

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

**VULNERABILIDAD DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD LABORAL ANTE LA NUEVA
NORMALIDAD Y REACTIVACIÓN ECONÓMICA DEL PAÍS ANTE EL COVID 19**

EDGAR JOSUE AVALOS GODOY

GUATEMALA, ENERO DE 2024

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

**VULNERABILIDAD DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD LABORAL ANTE LA NUEVA
NORMALIDAD Y REACTIVACIÓN ECONÓMICA DEL PAÍS ANTE EL COVID 19**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

por

EDGAR JOSUE AVALOS GODOY

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, enero de 2024

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

DECANO: M.Sc. Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL I: Licda. Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
VOCAL II: Lic. Rodolfo Barahona Jácome
VOCAL III: Lic. Helmer Rolando Reyes García
VOCAL IV: Lic. Javier Eduardo Sarmiento Cabrera
VOCAL V: Br. Gustavo Adolfo Oroxom Aguilar
SECRETARIO: Lic. Wilfredo Eliú Ramos Leonor

TRIBUNAL QUE PRACTICÓ EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL

PRIMERA FASE

Presidente: Licda. Aracely Amparo de la Cruz García
Secretario: Lic. Julio Cesar Fuentes Velásquez
Vocal: Licda. Ingrid Nohelia Villatoro Natareno

SEGUNDA FASE

Presidente: Lic. José Luis Portillo Recinos
Secretario: Licda. Vilma Corina Bustamante de Ortiz
Vocal: Lic. José Miguel Cermeño

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



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
veintitres de marzo de dos mil veintiuno.

Atentamente pase al (a) Profesional, **CARLOS ENRIQUE CRUZ MURALLES**
_____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
EDGAR JOSUÉ AVALOS GODOY, con carné **201312232**,
intitulado **VULNERABILIDAD DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD LABORAL ANTE LA NUEVA NORMALIDAD Y**
REACTIVACIÓN ECONÓMICA DEL PAÍS ANTE EL COVID 19.

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.



ASTRID JEANNETTE LEMUS RODRÍGUEZ
Vocal I en sustitución del Decano



Fecha de recepción **26 / 04 / 2021** f)

Asesor(a)
(Firma y Sello)



Carlos Enrique Cruz Muralles

Abogado y Notario

Guatemala, 20 de agosto de 2021



Lic. Henry Manuel Arriaga Contreras
Decano
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



Distinguido Licenciado:

Respetuosamente a usted informo sobre mi nombramiento como asesor de tesis del bachiller, **EDGAR JOSUÉ AVALOS GODOY**, el cual se titula: **VULNERABILIDAD DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD LABORAL ANTE LA NUEVA NORMALIDAD Y REACTIVACIÓN ECONÓMICA DEL PAÍS ANTE EL COVID 19**; declarando expresamente que no soy pariente del bachiller dentro de los grados de ley; por lo que me complace manifestar lo siguiente:

- a) Respecto al contenido científico y técnico de la tesis presentada por el bachiller, Edgar Josué Avalos Godoy, en la misma se analizan aspectos legales, importantes y de actualidad; ya que determina las ventajas que lleva la correcta aplicación del principio de igualdad laboral, ante la pandemia que afecta el país y al mundo.
- b) Los métodos utilizados en la investigación fueron de análisis y deducción; mediante los cuales el bachiller no solo logró comprobar la hipótesis, sino que también analizó y expuso detalladamente los aspectos relevantes relacionados en la correcta aplicación del principio de igualdad laboral. La técnica bibliográfica permitió recolectar y seleccionar adecuadamente el material de referencia.
- c) La redacción de tesis se aprecia clara, concisa y explicativa, en el que el autor, utilizó un lenguaje técnico y comprensible para el lector; así mismo, hizo uso de las reglas ortográficas de la Real Academia Española.



Carlos Enrique Cruz Muralles

Abogado y Notario



- d) La bibliografía utilizada fue adecuada para el correcto desarrollo del tema. En virtud que se consultaron excepciones temáticas tanto de autores nacionales como extranjeros.
- e) El informe final de tesis es de evidente contribución científica para la sociedad guatemalteca, en la aplicación del principio de igualdad laboral.
- f) En la conclusión discursiva, el bachiller expone sus argumentos y puntos de vista sobre el tema, los que son congruentes con el contenido capitular de la tesis.
- g) El bachiller aceptó todas las sugerencias que se le indicaron y realizó las correcciones necesarias para una mejor comprensión del tema; respetando, desde luego, sus opiniones y aportes que planteó.

En base a lo anterior, hago de su conocimiento que, la tesis cumple con todos los requisitos estipulados en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público; por lo que apruebo el trabajo de investigación, emitiendo para el efecto **DICTAMEN FAVORABLE**, para que la misma continúe el trámite correspondiente.

En virtud de lo anterior, me suscribo de la manera más atenta del Lic. Henry Manuel Arriaga Contreras Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Atentamente,

Lic. Carlos Enrique Cruz Muralles
Asesor de Tesis
Colegiado No. 4449



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

"Id y enseñar"

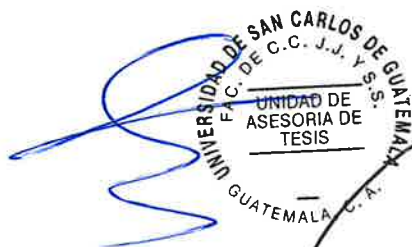


D. ORD. 10-2023

Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, diecisiete de octubre de dos mil veintitrés.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante **EDGAR JOSUÉ AVALOS GODOY**, titulado **VULNERABILIDAD DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD LABORAL ANTE LA NUEVA NORMALIDAD Y REACTIVACIÓN ECONÓMICA DEL PAÍS ANTE EL COVID 19**. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

HMAC/JIMR



DEDICATORIA



A DIOS:

Por todas las bendiciones que me ha regalado en cada momento de mi vida, por haberme acompañado y guiado a lo largo de mi carrera, gracias por brindarme las fuerzas necesarias cuando sentí que no podía más por las adversidades de la vida, permitiéndome poder culminar mi carrera profesional.

A MI PADRE:

Edgar Manuel Avalos Sosa, por todo su esfuerzo y confianza, por toda la dedicación y comprensión a lo largo de este camino, por ser el mejor amigo y papa del mundo, enseñándome y guiándome siempre en cada paso que he dado en mi vida ya que, con su ejemplo de lucha y perseverancia para cumplir cada sueño, por eso este logro no es solo mío, también es tuyo, gracias.

A MI MADRE:

Silvia Liliana Godoy López, por darme la vida, tu amor, cariño, por tu esfuerzo, apoyo y ser mi cómplice a lo largo de este camino, por enseñarme a luchar siempre en la vida, no importando las adversidades que me pone en la vida, guiándome por el buen camino, confiando siempre en mí, siendo ese pilar fundamental en mi vida, por eso este logro no solo es mío, también es tuyo, gracias



A MIS HERMANAS:

Wendy y Joselynn, porque son un gran ejemplo a seguir por acompañarme en este duro camino, por apoyarme desde el principio de esta aventura, por nunca dejarme caer y siempre alentarme para poder cumplir esta meta de vida, sé que este triunfo lo disfrutan tanto como yo, las quiero.

A MI SOBRINA:

Sophie, Tu cariño, tu amor, y tus grandes manifestaciones de afecto, son una gran bendición en mi vida, te quiero.

A MIS ABUELAS:

Angélica Sosa y Victorina López, por cuidarme siempre, son unas mujeres valientes y luchadoras con un enorme corazón y sobre todo siempre me otorgan su amor y apoyo.

A MI FAMILIA:

Por sus palabras de aliento, apoyo, su cariño, estar al pendiente y creer siempre en mí, en cada paso de este logro profesional, y estar hoy aquí presentes, gracias.

A MIS AMIGOS:

Por tantas alegrías, por los momentos buenos y malos,
por las palabras de aliento, el estar pendientes en cada
paso de mi carrera, por su ayuda siendo esos ángeles
que me iluminaron, tienen mi cariño y aprecio siempre.

A:

La Tricentenaria Universidad de San Carlos de
Guatemala, por ser pilar importante de formación y
brindarme la oportunidad de cumplir una meta de vida.

A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por
formarme para poder ser hoy un profesional, mi eterno
agradecimiento





PRESENTACIÓN

Esta investigación determina las ventajas de la aplicación del principio de igualdad en el ámbito laboral, la cual genera armonía entre las partes que intervengan.

En la elaboración de la investigación, se implementó el tipo cualitativo, en la rama cognoscitiva del derecho público, ámbito laboral, se determinaron las ventajas de la aplicación del principio igualdad, por medio del estudio de diversos factores que rodean al trabajador, el estudio de la vulneración del principio de igualdad, sus características, elementos, principios, garantías y procedimientos.

El sujeto de estudio es el trabajador que es a quien se le vulnera el principio de igualdad, dentro del ámbito laboral en la ciudad de Guatemala, Departamento de Guatemala, el cual se da a razón de la pandemia del coronavirus, el cual afecta a nivel mundial y a nivel nacional, en la que ninguna de las partes está preparada para enfrentar la misma, siendo el trabajador el sector más afectado.

Con la correcta aplicación al principio de igualdad, se aporta un equilibrio entre el patrono y trabajador en la que ambas partes respeten los derechos y obligaciones a cada uno corresponde en derecho, respetando un debido proceso con sus principios y garantías, sin que ninguna de las partes sea afectada.

HIPÓTESIS



Es de suma importancia realizar un estudio jurídico así como un análisis doctrinario del Código de Trabajo junto con el Convenio 111 de la Organización Internacional de Trabajo ratificado por Guatemala, ambos cuerpos legales regulan los principios fundamentales y preceptos legales, en la protección de los derechos y principios de los trabajadores, el estado de Guatemala no vela por que se cumplan con las garantías mínimas y se vulnera el principio de igualdad en donde se violan los derechos fundamentales de los trabajadores quedando evidenciado en esta crisis mundial, de pandemia del coronavirus, el cual afecta a nivel nacional y mundial, para Guatemala es de suma importancia crear un procedimiento que ayude a la no vulneración de estos principios y se vele por el cumplimiento de lo pactado entre patrono y trabajador y eso no afecte a nivel económico, social y familiar a la parte más vulnerable de la población, y con el poco apoyo que se tiene por parte del gobierno en el desarrollo de empleos dignos para cada uno de los habitantes de la república de Guatemala, es de suma importancia la buena aplicación de la normal laboral dentro del territorio de Guatemala será de mucha ayuda a cada uno de los trabajadores en esta pandemia donde no se les vulnere ningún principio y puedan tener oportunidad de trabajo y crecimiento dentro de sus hogares.

COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS



Por medio analítico y deductivo se logró determinar y comprobar que la hipótesis planteada es válida, en tanto a la redacción de información permite establecer que al no vulnerarse el principio de igualdad en el ámbito laboral genera un valioso equilibrio, entre el patrono y el trabajador. Siempre y cuando el Código de Trabajo y los convenios ratificados por Guatemala, establezcan las rutas adecuadas; llegando a un acuerdo el patrono y el trabajador, aceptando sus responsabilidades; acatando las directrices que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social considere pertinente a cada conflicto entre patrono y trabajador para velar que no se violente el principio de igualdad.



ÍNDICE

Introducción	i
--------------------	---

CAPÍTULO I

1. Origen del derecho de trabajo en Guatemala.....	1
1.1. Antecedentes.....	2
1.2. Definición	5
1.3. Naturaleza jurídica	6
1.4. Características.....	7
1.5. Fuentes.....	7
1.6. Principios	8
1.6.1. Principio de igualdad	9
1.6.2. Definición.....	9
1.6.3. Antecedentes históricos	10
1.6.4. Objeto del principio de igualdad	11
1.6.5. Aplicabilidad del principio de igualdad	12
1.6.6. Desventajas de la no aplicación del principio de igualdad.....	13
1.6.7. El reconocimiento formal del derecho de igualdad laboral como derecho humano.....	13
1.7. Origen y fundamento de los derechos humanos en materia laboral.....	14
1.8. Evolución histórica de los derechos humanos en materia laboral	15

CAPÍTULO II

2. Pandemia del coronavirus.....	17
2.1. Definición	18



2.2. Problemática	23
2.3. Antecedentes	27
2.4. El trabajo a la luz de la emergencia del coronavirus	35
2.5. El problema de la taxatividad	39

CAPÍTULO III

3. Trabajador y trabajo	41
3.1. Clasificación de los trabajadores	44
3.2. Obligaciones de los trabajadores	48
3.3. Derechos del trabajador	51
3.4. El trabajo como fuerza económica	54
3.5. La conciliación como regla dentro de los conflictos laborales	57
3.6. Consecuencias de la violación a derechos y garantías mínimas laborales	59
3.7. El problema de la crisis económica en el país	63

CAPÍTULO IV

4. Justicia laboral y legislación aplicable	69
4.1. Antecedentes históricos del trabajador	71
4.1.1. Época pre-colonial	72
4.1.2. Época colonial	72
4.1.3. Leyes de indias	73
4.1.4. Época independiente	74
4.2. Reformas a la Constitución de 1876, emitidas en 1920	76
4.2.1. La Constitución de la República (en vigor el 15 de marzo de 1945)	79



4.2.2. Decreto 64 del Congreso de la República de Guatemala el 9 de abril de 1945	80
4.2.3. Ley provisional de sindicalización (26 de marzo de 1947)	80
4.3. Código de trabajo	81
4.4. Justicia laboral para el trabajador	83
4.5. Objeto	85
4.6. Incumplimiento de la justicia laboral	85
4.7. Protección constitucional	89
4.8. Convención Americana sobre Derechos Humanos pacto de San José.....	90
4.9. Convenios internacionales en materia de trabajo ratificados por Guatemala...	92
4.10. Responsabilidad de los estados	93
4.11. El estado de Guatemala como violador de derechos humanos.....	95

CAPÍTULO V

5. Derechos y principios de los trabajadores en el convenio de la Organización Internacional de Trabajo de las Naciones sobre la Discriminación y Protección de los Derechos de los Trabajadores	99
5.1. Análisis del Convenio de la Organización Internacional de Trabajo	103
5.2. Antecedentes.....	118
5.3. Aplicación del Convenio en materia laboral en Guatemala.....	122
5.4. El Estado de Guatemala como violador de derechos humanos	128
5.5. Violaciones al derecho de trabajo.....	132
CONCLUSIÓN DISCURSIVA	135
BIBLIOGRAFÍA	137



INTRODUCCIÓN

En este trabajo de tesis, se hace un estudio de la problemática que se ha dado en el ámbito laboral a consecuencia de la pandemia del coronavirus la cual trajo nuevos retos para en esta área, sus inicios fueron desalentadores, para el trabajador vulnerable y sin protección alguna. Los juzgados de trabajo tuvieron un incremento en demandas del 100%, las primeras audiencias hasta con un año entre el primer escrito y la audiencia. Los meses de abril y mayo se incrementaron los despidos a nivel nacional, provocando así, un desfase económico social laboral en Guatemala.

Como objeto, es determinar las ventajas de aplicar el principio de igualdad en procesos que se lleven en los juzgados de trabajo y previsión social para que lo mismos sean finalizados de forma anticipada, evitando así una desigualdad entre los patronos y trabajadores, teniendo el trabajador responsabilidades y obligaciones dentro de sus labores, y así la población de Guatemala se le hace ver que los procesos son ágiles y se llevan en un tiempo más breve.

En cuanto a este estudio, se establece que se comprobó la hipótesis planteada y se complementó en su totalidad la investigación la cual se divide en cinco capítulos; en los cuales se desarrollan los siguientes temas: capítulo I, nociones básicas y generales del principio de igualdad haciendo referencia en su aplicación y sus inicios y orígenes; capítulo II, como afecta la pandemia del coronavirus a Guatemala y todo el mundo así como las diferentes pandemias que han existido a lo largo de los tiempos; capítulo III,



obligaciones del trabajador - patrono y cada uno de los factores que afecta a cada uno; capítulo IV, justicia laboral y legislación aplicable; capítulo V, derechos y principios de los trabajadores y las diferentes formas de aplicarlo.

Para establecer las ventajas que se tienen en la debida aplicación del principio de igualdad, se implementó el método analítico, el procedimiento de aplicación del principio de igualdad en materia laboral, el método deductivo para el análisis del desarrollo de la investigación desde el derecho laboral hasta determinar las ventajas del procedimiento de aplicación del principio de igualdad; técnicas empleadas como lo fueron fichas bibliográficas para desarrollar el tema y facilitar las consultas.

Guatemala, a pesar de haber tomado todas las medidas necesarias para no ser tan afectada con este nuevo problema, aún tiene muchos desafíos por solucionar; este problema latente solo vino a complementar un fracturado sistema económico que no logra levantarse, siendo entonces, un país tercermundista y sin la esperanza de salir de la extrema pobreza.

El aporte de este trabajo de tesis radica en dar a conocer la función y ventajas de la aplicación del principio de igualdad dentro de los procesos laborales, comprobando que es de gran utilidad para la sociedad, que se obtienen ventajas para los trabajadores, para que se respeten los principios y garantías de cada uno de los trabajadores.

CAPÍTULO I



1. Origen del derecho de trabajo en Guatemala

Se inicia cuando nace la vida en sociedad; en el territorio de Guatemala, los mayas destacan en su época por la agricultura, comercio y artesanía. El alimento principal en su civilización era el maíz, incluso máspreciado que el oro. Cosechaban frijol, chile, algodón, calabaza, yuca y otras plantas que intercambiaban entre pueblos. Esta civilización estaba organizada desde un patriarca, hasta los agricultores o artistas que realizaban la artesanía, prueba de esto lo declaran las excavaciones que se hicieron en algunos lugares de América del Sur, en donde encuentran vestigios de artesanía proveniente de Guatemala.

Con la desaparición de los mayas, se pierde un gran trecho de historia, y se remonta nuevamente hasta le época de la conquista, en donde España encuentra a un pueblo organizado por regiones. Uno de los aportes más importantes que se encuentran, es la forma de comercio entre pueblos, la moneda en ese entonces era el trueque. Las regiones frías intercambian las siembras de este pueblo, con regiones más cálidas, y así logran diversificar su alimento, obteniendo lo mejor de ambos lados.

Con la conquista, el trabajo del habitante de la región de Guatemala, (llamada en ese entonces, entre otros nombres Acatlán), se relega a sirviente de la corona española,



quitándole todos los privilegios que tiene en ese entonces el habitante de estas tierras. Más adelante, con la mezcla de razas, el guatemalteco vuelve a surgir como amo de su propia vida y se independiza en 1821. Desde esa fecha, muchos dictadores gobernantes asedian el país, con estipulaciones, que más que hombres en libertad, los tienen como esclavos libres.

1.1. Antecedentes

En 1944 se sienta un precedente en Guatemala, por primera vez en la historia se da paso a la legalidad con un acto de suma valentía por varios patriotas encaminados por militares, estudiantes y trabajadores, derrocando el gobierno de facto del general Federico Ponce Vaides. Este movimiento, entre muchas ventajas para Guatemala, permite la creación en las mejoras laborales para el pueblo.

En Guatemala el derecho laboral se puede decir que nace a través de la revolución, creándose con esta, nueva legislación que integra en ella, un conjunto de derechos y garantías para los trabajadores. Sin embargo, los derechos laborales fueron forjados por otros movimientos importantes que trajeron el inicio de grandes cambios para el derecho laboral:

a) Huelga de los muelleros: esta se da a mediados de 1924 y con esta se consiguen jornadas de 8 horas laborales.



b) Huelga ferrocarrilera: esta se da en el mismo año, y nuevamente se solicita reducción de horas de trabajo.

Entre los beneficios que se consiguieron con la Revolución de octubre de 1944 se dan:

a) Indemnización laboral por despido sin causa justificada.

b) Derecho a la libre sindicalización, huelga y paro.

c) Reconocimiento de la propiedad privada.

d) Mejoras salariales.

e) Tierra ociosa para los campesinos.

f) Acceso al seguro social con la creación del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Entre la legislación derogada, renovada o de nuevo surgimiento que nace en esa época que le dan una nueva visión al derecho laboral están:

a) La redacción del Decreto 1 y 19 del Congreso de la República de Guatemala, que da



origen a la nueva Constitución de 1945.

b) La redacción del Decreto 17 del Congreso de la República de Guatemala, que ordena la descentralización de los organismos del Estado.

c) La modificación del Decreto 5 del Congreso de la República de Guatemala, que reorganiza la Junta Asesora de la Oficina Central del Café, y le dan cabida a caficultores que puedan defender los derechos de los agricultores.

d) Se modifica el Decreto 24 del Congreso de la República de Guatemala, en donde se regula el aumento de jubilaciones y montepíos.

e) Se crea el Ministerio de Economía y Agricultura.

f) Se redacta el Decreto 53 del Congreso de la República de Guatemala, que deja sin efecto.

g) Se redacta el Decreto 75 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de Contratación de Trabajo Agrícola.



1.2. Definición

El derecho laboral se define como el conjunto de principios, normas, instituciones y doctrinas que regulan la relación entre trabajadores y patronos, desarrollada por la misma influencia de la actividad humana ya sea en productos o servicios, es por esto por lo que se puede catalogar como la regulación entre patrono y trabajador o “conjunto de normas, principios e instituciones que regulan las relaciones de carácter individual y colectivo de trabajo.”¹

El derecho laboral es todo aquel trabajo desarrollado por la actividad humana exteriorizada en sus dos modalidades manual e intelectual, diferenciándolo de las labores instintivas de los animales.

“El trabajo protegido por el derecho laboral clásico consiste en el trabajo humano, productivo, por cuenta ajena, libre y subordinado.”²

Grandes tratadistas han buscado la forma de definir al derecho laboral, sin dejar por fuera características importantes que la rodean, y la definición más exacta es la que puede envolver en la misma, las características que lo conforman. El derecho laboral entonces se puede definir cómo la relación simbiótica entre dos personas; una que aporta su

¹ Franco López, César Landelino. **Derecho sustantivo colectivo del trabajo**. Pág. 320.

² Neves, Javier. **Introducción al derecho del trabajo**. Pág. 15.



trabajo a cambio de una remuneración y la otra que recibe el trabajo a cambio de entregar una remuneración, y que se contratan entre sí.

1.3. Naturaleza jurídica

La existencia de legislación en esta parte de la ciencia del derecho hace que sea de naturaleza pública; sin embargo, la forma, tiempo, modo y lugar de la contratación es privada entre las partes. El Estado crea la legislación que regulará la relación laboral, sin embargo, son las personas que se integran como solucionadores de la forma de trabajo y sus condiciones.

La naturaleza jurídica del derecho de trabajo es concebida por la mayoría de los tratadistas de 3 formas, la primera, la concepción privativa, y esta establece que el trabajo, por basarse en un contrato privado entre dos personas particulares, y son reguladas por la legislación estatal, sin embargo, estas normas tienen carácter dispositivo entre las partes. La concepción estatal, son las normas de carácter taxativas o imperativas, sin derecho a negociar las garantías mínimas. Y la concepción mixta, que es la más adecuada, pues establece que el derecho de trabajo tutela los intereses privados con leyes estatales.



1.4. Características

Las características delimitan el ámbito de actuación del derecho laboral, entre estas características están:

- a) Los sujetos: el ente contratante, que no es más que la persona que con fuentes de trabajo, contrata a una persona calificada para el puesto. La persona contratada, y esta es la que, con la fuerza de su trabajo manual o mental, satisface una necesidad del contratante.
- b) Es progresiva: pues siempre se va incorporando nuevas ventajas para privilegiar a las partes, especialmente a la menos protegida que es el trabajador.
- c) Garantías mínimas: cada contratación deberá contar con las garantías mínimas establecidas en ley.
- d) Autónoma: es una rama independiente, con sus propias normas, principios, características y jurisdicción.

1.5. Fuentes

Es necesario recalcar que la única fuente, o fuente primordial del derecho laboral es la



ley, siendo el Estado quien la regula a través de su normativa.

1.6. Principios

Los principios delimitan una ciencia; son los pilares de cualquier estudio, porque de allí deviene el sentir, el fluir del derecho. Estos enmarcan y recopilan la ideología del tema a tratar.

Si en los principios se encuentra contenido el pensamiento de la idea del tema principal, estos no son nada más una simple sugerencia para enmarcar el tema de estudio, sino son guías certeras y seguras que encaminan a cada estudiante y le indica los pasos por donde debe ir.

Los principios son tutelares, sin hacer distinción entre el trabajador y el empleador más que el de su propio desempeño, ya que el trabajo es un derecho y un deber social, que exige principalmente respeto para las partes involucradas, tanto para el que da la fuente de empleo, como el que recibe el beneficio de desarrollarse laboralmente en un puesto de trabajo.

La importancia de esos principios tutelares se describe desde los considerandos de la legislación laboral que rige en Guatemala, el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala y son referentes para los lineamientos,

directrices y garantías tanto en la contratación laboral, como en el trabajo mismo. Estas directrices y garantías son marcadas por principios generales del derecho laboral.



1.6.1. Principio de igualdad

El principio se basa en dar y recibir un trato igualitario entre las partes y opera frente a la arbitrariedad de la parte con más poder.

1.6.2. Definición

El principio de igualdad es la capacidad que tiene toda persona para disfrutar de derechos, así como para contraer obligaciones con las limitaciones que la propia ley señala de manera específica en la que se consagra la igualdad de derechos y oportunidades entre todos los seres humanos, sin distinción de sexo, raza, nacionalidad, religión, condición social, opinión política, no desconoce las desigualdades naturales, sociales y culturales que existen entre los seres humanos (físicas, intelectuales, económicas, creencias, “el Derecho del Trabajo busca alcanzar igualdad entre los trabajadores en función del trato, las oportunidades y el pago por el desempeño de su trabajo subordinado, en mundo globalizado como el nuestro es indispensable que los Estados garanticen de hecho y no solo de derecho el principio igualdad.”³

³ Montalvo, Josefa. **Igualdad laboral y no discriminación en el contexto mexicano**. Pág. 3.



El principio vigila la balanza entre el contratante y el contratado. La ley regula la forma de contratación, horarios de trabajo, salario a devengar, y todas las garantías mínimas que hasta el día de hoy se han logrado para el trabajador. Sin embargo, también reviste de protección al patrono ante los abusos que pudieran darse, de lo contrario el trabajador no tendría subordinación en su lugar de trabajo y este derecho no estaría revestido del principio de igualdad.

1.6.3. Antecedentes históricos

Aristóteles estudiaba la interdependencia de este principio, “será justo lo que es conforme a la ley y a la igualdad, e injusto lo contrario a aquella y lo desigual.”⁴

Al inicio, el trabajador no era asalariado, siendo esclavo del dueño que lo poseía; este, sin leyes que lo protegieran, quedaba al resguardo de la persona que era su dueña, que bien podría ser una persona que lo tratara con el mínimo de respeto, o la que lo hacía semejante a animal de carga.

Con la abolición de la esclavitud, surge un trabajo digno para el asalariado, respeto y pago por la prestación de su servicio, que deja de verse como una imposición y nacen normas mínimas que lo rodean.

⁴ Aristóteles. **Política**. Pág. 329.



Con la creación del derecho laboral, nacen grandes entes rectores a nivel mundial como la Organización Internacional del Trabajo OIT, ente rector de las garantías mínimas. Una institución sin fines de lucro que ha estado en esta época de pandemia, ayudando al más desprotegido, para que las naciones, asociadas con grandes comerciantes, no sobrepasen del poder, de lo contrario, se regresaría a un estado arcaico al derecho laboral y, por ende, se desprotegería a la parte más débil.

La OIT nace en 1919 con el tratado de Versalles, en calidad de institución autónoma y es de tan importancia, que nace antes que la Organización de las Naciones Unidas. La OIT promueve la justicia social para los trabajadores, formulando políticas y programas internacionales para contribuir a mejorar las condiciones de vida del trabajador, y todos los países signatarios son parte de estas disposiciones.

1.6.4. Objeto del principio de igualdad

Para comprender el objeto del principio de igualdad, se tendrá que tomar en cuenta la legislación guatemalteca. En la Constitución Política de la República de Guatemala se establece en el Artículo 4 la libertad e igualdad. “En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades.”

El principio de igualdad en el derecho laboral, en la Constitución Política de la República



de Guatemala en los Artículos 101 y 102 se establece: Derecho al trabajo. “El trabajo es un derecho de la persona.” “El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.” “Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo.”

El objeto primordial del derecho de igualdad es un trato igualitario con dignidad, en el que no debe de importar su situación física, económica o social, ya que son revestidas por el Estado para poder desempeñarse en un trabajo con las garantías mínimas como entes rectores.

1.6.5. Aplicabilidad del principio de igualdad

El principio se aplica a toda persona de la sociedad, es la proporción adecuada a sus propios méritos, tendiendo cada parte una situación de paridad, de modo que las oportunidades vengan de igual forma para todos.

“La supresión de diferencias laborales cuando las situaciones, conductas y rendimientos son iguales se halla establecida en distintos ordenamientos y figura como aspiración de las organizaciones de trabajadores.”⁵

Por lo tanto, el principio se aplica en igualdad de partes, pero con igualdad de recursos o

⁵ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Pág. 12.



conocimientos, dándole la ventaja, a quién la posea. Excluirá a quien, de alguna u otra forma, no cuente con las herramientas para poder superarse.

1.6.6. Desventajas de la no aplicación del principio de igualdad

El principio no es aplicado equitativamente, pues para darle ventajas a alguien que las posee, primeramente, el Estado tendría que igualar las ventajas de todos los habitantes. Es una desestabilización, en donde se quiere construir un Estado de derecho, sin embargo, frena el crecimiento.

Aquí debe de haber otro principio que coadyuve: el de justicia distributiva, que establece que habrá un principio de igualdad per se, cuando exista una igualdad de proporción. Esto quiere decir que el día que todas las ventajas se habiliten para todo el pueblo de Guatemala, ese día habrá una justicia laboral competitiva, en donde cada persona se realice en el área a su elección y pueda vivir dignamente.

1.6.7. El reconocimiento formal del derecho de igualdad laboral como derecho humano

Se pretende que no se discrimine arbitrariamente las posibilidades que posee cada individuo para realizarse como persona; el reconocimiento se puede dar a medida que el Estado se comprometa a llevar una justicia equitativa y mismas



oportunidades a todos, y también se podrá dar a medida que el individuo se cree las oportunidades con su trabajo digno.

El Estado se podrá limitar a garantizar, como lo cita la Constitución Política de la Republica de Guatemala en legalidad, seguridad, justicia, igualdad, libertad y paz cuando logre otorgar paridad de oportunidades a todos los habitantes, entonces allí el principio de igualdad será una garantía mínima otorgada.

1.7. Origen y fundamento de los derechos humanos en materia laboral

El derecho al trabajo es un derecho fundamental, por el que toda persona tiene la libre elección de elegir las condiciones, modo, tiempo y lugar del empleador y el empleador tiene el privilegio de poder escoger a la persona que más se asemeje a las condiciones que solicita.

Es un derecho vulnerable que los entes rectores de derechos humanos lo han regulado en innumerables tratados. Nace mundialmente con la Declaración Universal de Derechos Humanos firmada en 1948, cuando el Artículo 23 lo regula: "Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo." "Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual." "Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su



familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualquier otro medio de protección social.” “Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.”

Es un derecho primordial, pues de él depende la subsistencia de cada hombre en el mundo, por lo mismo es tan vulnerado. En este punto las tres partes más transgredidas, la primera es que toda persona tiene derecho a elegir la carrera en que trabajará, teniendo la libertad de pactar con el empleador la calidad de trabajo que va a poder obtener por sus servicios. Otra parte importante es que toda persona debe ser tratada igual, con las mismas oportunidades, sin distinción por motivos de sexo, raza, religión o diferencias socioculturales. La última parte de la que se hablará es sobre la remuneración equitativa por el tipo de trabajo que se estará realizando.

Los tres aspectos, entre otros que se mencionan, han sido los más vulnerados en todos los tiempos, dejando al trabajador indefenso todavía en muchas situaciones laborales.

1.8. Evolución histórica de los derechos humanos en materia laboral

1848: La Revolución Francesa trae consigo uno de los principales aportes; y la destitución al poder del feudalismo, dándole cabida al comerciante, y garantizando estos derechos como derechos humanos.



1911: Nace de la Revolución Industrial con el capítulo más sangriento sobre los derechos de las obreras que querían ser reconocidas con el mismo salario de un hombre.

1919: Nace la Organización Internacional del Trabajo OIT, creando así las garantías mínimas que debían aplicarse al trabajador.

1948: Se ratifica la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en donde se mundializan las garantías para los trabajadores.

1966: Se realiza el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales y se recoge al derecho de trabajo como uno de estos derechos.

1981: Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos, en donde también se le da prioridad a la igualdad salarial por el mismo trabajo.



CAPÍTULO II

2. Pandemia del coronavirus

La mortal pandemia del coronavirus ha puesto de cabeza al mundo de la ciencia, planteando como pregunta principal ¿qué es exactamente una pandemia?, lo cual nos hace entender sobre un nuevo es brote, la aparición de casos de una enfermedad que excede lo normal, según la Organización Mundial de la Salud (OMS) a nivel mundial. Una epidemia sería un número de casos más de lo normal pero dentro de una comunidad o región.

“Una pandemia, se define como la propagación mundial de una nueva enfermedad. Se produce una pandemia de gripe cuando surge un nuevo virus gripal que se extiende por el mundo y la mayoría de las personas no tienen inmunidad contra él. Comúnmente los virus que han causado pandemias anteriormente han provenido de virus gripales que infectan a los animales. Esto lleva a mencionar a los grupos más vulnerables al virus, generalmente afecta a los ancianos, a grupos de personas de cierta edad con enfermedades crónicas y trastornos subyacentes y en los grupos de jóvenes se han observado casos graves o mortales aun estando sanos y causa estados de neumonía, debido a la poca inmunidad frente al nuevo virus.”⁶

⁶ <https://medicinaysaludpublica.com/noticias/covid-19/que-es-una-pandemia-/5913#:~:text=Se%20produc%20una%20pandemia%20de,mundial%20nueva%enfermedad.> (consultado: 06 de febrero 2020).



2.1. Definición

La Organización Panamericana de la Salud, OPS, (2020) señaló que “los coronavirus (Cov) son una gran familia de virus que causan enfermedades que van desde el resfriado común hasta enfermedades más graves. La epidemia del coronavirus fue declarada por la OMS una emergencia de salud pública de preocupación internacional el 30 de enero de 2020. El director general de la Organización Mundial de la Salud (OMS), el doctor Tedros Adhanom Ghebreyesus, anunció el 11 de marzo de 2020 que la nueva enfermedad por el coronavirus 2019, puede caracterizarse como una pandemia. La caracterización de pandemia significa que se ha extendido por varios países, continentes o todo el mundo y que afecta a un gran número de personas.”⁷

¿Qué es el coronavirus? De acuerdo con el Instituto Nacional del Cáncer (2020) “Enfermedad respiratoria muy contagiosa causada por el virus SARS-CoV-2, también se llama enfermedad por coronavirus de 2019.”⁸ Se piensa que este virus se transmite de una persona a otra en las gotitas que se dispersan cuando la persona infectada tose, estornuda o habla, también se transmite al tocar una superficie con el virus y luego llevarse las manos a la boca, la nariz o los ojos.

Los coronavirus son una familia de virus que normalmente afectan solo a animales,

⁷ <https://www.paho.org/es/tag/enfermedad-por-coronavirus-covid->. (consultado: 06 febrero 2020).

⁸ <https://www.cancer.gov/espanol/publicaciones/diccionarios/diccionario-cancer/def/covid-19>. (consultado: 25 febrero 2020).



algunos de ellos también tienen la capacidad de transmitirse de los animales a las personas lo que causa problemas respiratorios que mayoritariamente producen sintomatología leve.

La Organización Mundial de la Salud, OMS, "(2020) indicó que varios coronavirus causan infecciones respiratorias que pueden ir desde el resfriado común hasta enfermedades más graves como el síndrome respiratorio de Oriente Medio (MERS), identificado en 2012 y el síndrome respiratorio agudo severo (SARS por sus siglas en inglés), que apareció por primera y única vez en 2002. El coronavirus SARS-CoV-2 es un nuevo tipo de coronavirus que puede afectar a las personas y que se detectó por primera vez en diciembre de 2019 en la ciudad de Wuhan, provincia de Hubei, en China. Mayoritariamente, en un 80% de los casos produce síntomas leves respiratorios. El virus se conoce como Coronavirus SARS-CoV-2 y la enfermedad que causa se denomina covid-19."⁹

El virus era desconocido por los científicos de ahora, su evolución es muy rápida pero gracias a los estudios intensivos y arduos de los médicos y científicos de varios países han logrado aislarlo, secuenciarlo, identificarlo así como desarrollar pruebas para su diagnóstico como también iniciar estudios en el descubrimiento de la primera vacunas para detener esta enfermedad, pero todavía surgen infinidad de incógnitas sobre este nuevo virus que al pasar del tiempo se irán resolviendo para que los científicos lo

⁹ <https://www.cancer.gov/espanol/publicaciones/diccionarios/diccionario-cancer/def/covid-19>. (consultado: 25 febrero 2020).



conozcan mejor y logren encontrar la cura definitiva y contener la propagación. Según los estudios actuales sobre el virus indican que se propaga principalmente por gotas respiratorias entre personas que estén en contacto cercano, las partículas tienen diferente tamaño.

El brote de coronavirus ha sido ampliamente reportado en los noticieros del mundo y la Organización Mundial de la Salud (OMS), lo ha declarado oficialmente como una pandemia desde el pasado 11 de marzo del 2020. Esto significa que la enfermedad se está extendiendo en varios países del mundo, al mismo tiempo afectando a cientos de miles de personas en todos los continentes, causando un número de muertes que, a la fecha sigue en ascenso. Mientras las autoridades sanitarias trabajan para frenar su expansión y efectos en la población.

“El Coronavirus es un grupo de virus que causan enfermedades que van desde el resfriado común hasta enfermedades más graves como neumonía, cabe destacar que la cepa de coronavirus (2019-nCoV) que ha causado el brote en China es nueva y no se conocía previamente. Ahora bien, el COVID-19 es la enfermedad infecciosa causada por el coronavirus que se ha descubierto más recientemente, ambos eran desconocidos antes de que estallara el brote en Wuhan (China) en diciembre de 2019.”¹⁰

El 31 de diciembre de 2019, la Organización Mundial de la Salud (OMS) recibió reportes

¹⁰ [https://www.bupasalud.com/salud/coronavirus#:~:text=El%20coronavirus%20es%20un%20grupo,respiratorio%20agudo%20grave%20\(SARS\).](https://www.bupasalud.com/salud/coronavirus#:~:text=El%20coronavirus%20es%20un%20grupo,respiratorio%20agudo%20grave%20(SARS).) (consultado: 26 de febrero 2020).



de presencia de neumonía, de origen desconocido, en la ciudad de Wuhan, en China, rápidamente a principios de enero las autoridades de este país identificaron la causa como una nueva cepa de coronavirus, la enfermedad ha ido expandiéndose hacia otros continentes como Asia, Europa y América. En cuanto a su comienzo todavía no se ha confirmado el posible origen animal del covid-19.

El nuevo virus ha afectado a todo el mundo, todos los países han tenido que tomar medidas extremas para evitar la propagación de la enfermedad, ha sido una lucha enorme por parte de los gobiernos y de las entidades de salud de cada región por mantener las cifras de enfermos y de muertos bajas, pero el virus por ser de muy rápida propagación se ha vuelto muy difícil de contener.

Ese incremento en la mortalidad que causa esta enfermedad ha llegado a cifras enormes que cada día van sumándose a la lista de contagiados y muertes en todo el mundo.

Hablar de este tipo de virus nos hace estudiar y conocer a fondo los síntomas más frecuentes de este coronavirus, los principales son:

- a) Síntomas respiratorios (similares a un resfriado).
- b) Fiebre (alta temperatura).
- c) Tos seca.
- d) Falta de alimento o cansancio.



e) Dificultades respiratorias.

En casos más graves el virus puede causar neumonía o síndrome respiratorio agudo grave (SRAS) que es una forma grave de neumonía, insuficiencia renal y hasta la muerte, en algunos casos personas infectadas no desarrollan ningún síntoma, pero pueden contagiar al resto de la población. Hay casos confirmados de coronavirus en casi todo el mundo, incluyendo China, Europa (siendo Italia y España los primeros focos) Irán, Estados Unidos, África, Australia. La Organización Mundial de la Salud (OPS) ha reconocido el estado de pandemia, que supone el desarrollo de esta enfermedad, es por eso que los viajes se han restringido y muchos países han cerrado sus fronteras para tratar de evitar su expansión.

La manera de evitar contraer el virus es siguiendo buenas prácticas de higiene las cuáles han sido divulgadas de forma masiva por las entidades de salud a nivel internacional, entre las cuáles se tienen:

- a) Mantenerse alejado de las personas enfermas.
- b) No tocarse la cara (boca, nariz u ojos).
- c) Mantener una distancia mínima de un metro con el resto de las personas (distanciamiento social).
- d) Lavarse las manos frecuentemente y a fondo por al menos 20 segundos con agua y jabón.
- e) Practique la higiene respiratoria, esto quiere decir cubrirse la boca y la nariz con el



codo y pañuelo cuando toses y estornudas.

- f) Lavarse las manos siempre después de toser o estornudar.
- g) Quédese en casa y practique aislamiento social o cuarentena.
- h) Quédese en casa si no se encuentra bien.
- i) Seguir las indicaciones de las autoridades sanitarias de su país.

La cuarentena juega un papel muy importante en la prevención del covid-19, la separación y restricción impuesta a una persona que puede haber estado en contacto con una fuente de infección pero que no tiene síntomas, el objetivo principal de la cuarentena es que en caso de que la persona se hubiera infectado no transmita a su vez la infección a otros, actualmente se ha establecido una cuarentena de 14 días.

2.2. Problemática

Es de considerar que el tiempo que se vive en la pandemia, la nueva normalidad, es de pensar que muchas familias y no solo de Guatemala sino de todo el mundo sufrió grandes pérdidas en el entorno familiar, económico, educación, etc. El factor económico se vio afectado en gran manera por las empresas que se vieron en la necesidad de cerrar debido al coronavirus puesto que los trabajadores enfermaron y por lo tanto tuvieron que irse a cuarentena, teniendo grandes pérdidas y las familias fueron o son todavía las más afectadas.



Las empresas cerraron sus puertas, pararon sus actividades de producción, instituciones tuvieron que irse a cuarentena e incluso cerrar a determinada hora por la prohibición de salir a la calle impuesto por el Gobierno para evitar los contagios masivos. En Guatemala los trabajadores salieron perjudicados por estos cambios, sus derechos los cuales los avala la Constitución Política de la Republica de Guatemala y leyes a favor de los trabajadores fueron violentados y es necesario mencionar los principios de los trabajadores, el cual también fueron vulnerados principalmente el de igualdad.

La igualdad de oportunidades entre los trabajadores, así como la protección a la salud de estos es indispensable para el bienestar de ellos, como también el debido trato que se les debe tener.

Como consecuencia de la pandemia en Guatemala, el ámbito laboral sufrió una crisis por lo que surgieron nuevos acuerdos gubernamentales para proteger a los trabajadores; uno de ellos indica que los trabajadores no están obligados a presentar constancias de las pruebas realizadas y lo que conllevaría a la discriminación y así afectar los principios de los trabajadores contenidos en el Código de Trabajo y Convenio 111 de la Organización Internacional de Trabajo ratificado por Guatemala. El objeto de estudio del tema se centrará en la protección de los principios de los trabajadores contenidos en el Código de Trabajo, así como en el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo, especialmente es de enfocarse en el principio de igualdad.

Hablando del ámbito laboral en Guatemala durante la época de pandemia, el problema



viene de hace años atrás donde se han enfrentado serios problemas laborales. Ahora con la pandemia se agravan aún más, son numerosas las denuncias por despidos, el impago de salarios y prestaciones laborales, de pagos salariales fraccionados, de modificaciones de honorarios y condiciones laborales, de tener que trabajar sin adecuada protección para evitar el contagio del virus, entre otras.

También se puede mencionar y evidenciar que existe un impacto de manera diferenciada hacia las mujeres, la discriminación, el racismo, la desigualdad socio-económica, la creciente pobreza y la vulnerabilidad social, todo esto acentúa más el impacto de la crisis sobre sus vidas han tenido que enfrentar una sobrecarga del trabajo de cuidado y reproductivo; la violencia en su contra se ha incrementado sustancialmente en el marco de los toques de queda y cuarentena enfrentando altos riesgos de contagio quienes continuaron en sus labores de maquila, sin las medidas necesarias y el abandono por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Otra violación a los derechos de los trabajadores es la suspensión de contratos laborales que ha dejado a la mayoría de los trabajadores sin empleo y el núcleo familiar debe implementar diversas estrategias de búsqueda de ingresos para sobrevivir.

Los derechos no se están respetando, están siendo vulnerados aprovechando la situación de la pandemia. El resultado es un retroceso en las conquistas sobre materia laboral en favor de los trabajadores que ya se habían obtenido y que fueron de gran valor para ellos y se les respetaban sus principios y derechos ante sus patronos.



El gobierno ha implementado programas sociales que desde el principio están mal enfocados y que al no tener estudios socioeconómicos han beneficiado a muchas personas y familias que tienen ingresos económicos y han dejado desprotegidas a familias en condición de vulnerabilidad, esto ha provocado que muchos trabajadores no perciban este beneficio.

El sistema de la seguridad social se complica con la pandemia provocando alto porcentaje de desempleo que está viviendo el país, el Covid-19 ha impactado severamente a la clase trabajadora por la impunidad en materia de justicia laboral es muy alta y se ha deteriorado el respeto a los derechos laborales de manera progresiva durante los últimos treinta años. Otra situación realmente preocupante, es la pérdida de ingresos diarios lo que está dificultando la adquisición de alimentos, medicinas, pago de la renta y de los servicios básicos de luz.

Hablar de trabajadores se mencionan también a los trabajadores informales los cuales se están enfrentando al abuso de autoridad por parte de las municipalidades, existe persecución lo cual da como resultado que se genere violencia tanto física como psicológica donde las mujeres están siendo más afectadas.

El principio de igualdad en los trabajadores implica tanto para el pago justo para hombres como para mujeres, a la no discriminación, mismo trato para las mujeres en el trabajo, además sobre el trato justo dentro de lugar de trabajo, por lo cual se hace la pregunta; cuáles son las medidas necesarias a tomar en cuenta en el derecho de trabajo



guatemalteco y en el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la protección de los principios de los trabajadores. Hace falta poder establecer nuevos cambios y reformas a las normas de carácter laboral para que no se violen los principios y garantías mínimas de los trabajadores guatemaltecos tomando en cuenta los preceptos contenidos en el Convenio de la Organización Internacional Trabajo.

2.3. Antecedentes

Durante la historia de la humanidad se han dado una serie de acontecimientos que han marcado la vida de las personas en todo el mundo, dentro de estos se encuentran las diversas enfermedades o fenómenos que han afectado a la humanidad entre las cuales se pueden mencionar:

La plaga ateniense (430 A.D)

“Se originó en Etiopía y desde ahí se expandió a través de Egipto y Grecia, los síntomas iniciales de la plaga incluyeron dolor de cabeza, conjuntivitis, rash cutáneo y fiebre. Las víctimas tosían sangre y sufrían de un fuerte dolor de estómago, seguido de náuseas, arcadas y vómitos, lo afectados morían a los 7 u 8 días y los que sobrevivían podían sufrir parálisis parcial, amnesia o ceguera por el resto de su vida. Doctores y otros ciudadanos frecuentemente se contagiaban la enfermedad y morían con aquellos que habían tratado



de sanar.”¹¹

La plaga antonina

“Otro brote ocurrido unos 200 años después, fue documentado y recordado por los médicos especialmente Galeno, por lo cual también se le conoció como la plaga de Galeno. Se piensa que fue causada por la viruela, ocurrió en el imperio romano, traída al imperio por los soldados que retornaban de Seleucia (Siria), se expandió a través de vastos territorios Romanos, debilitó la supremacía militar y económica.”¹²

La plaga justiniana

“Se originó a mediados del siglo VI en Etiopía, se le atribuye a la Yersinia Pestis, avanzó hacia Egipto y a Asia, se expandió rápidamente al mundo romano, esta plaga generalmente seguía la ruta de los proveedores y los movimientos militares de la época contribuyeron a la expansión de la enfermedad.”¹³

¹¹ [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=arttex&pid=S0716-10182011000500013#:~:text=En%20el%20a%C3%B1o%20430%20a.C.,un%20tercio%20de%20la%20poblaci%C3%B3n.\(Consultado: 01 de marzo 2020\).](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=arttex&pid=S0716-10182011000500013#:~:text=En%20el%20a%C3%B1o%20430%20a.C.,un%20tercio%20de%20la%20poblaci%C3%B3n.(Consultado: 01 de marzo 2020).)

¹² [https://www.search?q=La+plaga+antonina&oq=La+plaga+antonina&aqs=chrome..69i57j0i22i30l9.899j0j9&sourceid=chrome&ie=UTF-8.\(consultado: 01 de marzo 2020\).](https://www.search?q=La+plaga+antonina&oq=La+plaga+antonina&aqs=chrome..69i57j0i22i30l9.899j0j9&sourceid=chrome&ie=UTF-8.(consultado: 01 de marzo 2020).)

¹³ [https://revistamedicina.net/ojsanm/index.php/Medicina/article/view/1513/1912.\(consultado: 01 de marzo 2020\).](https://revistamedicina.net/ojsanm/index.php/Medicina/article/view/1513/1912.(consultado: 01 de marzo 2020).)

La muerte negra



“Esta plaga fue un brote global de peste bubónica que se originó en China en 1334 arribó a Europa en 1347, siguiendo el camino de la seda, redujo la población global desde 450 millones a 350 e inclusive 300 millones, con lo que la pandemia mató a alrededor de 150 millones, algunos recalcan que la peste negra tomó el 60% de las vidas de Europa. Después de 5 años se había repartido virtualmente por todo el continente, moviéndose desde Rusia hasta el Occidente, en una primera oleada que reclamó 25 millones de vida. Boccacio, uno de los autores contemporáneos de la historia la describió así: Tumores en la ingle o en las axilas, del tamaño de huevo o manzana eran tan letales que se extendían en todas las direcciones, después empezaba a cambiar con manchas negras y blancas. Era difícil encontrar doctores para tratar a los enfermos ya que si lo hacían contraían la enfermedad fácilmente y la transmitían a otros ya que era altamente contagiosa. Encontraron la solución en los doctores de la plaga, eran doctores especialmente contratados por un pueblo o villa infectados los cuales eran responsables del tratamiento y catastro de los enfermos por la plaga. En ciertas ciudades europeas eran los únicos autorizados para realizar las autopsias para determinar las causas de la muerte y estudiar la enfermedad.”¹⁴

¹⁴ https://historia.nationalgeographic.com.es/a/peste-negra-epidemia-mas-mortifera_6280. (consultado: 01 de marzo 2020).



Pandemia flu española (1918-1920)

“Causada por el H1N1, extraído del virus de la influenza fue la primera pandemia global y la primera en ocupar el lugar de los descubrimientos de la medicina moderna, con especialidades en infectología y la epidemiología que estudiaba la naturaleza de las enfermedades y el curso de las pandemias. El verdadero origen del flu español permanece desconocido a pesar de su nombre, tomó lugar en medio de la I guerra mundial. Durante meses la mortal H1N1 se extendió por todos los rincones del mundo, sumados a Europa fueron los movimientos militares masivos y la sobrepoblación los que contribuyeron a su expansión masiva devastando USA, Asia, África y las islas del pacífico, con un inmenso porcentaje se calculó sobre los 50 millones o 100 millones de muertes.”¹⁵

La pandemia VIH

“El VIH/SIDA ha sido una lenta y progresiva pandemia global, que ha ido extendiéndose durante décadas por diferentes continentes y diferentes poblaciones. Comenzó a principios de la década de los '80 en USA, causando un importante revuelo público.”¹⁶

¹⁵ [https://www.google.com/search?q=Pandemia+flu+espa%C3%B1ola+\(1918-1920\)&oeq=pandemia+flu+espa%C3%B1ola+\(19181920\)&aqs=chrome.69i57j33i22i29i30.85ej0j4&sourceid=chrome&ie=UTF-8](https://www.google.com/search?q=Pandemia+flu+espa%C3%B1ola+(1918-1920)&oeq=pandemia+flu+espa%C3%B1ola+(19181920)&aqs=chrome.69i57j33i22i29i30.85ej0j4&sourceid=chrome&ie=UTF-8). (consultado: 01 de marzo 2020).

¹⁶ https://www.es.wikipedia.org/wiki/Pandemia_de_VIH/sida. (consultado: 01 de marzo 2020).



Brote de viruela en Yugoslavia (1972)

“La viruela es una enfermedad altamente infecciosa, caracterizada por erupciones en la piel (pústulas) y una mortalidad alrededor del 30%. Esta infección ha sido la responsable de cientos de miles de muertes durante el siglo XX. Fue más bien una epidemia que una pandemia, fue traída por los peregrinos que viajaron a Occidente los que desarrollaron fiebre y erupciones en la piel.”¹⁷

SARS

“El síndrome respiratorio agudo fue el primer estallido en el siglo XX que llamó la atención pública, causado por el SARS Corona virus (SARS CoV), comenzó en China y afectó a 10000 individuos principalmente en China y Hong Kong. La severidad de los síntomas respiratorios y la tasa de mortalidad de alrededor del 10% causó un problema de salud pública, el brote fue contenido en el 2003, algunos de los datos obtenidos sobre la salud mental de pacientes en aislamiento, supervivientes de enfermedades severas o las secuelas psicológicas de trabajar con estos pacientes fueron estudiadas durante el brote de SARS.”¹⁸

¹⁷ https://es.wikipedia.org/wiki/Epidemia_de_viruela_de_Yugoslavia_en_1972#:~:text=La%20Epidemia%20de%20viruela%20de,Belgrado%2C%20ubicada%20espec%C3%ADficamente%20en%20Serbia. (consultado: 01 de marzo 2020).

¹⁸ <https://www.medlineplus.gov/spanish/ency/article/007192.htm>. (consultado: 01 de marzo 2020).



Pandemia H1N1/9 o la gripe porcina.

“La pandemia N1H1 2009 fue la repetición del flu español de 1918 pero con consecuencias menos devastadoras, conocida coloquialmente como “la gripe porcina”, comenzó en México en abril del 2009 y alcanzó proporciones pandémicas en semanas. Declinó hacia finales del mismo año y fue declarada su término en mayo del 2010, se infectó solo el 10% de la población global con un número de muertes estimado en 201200. El sentimiento público general fue de alarma, causado por los mensajes y alertas de la OMS, pero que rápidamente se tornó en descontento y desconfianza cuando la severidad de la pandemia no se materializó.”¹⁹

Ébola (2014-2016)

“El virus ébola endémico de África central y Oeste, donde los murciélagos frugívoros sirven como reservorio, brotó en una remota villa de Nueva Guinea en diciembre del 2013, se expandió en la mayoría de las familias llegando hasta Sierra Leona y Liberia, donde generó una pandemia considerable en los siguientes meses, cuantificando con 28000 casos y sobre 11000 muertes. Este brote pasó a la historia como la infección por ébola y ganó notoriedad a nivel mundial, después de que un pasajero que viajó desde Libia enfermara y muriera en Texas en septiembre de 2014 infectando a dos de las enfermeras

¹⁹ <https://www.msmanuals.com/es/professional/enfermedades-infecciosas/virus-respiratorios/pandemia-de-gripe-h1n1-de-2009-gripe-porcina>. (consultado: 01 de marzo 2020).

encargadas del paciente.”²⁰



ZIKA (2015-2016)

“El virus del Zika era poco conocido, el único brote conocido en humanos fue notificado el 2007, este virus se encuentra latente en los monos Rhesus de Uganda, fue identificado en Brasil en 2015, caracterizado por un brote de rash rosado no levantado, con enrojecimiento ocular, fiebre, dolor en las articulaciones y cefalea, semejante al dengue. Es una enfermedad transmitida por mosquitos (*Aedes Aegypti*), pero que puede contagiarse por vía sexual, la infección por Zika puede causar síndrome de Guillain-Barre en adultos y microcefalia en niños nacidos de madres infectadas.”²¹

El Nuevo Coronavirus 2019 (2019-nCoV)

“Inicialmente el virus se denominó de manera temporal en 2019 Novel Coronavirus (2019-nCoV), el término novel (novedoso o nuevo) puede referirse a una enfermedad o espectro de síntomas o manifestaciones clínicas que se presentan en personas infectadas por este virus o las posibles diferencias entre este coronavirus y los ya Conocidos.”²²

²⁰ [https://www.paho.org/es/temas/enfermedadirusbola#:~:text=La%20enfermedad%20por%20el%20virus%20del%20Ebola%20\(EVE\)%2C%20antes,transmisi%C3%B3n%20de%20persona%20a%20persona.](https://www.paho.org/es/temas/enfermedadirusbola#:~:text=La%20enfermedad%20por%20el%20virus%20del%20Ebola%20(EVE)%2C%20antes,transmisi%C3%B3n%20de%20persona%20a%20persona.(consultado: 01 de marzo 2020).) (consultado: 01 de marzo 2020).

²¹ <https://www.paho.org/es/temas/zika>. (consultado: 01 de marzo 2020).

²² <https://www.mspas.gob.gt/covid-19/informacion-general-covid-19>. (consultado: 01 de marzo 2020).



Hasta el momento se conocían un total de 36 coronavirus de la familia *coronaviridae* conocidos como coronavirus, son virus de tipo ARN positivo de cadena simple envueltos en cápside que pueden afectar un amplio rango de animales e incluso a humanos. Fueron descritos por primera vez por Tyrell y Byone en 1996. Basados en su morfología de viriones esféricos con una coraza y proyecciones desde su superficie asemejándose a una corona, fueron llamados coronavirus.

A su vez son clasificados en cuatro subfamilias, alfa, beta, gamma y delta coronavirus, siendo alfa y beta originados en mamíferos, especialmente en murciélagos y los gamma y delta en cerdos y aves. Los betas coronavirus pueden causar enfermedades severas y hasta la muerte.

Los coronavirus causan infecciones respiratorias e intestinales en animales y humanos, pero no se habían considerado altamente patógenos para los humanos hasta la aparición del Síndrome Agudo Severo (SARS) en el 2002 y 2003 en la provincia de Guangdong en China. Diez años después en el 2012 emergió otro coronavirus identificado por primera vez en Arabia Saudita el coronavirus causante del Síndrome Respiratorio del Medio Este (MERS-CoV). Ambos el SARS-CoV y MERS-CoV fueron transmitidos de animales a humanos, desde una civeta y un camello dromedario, pero se piensa que ambos fueron originados en murciélagos.

El 20 de enero del 2020 un grupo de científicos chinos reportó la aparición, identificación

y caracterización del nuevo coronavirus (2019-nCoV) confirmando que compartía el 79.6% del genoma con el ya conocido SARS-CoV, además pudieron identificar que el virus es idéntico en 96% de su genoma a coronavirus provenientes de murciélagos, se designó oficialmente al 2019-nCoV como SARS-CoV2.



2.4. El trabajo a la luz de la emergencia del coronavirus

El derecho al trabajo es parte de los derechos económicos, sociales y culturales, la Asociación de Investigación y Estudios Sociales, nos indica que “el conjunto de estos con los restantes derechos humanos, constituyen un todo de carácter universal, indivisible, interdependiente e interrelacionado, cuya vigencia es obligación fundamental del Estado. Por ello, el derecho al trabajo no puede ser considerado aisladamente de los derechos en el trabajo, en particular de los derechos de los trabajadores, porque no se trata solamente de que las personas tengan un trabajo, pues incluso el esclavo trabaja, ya que el goce de este derecho no solo se limita a tener un empleo, también debe de ser un empleo digno cuyos ingresos sean suficientes para cubrir las necesidades de quien trabaja.”²³

Pero, en Guatemala se da una limitación para el ejercicio de algunos derechos inmersos en la Constitución Política de la República de Guatemala, entre esas limitaciones están la de enfrentar la pandemia dado que no hay ningún derecho relacionado con el trabajo.

²³ <http://www.asies.org.gt/el-derecho-al-trabajo-en-medio-de-la-pandemia/>. (consultado: 6 de Agosto de 2020).



Debido a esto y las impunidades que se vive el país se da una precariedad en las condiciones de trabajo que afecta a la mayoría de la población laboral, en estudios realizados se dan variaciones en cuanto los salarios ya que diferentes sectores tienen un salario variable y esto afecta a los trabajadores en medio de esta crisis que se está viviendo a nivel mundial.

Por lo anterior y con la crisis del covid-19, es aún más necesario que el Estado se preocupe por su obligación fundamental de proteger el ejercicio de los derechos humanos en el trabajo, durante la crisis y después de la crisis pues lo que se busca es evitar un mayor deterioro de la calidad de trabajo, también porque aumenta la debilidad natural del trabajador individualmente considerado ante el empleador, por lo que se hace necesario que el gobierno vele por la plena vigencia de los derechos y principios que protegen al trabajador, en particular a la igualdad en el salario donde sea un ingreso que permita la supervivencia de él y la de su familia. En las disposiciones que emitió el gobierno de Guatemala en materia laboral, se exhorta a los trabajadores y empleadores a celebrar acuerdos dentro del marco legal y que los mismos se realicen en estricto cumplimiento de los principios del derecho laboral. De conformidad con el Acuerdo Ministerial 140-2020 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social los acuerdos de suspensión de contratos de trabajo deben celebrarse sin ninguna clase de presión que afecte la autonomía de la voluntad de los comparecientes, lo que lleva a pensar y a analizar la autonomía, se habla si el trabajador se encuentra en una situación total indefensa ante el empleador.

La pandemia derivada del coronavirus es mucho más que una crisis de salud, pues afecta



a las sociedades y a la economía y su impacto está incrementando los niveles de pobreza y desigualdad.

Es de analizar lo anterior expuesto sobre la economía del país deriva en gran manera de empresas que proveen de trabajo a varias personas las cuales sostienen a un sin número de familias y lo que se busca es que Guatemala salga a flote de la pérdida que se generó a causa de la pandemia. Las Naciones Unidas en Guatemala estará brindando apoyo con un plan de respuesta para que la sociedad se recupere lo antes posible ya que nuestro país tuvo efectos devastadores.

El trabajo en Guatemala y la economía tienen un alto grado de integración comercial y financiera con la economía internacional, ello la expone a los efectos económicos globales del coronavirus.

La Organización Internacional del Trabajo, OIT, "La crisis económica que se avecina repercutirá adversamente en el mundo del trabajo en tres dimensiones: 1) la cantidad de empleo disponible, 2) la calidad del trabajo y, 3) los efectos de los grupos específicos en condición de vulnerabilidad frente a las consecuencias adversas en el mercado laboral."²⁴

El empleo informal ha venido creciendo en tamaño con la característica por no estar cubierto por la seguridad social, ser de bajos ingresos, concentrado en unidades

²⁴ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/-s/publication/wcms_755522.pdf, (consultado: 04 de abril 2020).



económicas de pequeño tamaño y especialmente en los sectores donde más fuerte golpeará la crisis. En Guatemala la mayoría de la población que no tiene un empleo formal tienen que acudir al empleo informal y este grupo ocupa el 75% de la población, a consecuencia de la pandemia se verá afectada por el parón de consumo que implican las restricciones de movilidad como partes de las medidas sanitarias implementadas por el gobierno del país.

Un estimado de la OIT “Calcularon que el impacto de la pandemia del covid-19 a nivel global será hasta de 25 millones de personas desempleadas, así como una reducción en las horas de trabajo de 6.7%, equivalente a 195 millones de empleos a tiempo completo (48 horas semanales). La alta incidencia de la informalidad es un rasgo importante del mercado laboral guatemalteco lo cual viene a deducirse que el impacto de la crisis no se refleja únicamente en el incremento del desempleo y la informalidad, sino también en los ingresos laborales.”²⁵

Es importante mencionar a los trabajadores más jóvenes y a las mujeres, grupos que resultan ser los más vulnerables ante el alto índice de desempleo y a la disminución de la mano de obra, se convierten en grupos vulnerables ante la situación provocada por la pandemia es ahí donde las instituciones destinadas a velar por la protección de los derechos y principios de los trabajadores juegan un papel importante por velar que no les sean violentados.

²⁵ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_755522.pdf. (consultado: 05 de abril 2020).



2.5. El problema de la taxatividad

El derecho de trabajo es aquella disciplina jurídica que surgió como consecuencia de la evidente desigualdad económica entre las dos partes de la relación laboral, el trabajador quien pone su fuerza de trabajo o mano de obra y el empleador quien se beneficia de las tareas realizadas por el trabajador.

Hablar del derecho de trabajo es hablar de una cantidad de principios y derechos irrenunciables por parte del trabajador, tanto la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo y Convenios y Tratados en materia laboral tienen en su normativa legal una serie de principios que son tutelares al trabajador y derechos los cuales no pueden ser vulnerados y que son de carácter irrenunciable al trabajador. El principio de irrenunciabilidad de derechos prohíbe los actos de disposición del trabajador, como titular de un derecho, que está sujeto al ámbito de las normas taxativas que, por tales, son de orden público y con vocación tuitiva a la parte más débil de la relación laboral.

La norma taxativa en el ámbito laboral es de suma importancia su aplicación, es la que ordena y dispone sin tomar en cuenta la voluntad de los sujetos en la relación laboral. En este ámbito, el trabajador no puede despojarse, permutar o renunciar a los beneficios, facultades o atribuciones que le concede la norma.



Las normas taxativas que también ha llamado la doctrina imperativa o de orden público, es aquella que promulga no pueden ser derogadas por la voluntad de los particulares a los cuales va dirigido.

La norma tiene aplicación aún en contra de la voluntad de los sujetos; significa que la norma regulará el caso previsto, sin tomar en cuenta si los particulares sean su aplicación o no.

En el plano laboral la taxatividad influye en los principios que velan por el trabajador aquellos que son irrenunciables para él, es decir, que los trabajadores están obligados a no renunciar a sus derechos, independientemente si ellos por alguna razón que sea favorable a ellos quieran desistir de tenerlos.

Obligan siempre a los trabajadores por lo que ellos tienen que acatarlos y actuar necesariamente conforme a lo prescrito en la norma legal, no pudiendo decidir la realización de otra conducta diferente. En otras palabras, la taxatividad impone siempre un mandato que ha de cumplirse de manera incondicional para que surtan efectos jurídicos.



CAPÍTULO III

3. Trabajador y trabajo

“El trabajador es fundamental y sustantivamente quien trabaja, todo aquel que realiza una labor socialmente útil. Toda persona que cumple un esfuerzo físico o intelectual, con el objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil, aun cuando no logre el resultado.”²⁶

Para formular el concepto de trabajador es preciso ajustarse más a la denominación personal, a las prestaciones que se realicen y al carácter con que se desempeñan. Las apariencias no pueden ser más equivocadas en esta materia pues, el trabajo a veces no requiere una producción determinada, y ni si quiera un esfuerzo físico; como sucede con los serenos. Entre dos personas que ascienden por una montaña puede no haber vínculo laboral alguno por tratarse de dos turistas, cambiando el panorama: si uno de ellos sirve de guía del otro.

El Código de Trabajo de Guatemala, define al trabajador en su Artículo 3 como. “Toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo.”

De lo anterior, se puede inferir que trabajador es toda persona natural que presta sus

²⁶ <http://www.encyclopedia-juridica.com/inicio-encyclopedia-diccionario-juridico.html>. (Consultado: 06 de abril 2020).



servicios en donde predomina el esfuerzo material o intelectual; en el desarrollo de la actividad para lo cual fue contratado, más sin embargo existen labores donde deben aplicarse ambas cualidades, las cuales las realiza de manera subordinada y bajo dependencia de la figura de un patrono, para así obtener una remuneración a consecuencia de ese esfuerzo.

Para que un individuo pueda considerarse trabajador deben de concurrir una serie de elementos tales como: a) Tratarse de una persona física; b) Realización de un trabajo, que podrá ser una actividad manual, intelectual o mixta; c) Que el trabajo se realice por cuenta ajena, d) Que exista una relación de dependencia entre quien otorgue el trabajo y quien lo ejecute, e) Una remuneración incluso no fijada con anterioridad. Por consiguiente, el trabajador es la persona física que por contrato se obliga con la otra parte (patrono o empresario) a prestar subordinadamente y con cierta continuidad un servicio remunerado, excluyendo así los que realizan una actividad en cumplimiento de deberes cívicos, por pena, a los que ejercen profesiones liberales, misioneros, sociedades filantrópicas, cooperativas o cualquiera que trabaje por amistad o simple complacencia.

El trabajo, es la condición humana, por medio del cual; un individuo asegura sus necesidades básicas e incluso logra una buena vida. Es una operación retribuida como resultado de una actividad económica, que también puede definirse como el esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza.

El esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la obtención o producción de la



riqueza. Toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento. “Etimológicamente hablando, el vocablo trabajo y sus parientes travail francés, travaglio italiano y trabalho portugués, deriva de indudables voces latinas, con la idea de sujeción y de penoso. Para unos proviene de trabs, trabis, traba: porque el trabajo es la traba o sujeción del hombre.”²⁷

También se exponen cuatro acepciones de la voz trabajo, “En el proceso de la producción: a) El ejercicio de la actividad, cualquiera sea su esfera y forma; desde el momento en que el hombre despliega actividad; hay trabajo, b) Económicamente; el trabajo constituye el esfuerzo más o menos penoso impuesto al hombre para producir un objeto útil, que satisface sus necesidades o las ajenas, c) Cual medio ordinario para procurarse las cosas necesarias de la vida; d) El objeto creado, la utilidad conseguida; el producto, la obra.”²⁸

En la más estricta significación jurídica, el trabajo comprende la prestación realizada a otro, mediante contrato o acuerdo tácito de voluntades, a cambio de una remuneración por tal concepto y en situación de subordinación y dependencia. Por ende, para hablar de trabajo en este sentido; se requiere una situación de obligatoriedad, libremente consentida por las partes; aunque persista la desigualdad, entre quien necesita ganar su sustento y el que puede elegir entre sus servidores o auxiliares. Aunque exista un marco jurídico donde se exprese la igualdad en el sentido amplio; concerniente a las condiciones

²⁷ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Pág. 142.

²⁸ **Íbidem**. Pág. 256.



en las cuales se tiene que desarrollar el contrato de trabajo; no es menos cierto, que el empleador es el que impone las reglas de juego, motivado a que los contratos de trabajo, en su mayoría para no decir en su totalidad, son contratos de adhesión en los cuales el trabajador acepta o no las condiciones preestablecidas en los mismos. Un claro ejemplo, la situación de tener que realizarse unos estudios para poder optar por el puesto; sin tener garantía de ello, lo que conlleva un gasto adicional significativo.

Existen una diversidad de características del trabajo, entre las cuales se pueden señalar:

a) Ser humano, porque solo el hombre es capaz de trabajar considerando que la actividad debe ser inteligente y moral, b) Digno, sin equipararlo con una mercancía ni con una máquina, ni con una energía o fuerza natural o artificial, sino como el cumplimiento de una necesidad y un deber individual y social, c) Libre, del modo que el hombre no se convierta en un instrumento o medio del otro y con posibilidad de elegir la actividad a realizar, d) Asociado, ya que aisladamente el hombre resulta de concepción difícil siempre; y menos en la producción en donde es necesaria la colaboración y cumplimiento de la cadena productiva, e) Dividido, por que el individuo solo puede llevar a cabo una parte de la producción dentro de un proceso general, f) Unido al capital, simbolizados en la comunidad y en el Estado, g) Protegido por la Ley, para adquirir su más eficaz desarrollo y evitar su molestias y riesgo.

3.1. Clasificación de los trabajadores

Es importante, para el estudio de la clasificación de los trabajadores definir el contrato



individual de trabajo el que, según el Artículo 18 del Código de Trabajo de Guatemala, “es el vínculo económico-jurídico, el que mediante una persona (trabajador) queda obligada a prestar a otra (patrono) sus servicios personales; o a ejecutarle una obra, personalmente bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.”

Cabe destacar, que para que el contrato individual del trabajo exista y se perfeccione basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones pactadas entre el trabajador y el patrono.

De lo anterior, se tiene la clasificación de los trabajadores según el contrato individual de trabajo el cual puede ser, según el artículo 25 del Código de Trabajo de Guatemala:

“a) Por tiempo indefinido, cuando no se especifica fecha para su terminación.

b) A plazo fijo, cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acontecimiento de algún hecho circunstancia como la fabricación de una obra que ha de poner fin a la relación de trabajo.

c) Para obra determinada, cuando se establece el precio de los servicios del trabajador tomando en cuenta los resultados del trabajo desde su inicio hasta la construcción de la



obra realizada.”

Adicionalmente, el Artículo 27 del Código de Trabajo de Guatemala establece que el contrato de trabajo puede ser verbal en ciertas excepciones como, cuando se refiera:

“a) Labores agrícolas y ganaderas.

b) Servicios domésticos.

c) Trabajadores accidentales o temporales, que no excedan de 60 días.

d) Prestación de un trabajo para una obra determinada.”

El ordenamiento jurídico que regula la materia en Guatemala, en su Título IV, señala una clasificación de trabajadores sujetos a regímenes especiales, tales como:

Artículo 138 del Código de Trabajo de Guatemala, **Trabajo agrícola y ganadero**, “Trabajadores campesinos son los peones, mozos, jornaleros, ganaderos, cuadrilleros y otros análogos que realizan en una empresa agrícola o ganadera los trabajos propios y habituales de ésta.”

Artículo 147 del Código de Trabajo de Guatemala, **Trabajo de mujeres y menores de**



edad, “El trabajo de las mujeres y menores de edad debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral.”

Artículo 156 del Código de Trabajo de Guatemala, **Trabajo a domicilio**, “trabajadores a domicilio son los que elaboran artículos en su hogar o en otro sitio o elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste.”

Artículo 161 del Código de Trabajo de Guatemala, **Trabajo doméstico**, “Trabajadores domésticos son los que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseos, 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.”

Artículo 167 del Código de Trabajo de Guatemala, **Trabajo de transporte**, “Trabajadores de transporte son los que sirven en un vehículo que realiza la conducción de carga y de pasajeros o de una u otros, sea por tierra o por aire.”

Artículo 170 del Código de Trabajo de Guatemala, **Trabajo de aprendizaje**, “Son aprendices los que se comprometen a trabajar para un patrono a cambio de que éste les enseñe en forma práctica ca un arte, profesión u oficio, sea directamente o por medio de un tercero, y les dé la retribución convenida, la cual puede ser inferior al salario mínimo.”

Artículo 175 del Código de Trabajo de Guatemala, **Trabajo en el mar y en las vías**



navegables, “Trabajadores del mar y de las vías navegables son los que prestan servicios propios de la navegación a bordo de una nave, bajo las órdenes del capitán de ésta y a cambio de la manutención y del salario que hayan convenido.”

3.2. Obligaciones de los trabajadores

Se encuentran establecidas claramente en el Artículo 63 del Código de Trabajo de Guatemala, “Además de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus reglamentos y las Leyes de previsión social, son obligaciones de los trabajadores:

- a) Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo.
- b) Ejecutar el trabajo con la eficacia, cuidado y esmero apropiado y en la forma, tiempo y lugar convenido.
- c) Restituir al patrón 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 responsable 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 caso de personas o intereses del patrono o de algún compañero del trabajo, estén en peligro sin derecho a remuneración adicional.
- f) Someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante este a solicitud del patrono para comprobar que no padece ninguna incapacidad permanente o alguna enfermedad profesional, contagiosa o incurable. o a petición del instituto guatemalteco de seguridad social, con cualquier motivo.
- g) Guardar los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración corran directa o indirectamente con tanta más fidelidad, cuanto más alto sea el cargo del trabajador o la responsabilidad que tenga de guardarlo 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 la 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 termina el contrato de trabajo, la vivienda que le hallan facilitado los patronos sin necesidad de los trámites del juicio de desahucio. Pasado dicho termino, el Juez a



requerimiento de estos últimos ordenara 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, ordenara el lanzamiento.”

Adicionalmente el Artículo 64 del Código de Trabajo de Guatemala, establece. “Se prohíbe a los trabajadores:

- a) Abandonar el trabajo en horas de labor sin causa justificada o sin licencia del patrono o de sus jefes inmediatos.
- b) Hacer durante el trabajo o dentro el establecimiento, propaganda política o contraria a las instituciones democráticas creada por la constitución o ejecutar cualquier acto que signifique coacción de la libertad de conciencia que la misma establece.
- c) Trabajar en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas, estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga.
- d) Usar los útiles o herramientas suministrados por el patrón para objeto distinto de aquel que estén normalmente destinados.
- e) Portar armas de cualquier clase durante las horas de labor o dentro del



establecimiento, excepto en los casos especiales autorizados debidamente por las leyes, o cuando se trate de instrumentos cortantes o punzocortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo.

- f) La ejecución de hechos o la violación de normas de trabajo que constituyan actos manifiestos de sabotaje, contra la producción normal de la empresa."

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

3.3. Derechos del trabajador

La Constitución Política de la República de Guatemala, regula en el marco legal, la convivencia entre los ciudadanos, garantizando el régimen de legalidad, seguridad, justicia, igualdad, y paz, mediante la concesión de derechos y obligaciones, para los individuos y las distintas instituciones que hacen vida en el país. Por consiguiente, todos los guatemaltecos, tienen el derecho de poseer un trabajo, siendo el Estado a través de las Instituciones y la sociedad a través de los trabajadores y gremios que los representan, los garantes de proporcionarlo. Es deber del Estado, organizar a través de la legislación, el sistema laboral a los fines de reparar, y minimizar la enorme brecha económica existente entre los patronos y los trabajadores, garantizándoles protección jurídica que



les permita garantizar una vida digna; y la satisfacción de sus primeras necesidades y la de sus dependientes.

Es así, como en la legislación se tienen un mínimo de derechos sociales, consagrados y protegidos, en el Artículo 102 de la Constitución Política de la Republica de Guatemala, siendo un eje fundamental y guía para el resto del ordenamiento. “Los derechos sociales parten del derecho a la libre elección del trabajo y las condiciones económicas, la remuneración equitativa de todos los trabajos, la igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad, obligación del pago en moneda de curso legal en el país, la inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley, la fijación periódica del salario mínimo, la fijación de una jornada ordinaria de trabajo, el derecho del trabajador a descanso remunerado y sus vacaciones, el derecho a recibir anualmente sus aguinaldos, la preferencia a los trabajadores guatemaltecos, la protección de los menores de edad y las mujeres, así como el derecho a la sindicalización y la indemnización en caso de despido injustificado.”

Por su parte, el Código de Trabajo de Guatemala, regula un sin fin de fundamentos, incluyendo los preceptos en la normas, requisitos y procedimientos que vienen a regular la relación entre los patronos y los trabajadores, siendo principalmente un derecho tutelar destinado a compensar la desigualdad económica entre ambos, con un mínimo de garantías sociales, los cuales, son irrenunciables para el trabajador, siendo el derecho del trabajo un derecho necesario e imperativo, de aplicación forzosa en cuanto a las



garantías mínimas que establece la ley, realista porque estudia al individuo socialmente y objetivo, porque su misión es resolver los problemas con su aplicación a base de hechos concretos y tangibles.

El Artículo 103 del Código de Trabajo de Guatemala, tipifica que “Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus necesidades como jefe de familia.”

El Artículo 116 del Código de Trabajo de Guatemala “La jornada ordinaria de trabajo diurno, no puede ser mayor de ocho horas, ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno, no puede ser mayor de seis horas diarias, ni exceder de un total de treinta y seis horas a la semana, la jornada de trabajo efectiva mixta, no puede ser mayor de siete horas, ni exceder de un total de cuarenta y dos horas a la semana.”

Así como el Artículo 127 consagra “Son días de asueto, en los cuales el patrono está obligado a pagar el día de descanso semanal aun cuando en una misma semana coincida uno o más días de asueto, así mismo cuando coincida un día de asueto pagado y un día de descanso semanal.”

El Artículo 130 del Código de Trabajo, señala el “Todo trabajador sin excepción, tiene



derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince días hábiles. El hecho de la continuidad del trabajo se determina conforme a las reglas de los incisos c) y d) del artículo ochenta y dos.”

Los trabajadores, tienen derecho a ser protegidos de forma eficaz durante la prestación de sus servicios para lo cual el Código de Trabajo de Guatemala, contempla en su Título Quinto, todo lo relacionado a higiene y seguridad en el trabajo; a los efectos de establecer las obligaciones que tiene el patrono y que son necesarias para proteger, la vida, la seguridad y la salud de los trabajadores.

También, establece otros derechos como el derecho a la maternidad, el descanso postparto, la lactancia; así; como otras disposiciones tendientes a regular la prestación del aguinaldo, el Régimen de la Seguridad Social y las indemnizaciones en caso de despido no ajustado a las causales establecida en la ley.

3.4. El trabajo como fuerza económica

Siendo el trabajo, la condición humana por medio del cual los individuos buscan de asegurarlas necesidades básicas e incluso hasta lograr una buena vida, es necesario el establecimiento de normas tendientes a la protección de aquellos que solo tienen su fuerza de trabajo, el débil jurídico naciendo de allí lo que conocemos como el derecho de



trabajo, también conocido como derechos humanos laborales.

“Dichos derechos humanos laborales, son los que protegen a aquellos que hacen del Trabajo su forma de sustento y posibilidad de sobrevivir, para que puedan realizar las actividades con la libertad y la seguridad que corresponden.”²⁹

De allí, que se encuentren los derechos humanos laborales estrechamente ligados a la seguridad social, a la estabilidad laboral, al derecho de ser indemnizado en el caso de despido injustificado e ilegal, a un salario, una vivienda, a capacidad de adiestramiento, a un horario de trabajo justo, reparto de utilidades y asociación profesional entre otros.

El trabajo expande su importancia al ámbito económico, social y político, siendo necesario la supervisión del respeto de los derechos humanos, pues es; a través de ello que se puede garantizar que quienes tengan trabajo disfruten de tales beneficios, realizándolo con dignidad, y los que aún no los tienen, gocen de la igualdad de trabajo, salario, género teniendo acceso y siendo plenamente respetado.

En el Artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales regula que “los Estados parte del presente pacto, reconocen el derecho a todas las personas al goce de condiciones que le aseguren en especial:

²⁹ Vega, María. **Los principios y derechos fundamentales del trabajo**. Pág. 5.



- a. Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores
- i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual.
 - ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto.
 - iii)
- b. La seguridad y la higiene en el trabajo.
- c. Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad.
- d. El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las variaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.”



3.5. La conciliación como regla dentro de los conflictos laborales

A nivel mundial, cada vez se hace más aplicable procedimientos y herramientas para la prevención y resolución de conflictos en materia laboral, por considerarse eficaces en la búsqueda de mantener relaciones laborales fuertes y productivas.

Los procedimientos destinados hoy en día a la resolución de conflictos ofrecen a las partes los mecanismos necesarios para la negociación del colectivo y la de los trabajadores como individuos; siendo necesarios para minimizar las incidencia y consecuencias que perturben los beneficios que percibe el trabajador, de una manera eficaz, así como mantener la armonía necesaria para una mejor productividad en el lugar de trabajo.”

Los conflictos laborales, pueden ser de poca o significativa importancia, individuales y colectivos, limitarse a un lugar de trabajo o extenderse a varias sedes, siendo las causas de dicho conflicto, desde una simple queja de un empleado sobre algún derecho vulnerado, hasta el paro de todos los empleados de un sitio de trabajo objetando la vulneración de un derecho de un colectivo.

La conciliación es “Avenencia de las partes en un acto judicial, previo a la iniciativa de un pleito. El acto de conciliación, que también se denomina juicio de conciliación, procura la transigencia de las partes, con objeto de evitar pleito que una de ellas quiera entablar.”³⁰

³⁰ Cabanellas, Guillermo. **Ob. Cit.** Pág. 65.



En el derecho del trabajo, existe un sistema de conciliación especial, cuyo fin consiste en evitar el planteamiento de un conflicto o a buscar la solución en uno ya surgido, lo cual es muy común en caso de huelga. Los procedimientos son variables de acuerdo con la legislación de los países, pero generalmente, en caso de no llegar a negociaciones directa entre patronos y trabajadores, interviene el estado, a través, del órgano competente con representación de los funcionarios y los trabajadores. Lo que representa, de llegarse a un acuerdo en el acto de conciliación: fuerza de ley entre el patrono y el trabajador.

En el Código de Trabajo de Guatemala en el Artículo 377, se consagra “Cuando en un lugar de trabajo se produzca una situación susceptible de provocar una huelga o paro, los interesados, si se tratara de patronos o trabajadores no sindicalizados elaboraran o suscribirán un pliego de peticiones, en el que así mismo, designaran tres delegados, que conferirá en el propio documento, pero suficiente para firmar cualquier arreglo en definitiva o simplemente ad-referéndum.”

Se habla finalmente, de una vocación conciliatoria del derecho laboral como principio, invocando una mayor armonía social; que, a lo largo de la redacción del Código de Trabajo de Guatemala, se repite y que en la interpretación de las leyes laborales es tomada en cuenta en función de los intereses de los trabajadores en armonía con la convivencia social. En el Artículo 274, las funciones principales del Ministerio del Trabajo y Previsión Social es armonizar las relaciones entre el patrono y los trabajadores en concordancia con el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de



Guatemala, en la cual se establece “Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores son conciliatorias.” Es un hecho innegable, que existe inevitablemente pasajes del vínculo laboral en los que se dan intereses encontrados entre las partes, dejando de lado que el termino conciliación implica una pugna o lucha permanente, fijando posiciones propias, la dinámica laboral pretende destacar las coincidencias y los puntos de convergencias de interés llevando a puntos de negociación colectiva, madura y consecuente, en donde esté presente el respeto mutuo entre empresas y trabajadores, con la coparticipación de las utilidades de la empresa y con valores de solidaridad y respeto. No cabe duda de que existe un interés convergente entre los empleadores y los trabajadores el cual va enfocado en las mejoras del sistema productivo para hacerlo más competitivo en un mundo de globalización de las economías, que en definitiva resulta más beneficioso la resolución de conflictos a través de una manera conciliada.

3.6. Consecuencias de la violación a derechos y garantías mínimas laborales

En Guatemala, existe un importante instrumento jurídico que contempla los principios más importantes del derecho laboral haciendo referencia a las mismas por sus características ideológicas fuente inspiradora del derecho de trabajo, además, del Código del Trabajo, constitucionalmente aparecen de manera expresa los principios que vienen a proteger o tutelar los trabajadores: como garantías mínimas e irrenunciables.



Los principios en los que se fundan el derecho del trabajo se originan de la necesidad de materializar aquellas estructuras conceptuales basadas en siglos de vigencia; y en la experiencia legislativa y jurisprudencial, obedeciendo a la inspiración de la justicia social de la que sustento inicialmente la legislación laboral.

La naturaleza jurídica de los principios, de los derechos del trabajo es público, siendo el Código de Trabajo el principal instrumento jurídico laboral dentro de la legislación guatemalteca, como parte de un todo que comienza desde la Constitución Política de la Republica de Guatemala; hasta otras leyes del trabajo y previsión social, además, de los tratados y convenios internacionales aceptados y ratificados por Guatemala.

Considerando que el Estado debe de tratar de compensar la desigualdad económica entre patrono y trabajador otorgándole protección jurídica a este último, puesto que se encuentra en una situación de desventaja que se puede evidenciar en la mayoría de los casos en el plano cultural hasta en el plano económico, a través del principio de la tutela busca compensar las desigualdades protegiendo de modo preferente al trabajador que es el débil en la relación laboral.

Las garantías sociales contenidas en el Código del Trabajo se consideran mínimas, porque es lo menos que el Estado debe de garantizar a los trabajadores para el desarrollo de sus actividades de allí el principio de garantías mínimas. El derecho del trabajo, es un derecho necesario e imperativo.



La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga el carácter permanente a la relación del trabajo; y hace depender su disolución única y exclusivamente a la voluntad del trabajador y de forma excepcional de la del patrono; la cual a su vez dependerá del incumplimiento grave del trabajador de sus obligaciones o por circunstancias ajenas a la voluntad de ambas partes que hagan imposible su continuación.

De lo anterior se desprende el principio de la estabilidad laboral, no es menos cierto, que el contrato de trabajo no es inmutable, siendo una de sus características la mutabilidad en el tiempo ya que la relación de trabajo es susceptible de ir variando en cuanto a las condiciones originarias que le vieron nacer, por ser parte del que hacer humano consagrando así el principio de continuidad que permite prolongar en el tiempo por mutuo acuerdo la vinculación de las partes en la relación laboral.

El derecho de trabajo contempla la aplicación de más de una norma, rompiendo con esquemas rígidos y tradicionales de la misma, es aplicable aquella que sea favorable al trabajador, aunque no sea la que corresponda jerárquicamente. En caso de discordancia entre lo que surja entre documentos o acuerdos escritos; y lo que ocurra en la práctica, "tomando en cuenta la mutabilidad que como característica tiene el contrato de trabajo, debe prevalecer lo que ocurra en la práctica de conformidad con lo establecido en el principio de primacía de la realidad."³¹

³¹ Plá Rodríguez, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. Pág. 142.



De todo lo anterior, se desprenden un sin fin de principios y garantías que protegen el derecho de acción y seguridad jurídica, sin obviar; que deben ser prescriptibles como una forma de determinar la vigencia de la acción de reclamar un derecho en juicio. La prescripción, es necesaria citarla a fin de determinar de una forma clara hasta donde puede resistir el derecho de los trabajadores y patronos para reclamar sus respectivos intereses ante las autoridades laborales. El artículo 258 del Código de Trabajo de Guatemala, tipifica que "Prescripción es un medio de librarse de una obligación impuesta por el presente Código o que sea consecuencia de la aplicación del mismo, mediante el transcurso de cierto tiempo y en las condiciones que determina este capítulo.

El derecho de prescripción es irrenunciable, pero puede renunciarse la prescripción ya consumada, sea expresamente, de palabra o por escrito, o tácitamente por hechos indudables."

El derecho de la prescripción es irrenunciable, pero puede renunciarse la prescripción ya consumada ya sea de palabra o por escrito, o tácitamente por hechos indudables. A pesar de los principios y garantías, además de los tiempos de acción referidos anteriormente; y de contar con instituciones públicas encargadas del seguimiento y aplicación de la justicia laboral, tales como la Inspectoría General del Trabajo y los tribunales del trabajo y previsión social, a quienes corresponde las búsquedas y la aplicación de las medidas prácticas que persigan la correcta aplicación del principio tutelar de los trabajadores, no están habilitados para formular reclamo contra su patrono sin correr el riesgo de quedar desempleado, lo que desencadena en trauma psicológico y económico para el trabajador



y su familia, quien debe pensar las medidas que efectivamente los protegen o tutelen; sin hacerlo perder los derechos por prescripción por no estar en la capacidad de demandar, es necesario que surjan medidas para que en un corto y mediano plazo la problemática comprobada tenga solución con la participación de los entes encargados de la administración de justicia laboral. Cabe destacar, que los criterios judiciales son diversos y pueden ser variados por medios de la interposición de recursos impugnables mediante el planteamiento de la acción constitucional de amparo. Una vez revisado por jueces constitucionales se alejan de la visión especialista de jueces laborales que buscan la conservación de los principios del derecho del trabajo, cuya aplicación no debería escapar del ámbito de la jurisdicción privativa del trabajo, al tenor de lo dispuesto por el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala. De todo lo anterior, se inferirá que los trabajadores que dejan de percibir el pago de sus prestaciones laborales, o que se ven vulnerados en cualquier otro de sus derechos durante la vigencia de relación de trabajo, se ven en la imposibilidad material de demandar al patrono dentro del lapso de prescripción, por el temor del riesgo inminente de ser despedido.

3.7. El problema de la crisis económica en el país

En el año 2009, se presentó un Programa Nacional de Emergencia y Recuperación Económica (PNERE), en Guatemala el cual está conformado por un cumulo de acciones destinadas a la superación que vienen atravesando los países como consecuencia de la crisis mundial. A pesar de existir una falta de consenso en lo que respecta a políticas económicas y sociales, además; del tiempo para la aprobación de los Bonos del Tesoro,



la crisis sanitaria provocada por el virus AH1N1, "aunado a la crisis alimentaria como consecuencia de la sequía en el Corredor Seco, se logró avanzar con un alto porcentaje de lo planificado, que incluía políticas centrales de índole fiscal, políticas dirigidas a minimizar las tasas de desempleo, de protección social y sectoriales. Todo lo anterior, a pesar de que para ese entonces Guatemala era de los pocos países que no presentaban tasa negativa de crecimiento del PIB."³²

Concretamente, en materia laboral una de las principales preocupaciones era la lucha contra el desempleo, para lo cual era de suprema importancia generar nuevas fuentes de empleo ya fuera en el sector privado o en el público. Para ello, se anunciaron medidas tales como: la ampliación y mejora de la infraestructura vial, educativa y de salud, medida que hasta la presente fecha se encuentra vigente, y la cual; fue creada con la intención de activar el sector de la construcción.

El gobierno presenta una propuesta de la regulación del trabajo a tiempo parcial, que enfrente una gran oposición por parte de los grupos sindicales, y la cual, para ser llevada a cabo requería de una reforma legal, que fue impulsada por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social; y que hasta la presente fecha se encuentra pendiente en la agenda legislativa. Se estimuló la actividad productiva en todos los municipios, primordialmente en los que tenían una alta tasa de pobreza, a través de la redistribución de los recursos presupuestarios del país que buscaba reactivar el desarrollo productivo en los sectores

³² De Maldonado, Erbsen y Barahona, Antonio. **Danzando con las crisis económica y política.** Pág. 339.



rurales, a través de la dotación de equipos, materiales agrícolas y el arrendamiento de tierras.

“Se promovió la inversión nacional y extranjera, inyectando dinero al área de la Investigación y desarrollo del turismo, así como, el levantamiento de instrumentos investigativos, que dieran datos reales y periódicos de la situación de desempleo vigente, del mercado laboral, sectores productivos, y la evolución de las políticas públicas creadas para tal fin.”³³

Desde hace décadas, situaciones económicas que venían afectando el nivel de vida, y la posibilidad de cubrir las primeras necesidades por parte de los trabajadores, para ellos y sus familias, para lo cual en 1947, fue creado por el Congreso de la República de Guatemala el Decreto 330 Código de Trabajo, y sus reformas vigentes hasta la actualidad, y que a pesar de contemplar la creación de Instituciones consideradas novedosas para la época, han demostrado como después de tanto tiempo; siguen vigentes a pesar de los cambios tecnológicos y conceptuales en materia laboral.

En el año 2020, se experimentó una de las peores pandemias a nivel mundial, ocasionando graves problemas de índole económico y social, aunado al problema de salud que conlleva su origen, pudiéndose describir como la peor crisis después de la Segunda Guerra Mundial, la cual; sigue vigente y sin ningún dato o prueba fehaciente

³³ De Maldonado, Erbsen y Barahona, Antonio. **Op. Cit.** Pág. 280.



que de un indicativo de cuándo podrá finalizar, y las consecuencias reales que dejara una vez culminada, cuando al fin experimentemos lo que los expertos llaman una nueva normalidad.

Como consecuencia de la crisis actual, las instituciones ligadas al ámbito laboral, concretamente en Guatemala, a través de figuras como la suspensión de contratos de trabajo por causas de fuerza mayor, previsto concretamente en el Artículo 71, literal e del Código de Trabajo, o lo relacionado a la higiene y seguridad en el ambiente de trabajo contemplado en el Título Quinto del Código de Trabajo de Guatemala, ha tenido que ser objeto de estudio. Redireccionando sus objetivos para ser aplicada con equidad en estos tiempos que amerita sea realizada una correcta interpretación.

Adicionalmente, los institutos como el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, resaltaron su importancia debido al papel estratégico y supervisor que juegan en la sociedad, garantes de que los derechos y obligaciones laborales contempladas en el ordenamiento jurídicos sean cumplidos sin vulnerar los principios fundamentales, pero sin dejar a un lado, la importancia actual que conlleva la materia de salud y seguridad ocupacional, a los fines de no retroceder con el arduo camino recorrido y los pocos o muchos avances alcanzados en materia de desempleo.

Este año es realmente duro, porque conlleva la revisión de los instrumentos legales, así como de las Instituciones, que vienen a desempeñar un papel novedoso considerando el escenario actual, pero que debe estar centrado en fijar y armonizar la relación entre

trabajadores y patronos, recordando que a pesar de las adversidades, el derecho de trabajo debe ser fundamentalmente democrático, orientado a la protección del trabajador como débil jurídico, sin menoscabo de preocuparse por la armonía que debe reinar en la relación laboral. Desenlace que fija el éxito del desarrollo económico de una sociedad y sus integrantes, orientado a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los empleadores.







CAPÍTULO IV

4. Justicia laboral y legislación aplicable

Justicia es “Virtud que inclina a dar a cada uno lo que le corresponde. En sentido jurídico, lo que es conforme al Derecho. Este último sentido no es muy exacto, porque no siempre la Justicia y el Derecho son coincidentes, ya que puede haber derechos injustos.”³⁴

El concepto no es muy claro, pero hace referencia a que se debe de dar a cada uno lo que le corresponde, en la Constitución Política de la República de Guatemala en los Artículos 1 y 2, se encuadra en espíritu del objeto del Estado, siendo que se hace referencia que debe de proveer el bien común.

El bien común es: “El que es usado por todos, pero cuya propiedad no pertenece a nadie en forma privada. Se citan como ejemplos típicos de esta clase de bienes la luz solar, el aire, la lluvia, el mar. Pasando de la esfera jurídica y patrimonial pública al ámbito dominical privado, es bien común de los condóminos el que se mantiene proindiviso entre ellos.”³⁵

Es necesario hacer notar que el bien común pretende que todos los que se encuentran

³⁴ Ossorio, Manuel. **Ob. Cit.** Pág. 532.

³⁵ <https://economipedia.com/definiciones/bien-comun.html>. (Consultada 15 de abril 2020).



bajo la administración de un Estado estén felices y en convivencia con los demás. En Guatemala, la igualdad solamente se encuentra plasmada en la legislación, y ha sido mal interpretada y sobre todo una institución muy abusada prácticamente por el dominio de una clase sobre la otra. Se puede evidenciar en la lucha de género y la desigualdad de oportunidades y no digamos en el gremio laboral en Guatemala. Sin embargo, en Guatemala se encuentra regulado el principio constitucional de igualdad en el Artículo 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala y plasmados en los principios que rigen el mismo derecho laboral nacional. Los principios son postulados de donde emana la ley y en ella se establece que debe de ser para todos los habitantes sin distinción de raza, genero, ideología o etnia. Las oportunidades laborales cada vez disminuyen más y con el ingreso de la enfermedad conocida como Covid-19 al país, éste se vio afectado en todos los aspectos, tales como la aplicación de la justicia, el trabajo y las actividades de aprendizaje dando como resultado el desplome de la economía del país. Los problemas se reflejaron fuertemente en las actividades laborales, logrando que algunos patronos irrespetaran el principio de igualdad consagrado en la legislación, dando como resultado la violación de más de uno de los principios inherentes al ser humano y violentando con ello los derechos humanos que el mismo se recoge.

La historia de Guatemala ha estado plasmada de abusos desde la conquista y el sometimiento a la esclavitud de los habitantes de estas tierras por parte de los conquistadores, pues ya habían saqueado el país y aprovechado de los recursos que fueron explotados y lo mismo con su población. Después de la independencia, se tiene una falsa libertad, creando en el ambiente la libertad para contratarse en el trabajo que



fuera según las capacidades del trabajador, a cambio de una remuneración, pero continuaban en dominio, pues los sueldos eran miserables. A partir de los años cincuenta del siglo pasado, toma auge la creación de la Código de Trabajo de Guatemala, promulgándose para el efecto el Decreto contenido en el Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en el mismo se plasman los principios que lejos de cumplirse y quedándose solamente en papel, han sido violentados durante décadas y con la pandemia se agravó más.

En la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, las estadísticas por despido se elevaron con el ingreso de la pandemia del Covid-19, dejando sin trabajo a un número considerable de trabajadores de todas la áreas, cuyos patronos aprovechándose de la enfermedad despidieron o suspendieron a sus empleados por ser personas que se encuentran en el grupo de vulnerabilidad o peor aún fueron engañados para que fueran a descansar so pretexto de despido o abandono de trabajo, violentando a todas luces los Convenios y Tratados Internacionales en materia laboral mismos que están firmados y ratificados por Guatemala, y claro está, la legislación interna desde la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo de Guatemala.

4.1. Antecedentes históricos del trabajador

En Guatemala, la historia del trabajador nace junto con el derecho de trabajo, un logro alcanzado a partir de la Revolución del 1944. Haciendo una síntesis de la historia del trabajo en Guatemala:



4.1.1. Época pre-colonial

Los españoles durante la conquista encontraron en la esclavitud los medios de producción, pues la corona española habría otorgado tierras a los españoles que quisieran poblar la nueva España (en Guatemala como capital de la Capitanía que incluía a los otros países del istmo centroamericano). “No existía pues, el trabajo asalariado; por consiguiente, no pudo darse un derecho laboral ni siquiera alguna reglamentación que reconociera derechos y garantías del trabajador o que atenuara la obligación de prestar su actividad laboral gratuitamente y contra su voluntad; el derecho laboral era imposible que existiera en esas condiciones.”³⁶

4.1.2. Época colonial

El gobierno español organizó el trabajo de los hombres a su servicio en esta colonia de dos maneras: a) en el campo reglamentándolo por medio de las leyes de indias; y, b) en la ciudad organizándolos en gremios.

Las leyes de indias estaban dedicadas a los indígenas que trabajaban gratuitamente en las fincas de los españoles y sus descendientes tributando para la corona, obligados

³⁶ Villagrán, Paola. **La necesidad de adecuación legal en base al contenido del convenio diecinueve de la Organización Internacional de Trabajo en cuanto a las condiciones legales en que se encuentran los trabajadores extranjeros con relación a la indemnización en los accidentes de trabajo.** Pág. 5.



legalmente por las instituciones del repartimiento y la encomienda y el nuevo repartimiento y la nueva encomienda. “La corporación gremial era una manera de controlar la actividad de los hombres evitando la protesta contra el régimen colonial; evitando que se organizaran y lucharan restringiendo la libertad de trabajo; era pues un instrumento político antes que una organización de índole laboral, se pretendía en suma, asegurar y mantener el sojuzgamiento; de modo que los reglamentos emitidos por el gobierno real y por el municipal para organizar los gremios, y los estatutos emitidos por los; (maestros de taller, los patronos) que protegían los intereses suyos y nunca la de los oficiales y aprendices, no pueden considerarse antecedentes el derecho del trabajo ya que éste tutela al trabajador brindándole una protección jurídica preferente para compensar su desigualdad económica.”³⁷

4.1.3. Leyes de indias

“Las leyes de indias son un gran esfuerzo por proteger a los indígenas de los múltiples abusos de sus conquistadores, no sólo por ello estrictamente hablando. Las leyes de indias contenían las siguientes disposiciones: a) Ordenaban la fijación de salarios justos y suficientes, b) Determinaban la fijación de tales salarios por personas entendidas, c) El trabajo solamente podía ser diurno aunque los indígenas estuvieran anuentes a trabajar de noche, d) Mandaban la fijación de precios a los artículos de primera necesidad los cuales eran vendidos en proveedurías fiscales, e) Se creaban hospitales, sostenidos con

³⁷ Villagrán, Paola. **Op. Cit.** Pág. 6.



subvenciones oficiales y cotizaciones de patronos y obreros, para obreros enfermos, f) Establecían el pago de medio salario durante la curación de los trabajadores accidentados, g) Había prohibición de ocupar a menores de dieciocho años en los obrajes, h) Debía pagarse el salario cada semana, sin deducciones que excedieran de su cuarta parte; i) Reglamentaban el trabajo a destajo, de manera que hubiera intervención de la autoridad y los patronos no pudieran pactarlo atendiendo solo a su voluntad e interés; j) Obligaban a pagar el salario en dinero efectivo, k) Regulaban las licencias con goce de salario en los obrajes, l) No permitían ocupar mujeres y niños en las estancias e ingenios, sin embargo si era a título de aprendizaje podía emplearse el trabajo de niños varones, m) Fijaban como obligatorios los descansos en días domingos y días de fiestas de guardar, n) Los pleitos entre indios, o con ellos, según las leyes de indias, debían dirimirse sumariamente y determinarse a “verdad sabida.”³⁸

4.1.4. Época independiente

“El período liberal se caracteriza por la no aplicación en la realidad de las leyes que regulaban las relaciones de trabajo, a pesar de que éstas eran escasas. En Guatemala se da el mismo fenómeno conocido en toda Iberoamérica desde el advenimiento de la independencia política de los países, en el sentido de que se alternan en el gobierno los partidos conservador y liberal, que para el caso tienen un desafortunado rasgo en común; su despreocupación por dictar una legislación social justa y por cumplir con las escasas

³⁸ Villagrán, Paola. **Op. Cit.** Pág. 6-7.



normas laborales existentes. Como en el resto de América, la legislación de indias no tuvo en Guatemala ningún sustituto después de 1821 y el trabajador sobre todo indígena quedó en el más absoluto desamparo.”³⁹

“Al alcanzar la independencia no se emite ninguna legislación dedicada a proteger a los trabajadores, tampoco se les aplica ninguna otra. Permanecen abandonados hasta 1871 en que la llamada revolución liberal emitió un Código Civil y este se aplica al trabajo. Luego del abandono que dejaron las leyes de indias al lograrse independizar políticamente de España, con la revolución de 1871 se emita por primera vez el Código Civil y él es aplicado a las relaciones de trabajo, al igual que en Europa con motivo del apogeo mercantilista, el liberalismo que suponía en igualdad al patrono y al trabajador era la filosofía individualista, producto del triunfo de ese sistema filosófico-económico con la revolución francesa de 1789.”⁴⁰

El Código Civil de 1877 estaba inspirado en la legislación española, por consiguiente las primeras normas de carácter laboral que hubo en Guatemala a partir de la revolución de 1871, fueron de índole liberal e individualista, y todos los vicios que se manifestaron en la realidad europea por haber dejado a las partes en completa libertad para contratar sus servicios, se produjeron en nuestro país, pero en forma mucho más grave, no sólo por la diversidad del medio sino por haber sido favorecidas por las dictaduras que nos han

³⁹ Villagrán, Paola. **Op. Cit.** Pág. 7.

⁴⁰ **Ibidem.** Pág. 8.

gobernado.



El contrato de trabajo se estimó como una variedad del arrendamiento y se definió como el convenio en virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra su servicio de trabajo personal, el que en la actualidad el Código Civil continúa tipificando el contrato de servicios profesionales, el contrato de obra. El contrato de realización de una actividad a plazo determinado y por cierta renta convenida. De 1871 en adelante se dicta un cúmulo de leyes, reglamentos y circulares que contienen distintas modalidades esclavistas de trabajo que aseguran la mano de obra gratuita o precariamente pagada, en trabajos forzados de caminos, obras públicas, agricultura, etc.

4.2. Reformas a la Constitución de 1876, emitidas en 1920

a. La Ley de Trabajadores Rurales, regulaba el trabajo de los colonos de las fincas.

b. La Ley Protectora de Obreros, de 1906.

c) La Ley del Trabajo, contenida en el Decreto Legislativo 1434 del 30 de abril de 1926, del gobierno de José María Orellana, es el primer antecedente importante del Código de Trabajo y del sindicalismo, limitaba la libertad de las partes en la contratación, así mismo establece por primera vez los Comités de Conciliación y los Tribunales de Arbitraje.



d. La Constitución Política de Centroamérica de 1921, Decreto 40 de la República de Centroamérica, contiene normas de trabajo y previsión social.

e. La Convención Centro Americana para unificar las Leyes Protectoras de Obreros y Trabajadores, aprobada en Guatemala el 14 de mayo de 1925 por el Decreto Legislativo 1385.

f. La Ley de Accidentes, emitida por Jorge Ubico, regula la forma de hacer efectiva las indemnizaciones por accidentes ocurridos en cualquier medio de transporte.

López Larrave afirma que: “Durante la época comprendida entre la caída de la dictadura de Manuel Estrada Cabrera (1920) y el advenimiento de la dictadura de Jorge Ubico (1931), nació el movimiento sindicalista guatemalteco habiéndose constituido numerosos sindicatos y las primeras centrales obreras, con diferentes lineamientos ideológicos. Como consecuencia de ello, se plantearon los primeros conflictos colectivos de carácter económico y social en Guatemala, ejerciéndose por primera vez los derechos laborales.”⁴¹

En la década de 1920 a 1930 se constituye la primera etapa del sindicalismo, siendo una interesantísima etapa en la historia del movimiento obrero guatemalteco comprendiendo los gobiernos de Carlos Herrera (1920-21), del general José María Orellana (1921-26) y

⁴¹ Villagrán, Paola. **Op. Cit.** Pág. 9.

del general Lázaro Chacón (1926-30). Estas organizaciones superan el carácter mutualista constituyendo los primeros sindicatos. Consecuentemente, los fines que se proponen son claramente reivindicativos, planteando con toda firmeza la lucha de clase.

“En el año de 1931 llega al poder el general Jorge Ubico lo cual conlleva el desmoramiento del movimiento sindical guatemalteco por espacio de catorce años, durante esta época las palabras sindicato, huelga, derechos laborales desaparecen, volviendo a imperar el trabajo forzado, salarios bajos, etc.”⁴²

El período revolucionario comprende 10 años, del 30 de junio de 1944 con la caída del gobierno de Ubico, al 27 de junio de 1954 cuando es derrocado el presidente Jacobo Arbenz Guzmán. Efectivamente, la revolución de 1944 es un genuino contenido popular y, su obra, realizada en los 10 años benefició directamente al pueblo, pues por primera vez en la historia política de Guatemala las masas desposeídas conocen la justicia social a través de una efectiva protección y defensa de los intereses de la clase trabajadora (por medio de la legislación laboral); por la seguridad social para los trabajadores urbanos y sus familias (por medio de la creación del seguro social); por la tierra y asistencia técnica y crediticia que recibieron los campesinos y trabajadores rurales para ser cultivada en provecho suyo y sus familias (por medio de la Ley de Reforma Agraria y su rápida y cumplida aplicación).

⁴² Villagrán, Paola. **Op. Cit.** Pág. 10.



“Es justificado mencionar que con la revolución de 1944 nace el derecho laboral en Guatemala, con sentido tutelar de los trabajadores, brindándoles protección jurídica preferente frente al capital, para compensar su desigualdad económica, inspirada en las doctrinas más avanzadas de la época, identificadas con la clase trabajadora. Es una legislación que integra un conjunto de derechos y garantías para los trabajadores, que antes no había existido en Guatemala con esa orientación y contenido y que fundamentalmente se cumple por primera vez debido a los órganos e instrumentos administrativos y por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social creados. El derecho del trabajo creado por la revolución está contenido en las siguientes leyes.”⁴³

4.2.1. La Constitución de la República (en vigor el 15 de marzo de 1945)

López Larrave manifiesta que: “Siguiendo el ejemplo de la Constitución mexicana de 1917, la Constitución de 1945 incluyó en su parte dogmática todo un capítulo dedicado a las llamadas Garantías Sociales, y en cuya primera sección trazó los principios matrices sobre los cuales debería desarrollarse el derecho laboral guatemalteco; y en su sección segunda dio las directrices para desarrollar la legislación que normaría las relaciones entre el Estado y sus servidores, por medio del estatuto del empleado público.”⁴⁴

Del Artículo 55 al 71 del Código de Trabajo, se reglamentaba todo lo relativo al capital y

⁴³ Villagrán, Paola. **Op. Cit.** Pág. 10.

⁴⁴ López Larrave, Mario. **Breve historia del derecho laboral guatemalteco.** Pág. 15.



al trabajo, el contrato individual y colectivo, el trabajo doméstico y a domicilio, la periodicidad del salario mínimo y obligación del patrono a pagarlo en moneda de curso legal, el establecimiento de la jornada de trabajo máxima de 8 horas diarias y de 48 a la semana; vacaciones anuales remuneradas, reconoce el derecho de libre sindicalización y huelga, creó el seguro social obligatorio que debía cubrir los riesgos por lo menos de accidentes de trabajo, muerte, enfermedad, invalidez y vejez, protección especial para mujeres y menores de edad trabajadores, brindaba protección jurídica preferente al trabajador frente al patrono, es decir establecía el principio de tutelaridad así como otros principios.

4.2.2. Decreto 64 del Congreso de la República de Guatemala del 9 de abril de 1945

El Decreto regulaba el sometimiento de los conflictos de carácter económico, los procedimientos de conciliación y arbitraje obligatorios y prohibía el derecho de huelga en tanto no se ponía en vigencia el Código de Trabajo; aunque la constitucionalidad de tal derecho era discutible.

4.2.3. Ley provisional de sindicalización (26 de marzo de 1947)

La Ley Provisional de Sindicalización reglamentó el precepto constitucional que se refería a la organización, funcionamiento y registro de sindicatos, en tanto se ponía en vigor el Código de Trabajo, en materia de asociaciones profesionales es el antecedente



inmediato del Código mencionado, que en términos generales recogió los mismos principios en cuanto a la libertad sindical (positiva y negativa).

4.3. Código de trabajo

Entró en vigor el 1º de mayo de 1947, en conmemoración del día internacional del trabajo, contenido en el Decreto 330 del Congreso de la República de Guatemala, recoge y desarrolla los principios y lineamientos contenidos en la Constitución de 1945 sobre materia laboral, e incorpora muchos más. Se le creyó novedoso, pero muchas de sus instituciones ya estaban en práctica en muchos países como en Europa central, así mismo se inspiró en la legislación mexicana y en el Código de Trabajo de Costa Rica. Contenía a la vez parte sustantiva y procesal. Los principios ideológicos eran democráticos y en general tendían a proteger al trabajador, para compensar su desigualdad frente al patrono.

Los Decretos 526, 623 y 915, emitidos por el Congreso de la República de Guatemala 1947 a 1953, introducen reformas al Código de Trabajo en beneficio de los trabajadores entre las que se menciona el instituir la reinstalación robusteciendo la estabilidad en el trabajo y el abolir el trato discriminatorio a los sindicatos campesinos.

El período contra revolucionario se inicia el 27 de junio de 1954 con la caída del presidente Arbenz, frustrándose las grandes transformaciones económicas y sociales

que la revolución estaba llevando a cabo a favor de las clases populares, se derogó la Constitución de 1945 y en su lugar se dicta la del 2 de febrero de 1956.



Esta conserva el capítulo de las garantías sociales, pero desmejora la posición de los trabajadores, da énfasis al principio de conciliación sobre el titular, prohíbe expresamente la participación en política de los sindicatos, suprime la lista abierta de derechos y beneficios derivados de justicia social. Pero es al sector burocrático al que castiga más severamente; le suprime los derechos y beneficios comunes con los trabajadores particulares; le veda el derecho a sindicalizarse, proscribida indiscriminadamente el derecho de huelga en los burócratas, amplía la posibilidad de militarizar los servicios públicos y le niega la aplicación supletoria del Código de Trabajo, remitiendo a un estatuto especial, que se tradujo en el desafortunado Decreto 584 del presidente de la República.

El 16 de agosto de 1961 entra en vigor el Código de Trabajo contenido en el Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala y reformado por el Decreto 1448, el cual contiene reformas al Código anterior Decreto 330 Código de Trabajo y al Decreto 570 de Castillo Armas, el cual no introduce modificaciones sustanciales, aunque si beneficia precariamente a los trabajadores.

Las causales de despido siguen aumentadas y no se atreven a incluir la reinstalación derogada como garantía de estabilidad. Sigue vigente la aplicación para que se reelijan los miembros de los comités ejecutivos de los sindicatos y otras interferencias y el derecho de huelga prácticamente se restringe a un arbitraje obligatorio, pues conforme a



la ley las huelgas no pueden durar indefinidamente una vez que cualquiera de las partes pida al tribunal que se resuelva sobre la justicia o injusticia, resolución que debe dictarse dentro del plazo de quince días. En el año de 1966 entra en vigor una nueva Constitución, la cual reproduce casi todos los principios fundamentales contenidos en las garantías sociales de la Constitución de 1945 que protegen a los trabajadores. En ésta se incorpora el aguinaldo, reconoce el derecho a sindicalizarse a trabajadores y patronos, así como la huelga y el paro, prohíbe la huelga para los burócratas y establece la posibilidad de militarizar los servicios públicos, sólo por el derecho genérico de asociación, permite el sindicato de los trabajadores del Estado y de las instituciones descentralizadas que se mantengan con fondos públicos establece que deben regirse por una ley específica (actual Ley del Servicio Civil), no permite que se les aplique el Código de Trabajo como en la Constitución del 45.

En la Constitución actual (1985), se regulan mediante 17 Artículos lo relacionado al derecho de trabajo, así como las garantías que el Estado debe tutelar al trabajador, siendo que aun en la actualidad y con el beneficio de que el Código de Trabajo está creado con dedicatoria para proteger al trabajador, aun se registran innumerables violaciones a los derechos laborales adquiridos y con ello la violación a los Derechos Humanos.

4.4. Justicia laboral para el trabajador

El Código de Trabajo, es un derecho ideal, pero en la práctica se refleja otra situación,



lamentablemente a diario se ejercen violaciones, y con el ingreso al país del Covid-19, fueron violentados los derechos de algunos de los trabajadores, especialmente en los siguientes casos: 1) Si el trabajador era mayor de 60 años; 2) Si el trabajador padecía de alguna enfermedad que lo convirtiera en vulnerable, por no estar en perfecto estado su sistema inmune o el padecimiento de alguna enfermedad de alto riesgo, considerándose entre ellas, desde la Hipertensión, hasta concluir con Cáncer de diverso tipo y el Virus de Inmunodeficiencia Adquirida, Afecciones Cardíacas o similares; 3) La problemática del distanciamiento social y los lugares de hacinamiento para laborar (especialmente en las maquilas); 4) Debido al cierre en intervalos del país, disminuyó la actividad laboral, dando como resultados que las empresas no generaran las ganancias regulares y 5) otros, que diversas circunstancias el patrono se aprovechó de la crisis, violentando el principio de igualdad.

Pero entonces, surge la pregunta ¿Qué es prioritario? La Salud es también un derecho el cual el Estado debe de proporcionarla. Ante un análisis interesante. Pues el trabajo en un derecho inherente al ser humano y se encuentra regulado, la salud es aún más importante. En la actualidad no existe una regulación como tal, la que indique que hacer cuando dos normas que son igual de importante chocan entre sí (Dicotomía). Lo más importante de los derechos humanos es sobre todas las cosas preservar la vida. El derecho como tal, se encuentra plagado de protección a los bienes jurídicos tutelares, siendo el de la vida el más importante, si no existe la vida, no hay sentido para los demás derechos. El Estado deberá crear, analizar y darse cuenta de la necesidad que tiene de regular dentro de la legislación nacional, por si hubiera alguna circunstancia similar a una



pandemia la justicia laboral con el único objetivo que el empleado no pierda sus derechos adquiridos y no violenten las normas y tratados internacionales que en la actualidad se tienen como adquiridos.

4.5. Objeto

Lo más importante, sobre todo, es establecer el orden de prioridades de los derechos constitucionales, considerando que, en los primeros cuatro artículos constitucionales, se encuentra el espíritu del Estado y que alrededor de ellos debe de girar su actividad y alcance. Es necesario que, basándose en el principio de igualdad, el Estado se organice para crear las políticas públicas nacionales para protección de este principio en el tema laboral. Pues, en la actualidad, se encuentra regulado, pero su aplicación es muy leve.

4.6. Incumplimiento de la justicia laboral

En la Constitución que se encuentra vigente, abarca en forma general los derechos fundamentales de los ciudadanos, la administración del Estado y las garantías de los derechos de los ciudadanos. “El tema de administración de justicia se encuentra regulado en los Artículos. 203 al 222. En ellos se contemplan en términos generales todo lo referente al Organismo Judicial.”⁴⁵

⁴⁵ Oficina Internacional del Trabajo. **Los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo**. Pág. 203.



Dentro del marco normativo que regula la administración de justicia en Guatemala se encuentra, en orden jerárquico, la Constitución Política de la República de Guatemala, leyes de rango Constitucional, los tratados internacionales ratificados por Guatemala en materia de derechos humanos, las leyes ordinarias de orden penal, civil, laboral, administrativo, tributario, entre otros.

“Siguiendo el orden se encuentran las normas Reglamentarias o Reglamentos, creados por parte del Organismo Ejecutivo por medio de Acuerdos Gubernativos, o bien por medio de las entidades autónomas que tienen la facultad de crear sus propias ordenanzas. Por último, se encuentran las normas individualizadas dentro de las cuales se incluyen, contratos, resoluciones, sentencias, autos, entre otros.”⁴⁶

En Guatemala, debe de ventilarse los conflictos en materia laboral por medio de juzgados especializados para tales fines, lamentablemente en la actualidad la cantidad es insuficiente para la demanda, presentando con ello una mora judicial laboral muy grande, pues eso repercute en la tardanza de los casos, la aplicación de justicia muy lenta y no digamos para obtener una resolución, sin tomar en cuenta las respectivas impugnaciones en su caso. Es de hacer notar, que el mismo proceso laboral tiene sus falencias, pues con el objeto de ser menos formalista, se convierte en una posibilidad para atrasarlo por la diversidad de excepciones que pudiera plantearse por cualquiera de los dos lados del proceso. Dentro de las principales deficiencias en los procesos judiciales, encontramos:

⁴⁶ Oficina Internacional del Trabajo. **Op. Cit.** Pág. 203.



a. En los oficiales de los juzgados se concentran muchas atribuciones que humanamente no le permiten cumplir con la agilización de los procedimientos, como, por ejemplo: los oficiales tienen a su cargo el desarrollo de las audiencias, resolver dentro de los juicios, atender al público y otras.

b. No se cumple el principio de inmediación procesal: Al juez le es imposible cumplir con este principio, toda vez que en un mismo día a la misma hora se están celebrando más de dos audiencias; sin embargo, recientemente la mayoría de los tribunales ha establecido un sistema de fijación de audiencias escalonada para dar cabida a este principio.

c. No se cumple con el principio de economía procesal, no existe rapidez en la tramitación del juicio.

d. Poca capacidad técnica y jurídica en algunos oficiales.

En la actualidad con la enfermedad del Covid-19 en Guatemala, se ha optado por efectuar audiencias virtuales, haciendo que los sujetos procesales (actor y demandado) a veces carecen de los insumos necesarios para conectarse remotamente, haciendo que se suspendan los procesos y se reprogramen las audiencias según el calendario del juzgado respectivo hasta un plazo mayor de 12 meses.



Actualmente el principio de oralidad no es aplicado debidamente, a pesar de que en el Código de Trabajo se establece que el proceso es oral. Los operadores del derecho no han dejado la costumbre de dirigirse al juzgador por escrito, los propios jueces no lo practican debidamente en las audiencias.

“Todo ello conlleva la marginación de la oralidad en los procesos laborales y por lo tanto lentitud para resolver conflictos laborales; “por lo que su aplicación no se da en la medida que debiera darse, provocando acumulación de procesos en los Tribunales de Justicia, lo cual hace los procesos más lentos y conlleva una impartición tardía de justicia.”⁴⁷

“La conciliación judicial es una etapa procesal dentro del proceso laboral, actualmente, es poca efectiva. Los jueces, en la mayor parte de los casos, se limitan a mencionar las ventajas de la conciliación prosiguiendo, seguidamente, con las otras etapas del proceso.”⁴⁸

A las partes no se les proporciona técnicas o fórmulas alternas de solucionar el conflicto para que no soporte el desarrollo en su totalidad y que a la vez se logre un acuerdo conciliatorio justo para las partes y sin la renuncia de sus derechos. El carácter rutinario de esta etapa procesal hace que las partes en muchas oportunidades ni siquiera la consideren como una alternativa viable para dar por concluido el proceso.

⁴⁷ Oficina Internacional del Trabajo. **Op. Cit.** Pág. 233.

⁴⁸ **Ibidem.** Pág. 235.



Los jueces a cargo de los órganos jurisdiccionales no siempre utilizan todas las facultades que le confiere el sistema judicial y las leyes. Esto se debe, en gran parte, a la falta de conocimiento de los jueces de estas facultades originados por la falta de especialización en la materia.

4.7. Protección constitucional

La Constitución Política de la República de Guatemala, tipifica en los Artículos 101 al 117 todo lo relacionado al espíritu del trabajo regulado en la parte sustantiva y adjetivan al Código de Trabajo. Lamentablemente la mora judicial es grande, y eso con la acumulación de casos por el Covid-19, ha dado como resultado que se amplíen los plazos entre la presentación del proceso hasta la primera audiencia. El derecho de trabajo, está revestido de varios principios que se encuentran inmersos en los considerandos, siendo algunos de ellos, los de inmediatez, objetividad, titularidad, conciliación y la administración pronta y cumplida; los cuales no se cumplen por la tardanza que presentan, convirtiendo el proceso en un proceso formalista y tardado, logrando que el trabajador pierda el interés y el patrono se beneficie de ello, pues representa el pago de honorarios del abogado director que no trabajará en forma gratuita.

La legislación establece que todo tratado internacional tiene que ser aceptado y ratificado por el Congreso de la República de Guatemala para formar parte del ordenamiento jurídico nacional. Los tratados en materia de derechos humanos tienen preeminencia sobre el ordenamiento jurídico interno; en el resto de las materias, ocupan el rango de



leyes específicas para cada materia. “En el tema laboral, Guatemala tiene ratificados 73 Convenios Internacionales de la OIT. Sin embargo, en la mayoría de los casos, los operadores de justicia desconocen dichos convenios, por lo que son las propias partes interesadas en su aplicabilidad quienes citan dichos instrumentos internacionales y deben proporcionar una copia del convenio y su ratificación al juez para ser aplicado, si corresponde, al caso concreto.”⁴⁹

En materia constitucional, es un poco más tardado, pues la Corte Suprema de Justicia y la Corte de Constitucionalidad, en este momento trabajan a remoto por la modalidad de teletrabajo, la cual no ayuda mucho, pues no se puede exigir el debido cumplimiento por no estar regulado aun nuestro país.

4.8. Convención Americana sobre Derechos Humanos Pacto de San José

La Convención Americana sobre Derechos Humanos (también llamada Pacto de San José de Costa Rica) fue suscrita, tras la Conferencia Especializada Interamericana de Derechos Humanos, el 22 de noviembre de 1969 en la ciudad de San José en Costa Rica y entró en vigencia el 18 de julio de 1978.

Previo al Pacto de San José de Costa Rica, se habían establecido otras piezas legales para la protección de los derechos del hombre, entre estos podemos destacar la

⁴⁹ Oficina Internacional del Trabajo. **Op. Cit.** Pág. 203.



Conferencia Interamericana sobre los Problemas de la Guerra y de la Paz, ^{está el texto} oficial de dicha conferencia celebrada en México en los meses de febrero y marzo de 1945, se proclama la adhesión de las repúblicas americanas a los principios consagrados para la vigencia de los derechos esenciales del hombre y se encomendó al comité jurídico Interamericano la redacción de un ante proyecto de declaración de los derechos y deberes internacionales del hombre. El comité presentaría el fruto de su trabajo durante la Novena Conferencia Internacional Americana y sería aprobada la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre como un instrumento de carácter no obligatorio, como una mera declaración.

También la conferencia aprobó la resolución mediante la cual recomendó que el Comité Jurídico Interamericano elaborara un proyecto de Estatuto para la creación y funcionamiento de una Corte Interamericana destinada a garantizar los derechos del hombre, ya que no hay derecho propiamente asegurado sin amparo de un tribunal competente. Esta es la primera vez en la historia de los derechos humanos en el continente americano en la cual se menciona de manera directa un organismo jurídico para regular los derechos humanos. En la quinta reunión de consulta de ministros de Relaciones Exteriores, se creó la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, organismo que estaría reafirmado y con funciones más claras en la redacción de la Convención.

La Conferencia Interamericana Especializada sobre Derechos Humanos, nacería en San José, Costa Rica, del 7 al 22 de noviembre de 1969, adoptando la Convención Americana



sobre Derechos Humanos o Pacto de San José de Costa Rica. La promoción y protección internacional de los derechos humanos de la población americana era el trabajo de instrumentos de naturaleza declarativa por lo que ninguna acción de dichos instrumentos u organismos era realmente vinculante para los estados. Luego de la entrada en vigor de la Convención Americana el año 1978, la evolución normativa del sistema de protección de los derechos humanos en América se vería completa. Ya no lo hará sobre instrumentos de naturaleza declarativa si no que lo hará sobre instrumentos que tendrán una base convencional y obligatoria.

4.9. Convenios internacionales en materia de trabajo ratificados por Guatemala

Un Convenio Internacional es, “Acuerdo entre dos o más Estados para resolver y regular la ejecución y desarrollo de sus relaciones sobre materias de interés recíproco.”⁵⁰

La Constitución Política de la República de Guatemala, en su Artículo 46, Preeminencia del derecho internacional que: el principio general de que “en materia de derechos humanos, los tratados y convenios aceptados y ratificados por Guatemala, tiene preeminencia sobre el derecho interno” y el Artículo 44 del mismo cuerpo legal, sobre derechos inherentes a la persona humana: “Los derechos y garantías que otorga la Constitución, no excluyen a otros que, aunque no figuren expresamente en ella, son inherentes a la persona humana”. Esto constituye el bloque constitucional, recalcando

⁵⁰ Ossorio, Manuel. **Ob. Cit.** Pág. 229.



que, en materia de derechos humanos, si son superiores los tratados y convenios internacionales suscritos y ratificados por Guatemala, primero son superiores a la legislación nacional, por lo tanto, deben de tomarse en cuenta para la toma de decisiones por parte de los órganos administrativos de justicia y segundo: hacen fuerza de ley.

En el tema laboral, Guatemala tiene 74 convenios ratificados, de los cuales 64 están en vigor, 3 han sido denunciados, 6 instrumentos abrogados y ninguno ha sido ratificado en los últimos 12 meses.

4.10. Responsabilidad de los estados

Los convenios internacionales son instrumentos de carácter normativo, en donde existe una concordancia de voluntades entre dos o más sujetos de derecho internacional, destinados a producir efectos jurídicos y con el fin de crear derechos y obligaciones entre las Partes. Asimismo es importante resaltar la figura de los Acuerdos Multilaterales, representan un esfuerzo global ante la preocupación de la comunidad internacional por los problemas existentes en común. Representan importantes instrumentos legales para regular desde el derecho internacional la protección, igualdad, equidad de los habitantes de los países firmantes. Los tratados internacionales de derechos humanos siguen un proceso de negociación entre los Estados Miembros de las Naciones Unidas para producir una serie de normas aceptadas por todos. Los Estados individuales deciden después ellos mismos si quieren vincularse jurídicamente al tratado. Hay dos maneras en que un estado puede llegar a ser parte de la Convención sobre los Derechos



Humanos: mediante la firma y la ratificación o mediante la adhesión. Estas dos medidas representan el compromiso, jurídicamente vinculante, de acatar las disposiciones de la Convención.

Los Protocolos Facultativos de la Convención se consideran independientes de la Convención y es preciso ratificarlos o adherirse a ellos de forma separada, aunque el proceso sea el mismo. Los Estados no necesitan ser parte de la Convención para ratificar o adherirse a uno o a ambos de los Protocolos Facultativos.

Cada uno de los Estados es responsable por el cumplimiento del convenio aceptado y ratificado, sometiéndose a una sanción y disciplina por parte del ente regulador, en este caso hablamos de la Convenio Interamericana de los Derechos Humanos.

“Las normas internacionales del trabajo están respaldadas por un sistema de control que es único en el ámbito internacional y ayuda a garantizar que los países apliquen los convenios que ratifican. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) examina regularmente la aplicación de las normas en los Estados Miembros y señala áreas en las que se podría mejorar su aplicación. Si existe algún problema en la implementación de las normas, la OIT presta colaboración a los países a través del diálogo social y la asistencia técnica.”⁵¹

⁵¹ <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/ilo-supervisory-system-mechanism/lang-es/index.htm>. (Consultado: 10 de mayo 2020).



La OIT ha desarrollado diversos medios de control de la aplicación de los Convenios y Recomendaciones por ley y en la práctica, tras su aprobación por la Conferencia Internacional del Trabajo y su ratificación por los Estados.

La OIT ha creado diversos mecanismos de control que permiten hacer un seguimiento de las medidas adoptadas para hacer efectivos los convenios y recomendaciones por ley y en la práctica, tras su aprobación por la Conferencia Internacional del Trabajo y su ratificación por los Estados. Existen dos tipos de mecanismos de control.

Sistema de control periódico prevé el examen de las memorias que presentan periódicamente los Estados Miembros sobre las medidas que han adoptado para poner en ejecución los convenios a los cuales se han adherido.

Procedimientos especiales incluyen un procedimiento de reclamaciones y un procedimiento de quejas de aplicación general, así como un procedimiento especial en materia de libertad sindical.

4.11. El Estado de Guatemala como violador de derechos humanos

Constantemente se observa en las noticias a diario, las infames violaciones a los derechos humanos que en el país ocurren. Todos los días en Guatemala se registran los derechos violentados, desde la inseguridad existente, así como el sicariato y los



asesinatos y femicidios que siguen ocurriendo. Todo esto es un fenómeno que ha venido en constante crecimiento, lamentablemente el Estado es incapaz de ofrecer las garantías mínimas recogidas en la Constitución Política de la República de Guatemala. Como es de conocimiento, y lo establece la normativa, el Estado de Guatemala se organiza para proteger a la persona y la familia. Y debe de tener como primer y más importante misión, el bien común. Estructuralmente está dividido en los tres poderes y cada uno de esos poderes posee actividades propias que la misma constitución les ordena. Se ha disparado la tasa de homicidios y últimamente de femicidio y agresiones sexuales a mujeres menores de edad y a todas luces se violentan los derechos humanos de esas personas fallecidas.

Lamentablemente el Estado no tiene la capacidad de solucionar un problema de esta magnitud, debido a dos razones: el primero, según la historia lo ha demostrado es normal tales violaciones, pues ha sido un país sometido y descuidado en ese tema, y el segundo, es la falta de voluntades de los dirigentes nacionales (empleados y funcionarios públicos, quienes fueron elegidos democráticamente, por un pueblo que apenas sabe leer), y con ello la falta de políticas públicas nacionales para palear todos los problemas que son medulares. El Estado de Guatemala, ha sido violador de los derechos humanos desde siempre, con doscientos años de vida independiente, que al final tal independencia no existe pues siempre se ha tenido la intervención de otros países para poder funcionar bien.

Con más de quinientos años, el pueblo ha sido testigo de la historia de violaciones de



derechos humanos, desde la conquista española con el sometimiento a la esclavitud por trescientos años y posterior a ello, doscientos años de vida independiente, pero con un país muy saqueado y es de lamentar que no existen voluntades de las autoridades, tal vez por ignorancia o porque continuamos sitiándonos sometidos por otros y mejor nos quedamos de esa manera. Lamentablemente el repunte de violaciones en el conflicto armado interno, fueron vistos solamente como una historia, pero es de recordar. Perdieron la vida más de doscientas cincuenta mil personas y algunas de ellas a la fecha no se sabe su paradero, y después en la vida democrática de Guatemala.

A partir de 1985, con las mejores intenciones, inicia nueva historia para nuestro país, y con la firma de los Acuerdos de Paz, la memoria únicamente se volvió histórica, porque a la fecha muy pocos casos de persecución penal, por causa de violaciones de derechos humanos han prosperado; algunos por no querer aplicar adecuadamente la ley y otros porque fallece la persona sindicada; entonces, al día de hoy continúan las violaciones constantes y con ello el conformismo de que es normal que sucedan las violaciones a los derechos humanos.

El Estado de Guatemala, en todos los ámbitos de la vida, ha violentado instituciones tan importantes como la vida, la educación, la seguridad, el trabajo y la falta de oportunidades por ello es urgente que el Estado se organice, pero de manera correcta para buscar soluciones inmediatas, pues como se observa en esta investigación, el Estado de Guatemala es el primero en violentar los derechos humanos de sus habitantes y la población no hace nada al respecto. Urgentemente, es necesario que se crean las



políticas públicas nacionales, las legislaciones adecuadas y que se impulsen mediante una campaña de información en todo el territorio, para que los administrados conozcan acerca de sus derechos y de qué forma pueden ser protegidos tanto por ellos mismos, como por el Estado de Guatemala.



CAPÍTULO V

5. Derechos y principios de los trabajadores en el convenio de la Organización Internacional de Trabajo de las Naciones sobre la Discriminación y Protección de los Derechos de los Trabajadores

La igualdad es un derecho humano fundamental, es esencial para que los trabajadores puedan elegir su empleo libremente, desarrollar su potencial al máximo y ser remunerados en base a sus méritos y capacidades. Existen varias normas internacionales del trabajo que abordan el tema de la discriminación. La Declaración de la Organización Internacional del Trabajo de 1998 relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, incita a los Estados Miembros a promover y aplicar dentro de sus territorios el derecho a estar libre de prácticas de empleo discriminatorias, por lo que a continuación vamos a desarrollar cada uno de esos principios y derechos fundamentales en el trabajo que se enfocan en las siguientes categorías: la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, la abolición del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

“Libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, esto significa que los trabajadores y los empleadores pueden crear sus propias organizaciones, afiliarse a ellas y dirigirlas sin injerencia del Estado ni de las



propias organizaciones, este derecho conlleva la responsabilidad por parte de sus miembros de respetar la legislación nacional. Sin embargo, la legislación nacional a su vez debe respetar el principio de libertad sindical o de asociación, que no debe ser ignorado ni prohibido para ningún sector de actividad o agrupación de trabajadores.”⁵²

“La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, este se puede definir como un trabajo o servicio que imponen coercitivamente el Estado o individuos que tiene la voluntad y el poder de amenazar a los trabajadores con graves vejaciones, por ejemplo, privándolos de comida, de tierra o de salario, ejerciendo violencia física o explotación sexual, limitando sus movimientos o impidiéndoles salir.” Así también, “la declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo impone a los Estados Miembros la obligación de eliminar el trabajo forzoso y de garantizar unas relaciones de trabajo libremente elegidas y exentas de amenazas.”⁵³

El principio de la abolición efectiva del trabajo infantil implica que todos los niños, de uno u otro sexo, han de tener la oportunidad de desarrollar plenamente sus facultades físicas y mentales. Se pretende con ello acabar con todas las formas de trabajo infantil que pongan en peligro su educación y su desarrollo, si bien esto no significa que vayan a prohibirse todos los trabajos efectuados por niños. Las normas internacionales del trabajo permiten que se distinga entre las formas de trabajo aceptables y las inaceptables para los niños de diferentes edades y fases de desarrollo.

⁵² Oficina Internacional del Trabajo. **Ob. Cit.** Pág. 9.

⁵³ **Ibidem.** Pág. 25.



“Para lograr la abolición efectiva del trabajo infantil, los gobiernos deberían fijar e imponer una edad o edades mínimas para la admisión de los menores de edad en diferentes tipos de trabajo. Dentro de ciertos límites, esas edades pueden variar en función de las circunstancias económicas y sociales del país. A continuación, estaremos abarcando el tema que nos ocupa en la presente investigación por lo que para esto estaremos hablando sobre uno de los principios del Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo, en la cual se estableció lo siguiente: “La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, puede afectar a los hombres o a las mujeres en función de su sexo, o por la raza o el color de piel, el origen nacional o social, la religión o las opiniones políticas. A menudo los países también deciden prohibir las distinciones o exclusiones y la discriminación basada en otros motivos como la discapacidad, el VIH o la edad.”⁵⁴

Para acabar con la discriminación primero hay que eliminar los obstáculos y garantizar la igualdad de acceso a la formación y a la educación. La discriminación en el empleo o en la ocupación puede ser directa o indirecta. Hay discriminación directa cuando la legislación, las normas o las prácticas mencionan explícitamente un motivo particular como el sexo, la raza, etc. Para denegar la igualdad de oportunidades. Por ejemplo, si la mujer, pero no el marido, tiene que pedir el consentimiento de su cónyuge para solicitar un préstamo o un pasaporte antes de poder dedicarse a una ocupación, existe una discriminación directa basada en el sexo.

⁵⁴ Oficina Internacional del Trabajo. **Op. Cit.** Pág. 45.

“Hay una discriminación indirecta cuando las normas o la práctica parecen neutrales, pero en realidad dan lugar a exclusiones. Por ejemplo, exigir que los solicitantes de un empleo tengan una estatura determinada excluiría sobremanera a las mujeres y a los miembros de ciertas etnias. Si esa estatura no es indispensable para poder efectuar el trabajo, se trata de un caso de discriminación.”⁵⁵

Es necesario adoptar mecanismos eficaces para reducir la discriminación, cuando ésta exista. Un ejemplo común es el de las reivindicaciones por un pago no discriminatorio de los salarios, los cuales deberían fijarse utilizando criterios objetivos que tengan en cuenta el valor del trabajo realizado. Los principios de la OIT fijan umbrales mínimos, mientras que la legislación y la práctica nacionales pueden tener un enfoque más amplio e incluir medios más integrales para eliminar la discriminación en el trabajo.

Estos principios y derechos son el pilar fundamental que de los convenios de la Organización de Internacional del Trabajo, el cual su fin es establecer las medidas y directrices necesarias para que cada Estado miembro pueda adherirlas a su legislación y asimismo ampliarla según las necesidad de cada país, siendo estos mismos catalogados como derechos humanos que deben ser respetados y cumplidos, principalmente el principio que nos ocupa la presente capítulo referente a la discriminación y protección de los derechos de los trabajadores, que se analizan más profundamente en el transcurso del desarrollo del tema.

⁵⁵ Oficina Internacional del Trabajo. **Op. Cit.** Pág. 64.



5.1. Análisis del Convenio de la Organización Internacional de Trabajo

Como objeto de estudio se analizó el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), de 1958, lo cual viene afirmar que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades, por lo que la discriminación es una violación a los derechos humanos.

Según el Artículo 1 del Convenio 111 de la Organización Internacional de Trabajo, a los efectos del mismo, “el termino discriminación comprende: a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo o la ocupación; b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación, que podrá ser especificada por el Miembro interesado, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.”

A la vista de la anterior definición, se entiende que existe discriminación siempre que una persona no disfrute plenamente, por razones que no se debieran tener en cuenta de las mismas oportunidades o el mismo trato del que gozan otras personas en cuanto al empleo y ocupación.

El concepto de discriminación a que el Convenio se refiere alcanza no solo las actitudes



negativas o de rechazo, más o menos evidentes, sino también aquellas otras más sutiles y discretas que dan preferencia o postergan a unos sobre otros por aquellas indebidas razones. Tiene además vocación omnicomprendiva, de tal manera que no se circunscribe a la legislación y prácticas de los estados, sino a cualquier distinción, exclusión o preferencia sea cual sea su autor y el medio operativo. Alcanza por tanto a particulares e interlocutores sociales, y a normas, contratos (individuales y colectivos), órdenes y prácticas.

La expresión que tenga por efecto implica que para que exista discriminación no se exige la existencia de intencionalidad. Basta con que se produzca un efecto discriminatorio para que exista discriminación. Puede por tanto concluirse que existe discriminación sin necesidad de desplegar indagación alguna sobre si hubo intención consciente de discriminar, y que se ha producido discriminación sin que exista un autor claramente identificable; así ocurre por ejemplo cuando la discriminación es estructural, resultado de como la sociedad y el mercado de trabajo operan y están ordenados, formal o informalmente.

“Queda proscrita no solo la discriminación directa, sino también la indirecta. Es directa cuando las normas, prácticas o políticas excluyen o dan preferencia a ciertas personas por el mero hecho de pertenecer a un determinado colectivo. La discriminación indirecta se refiere a situaciones, regulaciones o prácticas aparentemente neutras pero que, en realidad, crean desigualdades con respecto a personas que tienen determinadas características; lo que ocurre cuando idénticas condiciones, tratamientos o criterios se



aplican a todos pero sus consecuencias tienen un impacto sumamente desfavorable en algunos por motivos basados en su raza, color, sexo, religión, etc., sin que estén debidas directamente por los requerimientos del empleo. Ejemplo típico de discriminación directa y burda es la oferta pública de un puesto de trabajo en la que se excluyen candidatos de un determinado sexo, raza, color, etc. Ejemplos de discriminación indirecta son: la exigencia de acudir a cursos de formación fuera de la jornada de trabajo (discrimina a trabajadores con responsabilidades familiares), o cuando la legislación establece una inferior remuneración por un mismo trabajo o por trabajo de igual valor o protección al personal doméstico en comparación la establecida para el resto de los trabajadores asalariados (perjudica a mujeres y minorías étnicas, raciales o a extranjeros, que fácilmente son los en mayor porcentaje ocupan esos puestos de trabajo), o exigencias de estatura para acceder a determinadas ocupaciones (van en detrimento de los candidatos mujeres o de determinadas etnias) cuando estas exigencias no son calificaciones exigidas para estas ocupaciones.”⁵⁶

La política contra discriminación indirecta es mucho más compleja que la que la directa exige. La igualdad de trato y de oportunidades básicas para combatir la discriminación directa, pero aplicada en sentido estricto y sin matices puede consolidar y agravar discriminaciones indirectas. El ejemplo más claro es el de las mujeres en la empresa amoldada desde sus orígenes a la medida de trabajadores varones (que apenas asumían deberes de cuidado de la familia). Un aliado indispensable para detectar y actuar

⁵⁶ Montoya, J. P. **Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)**. Pág. 3.

correctamente frente a discriminaciones indirectas muchas de ellas imperceptibles son las estadísticas. La principal dificultad de las actuaciones contra la discriminación indirecta es cómo combatirla sin introducir nuevas discriminaciones y nuevos colectivos perjudicados.

Aunque el Convenio número 111 nació como respuesta a las pautas de tratamiento diferenciado y exclusión de que eran objeto ciertos grupos; en 1958, la lucha contra la discriminación en el empleo y la ocupación se concebía como la tarea de garantizar el mismo trato a todas las personas, en función de sus capacidades y méritos, proscribiendo así las diferencias basadas en estereotipos o prejuicios hacia ciertos grupos, el mismo Convenio contempla algunas posibilidades que pudiera parecer que van en distinto sentido. Así ocurre con el Artículo 1.2 del Convenio, conforme al cual las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación. De hecho, para algunos autores la previsión del Artículo 5.2, como excepción, de medidas especiales destinadas a satisfacer las necesidades particulares de las personas a las que, por razones tales como el sexo, la edad, la invalidez, las cargas de familia o el nivel social o cultural, “generalmente se les reconozca la necesidad de protección o asistencia especial”, parecía reforzar en realidad la legitimidad del patrón social dominante.

Lo que realmente supone el ensanchamiento del principio de igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación es la proscripción de la discriminación indirecta. Además, a pesar del inconveniente antes expuesto, la posibilidad de medidas

especiales de protección o asistencia contempladas en el artículo 5 deja la puerta abierta a los estados para establecer medidas de acción positiva y marca el rumbo a seguir.



Las medidas a las que se refiere el artículo 5 del Convenio pueden ser de dos tipos: a) El artículo 5.1 establece que las medidas especiales de protección o asistencia previstas en otros convenios o recomendaciones adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo no se consideran discriminatorias. Ejemplos son medidas especiales en relación con: los trabajadores con responsabilidades familiares, pueblos indígenas, trabajadores de edad, personas con discapacidad, personas que viven con el VIH/sida y la protección de la maternidad, b) Cualesquiera otras medidas especiales destinadas a satisfacer las necesidades particulares de las personas a las que, por razones tales como el sexo, la edad, la invalidez, las cargas de familia o el nivel social o cultural, generalmente se les reconozca la necesidad de protección o asistencia especial que, previa consulta con las organizaciones de empleadores y trabajadores cuando dichas organizaciones existan, cada país defina como no discriminatorias (Artículo. 5.2 del Convenio). La consulta previa a las organizaciones de empleadores y trabajadores se concibe como garantía de que las medidas especiales se adopten proporcionalmente a la naturaleza y alcance de la protección que deba de pararse o de la discriminación efectiva.

De la misma manera que las medidas especiales previstas en el Artículo 5 del Convenio no se consideran discriminatorias por obedecer a la finalidad de proteger a grupos vulnerables, tampoco lo son las medidas positivas, es decir, aquellas medidas que tiene por finalidad promover la igualdad de oportunidades de determinados grupos sociales



claramente definidos que son objeto de prácticas discriminatorias caracterizadas, y que son aplicables durante todo el tiempo en que esos grupos sociales no estén de hecho en condiciones de ejercer sus derechos de igualdad de trato y no discriminación. Estas medidas se incardinan en las políticas que los países han de adoptar para promover la igualdad de oportunidades y de trato prevista en el Artículo 2 del Convenio, conforme a las condiciones y las prácticas nacionales.

La discriminación prohibida en el Convenio 111 es la que opera en el empleo y la ocupación, términos que en palabras del Artículo 1.3 incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo. Adviértase la amplitud de las materias a las que se extiende y que el apartado 2 b) de la Recomendación 111 detalla: (i) acceso a los servicios de orientación profesional y de colocación; (ii) acceso a los medios de formación profesional y admisión en un empleo de su propia elección, basándose en la aptitud individual para dicha formación o empleo; (iii) ascenso de acuerdo con la conducta, experiencia, capacidad y laboriosidad de cada persona; (iv) seguridad en el empleo; (v) remuneración por un trabajo de igual valor; (vi) condiciones de trabajo, entre ellas horas de trabajo, periodos de descanso, vacaciones anuales pagadas, seguridad e higiene en el trabajo, seguridad social, servicios sociales y prestaciones sociales en relación con el empleo. Hay que tener presente el Convenio sobre la terminación de la relación laboral (1982, núm. 158), que entre los motivos que no constituyen causa justificada para la terminación de la relación de trabajo incluye Artículo. 5 d) la raza, el color, el sexo, el estado civil, las responsabilidades familiares, el



embarazo, la religión, las opiniones políticas, la ascendencia nacional o el origen social.

El Artículo 1.2 del Convenio se encarga de aclarar que las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación. Aunque no parece fácil encontrar muchos supuestos en que eso pueda ocurrir, existen. Así, por ejemplo, no parece que se incurra en la discriminación prohibida al exigir la condición de creyente para ocupar el puesto de profesor de religión en un centro educativo privado o incluso público; si se incurriera en discriminación si se exige dicho requisito para cubrir en el mismo tipo de centro un puesto de trabajo que no tiene por función la de transmitir la fe. Tampoco se incurre en ella por exigir ser de un determinado sexo para ocupar un puesto que conlleva una proximidad física a otras personas o para trabajar en espectáculos públicos.

Asimismo, no se consideran como discriminatorias Artículo 4 las medidas que afecten a una persona sobre la que recaiga sospecha legítima de que se dedica a una actividad perjudicial a la seguridad del Estado, o acerca de la cual se haya establecido que de hecho se dedica a esa actividad, siempre que dicha persona tenga derecho a recurrir a un Tribunal competente conforme a la práctica nacional. Al respecto hay que hacer algunas consideraciones: primera, que estas medidas son posibles en consideración a actividades individuales, pero no por pertenecer a un grupo o colectivo; segunda, la noción de seguridad del Estado ha de interpretarse de manera estricta, sin que la simple manifestación de opiniones o de creencias religiosas, filosóficas o políticas sea suficiente para aplicar la cláusula de excepción, ni las personas que participen en actividades para



expresar o demostrar oposición a los principios políticos establecidos por métodos no violentos estén excluidas de la protección del Convenio , y tercera, que como advierte el Artículo. 4 ha de existir la posibilidad de recurso por parte del afectado. Y tampoco se consideran discriminatorias las medidas especiales previstas en los apartados 1 y 2 del Artículo 5 del Convenio.

Motivos de discriminación indebida, el Artículo 1 a) del Convenio 111 fija un elenco de motivos de discriminación prohibidos: raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social. Dicha lista supone un mínimo, que desde un principio estaba llamada a ser ampliado por las legislaciones nacionales. De ahí que la letra b) del mismo artículo añada “cualquier otra (...) que podrá ser especificada por el Miembro interesado, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.”

Las causas indicadas en la letra a) del Artículo 1 son: raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, las cuales se desarrollan a continuación para su mejor comprensión. Sexo, es seguramente esta causa de discriminación que en la práctica posterga sobre todo a mujeres la que merece mayor atención por las políticas de igualdad nacionales, que han experimentado un espectacular desarrollo, pero que sigue siendo insuficientes para atajar la que es una de las grandes cuestiones de nuestro tiempo. La discriminación por razón de sexo comprende tanto las distinciones basadas en características biológicas

como las diferencias de trato y de oportunidades que obedecen a funciones y responsabilidades que la sociedad atribuye a determinado sexo. Esas distinciones se establecen explícita implícitamente en detrimento de las personas de uno o de otro sexo. Antecedente en este punto es el Convenio sobre igualdad de remuneración (1951, núm. 100). Aunque de los trabajos preparatorios del Convenio número 111 se deduce que la idea primigenia era que la cuestión concreta de la igualdad de retribución entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por trabajo de igual valor quedara al margen del Convenio 111, es inevitable su análisis conjunto, como de hecho viene haciendo la comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones en sus sucesivos análisis, que analizan el desarrollo de ambos convenios bajo un mismo epígrafe, de Igualdad de Oportunidades y Trato.

La discriminación por motivo de sexo incluye también las discriminaciones que obedecen al estado civil, la situación matrimonial o la familiar, las responsabilidades familiares, el embarazo y el parto. El acoso sexual es una forma particular de discriminación por razón de sexo, que los Miembros deben prohibir y tratar a través de medidas adecuadas. A estos efectos, el acoso sexual contiene varios elementos clave, según países: a) Quid pro quo, esto es, cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de naturaleza sexual u otro comportamiento basado en el sexo que afecte a la dignidad de las mujeres y de los hombres, que sea “no deseado, irrazonable y ofensivo para el destinatario”; el rechazo de una persona o la sumisión a ella que explícita o implícitamente fundamente una decisión que afecta al trabajo de esa persona; o b) Entorno de trabajo hostil, esto es, el comportamiento que crea un entorno laboral

intimidatorio, hostil o humillante para el destinatario. Esta cuestión ha sido expresamente tratada en la Conferencia Internacional del Trabajo número 108, que con fecha 21 de junio de 2019 ha adoptado tanto el Convenio 190, sobre la eliminación de la violencia y el acoso (en el mundo del trabajo) como la recomendación número 206, sobre el mismo tema.

Religión y opinión política, se suelen identificar ambas causas de discriminación, religión y opinión política, por estar ambas estrechamente ligadas a la libertad de conciencia. Existen no obstante claras diferencias entre una y otra. La referencia a la religión implica que el Convenio protege contra la discriminación basada tanto en: a) una determinada creencia religiosa o en su ausencia, como b) las manifestaciones externas de dichas creencias. En consecuencia, no se puede impedir el acceso a la educación o al empleo por tener o no determinadas creencias religiosas o por signos externos de la fe. La discriminación por razón de religión puede presentarse ligada a la discriminación por motivo de raza o etnia. Por otro lado, caben aquí excepciones por lo que se refiere a la cobertura de determinados puestos de trabajo en los que la creencia religiosa se entiende que es necesaria para la ejecución del trabajo (por ejemplo, profesor de una determinada religión cuyo objetivo es la transmisión de la fe).

La referencia a las opinión política comporta la protección frente a discriminaciones motivadas por expresar o mostrar oposición a los principios y opiniones políticas establecidas. La excepción la encontramos en el acceso a determinados niveles de la función pública, que bien pudiera exigir candidatos cuyas ideas políticas no resultasen

incompatibles con los valores inherentes a esa Administración pública.

Raza, color, origen nacional, la actividad internacional encaminada a erradicar este tipo de discriminaciones es considerable. Hay que destacar la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, de 1965, así como diversos instrumentos que la complementan: la Declaración de la Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia; la proclamación en diciembre de 2014 del Decenio Internacional para los Afrodescendientes por la Asamblea General de Naciones Unidas (2015-2024), y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, con la que se quiere combatir las desigualdades no solo dentro de los países sino también entre ellos, como uno de los grandes desafíos a los que hoy se enfrenta la humanidad.

A pesar de los avances y que la mayoría de las legislaciones nacionales prohíben la discriminación por razón de raza, color o ascendencia nacional, son muchos menos países los que adoptan medidas proactivas e integrales dirigidas a promover una igualdad sustantiva respecto de estos motivos. Las desigualdades afectan sobremanera a determinados grupos y a sus integrantes, debido a la raza, al color o a la ascendencia nacional. Estas causas de discriminación interactúan con otros motivos de discriminación prohibidos, como el origen social y la religión, y de manera muy perjudicial para mujeres y niñas. Este tipo de discriminación resulta especialmente persistente, al extenderse fácilmente durante generaciones incluso cuando se garantiza la igualdad de oportunidades.

A los efectos del Convenio, la discriminación por motivo de raza alcanza a cualquier discriminación contra comunidades lingüísticas o grupos minoritarios cuya identidad se basa en características religiosas o culturales, o que obedezcan al origen nacional o étnico. La comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones viene examinando la discriminación basada en motivos de raza junto a la discriminación por motivos de color, dado que este último es una de las características étnicas que diferencia a los seres humanos.

La discriminación motivada por ascendencia nacional incluye la que obedece al lugar de nacimiento, la ascendencia o el origen extranjero de la persona. Lo cual no se refiere a las distinciones entre personas de distintas nacionalidades, es decir, entre ciudadanos de un país y otro país, sino a las motivadas por el lugar de nacimiento de una persona, ascendencia u origen extranjero. De este modo, la protección frente a la discriminación por motivo de ascendencia nacional protege a los inmigrantes extranjeros que han adquirido la ciudadanía a través de naturalización o a ciudadanos que descienden de inmigrantes extranjeros, y a las personas comprendidas en grupos de extracción u origen nacional diferentes pero que viven en el mismo Estado. Aunque el Artículo 1 a) del Convenio no hace mención expresa a la nacionalidad, tanto los nacionales como los no nacionales deberían estar protegidos contra la discriminación por los motivos previstos en el Convenio. Esto reza también para los inmigrantes en situación irregular. “Los inmigrantes son particularmente vulnerables a los prejuicios y diferencias de trato en el mercado laboral, por motivos relacionados con la raza, el color y la ascendencia



nacional.”⁵⁷

El acoso racial, que se produce cuando una persona es objeto de una conducta física, verbal o no verbal basado en la raza que afecta su dignidad o que causa un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para el destinatario. En este sentido, la comisión aplaude los esfuerzos realizados en muchos países para hacer frente a la discriminación por razón de raza, color y ascendencia nacional, mediante varias medidas concretas, que incluyen:

- a) Objetivos y cuotas en la educación, en la formación profesional y en el empleo.
- b) Programas especiales de promoción del empleo.
- b) Planes de acción centrados en grupos étnicos específicos.
- c) El establecimiento de organismos especializados (unas veces con funciones de sensibilización y de promoción; otras, el tratamiento de las quejas de discriminación y la formulación de recomendaciones en materia de políticas).

A pesar de todo, el impacto de las medidas adoptadas sigue siendo incierto en la mayoría de los casos, debido fundamentalmente a la ausencia de seguimiento regular y de evaluaciones periódicas, y a falta de estadísticas del empleo desglosadas por origen étnico. Asimismo las actitudes y los estereotipos discriminatorios basados en la raza, el

⁵⁷ Montoya, J. P. **Op. Cit.** Pág. 5.



color y la ascendencia nacional de los trabajadores y de las trabajadoras que de manera desproporcionada siguen dificultando su participación en la educación y los programas de formación profesional, así como el acceso a una más amplia gama de oportunidades de empleo, lo que da lugar a una persistente segregación ocupacional y a unas remuneraciones más bajas por un trabajo de igual valor, con frecuencia en la economía sumergida.

Se hace preciso un enfoque integral y coordinado, que incluya: a) la adopción de medidas convergentes dirigidas a abordar las brechas en la educación, la formación y la capacitación, b) una orientación vocacional imparcial, c) reconocer y validar las calificaciones obtenidas en el extranjero, y valorar y d) reconocer los conocimientos y las habilidades tradicionales que pueden ser pertinentes para el acceso y los progresos en el empleo y para ejercer una ocupación. Es preciso asimismo allanar el acceso a los mecanismos de solución de conflictos a los que sufren discriminación por motivos de raza, color y ascendencia nacional.

Origen social, la discriminación por motivos de origen social se refiere a aquellas situaciones en las que la pertenencia de una persona a una clase, categoría socio profesional o casta condiciona su futuro profesional, ya sea porque tiene vetado el acceso a ciertos empleos o actividades, o porque solo le ofrecen determinados empleos". La discriminación por origen social alcanza también a la motivada por nacimiento o propiedad (art. 2 Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de 1966), y con frecuencia se solapa con la discriminación por razón de raza o etnia y



religión. Esas tres circunstancias, origen social, nacimiento y propiedad tienen en común que se refieren a un estatus impuesto a la persona que obedece a condiciones sociales, económicas y biológicas heredadas. Ejemplos son la ascendencia, el haber nacido fuera del matrimonio, ser adoptado, la pertenencia a una clase social, a una casta, la condición o no de propietario o arrendatario, la pobreza. Esta última manifestación de aporofobia es probablemente la más extendida. Este tipo de discriminación opera incluso en sociedades en los que se considera que existe una elevada movilidad social. “La lucha contra este tipo de discriminación, que no es fácilmente reconocible, entraña enorme complejidad. Las medidas más adecuadas son las de naturaleza formativa, que no solo dependen del Estado, y que han de compatibilizarse con la libertad de educación de los padres y con la propia institución familiar, que no deben quedar neutralizadas en aras de una rigurosa igualdad formativa.”⁵⁸

Causas no recogidas en el Convenio 111, el Informe sobre la Igualdad en el Trabajo: Afrontar los retos que se plantean (2007), bajo el epígrafe Formas de discriminación recién reconocidas, constata la existencia de discriminaciones que el Convenio 111 no recoge, como son las que obedecen a edad (tanto los más jóvenes como los más mayores), orientación sexual y discapacidad e infección por el VIH/SIDA, que numerosos Miembros combaten en sus políticas y legislaciones internas. Dicho Informe muestra su inquietud también por manifestaciones incipientes de discriminación derivadas de la posibilidad de obtener información sobre el estatus genético de la persona, y hasta del

⁵⁸ Montoya, J. P. **Op. Cit.** Pág. 8.



estilo de vida.

El convenio viene a regular los derechos mínimos que cada Estado debe adoptar o adherir a sus legislaciones con el fin de erradicar la discriminación laboral, así como también los Estados deben elaborar y organizar programas para que se cumpla con este convenio. Estos derechos mínimos para erradicar la discriminación deben de ser ampliadas por cada país miembro con el fin de evitar todo tipo de discriminación hasta el que no está regulado en este convenio, para eliminar todo nuevo tipo de discriminación.

5.2. Antecedentes

Algunos convenios de la OIT anteriores al Convenio sobre la discriminación en el empleo y la ocupación (1958, núm. 111) contenían cláusulas contra la discriminación, en relación a materias concretas o colectivos determinados. Este es el caso del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949, núm. 98): los trabajadores “deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.” (Artículo. 2). Hay que destacar el Convenio sobre política social en territorios no metropolitanos (1947, núm. 82), cuyo Artículo 12.2 establece que los acuerdos que se celebren con objeto de reglamentar las cuestiones de interés común que puedan surgir en relación con la aplicación de las disposiciones de dicho Convenio deberán prever, para los trabajadores migrantes, el disfrute de una protección y de ventajas que no sean menores que las que disfruten los trabajadores residentes en la región del empleo. De dicho Convenio, hay que resaltar

aquí el Artículo 18.1, conforme al cual uno de los fines de la política social deberá ser el de suprimir toda discriminación entre los trabajadores fundada en motivos de raza, color, sexo, credo, asociación a una tribu o afiliación a un sindicato en una serie de materias.



En el mismo sentido, el Artículo 18.2, a tenor del cual, como regla general deberán tomarse todas las medidas pertinentes a fin de reducir cualquier diferencia en las tasas de salarios que resulte de discriminaciones fundadas en motivos de raza, color, sexo, credo, asociación a una tribu o afiliación a un sindicato, elevando las tasas aplicables a los trabajadores peor pagados. Y todo ello, sin menoscabo alguno a las medidas que la autoridad competente juzgue necesario u oportuno adoptar con objeto de proteger la maternidad, la salud, la seguridad y el bienestar de las trabajadoras (Artículo. 18.4) En sentido parecido, el Convenio sobre los trabajadores migrantes (1949, núm. 97) prevé que todo Miembro para el cual se halle en vigor el presente Convenio se obliga a aplicar a los inmigrantes que se encuentren legalmente en su territorio, sin discriminación de nacionalidad, raza, religión o sexo, un trato no menos favorable que el que aplique a sus propios nacionales en relación con diversas materias (Artículo. 6.1).

Antecedente es también el Convenio sobre igualdad de remuneración (1951, núm. 100), otro de los convenios fundamentales. El Artículo 2.1 de este Convenio establece que todo Miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo



de igual valor.

Todos estos antecedentes se caracterizan por un tratamiento parcial y casuístico, para materias y sujetos especiales, pero ningún instrumento internacional adoptado con anterioridad al Convenio número 111 se ocupó de la discriminación en materia de ocupación y empleo. Es decir, dicho convenio extiende por primera vez el principio de igualdad de trato y de oportunidades a la política de empleo en su conjunto a través de un acuerdo internacional.

En el seno de la OIT, el antecedente de una fuente que siente dicho principio con carácter general se encuentra en la Declaración de Filadelfia (1944) incorporado a la Constitución de la OIT, cuando afirma que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades. Asimismo, la Declaración Universal de Derechos Humanos, de 1948, que bajo la idea recogida en su Preámbulo de iguales derechos de todos los miembros de la familia humana enuncia el principio de igualdad en diversos preceptos. Especial significación tiene el salto que se da desde el tratamiento de la discriminación en sede de derechos humanos, donde por naturaleza rige el principio de igualdad entre los seres humanos, a su incorporación a las relaciones laborales, que al vertebrarse contractualmente están regidas, si bien debilitado por el principio de la autonomía privada. Adviértase que los avances en materia de igualdad y no discriminación en el ámbito del trabajo asalariado comportan nuevos límites tanto a la autonomía de la



voluntad de las partes como a las facultades directivas del empresario. Dicho avance, no entra en contradicción ni con el contrato de trabajo ni con el Derecho del Trabajo, cuyo desarrollo es posible contemplar "...como una progresiva limitación de los poderes del empresario sobre la relación de trabajo y, consiguientemente, sobre el trabajador mismo, parte en esa relación."

El Convenio número 111 ha alcanzado la ratificación casi universal, por 175 países. Solo 12 de los 187 miembros de la OIT no lo han hecho. A fecha de hoy, las excepciones son: Brunei Darussalam, Estados Unidos, Islas Cook, Islas Marshall, Japón, Malasia, Myanmar, Omán, Palau, Singapur, Tonga y Tuvalu. En cualquier caso, es de recordar que la declaración de la OIT sobre principios y derechos fundamentales en el trabajo y su Seguimiento, de 1998, afirma que los Miembros de la OIT tienen un compromiso, que se deriva de su mera pertenencia a la Organización, de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y conforme a la Constitución de la OIT, los principios relativos a los derechos fundamentales objeto de los convenios que han sido reconocidos como fundamentales, entre los que se encuentra el número 111 y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. En consecuencia, y como la Declaración de 1998 establece, la eliminación de la discriminación en el empleo y ocupación es una de las cuatro categorías de principios y derechos fundamentales, de aplicación universal, que son objeto de seguimiento anual por la OIT.



5.3. Aplicación del Convenio en materia laboral en Guatemala

La Constitución Política de la República de Guatemala no contempla una definición de discriminación y tampoco la regula como tal; proclamando la igualdad jurídica como uno de los derechos individuales (Artículo 4) lo que hace suponer la prohibición de la discriminación. Ahora bien, la protección constitucional de la igualdad y la prohibición a la discriminación es trasladada al plano laboral cuando, en el capítulo concerniente a los derechos sociales (Artículos. 101, 102) de la Constitución reconoce la igualdad en el trabajo. En primer lugar, con relación al libre acceso a las fuentes de trabajo, que todas las personas, sin expresar parámetros de distinción, son libres de elegir el trabajo que van a desempeñar (Artículo 102, literal a) de la Constitución Política de la República de Guatemala; esto implica, necesariamente, que nadie puede restringir a otra persona el acceso a determinado trabajo u obligarle a desempeñar otro. Por otro lado, en cuanto a la permanencia en el trabajo en igualdad de condiciones, la Constitución Política de la República:

- a) Manda la igualdad de salario para igual trabajo prestado en iguales condiciones.
- b) Demanda la protección del trabajo de la mujer y de la maternidad.
- c) Prohíbe establecer diferencias entre mujeres casadas y solteras.
- d) Garantiza la protección y fomento al trabajo de personas con capacidades especiales (ciegos, minusválidos, personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales).
- f) Para el caso de los trabajadores extranjeros y nacionales, prohíbe que, estando en



paridad de circunstancias, los trabajadores guatemaltecos sean sometidos a condiciones laborales inferiores, tales como menor salario o menores prestaciones; y, g).Garantiza el ejercicio del derecho de sindicalización libre de los trabajadores, sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa.

Lo establecido anteriormente son las bases de la protección constitucional en cuanto a la igualdad en el trabajo, en cuanto a la libertad de acceder a un trabajo, así como la permanencia equitativa del mismo, por lo que la Constitución Política de la Republica de Guatemala si establece ciertos derechos otorgados a los trabajadores, igualdad en el trabajo, sin embargo, no especifica nada en cuanto a la discriminación. En el ámbito de la normativa ordinaria pueden mencionarse, con especial importancia para el tema de la discriminación laboral, los siguientes cuerpos legales: a. Código de Trabajo; b. Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer, Decreto número 7-99 del Congreso de la República de Guatemala; c. Ley General para el combate del virus de inmunodeficiencia humana VIH y del síndrome de inmunodeficiencia adquirida SIDA y de la promoción, protección y defensa de los derechos humanos ante el VIH/SIDA, Decreto número 27-2000 del Congreso de la República de Guatemala y Código Penal, se hará relación de las normas específicas que, de cada uno de los cuerpos normativos enumerados, deben tenerse presente para el análisis legal de la discriminación laboral.

El Artículo 14 bis del Código de Trabajo, en su parte conducente, tipifica: "Se prohíbe la discriminación por motivo de raza, religión, credos políticos y situación económica, en los establecimientos de asistencia social, educación, cultura, diversión o comercio que



funcionen para el uso o beneficio de trabajadores, en las empresas o sitios de trabajadores de propiedad particular, o en los que el Estado cree para los trabajadores en general.”

Para el caso específico de acceso al trabajo, el primer párrafo del Artículo 137 bis del mismo Código estipula: “Se prohíbe la discriminación por motivo de sexo, raza, religión, credos políticos, situación económica, por la naturaleza de los centros en donde se obtuvo la formación escolar académica y de cualquier otra índole para la obtención de empleo en cualquier centro de trabajo.” Véase que, al igual que los instrumentos internacionales y, en especial, el Convenio número 111 de la OIT sobre la no discriminación en materia de empleo y ocupación, al enumerar las causas que son susceptibles de motivar el discrimen, el Código de Trabajo no excluye los motivos innominados que, dadas sus características arbitrarias, eventualmente, podrían constituir causas de discriminación en el trabajo. Otras disposiciones relevantes son las que, al igual que la Constitución Política de la República, prohíben a los empleadores especificar como requisito para acceder a las ofertas de trabajo criterios como el sexo, raza, etnias o estado civil; o bien, hacer diferencia entre mujeres casadas, solteras y/o con responsabilidades familiares (Artículo. 151, literales a y b del Código de Trabajo). Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer, para el caso específico de la discriminación por sexo y género, que afecta primordialmente a la mujer, la Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer, “Para los efectos de esta ley, se entiende como discriminación contra la mujer, toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, etnia, edad y religión, entre otros, que tenga por objeto o dé como resultado



menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos sociales e individuales consignados en la Constitución Política de la República y otras leyes, independientemente de su estado civil, sobre la base de igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, laboral, económica, ecológica, social, cultural y civil o en cualquier otra. “(Artículo. 3 Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer).” Con relación al trabajo, el Artículo 12 de la Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer reitera, de manera especial, el trabajo en condiciones de igualdad y el derecho de las mujeres a la libre elección del empleo, a la estabilidad laboral y trato equitativo en lo que a condiciones de trabajo se refiere, a la seguridad social, a la higiene y seguridad en el trabajo, a la no discriminación por su estado civil, a la promoción del empleo para mujeres con discapacidad y tercera edad y a la especial protección de las madres trabajadoras.

Decreto 27-2000 del Congreso de la República de Guatemala, además del género, el ordenamiento jurídico guatemalteco también contempla un tratamiento especial para el caso de la discriminación motivada por el estado de salud, específicamente, por el padecimiento del Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida (SIDA), provocado por el Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH) (en adelante, VIH/SIDA). El Decreto 27-2000 del Congreso de la República de Guatemala, prohíbe positivamente, la discriminación de quienes viven con VIH/SIDA en los siguientes términos: Se prohíbe la discriminación de las personas que viven con VIH/SIDA, contraria a la dignidad humana, a fin de asegurar el respeto a la integridad física y psíquica de estas personas (Artículo. 37) de la Ley General para el combate del –VIH- La confidencialidad y el trabajo figuran entre los



derechos de las personas que viven con VIH/SIDA que son especialmente protegidos por el Decreto 27-2000 del Congreso de la Republica de Guatemala. De esa cuenta, la violación a la confidencialidad.

La normativa incluida en el Decreto 27-2000 guarda estrecha relación con el tema del VIH/SIDA y las relaciones laborales la que se puede resumir en tres puntos importantes: el respeto a la confidencialidad de quien vive con VIH/SIDA, la práctica voluntaria y asesorada de la prueba diagnóstica del VIH y el libre acceso y permanencia en el trabajo de las personas que viven con el VIH/SIDA.

a. Prueba para el diagnóstico de la infección por VIH. Toda prueba serológica deberá ser practicada de conformidad con las siguientes reglas:

1. Mediando pleno consentimiento de la persona (consentimiento informado)
2. Con asesoría y orientación, antes y después de la prueba.

De manera que la práctica obligatoria de dichas pruebas, fuera de los casos contemplados en la ley, es prohibida. Para el caso específico del trabajo, la ley aludida determina claramente que no se solicitará la prueba serológica para el acceso al mismo en tanto que no constituirá requisito para obtener un puesto de trabajo. c. Acceso y permanencia en el empleo y ocupación. Siendo que la prueba de VIH/SIDA no constituye requisito legal para aplicar a un puesto de trabajo, ningún empleador está legitimado a



solicitar dicha prueba para efectos de otorgar un empleo, conservarlo o terminarlo; así como tampoco podrá hacerlo para sujetar a su resultado el derecho del trabajador a disfrutar de los beneficios económicos que le correspondan por su trabajo (Artículo. 43, Decreto 27-2000). El VIH/SIDA no constituye motivo para negar a quien lo padece su derecho a ocuparse en cualquiera actividad lícita que desee; tampoco puede condicionar la prestación de los beneficios económicos derivados del trabajo ni limitar, en ninguna forma, las condiciones bajo las cuales se rija la relación laboral; finalmente, no puede darse por terminado el contrato de trabajo por motivo de VIH/SIDA.

En el Código Penal, finalmente, es de especial importancia considerar la existencia del delito de discriminación. El Artículo 202 bis del Código Penal, en su primer párrafo, estipula: "Se entenderá como discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de género, raza, etnia, idioma, edad, religión, situación económica, enfermedad, discapacidad, estado civil, o en cualesquiera otro motivo, razón o circunstancia, que impidiere o dificultare a una persona, grupo de personas o asociaciones, el ejercicio de un derecho legalmente establecido incluyendo el derecho consuetudinario o costumbre, de conformidad con la Constitución Política de la República y los Tratados Internacionales en materia de derechos humanos."

Incurrir en cualesquiera prácticas discriminatorias en el lugar de trabajo (u otro ambiente de la vida social), constituirá violación a los derechos consagrados en la Constitución Política de la República, Tratados Internacionales y leyes ordinarias y, también, la comisión de un delito. La pena prevista por el Código Penal para el delito de



discriminación es: “Quien por acción u omisión incurriere en la conducta descrita en el párrafo anterior, será sancionado con prisión de uno a tres años y multa de quinientos a tres mil quetzales. La pena se agravará en una tercera parte:

- a) Cuando la discriminación sea por razón idiomática, cultural o étnica.
- b) Para quien de cualquier forma y por cualquier medio difunda, apoye o incite ideas discriminatorias.
- c) Cuando el hecho sea cometido por funcionario o empleado público en el ejercicio de su cargo.
- d) Cuando el hecho sea cometido por un particular en la prestación de un servicio público.”

5.4. El Estado de Guatemala como violador de derechos humanos

Hablar del Estado de Guatemala como violador de los derechos humanos, es importante mencionar la visita que realizó la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, en los que dio varias observaciones respecto a la situación en cuanto a derechos humanos en Guatemala. La Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) realizó el informe llamado Situación de los derechos humanos en Guatemala. Dicho informe se basó en la observación realizada durante la visita que realizó del 31 de julio al 4 de agosto de 2017, así como otras visitas de la CIDH y de sus Relatorías Temáticas, en el monitoreo que la Comisión realiza en cumplimiento de su mandato. Los derechos



humanos en Guatemala en la cual se enfocó en el sistema de administración de justicia, la situación de personas defensoras de derechos humanos y operadores de justicia, mujeres, niños, niñas y adolescentes, pueblos indígenas y personas afrodescendientes, migrantes y personas desplazadas, la situación de la libertad de expresión, temas relacionados a la seguridad ciudadana, y la situación de personas bajo custodia del Estado. El informe ofrece recomendaciones con el objetivo de asistir al Estado guatemalteco en el fortalecimiento de sus esfuerzos por proteger y garantizar los derechos humanos en el país.

Los derechos humanos, sobresalen avances en el combate a la impunidad, trabajo que realizó la Comisión Internacional Contra la Impunidad en Guatemala (CICIG), juntamente con el Ministerio Público. Asimismo, la CIDH observó avances en la especialización del sistema de justicia, y en la entrada en vigor del nuevo Código de Migración. Sin embargo, observó que persisten importantes desafíos en materia de derechos humanos. Según la CIDH aún subsisten varios de los motivos que generaron el conflicto armado interno, entre los cuales están: que se mantiene una economía basada en la concentración del poder económico en pocas manos y una estructura estatal débil, con pocos recursos por la escasa recaudación fiscal y altos niveles de corrupción y violencia. La Comisión recibió información de manera reiterada sobre la persistencia de estructuras de poder paralelas que impiden la lucha contra la impunidad y la corrupción, y el fortalecimiento del Estado de Derecho. Así como que aun persisten problemas como la discriminación racial, la desigualdad social, una profunda situación de pobreza y exclusión, y falta de acceso a la justicia, los cuales constituyen un



obstáculo para el total y pleno cumplimiento de los derechos humanos. También se menciona que Guatemala es el país más afectado por la desnutrición crónica en América Latina, y que es uno de los países con las mayores tasas de desnutrición crónica a nivel mundial.

En relación con la violencia e inseguridad, que, a pesar de haber tenido una ligera disminución en los últimos años, la tasa general de homicidios en el país sigue siendo una de las más altas de América y el Caribe. Guatemala enfrenta un alto nivel de impunidad por la falta de un sistema de administración de justicia fortalecido y eficiente. La población históricamente marginados, como las mujeres, las personas LGBTI, las niñas, niños y adolescentes, los pueblos y comunidades indígenas, y las personas afrodescendientes, personas migrantes, entre otros, enfrentan obstáculos particulares que limitan su acceso efectivo a la justicia. La CIDH analizó en su informe la importancia de garantizar la independencia e imparcialidad a través de procesos de selección y nombramiento de operadores de justicia y de altas autoridades que cumplan con los estándares internacionales sobre la materia. Asimismo, la CIDH instó al Estado a impulsar la importante reforma constitucional en materia de justicia. La importancia de prevenir y sancionar los ataques e intimidaciones contra personas defensoras, por la valiosa labor que desempeñan y dado el impacto multiplicador que dichos ataques tienen en la vigencia de los derechos humanos en el país. Es preocupante la situación de operadores de justicia en el país, quienes enfrentan señalamientos, actos de hostigamiento, campañas de difamación, ataques y amenazas contra su vida e integridad, especialmente quienes participan en casos de alto impacto



de corrupción, graves violaciones a derechos humanos o aquellos en donde se encuentran en juego importantes intereses económicos. Esta situación llevó a que la CIDH solicitará al Estado de Guatemala la adopción de medidas cautelares a favor de personas defensoras de derechos humanos y operadoras de justicia, incluyendo al Procurador de Derechos Humanos.

En materia de memoria, verdad y justicia, el informe revela que los avances relacionados a casos que tuvieron lugar durante el conflicto interno son limitados comparados con el número de violaciones a los derechos humanos perpetradas y las obligaciones que tiene el Estado de Guatemala al respecto. La CIDH observó la falta de avances en el caso por genocidio. Respecto al derecho a la consulta previa, la CIDH resalta que su implementación debe, ante todo, respetar el derecho a la libre determinación y asegurar que no se convierta en un mero proceso formalista que no responda a las particularidades del pueblo o comunidad indígena consultada. Por otra parte, la CIDH recibió abundante información sobre acciones de desalojos forzados que han afectado a cientos de personas que habitan en zonas rurales, y el riesgo que enfrentan un número significativo de comunidades campesinas e indígenas de ser desalojadas por el Estado como resultado de la ejecución de órdenes judiciales.

Guatemala es un país que en el pasado sufrió de violaciones atroces a los derechos humanos, un país que ha derramado mucha sangre de gente inocente y que a pesar de los esfuerzos y los avances, las violaciones cometidas en el pasado tienen secuelas



en la actualidad, a pesar de tener un ordenamiento jurídico que regula derechos y garantías para la población, todavía hace falta bastante para que no se violen los derechos humanos que cada habitante tiene, puede ser que no se violen directamente pero muchas veces son violaciones indirectas que aún no se encuentran reguladas, y determinadas para así erradicar la violación de derechos humanos. Existen casos de discriminación a pesar de los esfuerzos que se han hecho, se deben implementar más programas para erradicar totalmente la discriminación, así como muchas otras violaciones a los derechos humanos, pero para que esto cambie se debe comenzar con la reestructuración del Estado.

5.5. Violaciones al derecho de trabajo

La Carta Internacional Americana de Garantías Sociales o Declaración de los Derechos Sociales del Trabajador, fue la primera en introducir los derechos laborales mínimos e irrenunciables a nivel internacional. En el contenido de ésta, se declaran principios fundamentales que deben gozarse en todos los Estados. Los principios son los siguientes: a) principio de igualdad entre trabajadores masculinos y femeninos; b) el trabajo es una función social; c) todo trabajador debe tener la posibilidad de una existencia digna y condiciones justas en el desarrollo de su actividad; d) todo trabajo debe gozar de las garantías que consagre la legislación de trabajo; e) a trabajo igual debe corresponder igual remuneración; f) los derechos consagrados a favor de los trabajadores no son renunciables y las leyes que los reconocen obligan y benefician a todos los habitantes del territorio, sean nacionales o extranjeros. En relación al desarrollo de los



principios mencionados anteriormente, la Carta reconoce un conjunto de derechos laborales individuales, entre ellos están: la libertad de trabajo, la educación para el trabajo, el salario mínimo, la inembargabilidad de las remuneraciones, la jornada ordinaria de trabajo de ocho horas diarias o de cuarenta y ocho horas semanales, la remuneración extraordinaria por horas extras o trabajo nocturno, el descanso semanal remunerado, el descanso en feriados, las vacaciones anuales remuneradas, la estabilidad laboral relativa.

Con lo anterior expuesto, se hace hincapié de que actualmente en Guatemala, sí existe una legislación laboral completa, puesto que regula las mismas garantías que la Declaración de los Derechos Sociales del Trabajador. Por ello, la violación de los derechos laborales mínimos e irrenunciables del trabajador, es totalmente evidente que no se están cumpliendo con los derechos y garantías que la ley les otorga a los trabajadores, esto en virtud de existir en nuestro país impunidad el sistema, el cual ha demostrado ser ineficaz para obligar al cumplimiento de sus normas e instituciones básicas, dejando en total indefensión a la parte más débil de la relación laboral “la trabajadora”, incumpliendo con uno de sus principios más importantes, como es el de la tutelaridad.

Por lo cual se menciona que el derecho de trabajo es tutelar (protector) de los trabajadores puesto que trata de compensar la desigualdad económica de estos, otorgándoles una protección jurídica preferente, pero es el caso que en Guatemala se está incumpliendo con este derecho primordial, en los tiempos en los que estamos



viviendo con la actual pandemia Covid-19, las violaciones a los derechos y garantías otorgadas por el ordenamiento a los trabajadores es mucho más evidente, así como que también se están pidiendo como obligatorio el test negativo del Covid-19 para poder optar a un trabajo, por lo que es totalmente indignante, con esto se está cometiendo claramente una discriminación hacia los trabajadores, así como también que estos incurren en un gasto para realizarse la prueba, afectando su economía por tratar de aplicar a un trabajo que no saben si lo van a obtener, un gasto que es realmente innecesario, ya que al no tener síntoma alguno no deberían de porque solicitarlo. Por lo tanto, se están cometiendo muchas violaciones a los derechos laborales, en las cuales el Estado es incapaz de velar por los derechos de los trabajadores. Vale mencionar que al inicio de la pandemia se recibieron numerosas denuncias de violaciones a los derechos laborales, siendo las más recurrentes las de obligar a las personas a asistir a sus áreas de trabajo sin proporcionarles medidas preventivas de higiene y limpieza, simulación de vacaciones con goce de salario, por despidos, por trabajo en casa sin goce de salario o sin pago por horas extras y las de suspensión de labores sin goce de salario. Actualmente ha sido muy difícil para sociedad guatemalteca en virtud que se están violando de manera más evidente los derechos mínimos laborales.



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

Guatemala se vio afectada desde los inicios de la pandemia del covid-19 cuando incrementaron los despidos, la falta de trabajo, afectando grandemente a la población más vulnerable y en algunos casos beneficiando a los empresarios, los cuales se aprovechan de la necesidad de cada uno de los guatemaltecos, el problema es que al no existir una igualdad laboral para cada uno de los trabajadores, así violentando cada uno de los principios que se establece en la Constitución Política de la República de Guatemala y Código de Trabajo, repercuten de manera negativa, creando falta de oportunidades, desventajas entre patronos y trabajadores,

El principio de igualdad, se debe de regir por el Código de Trabajo y la Constitución Política de la República de Guatemala, por lo cual los juzgados de trabajo y previsión social, deben de respetar e implementar en cada uno de los procesos, para que pueda ser beneficiado el trabajador sin que se le vulnere el principio de igualdad laboral, a sabiendas que el trabajador debe de aceptar sus responsabilidades y obligaciones y llegar a un acuerdo con los patronos, para poder terminar los procesos de forma anticipada, y así cumplir con el principio de igualdad.





BIBLIOGRAFÍA

ARISTÓTELES. **Política**. Traducción y notas de Manuel García Valdes. Ed. Gredos, S.A. Madrid España 2022.

CABANELLAS DE TORRES, GUILLERMO. **Diccionario jurídico elemental**. 11ª ed. Ed. Heliasta. Argentina Buenos Aires. 1993.

DE MALDONADO, KARIN ERBSEN. BARAHONA M, MARCO ANTONIO. **Danzando con la crisis económica y política**. *Revista de ciencia política*. Vol. 30. N.2. Santiago de Chile. 2010.

FRANCO LÓPEZ, CÉSAR LANDELINO. **Derecho sustantivo colectivo del trabajo**. Ed. Estudiantil, Fénix, Guatemala. 2004.

FRANCO LÓPEZ, CÉSAR LANDELINO. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Ed. Estudiantil, Fénix, Guatemala. 2006.

LÓPEZ LARRAVE, MARIO. **Breve historia del derecho laboral guatemalteco**. 2ª ed. E. Desalma. Buenos Aires, Argentina. 1978.

MONTALVO ROMERO, JOSEFA. **Igualdad laboral y no discriminación en el contexto mexicano**. 1ª ed. Universidad Veracruzana Xalapa, México. 2007.

MONTOYA, JUAN PABLO. **Convenio sobre la discriminación** (empleo y ocupación). *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. Vol. 7. 2019



NEVES MUJICA, JAVIER. (2008). **Introducción al derecho del trabajo**.
Universidad Católica del Perú. 1ª ed. 2009.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo**. 1ª ed. 2ª impresión. 2003.

OSSORIO, MANUEL. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. 1ª ed.
Buenos Aires, Argentina. Ed. Heliasta, S. R. L., 1979.

PLÁ RODRÍGUEZ, AMÉRICO. **Los principios del derecho del trabajo**. 2ª. ed.
Argentina. Ed. Esfuerzo 1985.

VEGA RUIZ, MARÍA LUZ. **Los principios y derechos fundamendamentales del trabjao**. Ginebra: Organización Internacional de Trabajo. 2002.

VILLAGRÁN REYES, PAOLA ERNESTINA. (2006) **La necesidad de adecuación legal en base al contenido del convenio diecinueve de la organización internacional de trabajo en cuanto a las condiciones legales en que se encuentran los trabajadores extranjeros con relación a la indemnización en los accidentes de trabajo**. ABOGADA Y NOTARIA.
http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04_5794.pdf.

<https://medicinaysaludpublica.com/noticias/covid-19-/que-es-una-pandemia-/5913#;~:text=Se%20produc%20una%20pandemia%20de,mundial%20nueva%enfermedad.>
(consultado: 06 de febrero 2020).

<https://www.paho.org/es/tag/enfermedad-por-coronavirus-covid->. (consultado: 06 febrero 2020).



[https://www.cancer.gov/espanol/publicaciones/diccionarios/diccionario-cancer/def/covid-](https://www.cancer.gov/espanol/publicaciones/diccionarios/diccionario-cancer/def/covid-19)

19. (consultado: 25 febrero 2020).

[https://www.cancer.gov/espanol/publicaciones/diccionarios/diccionario-cancer/def/covid-](https://www.cancer.gov/espanol/publicaciones/diccionarios/diccionario-cancer/def/covid-19)

19. (consultado: 25 febrero 2020).

[https://www.bupasalud.com/salud/coronavirus#:~:text=El%20coronavirus%20es%20un](https://www.bupasalud.com/salud/coronavirus#:~:text=El%20coronavirus%20es%20un%20grupo,respiratorio%20agudo%20grave%20(SARS).)

%20grupo,respiratorio%20agudo%20grave%20(SARS). (consultado: 26 de febrero 2020).

[https://es.wikipedia.org/wiki/Epidemiade_viruela_de_Yugoslavia_en_1972#:~:text=La](https://es.wikipedia.org/wiki/Epidemiade_viruela_de_Yugoslavia_en_1972#:~:text=La%20Epidemia%20de%20viruela%20de,Belgrado%2C%20ubicada%20espec%C3)

%20Epidemia%20de%20viruela%20de,Belgrado%2C%20ubicada%20espec%C3%ADficamente%20en%20Serbia. (consultado: 01 de marzo 2020).

[https://historia.nationalgeographic.com.es/a/peste-negra-epidemia-mas-mortifera_6280.](https://historia.nationalgeographic.com.es/a/peste-negra-epidemia-mas-mortifera_6280)

(consultado: 01 de marzo 2020).

[https://revistamedicina.net/ojsanm/index.php/Medicina/article/view/1513/1912.](https://revistamedicina.net/ojsanm/index.php/Medicina/article/view/1513/1912)

(consultado: 01 de marzo 2020).

[https://www.es.wikipedia.org/wiki/Pandemia_de_VIH/sida.](https://www.es.wikipedia.org/wiki/Pandemia_de_VIH/sida) (consultado: 01 de marzo

2020).

[https://www.google.com/search?q=Pandemia+flu+espa%C3%B1ola+\(1918-1920\)&oq=](https://www.google.com/search?q=Pandemia+flu+espa%C3%B1ola+(1918-1920)&oq=pandemia+flu+espa%C3%B1ola+(19181920)&aqs=chrome.69i57j33i22i29i30.85ej0j4&sourceid=chrome&ie=UTF-8)

pandemia+flu+espa%C3%B1ola+(19181920)&aqs=chrome.69i57j33i22i29i30.85ej0j4&sourceid=chrome&ie=UTF-8. (consultado: 01 de marzo 2020).

[https://www./medlineplus.gov/spanish/ency/article/007192.htm.](https://www./medlineplus.gov/spanish/ency/article/007192.htm) (consultado: 01 de marzo

2020).



<https://www.msdmanuals.com/es/professional/enfermedades-infecciosas/virus-respiratorios/pandemia-de-gripe-h1n1-de-2009-gripe-porcina>. (consultado: 01 de marzo 2020).

<https://www.mspas.gob.gt/covid-19/informacion-general-covid-19>. (consultado: 01 de marzo 2020).

<https://www.paho.org/es/temas/zika>. (consultado: 01 de marzo 2020).

[https://www.paho.org/es/temas/enfermedad-irius-bola#:~:text=La%20enfermedad%20por%20el%20virus%20del%20Ebola%20\(EVE\)%2C%20antes,transmisi%C3%B3n%20de%20persona%20a%20persona](https://www.paho.org/es/temas/enfermedad-irius-bola#:~:text=La%20enfermedad%20por%20el%20virus%20del%20Ebola%20(EVE)%2C%20antes,transmisi%C3%B3n%20de%20persona%20a%20persona). (consultado: 01 de marzo 2020).

<https://www.scielo.cl/scielo.php?script=arttex&pid=S0716-10182011000500013#:~:text=En%20el%20a%C3%B1o%202013%20a.C.,un%20tercio%20de%20la%20poblaci%C3%B3n>. (Consultado: 01 de marzo 2020).

<https://www.search?q=La+plaga+antonina&oq=La+plaga+antonina&aqs=chrome..69i57j0i22i30l9.899j0j9&sourceid=chrome&ie=UTF-8>. (consultado: 01 de marzo 2020).

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/-s/publication/wcms_755522.pdf. (consultado: 04 de abril 2020).

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_755522.pdf. (consultado: 05 de abril 2020).

<http://www.encyclopedia-juridica.com/inicio-encyclopedia-diccionario-juridico.html>. (Consultado: 06 de abril 2020).



<https://economipedia.com/definiciones/bien-comun.html>. (Consultada 15 de abril 2020).

<https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/ilo-supervisory-system-mechanism/lang-es/findex.htm>. (Consultado: 10 de mayo 2020).

<http://www.asies.org.gt/el-derecho-al-trabajo-en-medio-de-la-pandemia/>. (consultado: 6 de Agosto de 2020).

Legislación:

Código de Trabajo. Decreto 1441 y sus Reformas del Congreso de la Republica de Guatemala, 1994

Código Penal. Decreto Número 17-73, del Congreso de la Republica de Guatemala, 1974.

Constitución Política de la República de Guatemala. Asamblea Nacional Constituyente, 1985.

Reglamento Interior de los Órganos Jurisdiccionales de Trabajo y Previsión Social, Corte Suprema de Justicia. República de Guatemala, 2017.

Convenio 111, relativo a la Discriminación en materia de Empleo y Ocupacion, Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra. 1958.

Convenio 138, Sobre la edad minima, Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra. 1973.