer se encuentra en el ámbito doméstico y consideran innecesario un nivel educativo muy elevado, comportamiento erróneo de los padres en la antigüedad ahora las circunstancias han cambiado y se puede observar desde que se inicia la liberación”.²⁵

3.6. Discriminación por apariencia física desfavorable

Este tema en sí es un sistema complejo ya que en la sociedad que vivimos este tema suele darse muy comúnmente y en el sistema laboral aún más, siendo así la discriminación por razón de la apariencia física, esta es la exclusión deliberada del mercado laboral que fomenta el ocio, para aquellas personas que por no ser físicamente bellas son excluidas del ámbito laboral, principalmente en algunas empresas cuando

²⁵ Baquero, Jairo, Juan Carlos, Guataquí y Lina Sarmiento, **Marco analítico de la discriminación laboral**, Pág. 20.

informan de una plaza vacante, solicitan que las personas sean de buena apariencia, cuando la persona no tiene una buena apariencia física o suele no ser aceptable, parte de esta discriminación suele ser objeto de:

- a. Rechazo social
- b. Maltrato ofensivo
- c. Ausencia de políticas públicas que estudien y atiendan el fenómeno de la obesidad.
- d. Difusión de parámetros sociales altamente exigentes sobre la apariencia física.

3.7. Diferentes facetas de discriminación relacionadas con el derecho laboral

También se puede hablar de discriminación realizada por personas naturales es decir los patronos, así como también puede ser por personas jurídicas o colectivas tal como lo son las empresas, así también por agentes del Estado a través de las instituciones públicas o por particulares que son las entidades privadas, dependerá de la forma en que se realiza la discriminación puede ser formal o informal, normativa o conductual, intencional o no intencional, por acción u omisión, positiva o negativa.

A continuación se detallaran los distintos aspectos de la discriminación relacionada con el derecho laboral.

3.7.1. Discriminación realizada por personas naturales

La doctrina se refiere a toda “persona natural es cualquier hombre o mujer sujeto de

derechos y obligaciones, Persona jurídica es un ente, diferenciado de la persona natural, que puede también ser sujeto de derechos y obligaciones y que siempre está conformado por un grupo de personas naturales que buscan una finalidad específica".²⁶

De acuerdo con las acciones discriminatorias, cabe indicar que las secuelas de las mismas son diferentes, siempre y cuando el acto discriminatorio sea producido entre los particulares, a través de las personas individuales o jurídicas, es decir, el patrono, sin embargo podría no tener consecuencias legales, pero en el caso que el empleado presente denuncia ante los tribunales de justicia del país.

Cabe mencionar que, en esta faceta se diferencia entre un acto discriminatorio realizado por un compañero de trabajo quienes también son personas individuales o naturales, sin embargo, si una persona discrimina a su compañero de trabajo ya sea por alguna discapacidad, o quizás por el simple hecho de la forma de hablar, y que estos por esta razón hagan burlas, menosprecio o exclusión, es un acto discriminatorio que aunque no surte mayores consecuencias legales.

3.7.2. Discriminación realizada por funcionarios del Estado

De acuerdo a los derechos humanos, esta faceta es de suma importancia ya que los funcionarios del Estado, funcionan en representación del mismo, tienen obligaciones a nivel internacional, deben de respetar y garantizar los derechos humanos y velar por la

²⁶ Brañas, Alfonso, **Manual de derecho civil**. Págs. 23 y 27.

igualdad y el no discriminar.

Un ejemplo claro de esta faceta para que se pueda comprender es que si el Estado de Guatemala crearan una ley que obligue a todos los ciudadanos a hacerse la prueba del VIH/SIDA antes de optar a un empleo, esto sería una forma discriminatoria porque las personas que son positivo no los aceptarían con facilidad para un empleo y en futuro habrían en denuncias contra el Estado a nivel nacional e internacional ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos.

Si bien es cierto, el Estado puede y debe regular el respeto a los derechos humanos, principalmente la no discriminación en los empleos, centros privados de salud, centros privados de educación, entes comerciales o industriales, etc.

3.7.3. Discriminación laboral por la forma en que se comete

Cabe resaltar que, este tipo de discriminación laboral, esta es según la persona que la ejerce, no es únicamente del ámbito laboral sino en cualquier otro ámbito, esta puede ser formal o informal, es prohibida por los convenios y organismos defensores de los Derechos Humanos, porque se utiliza para crear un prejuicio a otra persona, basada únicamente en la intolerancia a la diversidad de las características inherentes o adquiridas de los seres humanos, la normativa es en la que se refleja en toda ley, reglamento, ordenanza, norma, política o procedimiento preestablecido ya sea por el Estado o por instituciones privadas.

La discriminación conductual, es aquella que se refleja en la conducta como un comportamiento hostil, despectivo y prejuiciado de las personas contra grupos específicos, Intencional o no intencional, es aquélla que se comete con la intención de crear el resultado discriminatorio, con ofensas, agresión, demérito o rechazo, la no intencional se da cuando se comete un acto discriminatorio pero no pensando o ignorando las consecuencias discriminatorias que tendrá.

3.8. Grupos discriminados en Guatemala

A continuación hay una lista de los grupos discriminados en Guatemala y las formas de discriminación o violación a sus derechos, como seres humanos:

1. Discriminación a los extranjeros centroamericanos vecindarios
 - a. Se les prohíbe de ejercer cargos públicos
 - b. Restricciones de propiedad en partes del territorio nacional
 - c. Impedimentos en solicitud de créditos y préstamos en bancos.

2. Discriminación a las mujeres
 - a. Supresión en las disposiciones en el gobierno
 - b. Desprecio en sus capacidades humanas
 - c. Menosprecio de sus derechos laborales por embarazo



3. Discriminación a los homosexuales y transgénero
 - a. Humillación y demérito por su preferencia sexual
 - b. Abuso a su libertad de asociación
 - c. Despidos injustificados por su preferencia sexual
 - d. Actitudes ofensivas o rechazo social

4. Discriminación a los adultos mayores
 - a. Limitaciones del mercado laboral por ser mayores de 40 años
 - b. Faltas de respeto a los derechos a las personas de la tercera edad en los comercios
 - c. Abandono de sus familiares
 - d. Poca subsistencia de seguros médicos hospitalarios

5. Discriminación a jóvenes profesionales
 - a. Exclusión intencionada del mercado laboral
 - b. Prohibición de ejecutar de cargos públicos
 - c. Desprecio por su inexperiencia

6. Desprecio a jóvenes sospechosos o delincuentes
 - a. Rechazo social por su apariencia física
 - b. Sociabilidad represiva del Estado sin tomar en cuenta su rehabilitación



c. Abandono estatal por estudiar y comprender sus motivaciones a delinquir.

7. Discriminación a los discapacitados

- a. Ausencia de medidas que faciliten el tránsito o acceso a lugares públicos
- b. Rechazo social y trato despreciativo
- c. Menosprecio por sus capacidades diferentes como ser humano
- d. Exclusión deliberada del mercado laboral
- e. Ausencia de prácticas educativas que faciliten su acceso al aprendizaje.

8. Discriminación a enfermos con VIH/SIDA, enfermos mentales y otros

- a. Supresión intencional del mercado laboral
- b. Condicionamiento financiero al acceso a medicinas
- c. Negación de asistencia hospitalaria
- d. Despidos injustificados y sin indemnización

3.9. Discriminación por acción u omisión

En este tipo de discriminación suele darse por dejar de hacer algo que dé como fin la discriminación, por ejemplo en una determinada empresa despide a un joven de manera injustificada, sólo porque al patrono no le pareció correcta su forma de hablar, vestir o sus tatuajes, y luego además no se encuentra ningún cargo contra el joven, éste podría haber incurrido en discriminación por acción.

3.9.1. Discriminación positiva o negativa

Doctrinariamente esta discriminación es positiva cuando "Las personas nacen con derechos básicos por igual, acorde la teoría Kantiana a partir de los atributos que les otorga el ius civile, como son el nombre, la capacidad, el estado civil, el domicilio y aquellos que les da el derecho público, como la nacionalidad y el trabajo, resulta que los verdaderos derechos se han obtenido a través de altercados. Todo derecho que ha existido en el mundo, debió ser adquirido por la lucha, los principios de derecho que están hoy en vigor han tenido que ser impuestos por la lucha a quienes no los aceptaban; por ello todo derecho, tanto el derecho de un pueblo como el de un individuo, suponen que sus titulares, tanto el pueblo y el individuo estén constantemente dispuestos a defenderlos".²⁷

3.9.2. Discriminación negativa

Esta discriminación negativa es la prohibida en los convenios internacionales de derechos humanos en esta se cataloga a ciertos grupos por sus condiciones sociales, rechazo y menosprecio, esta provoca que se limite el goce de sus derechos como seres humanos.

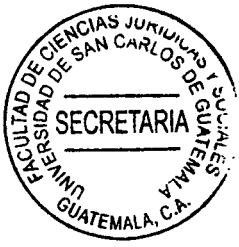
Cabe mencionar que, la discriminación por ende tiene muchas facetas, esto dependerá de cómo se analice su forma de acción, su autor, secuelas o efectos sobre los grupos discriminados en la sociedad, esto provoca que la discriminación se origine

²⁷ López Permouth, Luis César, **De la justicia a la ley en la filosofía del derecho**. Págs. 49 y 50.



principalmente a los grupos que son discriminados de distintas maneras, en el ámbito laboral suele darse mayormente discriminación a personas de clase baja o clase media, es por ello que la discriminación en empresas o la discriminación que cometen los patronos contra sus trabajadores suele darse repetidamente, ya sea en malos tratos físicos, verbales o morales.

En conclusión, la discriminación es un tema amplio, que distingue situaciones cometidas entre sí, sin embargo, tiene varios puntos de vista y aunque en el medio laboral no existen suficientes sanciones para evitarla, suele ser lamentable porque aunque hay leyes y convenios no se ha erradicado la discriminación en el ámbito laboral, y esto provoca que la clase media y pobre de Guatemala se sienta reprimida.



CAPÍTULO IV

4. Convocatorias de empleo, con determinación de edad, vulneran derecho al trabajo

Actualmente en Guatemala existen una buena cantidad de ofertas de empleo, sin embargo, la discriminación es un problema que afecta a la mayoría de guatemaltecos y guatemaltecas, en virtud que el derecho al trabajo es vulnerado, y en las ofertas de empleo suelen encontrarse distintas condiciones en las que principalmente la edad suele ser un problema para conseguir un empleo formal.

Cabe mencionar que, en Guatemala las ofertas de trabajo solicitan experiencia y personas jóvenes, sin embargo, esto se convierte en un verdadero problema, porque las personas mayores de treinta y cinco años, son discriminados por su edad y con poca facilidad obtienen un empleo.

Así también en las convocatorias de empleo por parte del Estado, abren plazas que muchas veces ya tienen quien establecido la persona que aplicará a la misma, y aun así son realizadas dichas convocatorias, solo por cumplir un requisito, y quienes ven la publicación de dicha convocatoria, generan un gasto económico y de tiempo para poder aplicar a una plaza, y en realidad las mismas ya han sido asignadas desde un inicio, esta situación se convierte en un problema que suele darse a menudo en nuestra sociedad, es por ello que el derecho al trabajo es vulnerado día con día, tanto por parte del Estado como por parte de las empresas dentro del ámbito privado.

4.1. Relación del derecho laboral con los derechos humanos

En Guatemala se sufrió por más de treinta y cinco años, violaciones a los derechos humanos durante el conflicto armado interno, lo cual generó que millares de guatemaltecos perdieran la vida, todo esto sucedió entre la época de los años de 1960 a los 1990 y es aquí donde inició la guerra por la situación económica, social y agraria del país.

De conformidad con los derechos humanos “El derecho al trabajo es una pretensión social e individual para la persona trabajadora, la cual quiere alcanzar un nivel de vida adecuado para él y su familia, esta debe ser garantizada por el Estado con acciones de defensa e impulso que permitan el decoro del trabajador a través de las acciones normativas, políticas, económicas, sociales y culturales, que el mismo asegure el empleo, estabilidad laboral, salario justo y condiciones adecuadas en el trabajo”.²⁸

En la doctrina se menciona que “La dimensión jurídica de los derechos humanos en América latina es elevada y luminosa, no puede decirse lo mismo de su realidad histórica. Esta realidad se caracteriza, al contrario, porque en ella se han violado todas las proclamas por los derechos humanos”.²⁹

A su vez, se hace mención que la actividad humana es el trabajo, ya que esta acude a la fuerza física o intelectual, es por ello que los seres humanos tratamos de buscar una

²⁸ **Ibíd.** Pág. 38

²⁹ Miro Quezada, Francisco, **Los derechos humanos en América Latina**. Págs. 334 y 339

mejor condición de vida, doctrinariamente se dice que “No necesariamente coincide con el sentido que le atribuye el derecho del trabajo, en tanto la rama jurídica exige una serie de características para entrar en el campo de su aplicación.”³⁰

Dicha situación motivó a Naciones Unidas a “Crear medidas que los estados partes del pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales debían adoptar sin embargo, la realidad social, demuestra que las condiciones sociales del trabajador, después de esa declaración, lejos de mejorar empeoraron. Es en este punto donde la Escuela Latinoamericana de los Derechos Humanos plantea ante el consenso la alternativa del disenso”.³¹

Cabe destacar que, el derecho laboral tiene una precisa relación con los Derechos Humanos, en virtud que es una institución que vela por los derechos es el decir el cumplimiento de los mismos, y exista justicia para el trabajador, ya que los patronos velarán siempre por sus intereses y buscarán la forma de protegerse a sí mismos, más no a los trabajadores.

4.2. Los acuerdos de paz relacionados con el derecho laboral en Guatemala

Cuando surgió la firma de los Acuerdos de Paz en el año de 1996, finalizó el conflicto armado interno, y se comenzó a tratar el tema de la violación a los Derechos Humanos, así también se logró la firma de un acuerdo sobre aspectos socioeconómicos y situación

³⁰ Neves Mujica, Javier, **Introducción al derecho del trabajo**. Pág. 15

³¹ **Ibíd.** Pág. 49

agraria, en el cual desarrolla el derecho de trabajo.

Ese acuerdo estableció que para el desarrollo de la población, el crecimiento económico era un pilar fundamental, ya que esto atendería unas de las demandas sociales, que se tienen en el país, en este acuerdo se logró la inclusión de la mujer para el desarrollo económico y social del país, uno de estos aspectos es la capacitación para el trabajo, así como la participación social.

Se reguló que el trabajo es fundamental para el desarrollo íntegro de las personas, para buscar el bienestar familiar y el desarrollo socioeconómico del país, en donde las relaciones laborales son un desarrollo socioeconómico, en virtud que la política del Estado en materia de trabajo es determinante para una estrategia de crecimiento con justicia social.

Actualmente está el Código de Trabajo como legislación tutelar del derecho laboral, este promueve los cambios legales y reglamentarlos, que hagan efectivas las leyes laborales y se sancionen severamente sus infracciones, incluyendo aquellas referentes al salario mínimo, el no pago, retención y retraso de salarios, las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo y el ambiente en que se deba prestar.

4.3. Definición los derechos humanos por el iusnaturalista

Doctrinariamente se entiende que son los “Derechos fundamentales que el hombre posee por el hecho de ser hombre, por su propia naturaleza y dignidad, derechos que le

son inherentes por nacer en una concesión de la sociedad política, han de ser por ésta consagrados y garantizados”,³² así como también son los “Derechos naturales pero éstos deben ser protegidos por el sistema jurídico de un Estado”,³³ es por ello que “Los derechos humanos aparecen como un conjunto de facultades e instituciones que, en cada momento histórico, concretan las exigencias de la dignidad, la libertad y la igualdad humanas, las cuales deben ser reconocidas positivamente por los ordenamientos jurídicos a nivel nacional e internacional”.³⁴

Según la doctrina “La comisión como el órgano que tiene la función de promover el estudio y actualización de la legislación sobre derechos humanos en el país, conociendo con especialidad, leyes, convenios, tratados, disposiciones y recomendaciones para la defensa, divulgación, promoción y vigencia de los derechos fundamentales inherentes a la persona, su dignidad, integridad física psíquica y el mejoramiento de la calidad de vida, así como el logro del bien común y la convivencia pacífica en Guatemala, entre otras series de funciones y el Procurador, como el representante del congreso de la república y responsable de la defensa directa de los derechos humanos en Guatemala”.³⁵

4.4. Clasificación de entidades guatemaltecas que defienden el derecho laboral

Actualmente en Guatemala existen varias entidades o instituciones que velan por el cumplimiento correcto del derecho laboral, esto es decir en defensa a los trabajadores,

³² *Ibid.* Pág. 53

³³ *Ibid.* Pág. 54

³⁴ *Ibid.* Pág. 54

³⁵ *Ibid.* Pág. 62



a continuación se desarrolla cada una.

4.4.1. Inspección General de Trabajo

Esta institución es la encargada de asegurar la aplicación de las leyes, convenios y reglamentos sobre protección de trabajadores, ayuda a formular la política laboral, salarial y de salud de los trabajadores, también interviene en las buenas relaciones laborales entre los trabajadores, siendo así el ente que previene los conflictos laborales, la misma interviene de acuerdo a la ley y a la aplicación de la misma.

4.4.2. Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Según lo establecido en el Artículo 274 del Código de Trabajo, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, es el ente que tiene a su cargo la dirección, estudio y correspondencia de los asuntos relativos al trabajo y a previsión social, el mismo debe buscar el desarrollo, aplicación y mejoramiento de todas las disposiciones reglamentarias a la materia laboral, aunque no es de competencia de los tribunales o juzgados, tienen como objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre empleados y empleador.

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



4.4.3. Defensoría de las personas trabajadoras

Esta es una defensoría que tiene la Procuraduría de los Derechos Humanos en Guatemala, esta tiene como finalidad asesorar a los trabajadores de escasos recursos, que no han recibido sus prestaciones o pago de las mismas de conformidad como lo establece la ley, también apoya en el seguimiento el proceso laboral en cuanto a las audiencias y el proceso de las mismas conforme a las demandas, contestaciones, excepciones, según sea el proceso, esta defensoría apoya únicamente a los trabajadores que agotaron la vía administrativa por medio de la Inspección General de Trabajo cuando no se haya presentado demanda laboral.

4.4.4. Inspectores de trabajo

El trabajo que realiza el inspector de trabajo, se ejecuta en tres pasos, a través de la mediación, fiscalía laboral, inspección de campo y sanciones.

Cabe indicar que, las dos primeras interponen una sanción de carácter administrativo a través de la sección de sanciones, sin embargo aunque estén los inspectores muchas veces son personas que no tienen la especialidad profesional adecuada para realizar este trabajo, sino por medio de la Inspección General de Trabajo “Facilitador en la solución de conflictos en las relaciones laborales” impartido por la escuela superior de mediación y conciliación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y algunos inspectores de las sedes regionales.



4.4.5. Comisión del salario mínimo

Esta comisión tiene como atribución, asesorar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social en la política general del salario y actuar como organismo técnico y consultivo de las comisiones paritarias del salario mínimo, esta comisión está adscrita al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, esta es la encargada en la política general del salario.

4.5. Principales causas del desempleo en Guatemala

En Guatemala existen muchas causas del desempleo, en el año 2020 según el Instituto Nacional de Estadística INE, registro una tasa de desempleo del 10.9%, esto a diferencia del año 2019 en donde la estadística fue del 5.7%, ahora bien vemos que hubo un incremento en la tasa del desempleo, muchas de las familias guatemaltecas son afectas por el desempleo, esto genera pobreza y pobreza extrema, muchas de estas personas que son desempleadas buscan obtener ingresos a través de trabajo informal.

4.6. Convocatorias de empleo limitadas por la edad

Cabe señalar que, en Guatemala, existen ofertas de trabajo día con día, sin embargo, contamos con una fuerte tasa de desempleo a nivel nacional e internacional, actualmente existe una gran controversia acerca de las convocatorias de empleo, en virtud que hay varias limitaciones, como lo son, la limitación de un empleo por la edad. Según lo establecido en la legislación la edad legal para optar a algún trabajo es a los 18 años, sin embargo, en el Código de Trabajo establece que los mayores de 14 años siempre y

cuando cumplan con lo estipulado y los permisos necesarios.

A su vez, en el mercado laboral guatemalteco existen un problema principal por la carencia de empleo, uno de ellos es estructura económica y el problema es que no genera suficientes empleos, muchos de ellos son en el sector agrícola ganadero o del comercio informal, esto permite que la población tenga carencia a un nivel de vida mejor o más adecuado, esto provoca que en el país haya pocas oportunidades de empleo.

Otro gran problema que se presenta en el momento de optar un empleo es que no admiten a personas mayores de 40 años, quienes tienen familias que mantener económicamente, así como cubrir los gastos de alimentación, vestimenta y educación, y en la mayor parte de las convocatorias se ven excluidos, constituyendo este hecho parte de la discriminación laboral que existe en Guatemala, ya que los anuncios de empleo solicitan a trabajadores de edades entre 18 a 35 años.

Lo anterior ocasiona que las personas mayores se van en la necesidad de recurrir a empleos en el comercio informal o en el sector agrícola, que aunque este tiene un estimado en el cual debe realizarse los pagos, hay personas que aunque trabajan en el sector agrícola los salarios no llegan al sueldo mínimo.

Otro de los problemas que afectan en gran escala, es que hay muchos profesionales jóvenes, o mucha recién graduados del nivel medio, que salen a buscar trabajo, pero en las convocatorias solicitan experiencia, cual no cuentan, lo que les impide obtener un empleo digno, no por la falta de oportunidades, sino por los requisitos que las empresas



solicitan.

4.7. Igualdad de condiciones para optar por un empleo

La Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 4 establece que la igualdad que en “Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos”, por lo tanto, desde el punto de vista laboral, la igualdad es un derecho que es violentado a causa que no hay igualdad en las oportunidades de empleo.

Sin embargo, en el ámbito laboral se debe entender como igualdad, el generar las mismas condiciones y oportunidades de trabajo para hombres y mujeres, sin importar su origen, estado civil, origen étnico, clase social.

Cabe señalar que, aunque se puede decir que existen las mismas oportunidades, se debe entender que para optar a un empleo es necesaria la preparación profesional o en su caso, que sepan desenvolverse en un oficio, por lo tanto, las persona deben ser calificadas para que pueda optar a un empleo, sin importar la edad, sino que debería considerarse más la capacidad de la persona para desarrollar la actividad para la cual se le estaría contratando.

En conclusión, lamentablemente en Guatemala aún son muy vulnerados los derechos en el ámbito laboral, en virtud que existe mucha discriminación en relación a la edad, ya que se considera que una persona de 18 años no es apta porque no cuenta con la experiencia, pero tampoco lo es una persona mayor de 40 años, porque no son



considerados productivos, razón por la cual limitan los derechos de toda la población guatemalteca, que lo único que desean es una oportunidad para salir adelante con su familia.



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

Ante la afirmación de que, en Guatemala existen diversas convocatorias de empleo, con determinación de edad, que hace evidente la discriminación a la población comprendida fuera del rango, que las empresas han decidido, de forma arbitraria, que son las personas que necesitan, por contar con capacidad para el desempeño de las labores; dejando fuera todos los aspectos que deben considerarse en un aspirante.

Lo anteriormente mencionado, origina problema en virtud de que, al tomar en cuenta únicamente la edad de los solicitantes, realmente no se elige a la persona idónea para desempeñar el trabajo; y, además, con esto se le cierran las puertas a muchas otras que, desean llevar el sustento diario a sus hogares.

Respecto a este problema, los ciudadanos se ven en la necesidad de emigrar a otros países, para buscar una oportunidad laboral; o bien, buscan el sustento en el comercio informal. En virtud de lo anterior, se hace necesario que el Estado, a través de las Instituciones encargadas de velar por que se cumplan los derechos laborales de los ciudadanos, busquen una solución inmediata, para que no se continúe discriminando por una edad que no han pedido y a la cual todos llegamos; excelente para aportar conocimiento y experiencia adquirida a lo largo de la vida; por lo que, no se les debe de ver como personas que no tienen capacidad, por la edad; sino, al contrario, aprovechar su experiencia, con habilidades que la vida les ha dado.





BIBLIOGRAFÍA

ÁLVAREZ MANCILLA, Erick Alfonso, **Teoría general del proceso**, Ed. VILE. tercera ed. Guatemala, 2008.

BAQUERO, Jairo, Guataquí, Juan Carlos y Sarmientos Lina. **Marco analítico de la discriminación laboral**. 4ª. ed. Ed. De Palma. 1999. Buenos Aires, Argentina.

BRAÑAS, Alfonso. **Manual de derecho civil**. Tomo I. Ed. Estudiantil Fénix. Universidad de San Carlos de Guatemala. 1998.

CABANELLAS De TORRES, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Tomo I. 14ª ed. Argentina. Ed. Heliasta, 1976.

CABANELLAS De TORRES Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Decimoquinta ed. Argentina. Ed. Heliasta. 2001.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Ed. Inversiones Educativas. 2da. Ed. 2007.

LÓPEZ LAVARRE, Mario, **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo**, Ed. Universitaria de San Carlos de Guatemala, 2003.

MARTÍNEZ GÁLVEZ, Arturo. **Derechos humanos y el procurador de los derechos humanos**. Ed. Vile. Guatemala. 1990.

NÁJERA FARFÁN, Mario Efraín. **Derecho procesal civil**. Ed. Eros. Guatemala. 1970.

NEVES MUJICA, Javier, **Introducción al derecho del trabajo**, 1ª. reimpresión. Ed. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, 2009.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. 26ª.ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta. 1999.

SACALXOT VALDEZ Carlos Borromeo, **Derecho procesal individual del trabajo**, Guatemala, Ed. Imprenta y Litografía los Altos, 2011.



Legislación:

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

Código de Trabajo, 1961, y sus reformas, Decreto número 1441.

Reglamento del Programa Especial de Protección para Trabajadoras de Casa Particular. Acuerdo 1235.

Convenio No. 111 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación. Adoptado el 25 de junio de 1958 por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en su cuadragésima segunda reunión. Entrada en vigor 15 de junio de 1960.

Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial. Adoptada y abierta a la firma y ratificación por la Asamblea General, de 21 de diciembre de 1965.

Convención relativa a la lucha contra las discriminaciones en la esfera de la enseñanza. Adoptada el 14 de diciembre de 1960 por la conferencia general de la organización de las naciones unidas para la educación, la ciencia y la cultura. Entrada en vigor: 22 de mayo de 1962.

Convenio numero 138 Organización Internacional de Trabajo, convenio sobre la edad mínima de trabajo, año 1973.