

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



**EL INCUMPLIMIENTO DEL ARTÍCULO 151 INCISO A DEL CÓDIGO DE
TRABAJO Y LA VIOLACIÓN A LOS DERECHOS SOCIALES
CONSTITUCIONALES DE LOS TRABAJADORES GUATEMALTECOS.**

JORGE ALFONSO DE PAZ PASTOR

GUATEMALA, JUNIO DEL 2008

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

**EL INCUMPLIMIENTO DEL ARTÍCULO 151 INCISO A DEL CÓDIGO DE TRABAJO Y LA VIOLACIÓN A
LOS DERECHOS SOCIALES CONSTITUCIONALES DE LOS TRABAJADORES GUATEMALTECOS.**



TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

JORGE ALFONSO DE PAZ PASTOR

Previó a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, junio de 2008.

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

DECANO: Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana.
VOCAL I: Lic. César Landelino Franco López.
VOCAL II: Lic. Gustavo Bonilla.
VOCAL III: Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez.
VOCAL IV: Br. Hector Mauricio Ortega Pantoja.
VOCAL V: Br. Marco Vinicio Villatoro López.
SECRETARIO: Lic. Avídan Ortiz Orellana.

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL.**

Primera Fase:

Presidente: Lic. Helder Ulises Gómez.
Vocal: Lic. Juan Carlos Godinez.
Secretario: Lic. Rony López Contreras.

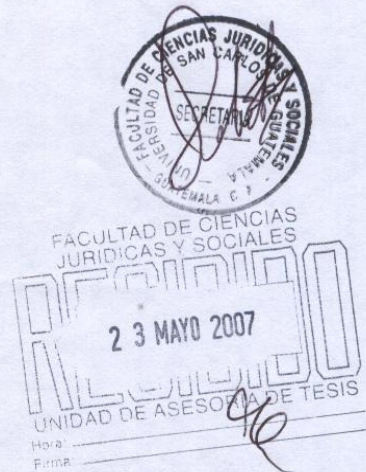
Segunda Fase:

Presidente: Licda. Marisol Morales Chew
Vocal: Lic. Carlos Alberto Velásquez.
Secretario: Lic. Leonel López Mayorga.

Razón: "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis", (Artículo 43 del Normativo para la elaboración para la elaboración de la tesis de licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala).

LICENCIADO
PABLO RENE HERNANDEZ
4ta. Avenida Norte No. 29 "A".
La Antigua Guatemala, 23 de Mayo de 2007
SACATEPEQUEZ
Teléfono: 52990260

Licenciado: Marco Tulio Castillo Lutín.
Jefe de la Unidad Asesoría de Tesis.
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.
Universidad de San Carlos de Guatemala.



Estimado licenciado:

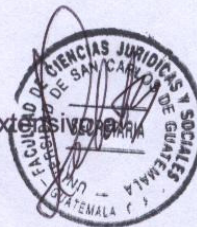
Para su debido cumplimiento a lo ordenado por esa unidad con fecha diecinueve de marzo del año dos mil siete, he procedido a asesorar el trabajo de tesis del Bachiller: JORGE ALFONSO DE PAZ PASTOR, el cual fue intitulado "EL INCUMPLIMIENTO DEL ARTICULO 151 INCISO A DEL CODIGO DE TRABAJO Y LA VIOLACION A LOS DERECHOS SOCIALES CONSTITUCIONALES DE LOS TRABAJADORES GUAMALTECOS".

En el lapso de asesoría, así como se evidencia en el trabajo de tesis, el autor puso de manifiesto su capacidad de investigación, utilizando en la elaboración del mismo, las técnicas de investigación usuales, aceptando las sugerencias que durante la asesoría de dicha investigación realice.

El tema desarrollado por el Bachiller JORGE ALFONSO DE PAZ PASTOR, reviste de importancia en un medio como el nuestro en el cual convivimos con una multiplicidad de aspectos étnicos, culturales, religiosos, etc. En caso concreto de la presente investigación realiza un acercamiento a las normativas de carácter constitucional e internacional con la relación a los Derechos Humanos específicamente del hombre trabajador.

Por lo expuesto OPINO: que el trabajo del Bachiller DE PAZ PASTOR, satisface los requisitos que señala los Artículos 32 y 33 del Normativo para la elaboración de tesis de la Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, por ende debe pasar a la fase de revisión, para que posteriormente ser discutido en el Examen Público respectivo.

Reciba mis mas altas muestras de consideración y estima, haciéndolo extensivo a los demás miembros de su institución.



[Handwritten signature]

Pablo René Herranz Muñoz
Abogado y Notario.
Colegiado: 3,329.

Pablo René Hernández Muñoz
Abogado y Notario

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



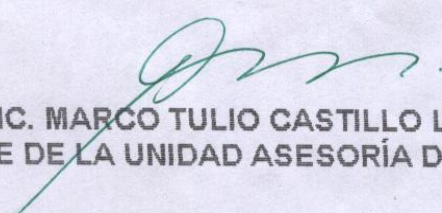
FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES
Ciudad Universitaria, Zona 12
Guatemala, C.A.

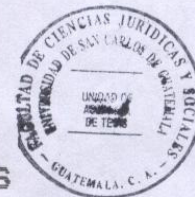


UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, veinticuatro de mayo de dos mil siete.

Atentamente, pase al (a la) **LICENCIADO (A) VÍCTOR HUGO ALVARADO OBREGÓN**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante **JORGE ALFONSO DE PAZ PASTOR**, Intitulado **"EL INCUMPLIMIENTO DEL ARTÍCULO 151 INCISO A DEL CÓDIGO DE TRABAJO Y LA VIOLACIÓN A LOS DERECHOS SOCIALES CONSTITUCIONALES DE LOS TRABAJADORES GUATEMALTECOS"**.

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.


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

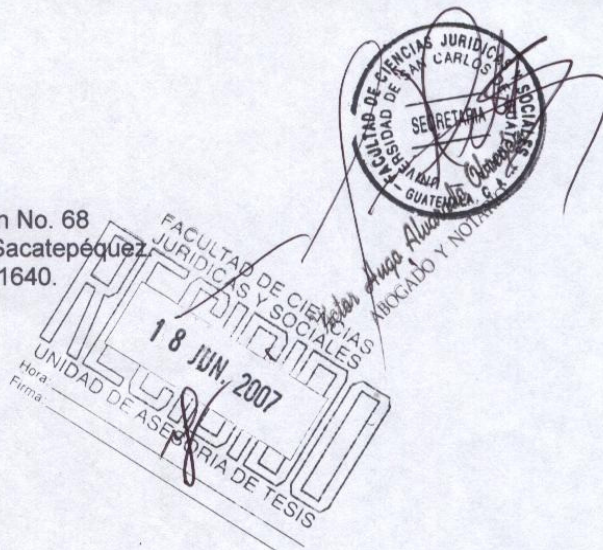


cc. Unidad de Tesis
MTCL/slh

LICENCIADO.
VÍCTOR HUGO ALVARADO OBREGÓN.

Col. El Manchén No. 68
Antigua Guatemala, Sacatepéquez
Tel. of. 78321640.

LICENCIADO.
MARCO TULIO CASTILLO LUTÍN.
Jefe de la Unidad Asesoría de Tesis.
Facultad de Ciencias y Sociales.
Universidad de San Carlos de Guatemala.



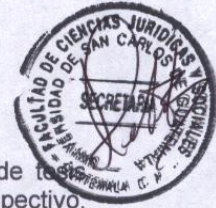
Estimado licenciado.

Para su debido cumplimiento a lo ordenado por esa unidad con fecha veinticuatro de mayo de dos mil siete, procedí a revisar el trabajo de tesis del Bachiller JORGE ALFONSO DE PAZ PASTOR, el cual se título "EL INCUMPLIMIENTO DEL ARTÍCULO 151 INCISO A, DEL CÓDIGO DE TRABAJO Y LA VIOLACIÓN A LOS DERECHOS SOCIALES CONSTITUCIONALES DE LOS TRABAJADORES GUATEMALTECOS" y para tales efectos emito el siguiente dictamen.

No obstante que nuestra legislación laboral regula la prohibición que tiene el patrono en relación a la discriminación por sus diferentes motivos señalados en el artículo 151 inciso a de dicho ordenamiento legal, por la naturaleza de los centros en donde se obtuvo la información escolar o académica y de cualquier otra índole para obtener empleo.

Considero que el trabajo de tesis presentado es necesario, puesto que de la problemática actual en cuanto al empleo y sus reformas de discriminación se estableció, primero que la parte patronal no cumple con el precepto contenido en el artículo 151 inciso a del Código de Trabajo y con otros artículos que se relacionan con dicho tema del mismo Código de Trabajo y segundo que ni en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social no han conocido de esos casos concretos de discriminación para obtener empleo, lo hace violando esa disposición, situación que se ilustra en el trabajo de tesis presentado.

En el transcurso de la revisión, así como se evidencia en el trabajo de tesis, el autor manifestó su aptitud de investigación aplicando los procedimientos que se requiere para una buena investigación dando como resultado el trabajo de tesis, así como aceptado las sugerencias que durante la fase de revisión realicé.



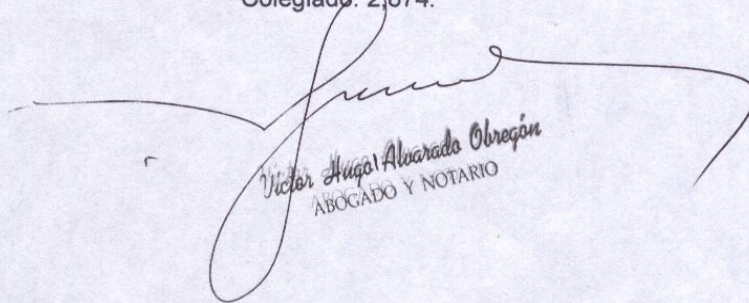
En virtud de lo anterior y tomando en cuenta que el trabajo de tesis presentado, cumple con los requisitos que regula el reglamento respectivo. OPINO: que el estudiante JORGE ALFONSO DE PAZ PASTOR realizó en forma acertada, sobre todo en lo referente a los Artículos 32 y 33 del Normativo de tesis vigente en la facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

En tal virtud, el trabajo de tesis reúne los requisitos de forma y de fondo, exigidos por el Reglamento correspondiente, por lo tanto es procedente aceptarse como tesis de Graduación de su autor, para ser considerada su discusión y aprobación en el Examen Público de Tesis correspondiente.

Sin otro particular aprovecho la oportunidad para patentizarle las muestras de mi más alta consideración y aprecio.

ATENTAMENTE.

Lic. Víctor Hugo Alvarado Obregón.
Abogado y Notario.
Colegiado 2,874.



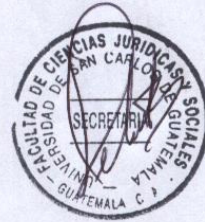
Víctor Hugo Alvarado Obregón
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, Zona 12 GUATEMALA, C. A.



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.
Guatemala, veinticuatro de marzo de dos mil ocho.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante JORGE ALFONSO DE PAZ PASTOR intitulado, EL INCUMPLIMIENTO DEL ARTÍCULO 151 INCISO A DEL CÓDIGO DE TRABAJO Y LA VIOLACIÓN A LOS DERECHOS SOCIALES CONSTITUCIONALES DE LOS TRABAJADORES GUATEMALTECOS. Artículo 31 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis.-

MTCL/sllh



DEDICATORIA

A DIOS:

Por darme la vida, y ser mi fortaleza. Aquel que es poderoso para hacer todas las cosas mucho más abundantemente de lo que pedimos, o entendemos, según el poder que actúa en nosotros. A él sea la gloria en la Iglesia en Cristo Jesús por todas las edades, por los siglos de los siglos. Amén.

A MIS PADRES:

Jorge Humberto De Paz Canizales y Sandra Patricia Pastor De De Paz.
Por ser la inspiración de mi vida y mi ejemplo, a seguir; por su apoyo incondicional, su invaluable amor y sacrificio, y sus valiosos e innumerables consejos.

A MIS ABUELITOS:

Juan Pastor Mejía (Q.E.P.D.). Juana Aguilar viuda de Pastor, por su amor incondicional, su ejemplo de vida sus consejos y apoyo espiritual, y Jesús Canizales por sus consejos y apoyo.

A MI TÍA:

Consuelo Aguilar por su apoyo tanto espiritual, económico que me ha brindado en mi vida especialmente en mi carrera universitaria.

A MIS HERMANOS:

Juan Martín, Luis Alfredo, Emmanuel Estuardo, Carlos Alberto, por su amistad cariño y comprensión. Claudia Patricia y Jessika María. Por su amor, su excepcional amistad, y por brindarme siempre su apoyo y comprensión.

AGRADECIMIENTOS

A:

Estoy convencido de que el triunfo de la libertad y de la civilización depende de la vida en la batalla de las ideas. Esa es la tarea en la que me empeño hoy en día. Y en ese trabajo, a veces arduo e ingrato, es importante sentir que uno no está solo, y que cuenta con amigos y aliados por el mundo que comparten esta tarea. Por eso me siento hoy tan honrado y agradecido de recibir esta distinción de una más que institución ilustre y prestigiosa como es La Universidad de San Carlos de Guatemala, que trabaja también para lograr que la razón y la libertad triunfen.

A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, por invitarme a un nuevo dinamismo, servir que es un acto sagrado en el cuál se superan los muros del odio y la discriminación y nos hacemos iguales en valía y dignidad.

A:

Mis catedráticos por sus excelentes enseñanzas a lo largo de la carrera universitaria, especialmente a Licda. Marisol Morales Chew, por su enseñanza universitaria y por su incondicional apoyo y amistad.

A:

Mis amigos: Lic. Morales Chew, Lic. César Oswaldo Díaz Castillo, Doc. David Antonio Contreras Paniagua, Ing. Marcelo Díaz Castillo, Lic. Jorge Antonio Valladares, José Fernando Díaz Castillo, Alejandro Rodríguez, Mario Jiménez, Luis Alejandro Cuyán, y Emilio Morales.

A:

Mi novia: Andrea Judith Maldonado Quintanilla, por su apoyo, paciencia y brindarme su valioso cariño y amor.

A:

“A la muy noble y muy leal ciudad de Santiago de los Caballeros”, fuente del saber, de la cultura y la sabiduría.

ÍNDICE

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

CAPÍTULO I

1. Discriminación.....	1
1.2. Discriminación laboral.....	2
1.3. Discriminación por motivos o razones de sexo.....	5
1.4. Discriminación por motivos o razones de religión.....	12
1.5. Discriminación por motivos o razones de edad.....	16
1.6. Discriminación por motivos o razones de raza o color.....	23
1.7. Publicación de ofertas de empleo.....	24

CAPÍTULO II

2. Legislación laboral y la discriminación en el trabajo.....	27
2.1. Análisis constitucional.....	27
2.2. Análisis del Código de Trabajo.....	29
2.3. Análisis de la Ley del Servicio Civil.....	35
2.4. Análisis de la legislación internacional.....	35
2.5. Principios básicos en convenios y causas de discriminación.....	41
2.6. Análisis de la convención europea para la protección de los derechos humanos y libertades fundamentales.....	43
2.7. La Discriminación según textos internacionales.....	44
2.8. Estructura y creación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	49

CAPÍTULO III

3. Medios de comunicación.....	61
3.1. Definición de comunicación.....	61
3.2. Características de los medios de comunicación.....	62
3.3. Elementos de la comunicación.....	62
3.4. La publicidad en Guatemala.....	65
3.5. Medios de comunicación social.....	68
3.6. Aspectos conceptuales.....	70
3.7. Los medios de comunicación social como vehículo publicitario.....	71
3.8. Los medios de comunicación en Guatemala.....	73

CAPÍTULO IV

4. Discriminación en la publicación de empleos.....	77
4.1. Discriminación por razones de estado civil.....	77
4.2. Discriminación por razones de sexo.....	78
4.3. Discriminación por razones de religión.....	78
4.4. Discriminación por razones de edad.....	78

CONCLUSIONES.....	81
--------------------------	-----------

RECOMENDACIONES.....	83
-----------------------------	-----------

ANEXOS.....	85
--------------------	-----------

BIBLIGRAFÍA.....	89
-------------------------	-----------

INTRODUCCIÓN

A diario la clase trabajadora busca encontrar un empleo que le permita cubrir sus necesidades elementales, con el objeto de lograr una mejor estabilidad económica que le permita una mejor calidad de vida en la sociedad guatemalteca. Desde esta perspectiva, la clase trabajadora desempleada busca en los medios de comunicación tanto escritos como hablados, las diferentes “ofertas de trabajo”, que los patronos de la iniciativa privada ofrecen.

En Guatemala, el patrono es el único que puede disponer de la clase de mano de obra que necesita, tiene el poder de elegir la calidad, habilidad o destreza unificada en el trabajador, para que este último pueda ocupar una plaza de empleo publicada en los medios de comunicación; pero muchas veces en estos medios se exigen requisitos exagerados, injustos y discriminatorios que contravienen las disposiciones legales vigentes en el país. Lo anterior hace necesario responder a la siguiente interrogante: ¿Cuáles son las razones por las que la Inspección General de Trabajo, no interviene en el desacreditamiento e incumplimiento del Artículo 151 inciso “a” del Código de Trabajo, pues está permitiendo al patrono anunciar ofertas de empleo sin su debida autorización; y con ello vulnerando los derechos constitucionales de los trabajadores?.

El objeto de la presente investigación es establecer el incumplimiento del Artículo 151 inciso “a” del Código de Trabajo, para que la misma tenga como efecto la reacción inmediata del Estado y éste cumpla con su fin, que es en este ámbito proteger a un sector vulnerable (la clase trabajadora), que está siendo objeto de abierta discriminación.

Los métodos científicos de investigación utilizados en la presente investigación han sido el método inductivo, deductivo, analítico y sintético; estos métodos permitieron la realización del punto de redacción de cada capítulo y en especial el arribo a las conclusiones y recomendaciones.

Se utilizó la técnica de fichas bibliográficas para conservar la poca información encontrada.

Se ha dado debido cumplimiento a los objetivos y con ello se ha comprobado la hipótesis planteada, se determinó que el incremento de inspectores de trabajo reducirá las violaciones al Artículo 151 inciso “a” del Código de Trabajo por parte de las empresas privadas que discriminan a las personas en busca de un empleo.

La presente investigación se ha dividido en cuatro capítulos a saber. El primero establece lo referente a la discriminación laboral, discriminación por sexo, religión, edad, raza, color y publicaciones de ofertas de empleo, el segundo legislación laboral, discriminación en el trabajo, comprendido en los siguientes análisis, constitucional, análisis del Código de Trabajo, Ley del Servicio Civil, Legislación Internacional, principio básicos en convenios y causas de discriminación, análisis de la convención europea para la protección de los derechos humanos y libertades fundamentales.

Tercero, medios de comunicación y relación con el derecho laboral, así como definición de comunicación, características de los medios de comunicación, elementos de la comunicación, publicidad en Guatemala, medios de comunicación social, aspectos conceptuales, medios de comunicación social como vehículo publicitario.

El capítulo cuarto, discriminación en la publicación de empleos, que implica discriminación por razones de estado civil, sexo, religión, edad.

CAPÍTULO I

1. Discriminación

La discriminación puede definirse como la manera de separar, distinguir, dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos, religiosos, económicos, racistas, ideológicos, políticos y otros. Lo que según el diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales, se define como: “La acción y efecto de discriminar, separar distinguir una cosa de otra, desde el punto de vista social, significa dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, u otros”,¹ al respecto el diccionario enciclopédico de derecho usual dice: “Es diferenciar o distinguir cosas o situaciones entre si, tratar con inferioridad a personas o colectividades por causas sociales, religiosas, políticas y sociales”.²

Puede decirse que la discriminación puede tomar muchas formas, tanto como diferencias legítimas hay entre las personas, las más antiguas y frecuentes son, por género, por nacionalidad, por credo religioso, por credo político, por situación económica, por profesión, por estado civil de las personas, por idioma etc. Según el Informe Anual de Derechos Humanos presentado al Congreso de la República de Guatemala.

La discriminación nos fenómeno solo de los regímenes despóticos o del pasado, se sigue dando hoy a diario en Guatemala y en todas las sociedades del mundo incluso las que se consideran mas desarrolladas. Ha sido difícil de superar, talvez por que las diferencias que provocan juicios desvalorizantes de trato injusto, En muchos casos coinciden diferencias biológicas, físicas, etc. Por eso mucha gente no puede ver más allá de lo superficial y reconocer una identidad profunda. La discriminación total entre los seres humanos es consciente y deliberada existiendo muchas argumentaciones

¹ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Ed. Heliasta; Buenos Aires, Argentina, 1984, p. 258.

² Cabanellas, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Tomo 2; segundo volumen; 10ª edición; Editorial Heliasta S.R.L. Viamonte; Buenos Aries, Argentina, (s.f.), p. 737.

explícitas sobre la supuesta superioridad de unos grupos sobre otros, pero muchas veces no es consciente, es una actitud que el ser humano aprende involuntariamente, absorbiéndola de nuestra sociedad introduciéndose en nuestro ser sin darnos cuenta del mal causado, en algunos caso por lo general no es tan extrema.

Si se descubre en cada ser humano cualquier forma de discriminación, podría convertirse en germen de abuso a los derechos humano de otras personas, o si ocurre que somos parte de un grupo discriminado, el ser humano tiende a contribuir y a mantener la situación de abuso de nuestros derechos peor en estos tiempos, el riesgo es grande, ser agente de discriminación o ser cómplice, en el Informe Anual De Derechos Humanos, se lee lo siguiente: “Guatemala se caracteriza por la concurrencia de graves violaciones a los derechos humanos fundamentales, situación que reitera el investigador, poco antes de su retiro del país, la misión de verificación de Naciones Unidas y la comisión de la OIT, para Guatemala y que se ha denominado en el informe circunstanciado del año 2004, como una expresión a la incontrolable violación a los derechos y la no obligatoriedad de leyes en Guatemala”.³

Ante las manifestaciones negativas de la discriminación, es imprescindible la acción responsable de toda la sociedad para crear las condiciones que permitan a todos realizarnos dignamente, superando las diferencias mediante el respeto a la diversidad, el reconocimiento de la justicia social y de esa manera resolver diferencias de manera constructiva, para ello, es de obligatoriedad tanto a las autoridades estatales dar el ejemplo en esta situación y junto a la sociedad entera desarrollar acciones de conjunto para acercarnos al logro de nuestros ya añejados desafíos y deseos de con vivir en paz y desarrollo para todos los guatemaltecos.

1.2. Discriminación laboral

“La acción consiste en producir y mantener una grave discriminación, en contra

³ **Procuraduría de los Derechos Humanos.** Informe anual circunstanciado de los derechos humanos al Congreso de la República de Guatemala. (s.e.), Guatemala, 2006, p. 25.

de lo que dicen las leyes, en nuestro caso no define las manifestaciones concretas de la discriminación típica”.⁴ “Por tal hay que entender la diferencia de trato basada en ciertas características o peculiaridades que distinguen al sujeto discriminado del modelo de referencia”.⁵ Pero que no guardan relación objetiva con el trato desigual.

Es obvio que en el mundo del trabajo las diferentes aptitudes han de recibir respuesta desigual, lo que se castiga entonces es la diferencia de trato que tenga esa base en concreto, la que responda a las razones enumeradas en el precepto, también ha de entenderse típica la discriminación indirecta, consistente en tratamientos formalmente no discriminatorios de los que derivan, por las diferencias fácticas que tiene lugar entre los distintos trabajadores produciendo consecuencias desiguales.

En todo caso, la discriminación que se castiga es la que redundan negativamente en los derechos del trabajador. La legislación española es explícita al respecto. Verbigracia, el jurista guatemalteco Martín Valverde dice que: “Los que produzcan una grave discriminación contra alguna persona quedan afuera del marco legal, y se denomina discriminación positiva”.⁶

Existen preferencias legales en la contratación, por ejemplo se menciona las previstas por el Artículo 173 de Código Español que dice literalmente: Facilitar la colocación de los trabajadores demandantes de empleo o fomentar el empleo de grupos específicos de trabajadores. “Aunque pueden mencionarse causas típicas de discriminación como la siguiente clasificación:

- Ideológicas
- Relacionadas con el origen del trabajador
- Relacionadas con el sexo.
- Situación familiar.
- Enfermedad o minusvalía.

⁴ Fortis, Joans. **La discriminación en el derecho español**. Tomo I; Ed. Príncipe; Madrid, España, 1998, p. 9.

⁵ Copello, Lorenzo. **La discriminación en el código penal**. Editorial Civitas; Madrid, España, 1996, p. 235.

⁶ Valverde, Martín. **Discriminación en el empleo**. 2ª. Edición; (s.e.); Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala, 1997, p. 346.

- Uso de lengua (o idioma) oficial”.⁷

Esta clasificación se explica de la manera siguiente: Ideológicas, pues su tipificación responde a la voluntad de respeto a derechos fundamentales distintos al de igualdad (ideología, religión y de creencias). Se integran también en este grupo las conductas discriminatorias antisindicales, incluyendo las que atacan la representación legal o sindical de los trabajadores; las relacionadas con el origen del trabajador (pertenencia a una etnia, raza o nación), por más que puedan hacerse esfuerzos de distinción entre raza y etnia, es lo mismo que la mención de cualquiera de ellas, hubiera sido suficiente para cubrir penalmente la misma área; las relacionadas con el sexo, posiblemente el género constituye la causa de discriminación más frecuente y más socialmente aceptada, los datos nos dejan muchas dudas al respecto. “Se trata de un aspecto en el que la jurisprudencia del tribunal constitucional ha incidido de forma contundente como se sabe, incorporar los criterios del TJCCEE, especialmente en torno a la discriminación indirecta que se dan en España. La orientación sexual, criterio de ilícita discriminación introducido en los debates parlamentarios por la ponencia, aceptando enmiendas de los grupos socialistas; la situación familiar, han de entenderse las diferentes situaciones del trabajador referidas a su estado civil y a las obligaciones que de él dimanen. La no discriminación de parejas de hecho constituyó el núcleo de la discusión parlamentaria, que finalmente no consideró pertinente su mención expresa, el parentesco con otros trabajadores de la empresa lo que tampoco puede ser razón justificante del trato desigual, al respecto se ha entendido que pueden incluirse aquí aquellas situaciones que tenga que ver con la facilitación al acceso al trabajo que pueda suponer esta relación parental; la enfermedad o minusvalía, pueden determinar un trato desigual dependiente de la aminoración que para el trabajo a realizar comparte la incapacidad o minusválidos. Pero el trato discriminatorio por motivos distintos ha de reputarse típico; y el uso de lengua oficial (idioma): Se criminaliza la discriminación negativa de quienes utilizan algunos de los idiomas oficiales. Pero no la positiva, cuando se mantiene que son típicas las manifestaciones de discriminación positiva que

⁷ Valle, Muñiz. **Delitos contra los derechos de los trabajadores españoles**. Colección OIT; (s.e.); Madrid, España, 1995, p. 827/829.

dan preferencia absoluta a personas que hablan lenguas autonómicas (idiomas) respecto de quienes no lo hacen”⁸. Se yerre en el calificativo ya que en estos casos se discrimina negativamente a este segundo grupo de trabajadores. En cuanto al estado civil, se refiere a la condición de casado o soltero de una persona y que puede ser objeto de discriminación por tal razón, en vista de que los patronos desean contratar personas solteras de preferencia, o bien casados en muy pocos casos, púes el estado civil de una persona para estos patronos influye en el rendimiento del trabajo u ocupación. Una persona casada o soltera bien puede desempeñar un trabajo sin que influya en su capacidad y rendimiento, el hecho de su estado civil, en la mayoría de los casos no afecta en lo más mínimo en el trabajo; esta clase de discriminación afecta más a las mujeres casadas que solicitan un empleo.

En esa idea se puede citar por ejemplo, cómo en nuestro país los patronos de la iniciativa privada hacen preferencia a una persona soltera, y en pocos casos de alguien casado; dependiendo sus intereses y sin tomar en cuenta las prohibiciones legales laborales que existen, por ejemplo el Artículo 151 inciso a del Código de Trabajo, al hacer su ofrecimiento de empleo por medio de los anuncios escritos como: En un anuncio que se solicita un coordinador de ventas y dentro de los requisitos que se exigen para los aspirantes a obtener el empleo es necesario que sea casado; en el mismo anuncio se solicita receptores pagadores, secretarias, y auxiliares de contabilidad en donde como requisito indispensable es estar soltero; en un anuncio en donde se solicitan impulsadoras como requisito indispensable es estar soltera; en otro anuncio u oferta de empleo, se solicita una secretaria y como requisito indispensable se solicita que sea soltera; otra oferta de empleo en donde se solicita un auxiliar de bodega y como requisito se establece que sea soltero.

1.3. Discriminación por motivos o razones de sexo

En relación a la discriminación por motivos o razones de sexo, es importante

⁸ Pérez del Río, Javier. **La igualdad de trato en el derecho comunitario laboral español**. Editorial Trillas; México, 1998, p. 229.

resaltar que existe una breve diferencia entre el sexo masculino y femenino, pero sólo en relación a la fuerza física y no en los demás aspectos. Sin embargo los patronos en nuestro país hacen diferencia entre ambos sexos, como si la mujer o el hombre no tuvieran la misma capacidad intelectual para desarrollar un trabajo, oficio o una profesión.

Quizás los patronos que necesitan contratar personal prefieren uno u otro sexo, no por el trabajo así lo requiera, sino porque su preferencia se inclina a sus intereses personales, como en los siguientes ejemplos: a) En un anuncio se ofrece trabajo a vendedores profesionales y como requisito se establece que tiene que ser de sexo masculino, b) Se solicitan dependientes de mostrador y como requisito deben ser de sexo femenino, c) En un anuncio u oferta de empleo se solicitan los servicios de un perito contador, y como requisito se establece que tiene que ser de sexo masculino, d) En un anuncio u oferta de trabajo, se solicita contratar personal para atender al público y como requisito se establece que deben ser de sexo femenino.

Varios autores afirman que la participación de las mujeres es imprescindible para el desarrollo económico social y es obligación del Estado promover la eliminación de toda forma de discriminación en contra ellas. Un alto porcentaje de los hogares guatemaltecos tienen como jefe a una mujer, lo que significa que es ella quien sobre lleva la carga familiar de manutención y cuidado y educación de los hijos. A pesar de que existe un marco legal favorable a la promoción de la mujer, en la práctica persiste la discriminación la inequidad en las relaciones hombre-mujer.

La discriminación de las mujeres es una resultante de los patrones existentes de discriminación en la sociedad guatemalteca, ello pone en evidencia la condición de marginación en que viven las mujeres guatemaltecas. Los programas de capacitación con enfoque tradicional y cobertura limitada no les permiten acceder a empleos más calificados y mejor remunerados, lo cual incide en su calidad de vida.

La mujer se ve obligada entonces, a realizar actividades de producción

comercialización en el nivel individual, en lo mayor de los casos sin estar capacitada y mediante procesos de trabajo rudimentarios, que inciden en bajos niveles de productividad y de ingreso e impiden el mejoramiento de su calidad de vida, una clara perspectiva del desarrollo integral para alcanzar un nivel más de competencia.

Una recopilación del papel que la mujer latina ha ocupado en la historia, muestra que la igualdad de la mujer en la comunidad primitiva fue determinada por el valor del trabajo productivo; mismo que se realizaba colectivamente al disolverse las estructuras comunitarias, surgiendo así las organizaciones patriarcales.

El trabajo de la mujer se restringe a la elaboración de valores de uso para el hogar, de esta manera la mujer queda obligada en la participación en el trabajo productivo, siendo invisible su participación dentro de la sociedad. Por el contrario, el trabajo del hombre adquiere prestigio, solidez con la producción de objetos para la comunidad, destinados a crear riqueza al entrar en el proceso de intercambio.

De esta manera, el hombre se definió como productor de mercancía, adquiriendo categoría y poder social mientras que la mujer se vio expulsada del mundo económico y, por consiguiente, relegada a un segundo plano desempeñando una función menos fundamental, como lo es el de proveer la alimentación, el vestido, la vivienda y la educación de sus hijos, trabajo que consume muchas horas de rudo desgaste; al cual no se le ha dado su justo valor, ya que por ejercitarlo, la mujer se vio marginada en todos los aspectos sociales.

Con el ingreso de la mujer al mundo laboral y a la par del hombre, se modificaron los tradicionales patrones de masculinidad y feminidad, pero dichos patrones de diferenciación influyen poderosamente al seleccionar las ocupaciones para la mujer. Las ocupaciones a las que tuvo acceso la mujer, fueron y siguen siendo una extensión en las tareas que cumple dentro del hogar.

Siguiendo la trayectoria del trabajo de la mujer, se observa que durante los

periodos de guerra, cuando se da la necesidad de mano de obra, la mujer pasa a ocupar los puestos que por razones forzosas el hombre se vio obligado a abandonar, desempeñándolos tan eficientemente como el hombre mismo, pero pasado este periodo el hombre vuelve a su puesto y la mujer también.

La maternidad dificulta la participación laboral a nivel real y por otra parte se utiliza como arma contra la mujer cuando los índices de natalidad decrecen, todo ello refuerza un reparto tradicional de tareas. Por ejemplo Instituto Nacional de Estadística mexicano establece que: “Las estrategias de compromiso no aportan suficientes soluciones por lo que es evidente que el coste social que tiene la falta de estas medidas que resuelvan eficazmente este conflicto es muy alto, rupturas de parejas, estrés, bajas por enfermedad, riesgo de que las personas dependientes sean poco atendidas”.⁹

“La OIT, en un informe del año 1989, subraya en varios estudios que en un gran número de países occidentales, existe una igualdad jurídica que es ya un hecho notorio, existiendo con ello el reconocimiento de igualdad de derechos; ahora la meta es lograr la aplicación de las leyes. En especificación del empleo, se pretende mejorar el acceso de la mujer al trabajo remunerado, diversificando las opciones profesionales, mejorando la calificación y especificación de los sectores no tradicionales, promoviendo la contratación directa a mujeres, estimulando la actividad empresarial femenina y el autoempleo y fomentando las acciones positivas dentro de la empresa”.¹⁰

“La situación de las mujeres en el empleo, esta estrechamente vinculada a situación sociales, en efecto allí donde las mujeres disfrutan de una situación de igualdad respecto a los hombres, para la Organización Internacional del Trabajo son pocas las distinciones desfavorables a que se ven sometidas, para la admisión en el empleo; en cambio, en los lugares donde su situación es notablemente inferior a los de los hombres, lo probable es, que las mujeres estén excluidas por la costumbre de muchos tipos de empleos fuera del hogar o que se ven constreñidas a los trabajadores

⁹ **Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática.** Un balance estadístico al final del siglo XX. Editorial Universitaria; México, 2006, p. 23.

¹⁰ **Organización Internacional del Trabajo.** El trabajo en el mundo. 2ª edición; Ed. Francesa; Suiza, 2006, p. 16.

mas serviles”.¹¹

No obstante lo anotado, es importante comentar que actualmente existen tendencias que influyen en la opinión pública. Para promover la condición de la mujer en la sociedad y en el trabajo con la finalidad de que la superioridad atribuida al hombre respecto de la mujer desaparezca, consecuencia de ese cambio, no es nada fuera de lo común, el observar que las mujeres han asumido posiciones, incluso de orden político, en donde parecieran ser mas importantes que muchos hombres, pues ahora se les atribuye una mayor igualdad

La situación laboral en Guatemala, ha ido cambiando a paso lento por diferentes factores tales como la cultura machista observada durante mucho tiempo, que incluso provoco que durante muchos años se excluyera del derecho de elegir y ser electa a la mujer. Sin embargo hoy en día se observan algunos avances en este tema

Según el resumen del informe anual circunstanciado 2004, de la procuraduría de los derechos humanos se refiere al caso de Guatemala en el tema de discriminación hacia la mujer de la siguiente manera: La sociedad esta educada de tal manera que los estereotipos masculinos han condenado a la mujer, por tradición, a la sumisión, dependencia y negación de sus derechos. La mujer es únicamente un instrumento de placer, objeto de investigación y reproductora de la especie. La admiración o atracción hacia la mujer se basa principalmente en una concepción biológica exclusiva de la misma

Nuestra realidad nacional, en el tema de la exclusión de las mujeres proviene de la estructura social, cultural y política de Guatemala. El sistema económico lleva a la inequidad laboral que pone a la mujer en desventaja, aunque al hecho de que los roles tradicionales de la mujer debilitan su competitividad en el mercado.

Los informes de desarrollo humano publicados anualmente por el programa de

¹¹ Casas Baamonde, María Eugenia. **La negación al derecho de empleo**. Editorial RL; Roma, Italia, 1999, p. 268.

Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) muestran el desigual acceso, entre hombres y mujeres, a la educación, al mercado laboral formal, al acceso a la propiedad privada y a la seguridad social. La presencia del género femenino en la esfera pública se ha incrementado, aunque sin contar con una protección adecuada, lo que les coloca en una posición de mayor vulnerabilidad.

La segregación étnica-territorial ha ubicado a la mayoría de las mujeres indígenas en el interior del país, lo que implica que están en desventaja en relación con quienes habitan en el casco urbano, dada la escasez de servicios públicos, la limitada infraestructura y la deficiencia del sistema legal para protegerlas.

Lo anterior se refleja en la tasa de mortalidad materna que en el periodo 1999-2000 alcanzó el 7.4 por mil. De estos fallecimientos el 65% corresponde a la población indígena, por otro lado las mujeres que habitan en el área urbana, especialmente quienes viven en asentamientos de emigrantes en la ciudad de Guatemala, sufren violencia ejercida en su contra por la delincuencia común, abuso sexual, hacinamiento y pobreza, además la condición social, política, biológica y económica en que se encuentran las mujeres las coloca en una posición de mayor vulnerabilidad ante la violencia, tanto la institucional como la que se cometieron durante el conflicto armado interno, la violencia interpersonal en los casos de violencia intrafamiliar, o la delincuencia común, del año 1999 a 2004 se reportaron 1,6707 muertes violentas de mujeres a nivel nacional. En el 2004, las estadísticas de la morgue registran 527 muertes violentas de mujeres esto según datos aportados por la defensoría de la mujer.

De aproximadamente 7,200 mujeres que interpusieron quejas sobre hechos en los cuales se violaba algún derecho 3,837 casos se trasladaron denuncias al Ministerio Público y se gestionaron medidas de urgencia y seguimiento de ellos el 76% por violencia intrafamiliar, el 18% por otros derechos violados y el 6% por denuncias de tipo laboral.

La lucha por los derechos de la mujer en Guatemala ha logrado la ratificación de

acuerdos, tratados y convenios internacionales, por parte del Estado de Guatemala, ejemplo de ello es la sanción a la violencia intrafamiliar, fomenta el desarrollo la participación ciudadana y la equidad de género son algunos de los propósitos contenidos en el marco jurídico presentado en la Ley de Desarrollo Social, en los Acuerdos de Paz, Ley de Consejos de Desarrollo, Ley General de Descentralización, Código Municipal y la Ley de Desarrollo Urbano y Rural.

La lucha de las mujeres por la inclusión en todos los ámbitos ha llevado a un proceso complejo y lento, aunque existen compromisos claros en los Acuerdos de Paz, estos no se han cubierto sin embargo por parte del movimiento social de mujeres se ha tenido logros en cuanto a las propuestas de leyes, convenios, tratados, declaraciones y conferencias internacionales que promueven y protegen los derechos de la mujer.

La población femenina guatemalteca es del 51.2% y de ellas el 48% son mujeres indígenas, que en su mayoría viven en áreas rurales y marginadas en condiciones de extrema pobreza. En el área urbana, el 24% de las mujeres viven en hacinamiento, y en el área rural el 53%; además, sufre de falta de servicios básicos como agua potable, drenaje, alumbrado eléctrico y otros.

Las mujeres indígenas presentan lo más altos índices de fecundidad, 6.2 hijas/hijos, mientras que el índice nacional muestra un número de tres o cinco hijas/hijos. La tasa bruta de mortalidad materna en el periodo 1995-2000 es de 7.4 por mil, los niveles más altos de mortalidad en América Latina, de estos casos, el 65.4% pertenece a la población indígena.

Algunos de los obstáculos mas grandes que ha enfrentado la mujer son: falta de políticas educativas por parte del Estado de Guatemala, inexistencia de establecimientos educativos en el área donde habitan, y cuando existe, las distancias son lejanas, falta de recursos económicos y de apoyo a la niñez, exclusión por género, barreras lingüísticas, 5,963 son escuelas monolingües en español contra 1,869 que ofrecen educación bilingüe intercultural.

Las mujeres fueron las mas afectadas internamente, muchas de ellas partieron al exilio obligatorio, pues el ejercito no solo quemo sus viviendas sino que les quito sus tierras; otras se vieron obligadas a unirse a la lucha interna, abandonando sus tierras que aun después de la firma de la paz no se han podido recuperan en su totalidad y como producto de esta lucha miles y miles de mujeres quedaron viudas; el programa de resarcimiento no llega a ellas; el mayor problema que afrontan es la falta de programas y proyectos de desarrollo.

La participación de la mujer ha tenido incidencia en las normas del derecho internacional y el derecho interno, para un reconocimiento de su derecho a una vida justa y con lo necesario para vivir bien.

La sociedad está educada de tal manera que los estereotipos masculinos han condenado a la mujer por tradición a la sumisión dependencia y negación de sus derechos. La mujer es únicamente un instrumento de placer, objeto de investigación y reproductora de la especie, la admiración o atracción hacia la mujer se basa principalmente en una concepción biológica exclusiva de la misma.

Nuestra realidad nacional, en el tema de la exclusión de las mujeres proviene de la estructura social cultural y política de Guatemala, el sistema económico lleva a la inequidad laboral que pone a la mujer en desventaja, aunque al hecho de que los roles tradicionales de la mujer debilitan su competitividad en el mercado.

1.4. Discriminación por motivos o razones de religión

Al referirse a ésta clase de discriminación al igual que los otros motivos o razones, es una actitud predominante y frecuente en las ofertas que hacen los patronos por los diferentes medios públicos, seleccionando a quienes son católicos o son evangélicos, como sí para el patrono este aspecto fuera de gran importancia en la realización del trabajo o en el rendimiento del mismo contraviniendo en ese sentido las prohibiciones legales contenidas en las leyes laborales vigentes.

Llegando a la existencia de ofertas de empleo especificando que es requisito indispensable ser cristiano (evangélico) y que además debe probarlo con una carta del pastor de la iglesia donde asiste. O bien se solicita que profese el aspirante la religión católica, en ambos casos para ocupar la plaza vacante, extremo que ilustrare en los siguientes ejemplos: a) En un anuncio de oferta de empleo se solicita un catedrático y como requisito esencial es ser evangélico, b) En un anuncio de oferta de empleo se solicita una pareja de esposos y que para ocupar la plaza debe ser cristianos, c) En un anuncio de oferta de empleo se solicita maestros que sean cristianos, d) En un anuncio de oferta de empleo se solicita vendedores y como requisito para ocupar la plaza deben ser cristianos.

Al respecto de esta, se ha comprobado que las discriminación fundadas en motivos religiosos, son comúnmente consecuencia de una falta de libertad religiosa o en algunos casos de un estado confesional. Al respecto un tipo de incidencia se plantea cuando coexisten comunidades de diferentes religiones, donde suelen encontrarse situaciones similares a las que se producen en comunidades multirraciales o plurinacionales.

En otros casos los actos discriminatorios provienen de un espíritu de intolerancia hacia las personas que practican determinadas religiones, o tiene ciertas convicciones religiosas, o también hacia las que no profesan ninguna religión, en relación a estos motivos de discriminación, por ejemplo una autora dice “una gran mayoría de leyes fundamentales consagran el principio de no discriminación con respecto a la religión, más sin embargo se producen casos de discriminación que toman como base la religión, producto de prácticas contrarias a la ley”.¹²

Finalmente es importante agregar que la protección otorgada por el convenio en contra de estas prácticas discriminatorias, tiene como finalidad evitar que se condicione el ingreso al empleo, a una declaración o juramento, en relación a profesar determinada religión que sea contraria a la profesada por el postulante.

¹² **Ibíd**, p. 278.

La discriminación laboral es una actitud por la cual se reivindica la verdad religiosa, y no se tolera la existencia de otro tipo de interpretaciones, el diseño religioso es perseguido y señalado por premoniciones diabólicas y anatemas, lo cual motivo la violencia en contra de los que no profesan una fe religiosa o que tienen creencias diferentes.

La religión es devoción, fervor, observancia, religiosidad, adoración, pero también fe, convicción, doctrina y creencia por ello en el año 2004 el Estado de Guatemala fue señalado por el departamento de Estado de los Estados Unidos, de no tener una política definida en cuanto a tolerancia de la diversidad religiosa.

No hay una política gubernamental de discriminación, pero la falta de recursos y voluntad política para ejecutar las leyes existentes y poner en práctica los Acuerdos de Paz limitan la libre expresión de prácticas religiosas indígenas.

Los líderes indígenas hacen notar que la cultura maya no recibe el reconocimiento oficial que se le debe. El gobierno no les ha ofrecido a los indígenas mecanismos de control a acceso libre a los sitios ceremoniales que la cultura indígena considera sagrados.

Las personas que tratan de practicar ceremonias religiosas tradicionales en lugares sagrados debe pagar un derecho de entrada o pedir permiso, con mucha anticipación, al Instituto de Antropología e Historia (dependencia del Ministerio de Cultura y deportes).

Algunos grupos indígenas consideran una ofensa el uso por parte del Gobierno de los lugares sagrados como destinos turísticos dirigidos a generar ingresos. En octubre del año 2001 el gobierno tomó juramento a la comisión para la definición de los lugares sagrados, a fin de atender estos problemas. Pero la comisión desde que entro en funciones, no ha emprendido acciones para ocuparse de estos intereses indígenas.

El investigador cuestiona lo anterior diciendo de esta manera lo siguiente: La discriminación religiosa debe cuestionarse desde su punto más importante en sociedad. No sólo en cuanto a minoría.

Hubiese sido mejor manifestarse de la siguiente manera: La discriminación religiosa en el ámbito laboral es marcapable y no aceptable ya que incomoda psicológicamente y no digamos económicamente a las personas, con el solo hecho de no ser de la misma religión no poder tener la capacidad de adquirir dicho empleo y aun teniendo la capacidad y el interés de desarrollarlo, considerando como primordial punto en sociedad que cada individuo que pertenece a una familia tenga derecho a ese trabajo sin la necesidad de ser discriminado religiosamente.

Dicho informe en lo que puede ayudar es en proliferar desde el punto de vista religioso el politeísmo que no desarrolla y contribuye en nada al Estado de Guatemala, siendo sabedor todo el pueblo guatemalteco a través de una aferrada historia religiosa de la existencia de un solo DIOS, al que tanto muchos están obligados a adorar, lo único que le quedaría a los pueblos indígenas es solamente recordar en la historia esos rituales maya, el investigar también enfoca el informe estadounidense más desde un punto de vista cultural que religioso.

En materia laboral la discriminación se manifiesta fuertemente en algunas ofertas de empleo especificando a que iglesia debe congregan lo que restringe de manera considerable el derecho a adquirir determinado empleo, negando toda posibilidad de superación económica social por parte de dichas ofertas de empleo publicadas en los anuncios de prensa.

Es deber resaltar que la libertad religiosa es parte medular de una sociedad justa y libre como piedra angular de la democracia, es una medida vital en la creación y mantenimiento de un sistema político estable. A la inversa la falta de protección de la libertad religiosa y otros derechos humanos fundamentales puede socavar el orden social, promover el extremismo y conducir a la inestabilidad y la violencia.

Parte de este extremismo es la falta de respeto a las autoridades religiosas y su mensaje, que se manifiesta el hecho de que tantos miembros de la Iglesia han sufrido amenazas, maltratos y hasta la pérdida de sus vidas.

“Según el informe anual del Congreso de la República se recomienda que: Aplicar políticas públicas que impidan la discriminación religiosa”¹³.

1.5. Discriminación por motivos o razones de edad

“Este aspecto de la discriminación se refiere a la edad cronológica de la persona humana o sea los años de vida, y que es la más frecuente dentro de las ofertas de trabajo en virtud de que los patronos prefieren la mano de obra de una persona joven para explotar al máximo. Razones por las cuales los patronos prefieren que los aspirantes a las plazas vacantes sean mayores de dieciocho años y menores de treinta y cinco años de edad, dependiendo de la clase de trabajo o simplemente el interés del patrono”¹⁴.

En la mayoría de los casos los patronos prefieren empleados o trabajadores no mayores de veinticinco años tal es el caso de las secretarias y otros puestos análogos que se refieren al trabajo de mujeres, a manera de ilustrar puedo citar algunos ejemplos sobre éste aspecto: a) Institución bancaria requiere personal para el puesto de recepcionista, y como requisito se establece que deben estar comprendidas entre los dieciocho y los veinticinco años de edad, b) Empresa solicita contadora y como requisito se establece que debe estar comprendida entre los veinte y los veintiséis años de edad, c) Empresa distribuidora requiere vendedores y como requisito se establece que deben estar comprendidos entre los veinticinco y los treinta años de edad, d) Empresa solicita asistente de gerencia administrativa y financiera y como requisito se requiera que debe estar comprendido entre los veinticinco y los treinta años de edad, e) Empresa solicita asesor legal, y como requisito se establece que debe estar comprendido entre los

¹³ Procuraduría de los Derechos Humanos. **Ob. Cit**; p. 32.

¹⁴ De Pina Vara, Rafael. **Diccionario de derecho**. Ed. Heliasta S.R.L. Viamonte, Buenos Aires, Argentina, (s.f.), p. 3.

veinticinco y los treinta años de edad, f) Restaurante solicita los servicios de una secretaria y como requisito se establece que debe estar comprendida entre los dieciocho y los veinticinco años, coligiéndose que existen Medidas discriminatorias hacia la población adulta mayor. El Informe Anual de Derechos Humanos presentado al Congreso de la República textualmente expresa: “La ausencia de medidas de apoyo y promoción social, que resulta en condiciones de vida incompatibles con la dignidad humana, pobreza, discriminación, exclusión, olvidando que las personas adultas mayores son importantes recursos no una carga para la familia y la comunidad, y pueden continuar brindando su contribución”¹⁵.

Es por tanto un imperativo moral promover una mejor calidad de vida para este segmento poblacional, nuestra relación social según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE) existen 713,730 habitantes adultos mayores, el 49.96% son hombres y el 50.4% mujeres.

La discriminación es no respetar ni estimar el proceso de envejecimiento. La población adulto mayor se ve obligado a ceder los espacios por motivos de edad, como se observa en el campo laboral donde la, mayoría de personas adultas mayores son inducidas a renunciar cuando llegan a determinada edad.

Guatemala cuenta con algunos programas de prestaciones para este grupo poblacional según información de La Oficina Nacional del Servicio Civil, el 0.57% de la población guatemalteca, no solo adultos mayores, reciben pensión por parte del Estado de Guatemala. En cuanto al programa de invalidez, vejez y sobrevivencia del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, el porcentaje es de 0.84% de jubilados o pensionados del IGSS, en relación con el total de la población guatemalteca.

“Es importante mencionar que la discriminación también se refleja en las bajas pensiones económicas que están establecidas y que no permiten a las personas mayores un nivel digno de vida, lo que origina una de las principales demandas de este

¹⁵ **Ibíd**, p. 37.

segmento de población. No se puede obviar que por motivos de edad se niega a muchas personas el derecho a obtener empleo, aunque su talento y experiencia sean valiosos”¹⁶.

A manera de ilustrar se puede citar un ejemplo sobre éste aspecto: Nineth estaba consciente de que a sus 43 años de edad obtener un trabajo era difícil, aunque tuviera pensum cerrado de Administración de Empresas. Pero no imaginaba cuando. Esta madre soltera con dos hijos adolescentes y una casa hipotecada paso año y medio en busca de empleo. En la mayoría no calificaba por la edad, hasta que en el mes de mayo de año pasado consiguió uno de supervisora de ventas en una empresa de venta por catalogo. El cargo es similar al que tuvo en su ultimo empleo, al que renuncio bajo el argumento de exceso de trabajo y malos tratos, ella ya no quería de nuevo un puesto así, pero no tuvo opciones, estaba a punto de perder su casa.

El Artículo 151 inciso a del Código de Trabajo, prohíbe a los patronos especificar determinadas características y de hacer así debe llevar la autorización correspondiente por las ofertas de empleo establecer requisitos como; el sexo, etnia, y estado civil, etc. Sin embargo el Código de Trabajo no establece ningún impedimento para que los empleadores soliciten y contraten trabajadores hasta determinada edad.

Los convenios internacionales del trabajo si señalan que es discriminación hacer distinción o preferencia que tenga por objeto alterar la igualdad de oportunidades de empleo, para está reglamentación es letra muerta. Lo que podemos convenio número 96, de Artículo uno al veinticinco. Sobre las agencias retribuidas de colocación.

Según Celeste Ayala inspectora general de trabajo de la Inspección General de Trabajo, los patronos deberían solicitar permiso para anunciar un trabajo con ciertas especificaciones, de no hacerlo así caen en discriminación laboral y violación al Artículo 151 inciso a del Código de Trabajo sin embargo no lo hacen y tampoco las personas presentan denuncias de este tipo de naturaleza porque en un anuncio de empleo se

¹⁶ Procuraduría de los Derechos Humanos. **Ob. Cit**; p. 32.

haga especificación de edad.

La población adulto mayor es por su edad, vulnerable a toda clase de discriminación. Una de las formas crueles de discriminación, mas reiteradas en el ámbito social y familiar, es el maltrato y el abandono, seguida por la discriminación en el sistema de salud, lo cual se refleja en la falta de programas de salud preventiva, de salas geriátricas y personal especializado en los hospitales nacionales, la inexistencia del protocolo de atención primaria. A esto se suma la poca sensibilidad y la escasa o nula inducción y capacitación de los encargados de atender a las personas mayores.

Existe un elevado número de personas que se ocupan en labores informales o empresas familiares hasta edad muy avanzada, sin que generen en la institucionalidad estatal, medidas adecuadas de protección ni prestaciones para vivir la vejez en forma decorosa, Sin embargo, es importante indicar que, aunque no funcione una política definida de atención integral a la población adulta mayor, la misma esta siendo abordada desde el Comité Nacional de Protección a la Vejez con el apoyo del Fondo de Población de las Naciones Unidas, una posible solución al problema podría ser sugerir sobre la productividad de estas personas a empresas consultoras en recursos humanos como las siguientes: ACE, Acoprasa, Acrópolis, ADE, ADEPSA, Apoyo Empresarial,

Aprodesa, Asemsi, Asesoría Gerencial, Asesoría Profesional en Selección de personal Asesoría Técnica Empresarial, Cam, Am Centroamericana, Capital Humano, Cpd, Conexa, esto es viable ya que existen algunas empresas como: CONSERH y MANPOWER, que promueve el reclutamiento y contratación de adultos mayores de 40 años y discapacitados, quienes usan como incentivo la exoneración de pagos a los empleadores por el servicio de contratación, si acceden dar la plaza a alguien de estos grupos argumentan lo siguiente a través del servicio de internet.

No importa que edad tenga alguien, siempre y cuando no haya descuidado sus estudios académicos y la capacitación, como curso de tecnología y el aprendizaje de un nuevo idioma. Con estos plus es mas fácil que un empleador acepte contratarlo dice

Gómez, que para el punto de vista del investigador esto es discriminación según el grado de profesionalidad.

En conclusión, podemos llegar a lo siguiente: Son muy viejos para la competencia en el mercado laboral pero demasiado joven para retirarse. Quienes buscan trabajo después de los 35 años de edad se enfrentan a un sistema que castiga la edad, premia la apariencia y subestima la experiencia. Nadie les aviso que debían estar preparados para eso, aunque es importante señalar que existe la defensoría del adulto mayor que persigue el fortalecimiento de las relaciones intergeneracionales, así como el compromiso y la unión de acciones de las instituciones del Estado con programas de adultos mayores y las asociaciones de la gente mayor, con el fin de mejorar su calidad de vida, para ello, se elaboró el plan operativo anual, en el cual se plantea tres programas específicos con líneas de acción dirigidas a lograr los objetivos propuestos, y son los siguientes: a) Programa de proyección para la atención a la población adulta mayor que contiene la proyección interinstitucional, proyección educativa, procuración Política, b) Programa de voluntariado de mayores para mayores que lo integra la formación de promotores, monitoreo y vigilancia, acción social, formación de la red nacional de adultos mayores voluntarios y c) Programa de vigilancia para la defensa de los derechos humanos de las personas adultas mayores que incluye, vigilancia social y monitoreo permanente a instituciones del Estado y hogares de atención a personas mayores, asesoría y apoyo técnico, apoyo humanitario a hogares y a personas adultas mayores en situación de riesgo e investigaciones puntuales.

“Además existe la defensoría del adulto mayor, a través de las auxiliaturas departamentales y municipales, atienden denuncias sobre maltrato o violación de los derechos laborales y como decirlo derechos humanos en general de las personas adultas mayores, proporcionar información para una participación plena y la defensa de sus derechos, no obstante de 750 anuncios de empleo que aparecieron en los primeros meses del año dos mil seis en la sección de clasificados de Prensa Libre, casi 200 especificaban una edad máxima para solicitarlo. El rango más común era de 25 a 35

años”¹⁷.

Pero este es solo un primer filtro, aunque las empresas no lo especifiquen en sus ofertas de trabajo, lo común es que en su proceso de selección prefieran a menores de 35 años para puestos medios como secretarías, contadores, vendedores y encargados de tienda, y menos de 42 años para cargos de gerencias, explica Yolanda Santos, gerente de ventas y asesora de mercadeo laboral en Guatemala, de 300 solicitudes de colocación de empleo y selección de personal, recibe por plaza vacante, cerca de 20 por ciento proviene de personas mayores de 35 años, pero si el empleador es muy estricto con la edad, éstas deben eliminarse, aunque llene el resto de requisitos.

Según Yolanda Santos asesora de mercadeo laboral en Guatemala señala que en materia laboral se maneja el criterio de que una persona menor de 40 años de edad acepta salarios más bajos y su nivel de rendimiento y energía es mayor, se considera que tiene mayor conocimiento sobre informática, que puede adaptarse mejor a los cambios y es más dinámico o dinámica en el trabajo, otras de las razones puede ser la siguiente. Un menor de 35 años de edad puede hacer carrera en la empresa y adaptarse fácilmente a su cultura organizacional, añade Mónica Lemus, consultora de Conexa, una firma de reclutamiento con oficina en Centroamérica, Panamá y República Dominicana, Las empresas se permiten discriminar ya que sabe que hay suficiente mano de obra joven que se adapta a sus perfiles, según la última encuesta de empleo e ingresos de enero del 2004, el 67 por ciento de los guatemaltecos que no tiene trabajo y buscan uno, tiene entre 18 y 24 años de edad, mientras que sólo 8 de cada 100 desempleados tiene 35 a 45 años de edad y apenas 4 de cada 100 es de 46 a 55 años de edad.

Según la opinión del doctor en ciencias políticas. Tomás Ricardo Rosada publicada en Prensa libre en la sección economía y desarrollo de fecha cuatro de agosto de dos mil siete. En el tema empleo en Guatemala, seguramente todos quisiéramos vivir en una sociedad donde todos encuentren trabajo cuando salgan a

¹⁷ **El periódico.** Edición dominical. Dieciséis de agosto de 2007. Guatemala, 2007, p. 26.

buscarlo, y puedan disfrutar de los beneficios que de un empleo estable y bien remunerado recibe. Pero la realidad nos demuestra que estamos bastante lejos de lograrlo, tanto así que el tema hasta es oferta de campañas políticas, objetivos de de proyectos de cooperación internacional, motivación de jóvenes y adultos para seguir estudiando, pero aún así no hay cómo detonar un círculo virtuoso que lo genere en cantidades y calidades superiores a las cuales, pasemos a revisar rápida a ciertas cifras y se va dar cuenta de lo que trato de decirle, los que saben del tema de empleo clasifican a la población según su participación o no en el mercado laboral, Participación quiere decir estar en edad y disposición a trabajar, y al grupo de los que participan los llaman población económicamente activa (PEA), en el caso de Guatemala suman aproximadamente cinco millones de personas, eso quiere decir que poco menos de la mitad de nuestra población estaría teóricamente en capacidad de trabajar, devengando un salario o una renta, y por consiguiente llevar bienestar a su hogar, toda esta población esta distribuida en distintos sectores de la actividad económica ejemplo de ello puede ser: agricultura, ganadería, comercio, industria manufacturera, administración pública, transporte, etc., y como es natural, se reparte en cantidades muy distintas, como ejemplo se puede citar como ejemplo que los sectores que más emplean personas se las distribuyen más o menos así: cuatro de cada diez trabajadores están en la agricultura, dos de cada diez trabajadores van al comercio, uno de dos de cada diez van a la industria manufacturera, al comparar estas cifras de participación en el mercado laboral contra el ingreso nacional que proviene o que se genera en esos mismos sectores la historia se comienza a poner interesante porque aproximadamente Q. 2.20 de cada Q. 10.00 provienen de la agricultura, Q. 2.50 de cada diez del comercio, y Q. 1.30 de cada diez de la industria manufacturera.

Si a las cifras anteriores superponemos temas de informalidad y subempleo vemos que la agenda de empleo es ciertamente compleja, estructural, y de largo plazo, se estima que por lo menos siete de cada 10 trabajadores de la PEA están en el sector informal.

1.6. Discriminación por motivos o razones de raza o color

En la admisión del empleo. Se puede entender por discriminación por motivos de etnia que es toda discriminación, exclusión o restricción basada en la construcción social o cultural que se hace de cada etnia que tenga por objeto anular el goce del ejercicio de los derechos y libertades fundamentales en la esfera política, económica laboral, social, en el convenio No. 169, en su Artículo 20 establece: Los gobiernos deberán adoptar, en el marco de su legislación nacional y en cooperación con los pueblos interesados, medidas especiales para garantizar a los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a estos pueblos una protección eficaz en materia de contratación y condiciones de empleo, en la medida en que no estén protegidos eficazmente por la legislación aplicable a los trabajadores en general.

Los gobiernos debieran evitar cualquier discriminación entre los trabajadores pertenecientes a los pueblos interesados y los demás trabajadores, especialmente en lo relativo a: a) Acceso al empleo, incluidos los empleos calificados y las medidas de promoción y de acceso y b) Los trabajadores pertenecientes a estos pueblos gozan de igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres en el empleo y de protección contra el hostigamiento sexual, también el Artículo 4 de dicho convenio dice: Deberá prestarse especial atención a la creación de servicios adecuados de inspección de trabajo en las regiones donde ejerzan actividades asalariadas trabajadores pertenecientes a los pueblos interesados, a fin de garantizar el cumplimiento de las disposiciones de esta parte del convenio, como características de la discriminación en el trabajo se pueden enumerar las siguientes: a) La discriminación en el trabajo se refiere exclusivamente, de la que son objeto los trabajadores, cuando se hace una oferta de empleo, b) La discriminación en el trabajo se refiere a dar trato de inferioridad a un trabajador o grupo de trabajadores en una oferta de empleo, c) La discriminación como un acto de seleccionar o separar, se refiere a la que los patronos o dueños de los medios de producción, practican al momento de ofrecer sus ofertas de empleo y d) La discriminación en el trabajo apunta a varios aspectos o razones tales como el sexo, raza, etnias, estado civil de las personas, edad y otros.

En lo referente a ofertas e empleo el diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales la definirse de la manera siguiente: “Es la promesa que se hace de dar, cumplir o ejecutar una cosa”¹⁸, así también dice que “es el hecho de proponer a otra persona la concertación de un contrato”¹⁹, sobre el mismo tema el diccionario de Derecho Usual, define a la oferta como “la promesa que se hace de dar, cumplir o ejecutar una cosa. Se dice también obligación y puede ser verbal o real”²⁰.

Con base en las definiciones anteriores sobre lo que es la oferta, se puede afirmar que la oferta de trabajo es la promesa o proposición que hacen los patronos que necesitan mano de obra, sector trabajador que necesitar trabajar; para la celebración de un contrato de trabajo.

1.7. Publicación de ofertas de empleo

Las ofertas de trabajo suelen anunciarse o publicarse en los diferentes medios de comunicación que pueden ser escritos y hablados, a través de periódicos, radio y televisión, en donde los patronos o empleadores ofrecen los diferentes puestos de trabajo que están vacantes para que los aspirantes se enteren y acudan al llamado con los documentos y demás requisitos que se exigen, algunas tienen las siguientes características: a) Son medidas que sirven de aviso o anuncio para que los trabajadores se enteren y puedan ocupar las plazas vacantes en las diferentes empresas, b) Son medios de comunicación por los cuales los patronos ofrecen sus ofertas de empleo, los trabajadores desempleados buscan ubicarse según su oficio o profesión, c) Son promesas o proposiciones para que los trabajadores desempleados puedan ubicarse en un empleo y d) Es la proporción para celebrar un contrato de trabajo.

Quienes acuden y son contratados obtiene un empleo, lo que según el convenio No. 111, los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de

¹⁸ Ossorio, Manuel. **Ob. Cit**, p. 754.

¹⁹ **Loc. Cit.**

²⁰ Cabanellas, Guillermo. **Ob. Cit**, p. 346.

formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.

“Estos términos de empleo y ocupación incluyen en su definición el tener por objeto asegurar a cada trabajador la libre elección de la actividad a desempeñar. De tal cuenta estos términos determinan que la protección prevista por el convenio no se limita al tratamiento dado, una persona admitida en un empleo, sino que se extiende expresamente a las posibilidades de admisión de un empleo y al acceso a los medios de formación profesional, sin lo cual las posibilidades efectivas de admisión no tendrían ningún efecto dado, la formación profesional constituye la clave de la promoción de la igualdad de oportunidades ver convenio número 159 sobre la readaptación profesional”²¹.

Dentro de este tema se vuelve congruente hablar lo relacionado al desempleo que doctrinariamente es la condición en que se haya una persona que no obstante su capacidad y voluntad de trabajar, no logra ocupación adecuada a sus aptitudes, se le suele denominar también forzoso o desocupación, queriendo significar siempre la exclusión de la voluntariedad de la falta de ocupación, debe mediar falta de ocupación, la que deviene de una desigualdad entre la oferta y la demanda de trabajo, dentro del desempleo existen varios tipos: fraccional, tecnológico y el estacional, este último es más latente dentro de nuestra economía compitiendo con el desempleo tecnológico, ya que el desempleo estacional se da en el área de la agricultura lo que ocupa mas de las dos terceras partes de la fuerza de trabajo. Al desempleo estacional también se le llama empleo insuficiente es por ello que existen empresas de colocación que ha sido un problema desde la edad media, revestido diferentes matices e iniciativas de tal manera que así se ha encontrado la acción particular la acción sindical y la acción estatal.

El problema de la iniciativa privada que crea oportunidades de colocación es rápidamente descartada porque el animo de lucro que existe y desacreditaba el derecho en el ámbito laboral para los desempleados que debería pagar fuertes cantidades para

²¹ Casas Baamonde, Maria Eugenia. **Ob. Cit**, p. 269.

lograr colocación, razón por la cual se prohibió rápidamente en Francia en 1848, en donde paso a otros países y posteriormente se exigió una supresión a nivel internacional realizada en Paris del 14 al 21 de julio 1889 posteriormente se generalizo esta prohibición.

En lo que respecta a la acción sindical en el tema de la colocación no ha tenido mayor desarrollo, ya que siendo una actitud emanada de un sindicato patronal, se busca la colocación de trabajadores afines a la empresa. Y siendo del sindicato de trabajadores venia a funcionar como cláusula de exclusión de ingreso lo cual hace que los patronos rechacen este sistema, en nuestro medio todo lo que tenemos en materia de colocación esta centrado en La Oficina Nacional del Empleo institución por demás inoperante, dado que se circunscribe a ciertas ramas artesanales y trabajos domésticos que no alivia en nada el gran lastre de desempleo que sufre nuestra población. Esta oficina convertida en calificadora para la contratación de trabajadores de nacionalidad extranjera y un pequeño número de trabajadores discriminando en gran proporción a trabajadores sin razón ignorando que la colocación en el empleo esta protegida por el derecho internacional como lo establece el convenio número 96 que trata sobre las agencias retribuidas de colocación.

CAPÍTULO II

2. Legislación laboral y la discriminación en el trabajo

2.1. Análisis constitucional

De gran importancia es el presente capítulo, pues se analizará lo que en materia legal laboral o del trabajo se ha regulado para evitar la discriminación de los trabajadores por distintas razones y las sanciones legales que pueden aplicarse a los infractores de las leyes de trabajo, por ejemplo la Constitución Política de la República de Guatemala, contempla una serie de normas legales en las cuales se prohíbe la discriminación en todas sus formas y siendo la Constitución la ley superior del ordenamiento legal del país, importante es recordar lo que establece el Artículo 4, en donde se expresa que 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, tiene iguales oportunidades y responsabilidades.

Es por ello que ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí, al analizar el contenido de la norma constitucional citada es evidente que nuestra carta magna regula que todos los seres humanos son libres e iguales, en dignidad y derechos y que el hombre y la mujer sean casados o solteros, deben tener las mismas oportunidades y responsabilidades en la vida social, en ese sentido se protege a la persona contra la discriminación por razón de estado civil en materia laboral, en ese sentido la sección octava de la misma carta magna se refiere al trabajo en el Artículo 11 estableciendo que el trabajo es un derecho de las personas y una obligación social, el régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social, de esta norma se puede establecer que el trabajo es un derecho de la persona por lo que todos los seres humanos tenemos acceso al mismo, sin más limitaciones que las establecidas en la ley, luego el Artículo 102 incisos a) y k) de la carta magna establecen que son derechos sociales mínimos que fundamentan la

legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades, los siguientes. Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garantizan al trabajador y a su familia una existencia digna, los seres humanos según este inciso tenemos la libertad de escoger o elegir el trabajo que mejor nos convenga siempre que la actividad sea lícita o permitida por la ley, además da protección jurídica a la mujer trabajadora, regulación de condiciones para la mujer cuando deba prestar un servicio laboral. No debe establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo, este inciso está plenamente referido a la prohibición de la discriminación de la mujer trabajadora para los efectos del trabajo, protegiendo en ese sentido a la mujer trabajadora, mas adelante el Artículo 103 de la carta magna establece que las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes, todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a la jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica, haciendo referencia en primer lugar a que las normas o leyes de trabajo son conciliatorias y tutelares para los trabajadores o sea deben proteger especialmente al trabajador por ser la parte más débil económicamente de la relación laboral. En los conflictos laborales debe someterse a jurisdicción privativa del trabajo por considerarse que el trabajo es un derecho humano.

Como se analiza, La Constitución Política de la República de Guatemala, en los preceptos legales citados anteriormente, son claro reflejo de la tutelaridad de las normas legales para la clase trabajadora y en especial la garantía y protección a los trabajadores en general de cualquier acto discriminatorio en su contra y la forma. En la que pueden solucionarse los conflictos laborales que se suscitan, como se apunto anteriormente la protección legal de las normas de trabajo surge por la desigualdad económica en que se encuentran los trabajadores frente a los patronos. A parte de ello también en la carta magna se puede señalar otras disposiciones legales que viene a reforzar al derecho laboral como lo pueden ser: a) el Artículo 43 libertad de industria, comercio y de trabajo. Se reconoce la libertad de industria, de comercio y de trabajo en donde se expresa nuevamente la libertad de elección de trabajo y porque no decirlo sin

discriminación alguna, b) el Artículo 44 derechos inherentes a la persona humana, los derechos y garantías que otorga a la Constitución política de la República de Guatemala no excluyen otros que aunque no figuren expresamente en ella, son inherentes a la persona humana, en este sentido este artículo refuerza el principio de tutelaridad en asuntos laborales, también el interés social prevalece sobre el interés particular, en el caso de Guatemala prevalece la parte trabajadora y c) Otro precepto constitucional que refuerza el principio de tutelaridad es el principio de justicia social como se puede leer en el Artículo 101 de la carta magna y asiendo integración con el Artículo 118 del mismo cuerpo legal expresando que el régimen económico y social de la república de Guatemala se funda en principio de justicia social, este principio va unido con el principio de seguridad económica.

2. 2. Análisis del Código de Trabajo

Previamente a analizar las diferentes normas legales laborales reguladas en el Código de Trabajo, es necesario analizar brevemente el contenido de los considerando de dicho cuerpo legal; pues en ellos se puede apreciar las características ideológicas que deben inspirar la legislación laboral guatemalteca.

En el cuarto considerando se puede apreciar que: a) el derecho del trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, otorgándoles protección jurídica preferente; b) el derecho del trabajador constituye un mínimun de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para este y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, mediante la contratación individual o colectiva y de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

El Artículo sexto, párrafo primero y segundo expresan: Solo mediante resolución de autoridad competente basada en ley, dictada por motivo de orden público o de interés nacional, podrá limitarse a una persona su derecho al trabajo. Como consecuencia, ninguno podrá impedir a otro que se dedique a la profesión o actividad lícita que se le plazca, no se entenderá limitada la libertad de trabajo cuando las

autoridades o los particulares actúen en uso de los derechos o en cumplimiento de la obligaciones que prescriben las leyes, el artículo antes citado expresa claramente que no podrá limitarse a una persona su derecho al trabajo, solamente mediante resolución de autoridad competente basada en ley, dictada por motivos de orden público o de interés nacional que limite ese derecho, preceptuando que el presente código y sus reglamentos son normas legales de orden público y a sus disposiciones se deben sujetar todas las empresas de cualquier naturaleza que sean, lo mismo que todos los habitantes de la república, sin distinción de alguna, conteniendo normas legales de orden público y a sus disposiciones quedan sujetas todas las empresas, lo mismo que todos los habitantes de la república, sin distinción o sea sin discriminación de sexo ni de nacionalidad, así también el Artículo 14 bis, expresa que: Se prohíbe la discriminación por motivos 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 trabajo de propiedad particular, o en los que el Estado cree para los trabajadores en general, este precepto legal se refiere a la prohibición de la discriminación que puedan ser objeto los trabajadores en la relación al acceso o uso que estos puedan hacer de los establecimientos de asistencia social, educativos, culturales, diversión o comercio y que los mismos funcionen para el uso que estos puedan hacer de los beneficios de los trabajadores, por razones o motivos de raza, religión, credo político y situación económica de los trabajadores y trabajadoras que puedan gozar y hacer uso o beneficiarse de esos establecimientos o instituciones creadas en provecho de ellos, ya sean públicos o privados, es importante para el presente trabajo, citar el primer párrafo del Artículo 137 bis, adicionado por el Artículo 9 del Decreto 64-92 del Congreso de la República. Al establecer que 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 o académica y de cualquier otra índole para la obtención de empleo en cualquier centro de trabajo, en este precepto legal claramente se establece la prohibición de la discriminación, por motivos de sexo, raza, religión, credos políticos, situación económica, por la naturaleza en donde se obtuvo la formación escolar o académica y de cualquier otra índole que pudiera darse en contra

de los trabajadores aspirantes a ocupar las plazas vacantes en los diferentes centros de trabajo, obviamente la prohibición legal de éste artículo se refiere a los patronos quienes no pueden hacer diferencia alguna por los motivos enunciados. Como se puede establecer en el presente trabajo los patronos al anunciar sus ofertas de empleo por los diferentes medios de comunicación contravienen lo preceptuado en ese artículo precitado, pues hacen diferencia a los trabajadores aspirantes a ocupar las plazas vacantes, el segundo párrafo del Artículo 137 bis, (adicionado por el Artículo 9 del Decreto 64-92 del Congreso de la República), establece que, el acceso que las o los trabajadores pueden tener a los establecimientos a los que se refiere este artículo, no puede condicionarse al monto de sus salarios, ni a la importancia de los cargos que desempeñen. En este sentido el patrono no puede condicionar el acceso de trabajadores a los centros de trabajo y menos que existan actos de discriminación por la importancia del cargo o puesto a ocupar dentro de la empresa o centro de trabajo determinado.

Después de haber analizado los preceptos legales citados del Código de Trabajo que prohíben la discriminación laboral en general y es importante analizar el Artículo 151 incisos a) y b) reformado por el Artículo 11 del Decreto 64-92 del Congreso de la República, artículo principal y objeto de investigación en el presente trabajo, por lo que prohíbe anunciar por cualquier medio, sus ofertas de empleo, especificando como requisito para llenar las plazas el sexo, raza, etnia y estado civil de la persona, excepto que por la naturaleza propia de empleo, este requiera a una persona con determinadas características, en ese caso el patrono deberá solicitar autorización ante la Inspección General de Trabajo y la Oficina Nacional de la Mujer.

Analizando el primer párrafo del inciso a) del precepto legal citado, es evidente establecer que está prohibido a los patronos anunciar por cualquier medio, escrito, hablado, radial o televisivo, sus ofertas de empleo, especificando como requisito para llenar las plazas vacantes el sexo, la raza, etnia, y el estado civil de las personas, excepto que por la naturaleza propia del empleo lo cual requiere de una persona con determinadas características. Por ejemplo, que el trabajo deba ser desempeñado sólo

por hombres por la clase de trabajo pesado o donde se requiera fuerza física, o bien que el trabajo sólo requiera de mujeres por ser un trabajo apto sólo para ellas, o puede ser que el trabajo pueda ser desempeñado por hombres y mujeres con determinadas cualidades, habilidades o conocimientos especiales o necesarios, luego el segundo párrafo del inciso a) establece que en caso de requerir el patrono trabajadores con determinadas características, deberá solicitar autorización ante la Inspección de Trabajo y la Oficina Nacional de la Mujer, instituciones que tienen su cargo velar por el respeto de los derechos humanos de las personas y que no se violen derechos laborales por parte de los patronos en contra de la clase trabajadora desempleada, por razones injustificadas negando o autorizando en su caso la selección solicitada, el inciso b) del artículo citado establece que se prohíbe hacer diferencia entre mujeres solteras y casadas y/o con responsabilidades familiares, para los efectos del trabajo. Al analizar la citada norma legal se establece claramente que prohíbe la discriminación de la mujer por sólo hecho de estado civil y su condición de madre, dicha prohibición esta dirigida al patrono al momento de ofrecer sus ofertas de empleo.

El capítulo segundo del título octavo, del Código de Trabajo establece las sanciones y comprende los Artículos del 269 al 272, que estipulan las sanciones que por infracciones o violaciones se comenten por parte de patronos y trabajadores a las leyes de trabajo o de previsión social, por lo que es importante analizar los artículos citados de la siguiente manera:

- Artículo 269 estipula que: Son faltas de trabajo y previsión social todas las infracciones y violaciones por acción u omisión que se comentan contra las disposiciones del Código de Trabajo ó de las demás leyes de trabajo o de previsión social, siempre que estén penadas con multa.
- Una vez que la existencia de la falta haya sido debidamente declarada por los tribunales de trabajo y previsión social, éstos deben enviar copia autorizada de la sentencia firme respectiva a La Dirección General de Trabajo, a efectos de ser inscrita en el correspondiente registro de faltas.

- Cuando el obligado al pago no haga efectivo el valor de la multa en el término que para el efecto se le fije, la sanción se transformará en prisión simple de acuerdo con lo que sobre el particular establece el Código Penal y;
- Al analizar el citado artículo se evidencia que son faltas de trabajo y previsión social las infracciones o violaciones por acción u omisión que se comentan contra lo dispuesto en el Código de Trabajo o demás leyes de previsión social, por lo que las infracciones o violaciones pueden ser por acción u omisión por parte de los patronos al anunciar por los diferentes medios de comunicación sus ofertas de empleo, especificando como requisito para llenar las plazas vacantes el estado civil, sexo, religión y edad de la persona aspirante a laborar, sin atender a más razones que la voluntad del patrono, dicha acción contraviene las disposiciones prohibitivas del Código de Trabajo, por lo que constituyen una falta laboral por la violación de la ley.

Así mismo se discrimina a los trabajadores por motivos de sexo, raza, religión, credos políticos, situación económica, por la naturaleza de los centros donde se obtuvo la formación escolar o académica o cualquier otra índole, para obtener trabajo, la misma ley laboral establece que si por la naturaleza propia del empleo, este requiere de una persona con determinadas características, en este caso el patrono deberá solicitar autorización ante La Inspección General de Trabajo y La Oficina Nacional de la Mujer; sin embargo en el caso de no solicitar dicho permiso el patrono contraviene lo dispuesto en el Código de Trabajo, en especial lo que estipula el Artículo 151 inciso a) del Código de Trabajo. Reformado por el Artículo 11 del Decreto 64-92 del Congreso de República de Guatemala y el Artículo 137 bis. Adicionado por el Artículo 9 del Decreto 64-92 del Congreso de la República de Guatemala. Siendo dicha omisión una falta laboral contra las disposiciones legales establecidas.

Las faltas laborales según el Artículo 269 del Código de Trabajo deben ser declaradas por los tribunales de trabajo. Las faltas se sanciona con una multa que impondrá el juez de trabajo, mediante una sentencia y el obligado esta sujeto al pago

de la misma y no hace efectivo el valor de la multa en el plazo que para el efecto se le fije, la sanción se transformará en prisión simple de acuerdo a lo que establece el Código Penal.

El Artículo 271 del Código de Trabajo establece que en materia de faltas de trabajo y previsión social se debe observar las siguientes reglas: a) la acción penal y la pena prescriben en un mes; b) dentro de los límites máximo y mínimo señalados por el Artículo 272, los tribunales de trabajo y previsión social deben determinar en cada caso, a su prudente arbitrio, la pena aplicable, tomando en cuenta las circunstancias económicas y los medios de subsistencia del inculcado, los antecedentes y condiciones personales de este.

En caso de reincidencia los mencionados tribunales deben duplicar la pena anteriormente impuesta, aunque la nueva sanción no exceda del límite máximo a que se refiere el párrafo anterior, o en su efecto, de acuerdo con la repetición y la gravedad de los hechos u omisiones punibles, deben convertir las multas que impongan total o parcialmente, en prisión simple de conformidad con el Código Penal, sin perjuicio de asegurar las responsabilidades civiles que procedan, el precitado artículo hace referencia tanto a la sanción laboral como a la sanción penal y la responsabilidad civil derivada de la faltas de trabajo y previsión social.

El Artículo 272 del Código de Trabajo modificado por el Artículo 24 del Decreto número 64-92 del Congreso de La República de Guatemala establece que: Salvo disposición especial en contrario o que por la naturaleza del hecho cometido o de la omisión en que se haya incurrido los tribunales comunes pueden imponer penas distintas, las faltas de trabajo o previsión social se deben sancionar únicamente así, a) toda violación a una disposición prohibitiva da lugar a la imposición de una multa entre un mil quinientos (Q.1,500.00) y cinco mil quetzales (5,000.00).

Retomando lo establecido en los Artículos 137 bis. Y 151 incisos a y b, los cuales establece que: Se prohíbe la discriminación por motivos de sexo, raza, religión, credos

políticos, situación económica o académica y de cualquier otra índole para la obtención para la obtención de empleo en cualquier centro de trabajo.

Se prohíbe a los patronos: a) anunciar por cualquier medio, sus ofertas de empleo, especificando como requisito para llenar las plazas el sexo, raza, étnia, y estado civil de la persona; b) hacer diferencia entre mujeres solteras y casadas y/o con responsabilidades familiares, para los efectos de trabajo.

2.3. Análisis de la Ley del Servicio Civil

Este cuerpo legal regula las relaciones laborales entre el Estado y sus trabajadores, básicamente vale hacer mención a lo que estipula el Artículo 65 que expresa Además de las prescritas en esta ley y en otras que sean aplicables, son prohibiciones generales de los servidores públicos: Hacer discriminaciones por motivo de orden político, social, religioso, racial o de sexo, que perjudiquen o favorezcan a los servidores públicos o aspirantes a ingresar en el servicio civil.

Es evidente la prohibición que establece esa norma legal en cuanto la discriminación por motivos políticos, sociales, religiosos, raciales y de sexo que perjudiquen o favorezcan a los servidores públicos o aspirantes a ingresar al servicio civil. Esta prohibición esta dirigida a los órganos administrativos del Estado de Guatemala, en su calidad de patrono,

2.4. Análisis de la legislación internacional

A través de La Organización Internacional de Trabajo, se ha dado un conjunto de normas de trabajo en forma de convenios y recomendaciones de Guatemala como país miembro de la organización ha participado en sus deliberaciones y ratificado a la fecha convenios de aplicación e incidencia en el ámbito laboral del país, de conformidad con lo que establece el Artículo 46 de La Constitución Política de la República de Guatemala, los convenios ratificados tienen preeminencia sobre el derecho interno en

materia de derechos humanos, é ahí la importancia de analizar el contenido de los convenios ratificados por Guatemala, en cuanto a discriminación, dentro de los convenios internacionales ratificados por Guatemala, en materia de trabajo encontramos el Convenio Número 111 Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación.

Dicho convenio en su parte considerativa expresa que. La declaración de Filadelfia afirma que todos los seres humanos, si discriminación de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, seguridad económica y en igualdad de oportunidades, y además que la discriminación constituye una violación de los derechos enunciados por la declaración universal de los derechos humanos.

El Artículo 1 del convenio citado expresa que: A los efectos de este convenio, el término Discriminación comprende: Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opiniones políticas, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trabajo en el empleo y la ocupación, cualquier otra distinción 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 de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación. A los efectos de este convenio, los términos empleo y ocupación 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, Al analizar el Artículo 1 del citado convenio se puede apreciar que define lo que comprende el término discriminación y hace referencia a motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, referidos a empleo y ocupación.

Posteriormente el Artículo 2 de dicho convenio expresa que todo miembro para el cual este halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que prevenga a través de métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de otro en materia de empleo y ocupación, con el objeto de eliminar cualquier discriminación, en el precitado Artículo 2, se estipula que los países miembros en este caso Guatemala, quien a ratificado el mismo se obliga a llevar una política nacional para promover la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación con el objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

“EL tratado mas importante adoptado por la comunidad internacional para combatir la discriminación en el área especifica de la relaciones laborales es el convenio (No. 111) relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, adoptado el 25 de junio de 1958 por La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, en vigor desde el 15 de junio de 1960”²². Como concurre en otro ordenes, también en la importante esfera de las relaciones labores.

La discriminación es generalmente la consecuencia de la pertenencia a un grupo, aunque las victimas son naturalmente individuos, en algunos casos grupos enteros tales como trabajadores migrantes, pueden estar sometidos colectivamente a un trato diferente, discriminatorio, en cuanto a condiciones de empleo u ocupación, la convención y la recomendación (No.111) de 1958 han sido caracterizadas como los “textos básicos que han proporcionado la inspiración para los tratados adoptados subsiguientemente por la UNESCO y por las Naciones Unidas en materia de Discriminación”²³.

“Estos y otros instrumentos de la OIT son consecuentes con el principio de la igualdad de todos los seres humanos, independientemente de la raza, la religión o el sexo, tal cual esta proclamado en la declaración de 1944 relativa a los fines y propósitos

²² Koopmanst, Adam. **Derechos humanos**. (s.e.); México, 1990, p. 35.

²³ Valticos, Nicolás. **La organización internacional del trabajo**. Editorial Abelleo Perro; Suiza, 1996, p. 504.

de la OIT, adoptada por la conferencia internacional del trabajo en Filadelfia”²⁴, para los efectos del Convenio (No.111), el término Discriminación, comprende: Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efectos anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación, el Artículo 1, establece que hay referencia a la intención o el propósito, como lo señala la convención sobre discriminación racial, y la lista de motivos es susceptible de los mismos comentarios y observaciones que se han formulado con respecto a los listados similares en otros instrumentos.

“Pero esos actos no serán considerados como medidas de discriminación si están basados en las calificaciones exigidas para un empleo determinado, de acuerdo con la norma legal, las medidas que afecten a una persona sobre las que recaiga sospecha legítima de que se indica a una actividad perjudicial para la seguridad del Estado. No serán consideradas como discriminatorias, siempre que esa persona tenga derecho a recurrir a un tribunal competente. El Artículo 5 autoriza medidas especiales de protección o asistencia previstas en otros convenios o recomendaciones, Así como otras medidas especiales destinadas a satisfacer los requerimientos particulares de personas a las que, por razones de sexo, edad, invalidez, cargas de familia o nivel social o cultural pueden ser aplicadas, sin embargo, para denotar una referencia a algunos grupos específicos”²⁵, por los Artículos 2 y 3 los Estados partes se obligan a formular y llevar a cabo políticas nacionales que promuevan la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación.

“Para tal efecto deberán tratar de obtener la cooperación de las organizaciones patronales y sindicales y de otros organismos apropiados, para que promuevan la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación, la Organización Internacional del Trabajo -OIT- ha

²⁴ **Ibíd**, p. 505.

²⁵ **Ibíd**, p. 125.

establecido órganos judiciales a fin de vigilar la puesta en práctica de los convenios laborales internacionales, y tales órganos han desarrollado una jurisprudencia relevante, basada en el examen de los informes sometidos por los gobiernos y en los procedimientos originados en la presentación de quejas²⁶, los instrumentos antidiscriminatorios en el campo laboral no están, por naturaleza, orientados hacia los grupos. Su propósito es garantizar la igualdad entre trabajadores individuales, prescindiendo totalmente de sus afiliaciones o pertenencias grupales. Pero toda discriminación es por regla general el resultado de la pertenencia a un grupo determinado, los tratados en el área de las relaciones laborales deben ser mencionados en conexión con los derechos de grupo, hace treinta años en su libro *Human Rights International Labor Standards*, Jenks señalaba en que medida el problema de la discriminación ejerció influencia sobre los instrumentos adoptados por la OIT.

La demanda insistente de igualdad de oportunidades plenas para las minorías raciales en los principales países industriales y la creciente ola de protestas contra la discriminación por motivos de color en todas sus formas en los países ex coloniales y coloniales, así como en aquellos países independientes donde la cuestión se plantea de manera aguda; el problema complejo existente en comunidades multirraciales tales como las de Malasia y el África oriental y central. El resentimiento a lo largo de todo el mundo subdesarrollado, demanda plena igualdad en el seno de la comunidad por parte de los grupos religiosos, sociales e indígenas.

“La explotación sistemática de la cuestión de la discriminación como instrumento de lucha política; todos estos factores, variados como son en su origen y en su naturaleza, se ha combinado para convertir el problema de la discriminación en unos de los problemas cruciales de la política internacional contemporánea y de la política interna de muchos países²⁷, “la conciencia de la urgencia de encarar estas cuestiones se refleja en los convenios de la OIT relativos a la discriminación con respecto al empleo y la ocupación. El impacto que la labor de la OIT en esta esfera ha tenido sobre

²⁶ Valticos, Nicolás. *Ob. Cit*, p. 332.

²⁷ *Ibíd*, p. 73/74.

las legislaciones nacionales esta ampliamente documentado”²⁸.

Este convenio tiene un ámbito de aplicación personal que protege derechos humanos fundamentales, por un lado, fija claramente el objetivo general que han de perseguir los Estados que lo ratifiquen, y por otro lado, no excluye a ninguna categoría de personas; se esta en presencia entonces de un convenio internacional de trabajo, cuyo campo de aplicación es en principio universal, El convenio establece lo siguiente. “En el curso de los trabajos preparatorios para el mismo, se planteo la cuestión de establecer si el convenio se aplicaría a los trabajadores independientes, habiéndose presentado oposición, tanto por miembros gubernamentales como por miembros empleadores de la OIT, que señalaron que la misma no era competente para ocuparse de estos trabajadores en razón de su estructura tripartita, además de que dentro de la conferencia del trabajo no había quien compareciera a aceptar compromisos en nombre de los trabajadores independientes. Sin embargo a pesar de estos argumentos, no se acepto excluir a los trabajadores independientes del campo de aplicación personal del convenio, pues eso hubiera significado, crear un convenio sobre discriminación que empezaba discriminando en este caso a los trabajadores independientes”²⁹.

“Dentro del ámbito de aplicación material del convenio se cita que las naciones de empleo y de ocupación y las distintas causales de discriminación: raza, color, sexo, religión, opiniones políticas, ascendencia nacional y origen social, solo y después de examinarlos en ese orden, se consideran otras medidas que Pueden calificarse de discriminación aquellas que el convenio no define como tales”³⁰. Es decir que el ámbito de aplicación material del convenio será entonces la no discriminación en el empleo y la ocupación de las personas.

²⁸ Jenks, Frank. **Social justice in the law of nations**. Editorial De Palma; Buenos Aires, Argentina, 1997, p. 81.

²⁹ Casas Baamonde, Maria Eugenia. **Ob. Cit**, p. 244.

³⁰ **Ibíd**, p. 245.

2.5. Principios básicos en convenios y causas de discriminación

“El Artículo 2 del convenio que reza; todo Estado que ratifique el convenio, se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y practicas nacionales, la igualdad de oportunidades y de trata en materia de empleo y ocupación, con el objeto de eliminar cualquier discriminación al respecto, Las políticas nacionales que cita el convenio, han de incorporar como objetivos, la abolición de la discriminación a que se refiere el convenio relacionadas con las medidas prescritas, para asegurar la aplicación del principio de igualdad de trato”³¹.

Por otro lado, es importante señalar que el convenio define por una parte, las medidas que se consideran como discriminatorias, y por otro lado, enuncia las que no tiene aquellas características, tal y como se describirá en los siguientes apartados.

“El reconocimiento de los derechos grupales por el derecho internacional está estrechamente relacionado con la noción de discriminación y el principio de no discriminación, estos son temas legales que tienen un significado preciso en derecho internacional”³². Pero muy a menudo la materia se halla bajo la influencia de factores políticos sociales. “La norma de no discriminación constituye. Una noción puramente legal solo en casos extremadamente claros, normalmente sus dimensiones solo pueden ser determinadas por la interacción reciproca de consideraciones legales y políticas”³³, “la actual cláusula sobre no discriminación en la Constitución Alemana es ante todo una reacción contra el hecho de que bajo el régimen de Hitler la ley fue un simple servidor del poder nazi y las reglas jurídicas fueron utilizadas como instrumentos para lograr el exterminio de los judíos de Europa”³⁴.

Fueron hechos políticos e históricos los que determinaron la actitud de la

³¹ Casas Baamonde, Maria Eugenia. **Ob. Cit**, p. 368.

³² Vasak, Karen. **Sobre la discriminación y prohibición**. Editorial Porrúa; México, 1978, p. 100.

³³ Koopmanst, Adam. **Constitutional protection of equality**. (s.e.); México, 1986, p. 248.

³⁴ **Ibíd**, p. 20.

comunidad internacional con respeto a los problemas de discriminación y el trato de individuos y grupos dentro de la población general del Estado, desde esta perspectiva, es fácil comprender por qué la intolerancia religiosa fue lo que primero originó acción en la arena internacional y por qué, después de la segunda guerra mundial, el racismo el principal motor que condujo a la adopción de instrumentos internacionales dirigidos a poner freno a la discriminación y a la incitación, y el impacto de la realidad política lo que explica las diferencias en la aplicación del principio de la no discriminación.

Un tratado que obtuvo gran número de ratificaciones fue adoptado para combatir el racismo pero, en materia de derechos religiosos solo emergió una declaración después de prolongados debates, la perspectiva de que se pueda también elaborar una convención parece a esta altura sumamente endeble.

“Con todo a la luz del número de instrumentos que gozaron de amplia ratificación y que prohíben la discriminación por razones de pertenencia grupal, parece estar más allá de toda duda que se trata de una norma bien establecida tanto en derecho constitucional como en derecho internacional, por lo menos la discriminación racial es ya considerada como *ius cogens*, es decir una norma imperativa del derecho internacional no susceptible de derogación y que solo puede ser modificada por una norma posterior del mismo carácter, Incluyendo la no discriminación por motivos raciales entre los ejemplos menos controvertidos de *ius cogens*, señalando con toda razón que el principio de la no discriminación por motivos religiosos debe tener el mismo status”³⁵, la norma de la no discriminación es básicamente la reformulación negativa del principio de igualdad, proclamado en el Artículo 1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Igualdad es un concepto susceptible de interpretaciones filosóficas diferentes, su significado no es el mismo en los distintos sistemas legales, una vez proclamado el principio, en la declaración universal de los derechos humanos Artículos 2 y 7, así como El Pacto sobre los Derechos Civiles y Políticos Artículos 2 y siguientes, le añaden un significado concreto, prohibiendo toda distinción, o discriminación, en el goce de los derechos y libertades enunciados en esos

³⁵ Brownlie, Ian. **Principio of internacional law**. Editorial Tecno; Madrid, España, 1999, p. 513.

instrumentos.

2.6. Análisis de la convención europea para la protección de los derechos humanos y libertades fundamentales

La Convención Americana de Derechos Humanos Artículos 1 y 24, y La Carta Africana de los Derechos Humanos y de los Pueblos Artículo 2, 3 y 19. Contiene disposiciones similares, Otros tratados y declaraciones internacionales prohíben la discriminación basadas en diferentes fundamentos y en distintas esferas, con el propósito de asegurar no solo la igualdad formal sino una igualdad real, material, efectiva, sustancial, en el trato otorgado a los individuos y a los grupos, incluyendo, como se vera, medidas y disposiciones especiales cuyo propósito es corregir la desigualdad existente, En varios idiomas el termino discriminación tiene dos significados: Por un lado un significado neutral o en algunos casos positivo, como equivalente a distinción o diferenciación a favor o en contra de una persona, una cosa o una cualidad así, es menester discriminar entre el bien y el mal o es fácil discriminar entre ambas clases de música o se trata de una persona con un gusto discriminatorio; por el otro un significado despectivo o negativo en algunos idiomas está es la única connotación equivalente a discriminación en contra, la única y clara interpretación posible de tal afirmación es que los negros en África del Sur están sometidos a un trato que no solo es diferente sino peor, que el trato acordado a otros sectores de la población.

Cuándo es utilizado en este sentido, el término discriminación no puede nunca ser considerado como una distinción a favor del individuo o el grupo, se trata por lo general de una distinción negativa, hostil, fundada en sentimientos o intenciones antagónicas, si no existen tales sentimientos o intenciones, la distinción tiene resultados o efectos similares, también debe considerársele discriminación. “En el derecho internacional de nuestros días el término discriminación, es empleada en el sentido peyorativo de una distinción injusta, irrazonable, injustificada o arbitraria, aplicable a cualquier acto o conducta que niega a ciertos Individuos igualdad de trato con respecto

a otros individuos, por su pertenencia a grupos particulares de la sociedad”³⁶.

2.7. La discriminación según textos internacionales

Es toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, religión o creencia, descendencia, origen étnico, idioma o sexo, que tiene por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento de goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de derechos humanos y libertades fundamentales en la esfera política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida.

Esta definición, basada en varios textos de instrumentos internacionales, es a veces ampliada mediante disposiciones que excluyen explícitamente ciertos actos que no constituyen discriminación prohibida, tales son las distinciones entre ciudadanos y no-ciudadanos, o las medidas específicas de tratamiento preferencial denominadas en inglés *affirmative action*, disposiciones y medidas que de otra manera podrían ser incluidas en la prohibición de preferencia.

El pacto sobre derechos económicos, sociales y culturales usa el término discriminación, mientras que el pacto gemelo sobre derechos civiles y políticos adoptó el término distinción, los intentos de unificar la terminología fueron infructuosos, los redactores de la convención sobre discriminación racial trataron de eludir el problema mediante la afirmación de que discriminación significa. Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia, basadas en determinados fundamentos y determinado objeto o resultado. La misma terminología es utilizada en la convención de la (UNESCO), contra la discriminación en la educación, excepto por el hecho de que, este instrumento usa la palabra limitación en lugar de restricción. El convenio de la (OIT), sobre la discriminación en el empleo y la ocupación sólo se refiere a toda distinción, exclusión o preferencia.

En el derecho internacional moderno utilizo el término, discriminación es pues,

³⁶ Robertson, J. **Human Rights in the World**. (s.e.), México, 1990, p. 59.

un concepto relativamente preciso, que describe un fenómeno negativo que como regla, debe ser declarado fuera de la ley, a menos de que esté justificado por razones específicas.

Está siempre relacionada con la idea de tratamiento de trato, implica acción o abstención de acción, significa hacer o no hacer algo, con respecto a alguien, puede implicar una negación de derechos, una imposición de carga o deberes o el otorgamiento de privilegios ilegales a otras personas, en todas estas situaciones el resultado ha de ser una desigualdad injustificada.

No todo trato discriminatorio puede ser moralmente injusto o constituye una discriminación ilegal llamada a concitar la intervención de la ley, hay casos en que la discriminación está más de la preocupación del derecho.

Toda persona distingue o diferencia a los otros, todos discriminamos en la vida diaria, aun en casos en que la discriminación implica sin duda alguna discriminación adversa, todas las personas aportan constantemente sus opciones, eligiendo amigos, vecinos, asociados comerciales etc. Algunos invitamos a nuestras casas, a otros, no siempre tenemos razón.

A veces nuestras acciones están motivadas por el prejuicio, la ignorancia o la falta de información, mientras todas esas distinciones de actos de discriminación no vayan más allá de lo que la ley aplicable define como la esfera privada, o no afecte un derecho legalmente protegido, la ley no se interesará en ellos por más que sean arbitrarios o estén basados en fundamentos despreciables, sin justificación objetiva, tales actos, u omisiones, sólo se tornan ilegales cuando desborden el campo privado y violan la igualdad de derechos y libertades que toda persona está llamada a gozar.

Igualdad no significa solo igualdad formal ante la ley, es muy posible que los textos legales de un país proclamen plena igualdad para todos y que la ley acuerde idéntica protección a todos sin embargo y de hecho puede existir una desigualdad real,

material, como consecuencia de las condiciones sociales, económicas o culturales, a veces sin que exista del todo intención alguna de discriminar. La necesidad de igualdad y la ausencia de discriminación, no solo en la ley sino también en la vida real.

El derecho internacional subrayó el contenido material y efectivo del principio de no discriminación cuando expresó su aceptación de las prácticas que implican tratamiento preferencial a acción afirmativa (affirmative action). La discriminación está basada en la pertenencia grupal y no en las cualidades o los efectos específicos de un individuo.

“La discriminación se refiere al prejuicio, el desagrado, la animosidad, o el odio de una persona contra otra por el hecho de que esta última pertenece a una raza o a un grupo étnico determinado, tiene cierto color de piel, pertenece al sexo masculino o al femenino, habla un idioma determinado, profesa una religión determinada, tiene ciertas posición políticas, sostiene determinados puntos de vista científicos, prefiere un estilo artístico específico, por ser extranjero, etc.”³⁷.

Esta definición puede entrañar una noción demasiado amplia del grupo en cuanto concepto legal.

“Pero es importante subrayar que es la pertenencia al grupo lo que causa la discriminación, es decir distinciones hechas en base a categorías naturales o sociales que no tiene relación alguna con las capacidades o los méritos personales o con el comportamiento concreto de una persona individual”³⁸.

Según la opinión del Licenciado Alfonso Bauer País en la revista TINAMIT, existe un grave atentado contra el derecho de trabajo. En el periódico del domingo trece de agosto (día del cumpleaños de Fidel Castro), en primera plana se publica una denuncia relativa a la violación a los derechos al trabajo en sus páginas 16 y 17 estableciendo

³⁷ Casas Baamonde, Maria Eugenia. **Ob. Cit**, p. 244.

³⁸ **Ibíd**, p. 245.

los siguientes.

Empresa de sólido prestigio (no dice cuál) contratará gerente de planta, requisitos, no haber cumplido treinta y cinco años de edad. Ingeniero en Sistemas, requisitos, si tiene 45 años ojalá no los aparente. Auditor, requisitos, sí tiene 55 años de edad olvídelo, semejante actuación es propia de avariciosos empleadores, sin conciencia social, de aquellos mercaderes echó del templo diciéndoles. No hagáis de la casa de mi padre casa de mercado, pero son para esos empresarios de solidó prestigio, las palabras de Santiago en sus Epístola Universal.

El hermano que sea de humilde condición como los asalariados gloriase en su exaltación, pero el que es rico en su humillación, porque él pasará como la flor de la hierba, porque cuando sale el sol con calor abrasador, la hierba se seca, su flor se cae, y aparece su hermosa apariencia, así también se marchitará el rico en todas sus empresas.

Está conducta inhumana es condenable no sólo por la cristiandad sino también por las normas de la ética del derecho nacional e internacional, por ser violatoria de derechos humanos especialmente del derecho del trabajo, A continuación citaremos la normativa que tiene soporte para nuestra investigación y que es violentada por las empresas de solo prestigio quebrantando con su despiadada política de empleo.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos. Artículo segundo, numeral primero establece: Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamadas en esta declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión, origen nacional o social, posición económica nacimiento o cualquier otra condición.

Posteriormente el Artículo 23 numeral segundo preceptúa: “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de sus trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Artículo dos, numeral dos dice: Los Estados partes en el presente pacto se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se anuncian, sin discriminación.

Ninguna disposición del presente pacto podrá ser interpretada en el sentido de reconocer derecho alguno a un Estado, grupo o individuo para emprender actividades a realizar actos encaminados a la destrucción de cualquiera de los derechos o libertades reconocidos en el pacto, o a su limitación en medida mayor que la prevista en él como el anuncio de la empresa de sólido prestigio.

De los preceptos citados se encuentra además el Artículo 6 numeral 1 que establece: Los Estados partes reconocen el derecho al trabajo, que comprende el derecho de toda persona de tener oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, tomando medidas adecuadas para garantizar este derecho.

Mas adelante el Artículo siete inciso "c" contempla: Los Estados reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren, igualdad de 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, derecho abolido por la arbitrariedad política laboral de la empresa de sólido prestigio.

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre. Artículo catorce dice: Toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación, en cuanto lo permitan las oportunidades existentes de empleo.

El Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos, (en materia de derechos económicos, sociales y culturales, protocolo de San Salvador, decreto 127- 96 del Congreso de la República de Guatemala), reconoce que la estabilidad laboral es un derecho propio del trabajo, derecho que se infringe a los

trabajadores cuando cumplen con determinada edad.

Por lo anterior es evidente que la autoritaria disposición de los patronos de esa prestigiosa empresa de limitar el derecho al trabajo a las personas de más de treinta cinco años de edad está completamente al margen de los anteriores principios legales de obligatorio cumplimiento.

Es deber del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y La Oficina Nacional de la Mujer, Procuraduría de los Derechos Humanos, Comisión Pro-Derechos Humanos de la Presidencia de la República de Guatemala, para que actúe para poner fin a estas transgresiones al derecho de trabajo.

2.8. Estructura y creación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

El Ministerio de Trabajo fue creado mediante el decreto número 1117 del Congreso de República, en el diario oficial el 17 de Octubre de 1,956 que cobró vigencia el 18 de Octubre de 1,956. A partir del 16 de Agosto de 1,961 fecha en que entró en vigor el Decreto 1441 actual Código de Trabajo. El título noveno, capítulo primero, del Código de Trabajo 1441 del Congreso de la República, se titula Ministerio de Trabajo y Previsión Social y comprende lo siguiente:

En el Artículo 274 expresa que. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sean de competencia de los tribunales, principalmente las que por objeto directo fija y armoniza la relación entre patronos y trabajadores, dicho Ministerio de Trabajo y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social deben coordinar sus acciones en materia de previsión social, con sujeción a lo que dispone la ley orgánica de este último y sus reglamentos.

La organización actual del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, está

contenida en el Artículo 1º. Del Decreto número 15-70 del Congreso de la República de Guatemala, publicado el 18 de marzo de 1970 que entró en vigor el día siguiente de su publicación, el cual es refrendado por el Artículo 275 que expresa que los asuntos a que se refiere el artículo anterior son de competencia exclusiva de las autoridades que este Código crea y cualesquiera otras autoridades quedan obligadas a prestarles la cooperación y auxilio que aquellas les demanden. El Artículo 276 estipula que: El Ministerio de Trabajo y de Previsión Social tiene las siguientes dependencias.

- Dirección general de trabajo
- Departamento administrativo de trabajo
- Inspección general de trabajo
- Comisión nacional del salario
- Las demás dependencias que sean creadas por la Ley

La inspección general de trabajo es una dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social que se encuentra regulada en el Código de Trabajo en el capítulo segundo, Artículos del 278 al 282 los cuales por su importancia son objeto de análisis en el presente trabajo:

El Artículo 278 estipula que la Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque los patronos y trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en el futuro.

Como puede apreciarse la Inspección General de Trabajo, por medio de los inspectores de trabajo deben velar porque se cumplan y respeten las leyes laborales, convenios colectivos y reglamentos de trabajo y previsión social.

El artículo 280 estipula que: La Inspección General de Trabajo debe ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren

trabajadores menores de edad o cuando se trate de acciones entabladas para proteger la maternidad de las trabajadoras, salvo que, en cuanto a estas últimas, se apersona el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Además dentro de su función de velar por la estricta observancia de las leyes y reglamentos de trabajo y previsión social, está obligada a promover la sustanciación y finalización de los procedimientos por faltas de trabajo que denuncien los inspectores y trabajadores sociales y procurar la aplicación de las sanciones correspondientes a los infractores.

Este precepto legal obliga a La Inspección General de Trabajo a promover la sustanciación y finalización de los procedimientos por faltas de trabajo ante los juzgados de trabajo, las denuncias que formulen los inspectores de trabajo, para que se apliquen las sanciones a los infractores sean patronos o trabajadores.

El Artículo 281 estipula que: Los inspectores de trabajo y los trabajadores sociales, deben de identificarse debidamente con su respectiva identificación por el mismo hecho de ser autoridad y que además de ello tienen la debida obligación y facultades que se expresan a continuación:

- Pueden visitar los lugares de trabajo cualquiera que sea su naturaleza, en distintas horas del día y aun de noche, si el trabajo se ejecuta durante ésta, con el exclusivo objeto de velar por lo que expresa el Artículo 278 del Código de Trabajo.
- Las actas que se redacten, tienen valides en tanto no se demuestre en forma evidente su inexactitud, falsedad o parcialidad.
- Siempre que comprueben violaciones a las leyes laborales o sus reglamentos, el inspector o trabador social redactara el acta respectiva y prevendrá al patrono o representante legal de la empresa infractora para que dentro de un plazo que él

fije se ajuste a derecho.

Vencido el plazo otorgado sin haberse cumplido la prevención se redactará acta haciendo constar que no se cumplió, procediendo a hacer la denuncia correspondiente ante los tribunales respectivos para imposición la sanción correspondiente. En los casos que no ameriten prevención, hará la denuncia de inmediato.

En el precepto citado en sus incisos a), j) e i) se establece que los inspectores de trabajo pueden visitar los centros o lugares de trabajo con el exclusivo objeto de velar por el cumplimiento y respeto de las leyes, convenios colectivos y reglamentos de trabajo y previsión social por parte de los patronos y trabajadores; se redactara actas haciendo constar los hechos constatados denunciando las violaciones a las leyes laborales ante los juzgados de trabajo, para que se apliquen las sanciones que correspondan.

El Artículo 282 establece que: Toda persona puede dar cuenta a los inspectores o a los trabajadores sociales de cualquier infracción que cometan patronos o trabajadores en contra de las leyes de trabajo o de previsión social.

En este sentido cualquier persona que crea conveniente, puede denunciar ante los inspectores de trabajo cualquier infracción o violación que cometan patronos o trabajadores en contra de las leyes de trabajo y previsión social, para que intervengan en vía de solucionar cualquier conflicto laboral que les competa.

En lo que respecta al área judicial el título décimo, del Código de Trabajo, trata sobre la organización de los tribunales de trabajo y previsión social el capítulo primero trata sobre las disposiciones generales que por su importancia en el presente trabajo son objeto de análisis.

El Artículo 283 expresa que Los conflictos relativos a trabajo y previsión social están sometidos a la jurisdicción privada de los tribunales de trabajo y previsión social,

a quienes compete juzgar y ejecutar lo juzgado.

De conformidad con este artículo cualquier conflicto de trabajo y previsión social está sometido a la jurisdicción privativa de los tribunales de trabajo y previsión social, por considerarse el derecho de trabajo un derecho inherente al ser humano.

El Artículo 284 establece que: Los tribunales de trabajo y previsión social son. a) Los juzgados de trabajo y previsión social, que para los efectos de este Código se llaman simplemente juzgados. b) Los tribunales de conciliación y arbitraje. c) Las salas de apelaciones de trabajo y previsión social, que para los efectos de este cuerpo legal se llaman simplemente salas.

El Artículo 285 establece que: Dichos tribunales forman parte del Organismo Judicial y solicitada en su intervención deben actuar de oficio, abreviando en cuanto sea posible, la tramitación de los asuntos sometidos a su conocimiento, las sentencias firmes tienen autoridad de cosa juzgada.

El capítulo segundo del título décimo del Código de Trabajo trata sobre los juzgados de trabajo y previsión social del Artículo 288 al 292 los cuales por su importancia con objeto de análisis.

El Artículo 289 establece que: Los juzgados están a cargo de un juez que debe ser abogado de los tribunales de la República de Guatemala, de preferencia especializado en asuntos de trabajo, nombrado y removido por La Corte Suprema de Justicia, por las mismas causas que procede la remoción de los jueces de primera instancia. Los Jueces de trabajo y previsión social deben tener los requisitos que la ley exige para ser juez de primera instancia y gozar de las mismas preeminencias e inmunidades de aquellos.

El Artículo 292 dispone que: Los juzgados de trabajo conocen en primera instancia, dentro de sus respectiva jurisdicción: a) de todas las diferencias o conflictos

individuales o colectivos de carácter jurídico que surjan entre patronos y trabajadores, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de la aplicación de las leyes y reglamentos de trabajo o del contrato de trabajo, o de los hechos íntimamente relacionados con él, y en el inciso e) dice de todos los juzgamientos por faltas cometidas contra las leyes y reglamentos de trabajo o de previsión social aplicando las penas correspondientes.

Según esta norma legal los juzgados de trabajo conocerán en primera instancia los juzgamientos por faltas laborales cometidas por patronos o trabajadores y aplicarán las penas correspondientes en cada caso, dentro de su respectiva jurisdicción.

Dentro de esta parte también se menciona a las salas de la corte de apelaciones de trabajo y previsión social al establecer en el capítulo cuarto, del título décimo del Código de Trabajo en sus Artículos del 300 al 306 regula lo relativo a las salas de trabajo y previsión social, por importancia son objeto de análisis en el presente trabajo.

El precepto legal establece que: La Corte Suprema de Justicia conforme las necesidades lo demanden, determinará el número y jurisdicción territorial de las salas de apelaciones que conocerán en segunda instancia de los asuntos de trabajo y previsión social.

El Artículo 303 establece que: Las Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social conoce en grado de las resoluciones dictadas por los jueces de trabajo y previsión social o por los tribunales de arbitraje cuando proceda la apelación o la consulta, se consulta la resolución dictada por el juez de trabajo y previsión social, que contiene el pronunciamiento sobre la legalidad o ilegalidad de la huelga o el paro y la sentencia que se dicta en juicio de faltas cuando ésta no se hubiere apelado. Interviene La Inspección General de Trabajo por incumplimiento de las leyes y reglamentos de trabajo y previsión social.

Como se señalo anteriormente la Inspección de Trabajo es una autoridad

administrativa de trabajo, que tiene por obligación legal intervenir en cualquier contienda laboral que se suscite entre patronos y trabajadores, o bien solo entre patronos o sólo entre trabajadores; así también debe intervenir por violaciones a las leyes laborales o de previsión social, por acción u omisión por parte de patronos o trabajadores.

Para tal efecto la Inspección General de Trabajo, cuenta con varias secciones como lo son: La sección de conciliaciones y de visitaduría compuesta por inspectores de trabajo, la sección de visitaduría tiene como función de intervenir en asuntos donde existe denuncias de trabajadores y patronos en el tema de violaciones a la legislación laboral sin que haya finalizado la relación laboral.

Esta sección cuenta con una oficina de recepción de denuncias las cuales se pueden formular en forma general, por escrito o por teléfono, o bien puede actuar de oficio, una vez recibida la denuncia se adjudica a un inspector de trabajo, con la finalidad de darle seguimiento a la denuncia, el inspector de trabajo se presenta a la empresa o centro de trabajo y si le consta hechos de haber infringido la ley laboral por parte del patrono o de algún trabajador, entonces suscribe un acta en donde se describen los hechos y establezca la violación a la leyes laborales. Igualmente procederá cuando se haga una visita a la respectivas empresa o centro de trabajo o se deba a una inspección de oficio (ordenada por el inspector de trabajo).

Una vez constatada la denuncia de la violación al Código de Trabajo, reglamentos o demás leyes de previsión socia, el inspector de trabajo actuante tiene 30 días hábiles para formular su denuncia ante los juzgados de trabajo y previsión social, y para el efecto de la imposición de la sanción al patrono o trabajador en su caso.

Dentro del presente trabajo se investigó en relación a La Inspección General de Trabajo, primeramente en la sub-sección de consulta y denuncias donde puede verse el libro de adjudicaciones o de denuncias, pudiendo constatar que en dicho libro únicamente existen denuncias formuladas por los trabajadores en relación a los malos

tratos, reclamo por falta de pago de horas extraordinarias o suspensiones laborales.

También contiene reclamos del pago bonificación anual para trabajadores del sector privado y público, reclamo de pago de séptimo día, asuetos, reclamo de pago de vacaciones, reinstalación de mujeres en estado de gravidez, despidos indirectos, represalias contra miembros de sindicatos, negación de permisos sindicales, disminución de la jornada de trabajo para menores de edad, cambio de condiciones de trabajo, sustituciones patronales, posible cierre de empresa, reclamo de pago de salarios, reclamo por pago de salario inferior al establecido en la ley.

Sobresaliendo en estos casos el reclamo de reinstalación de mujeres en estado gravidez y la negación de proporcionar el certificado de trabajo, generalmente estos casos se presentan debido a la discriminación por parte del patrono contra las mujeres que resultan en estado de gravidez, pensando en el hecho que ya no va a cumplir con su trabajo porque tienen que asistir frecuentemente al instituto guatemalteco de seguridad social, para su control de exámenes correspondientes.

En la sección de visitaduría de la inspección general de trabajo se tiene la oportunidad de hacer varias entrevistas a algunos inspectores de trabajo, preguntándoles sobre algún caso atendido a petición de parte o bien de oficio de denuncias de discriminación en las ofertas de trabajo por razones de estado civil, sexo, religión y edad, manifestando lo siguiente, que en el tiempo que tienen de presentar sus servicios como inspectores de trabajo no han atendido caso alguno sobre estos conceptos.

También quiero manifestar que durante tres años y medio que laboro como inspector de trabajo en la sección de visitaduría nunca se me adjudico caso alguno referente a la discriminación en las ofertas de trabajo, ni de oficio ni de petición por parte, solamente casos similares a los que aparecen en el libro de adjudicaciones.

Por lo que es evidente que los trabajadores aspirantes a ocupar las plazas

vacantes que son objeto de discriminación en las ofertas de trabajo que anuncian los patronos, no formulan denuncia alguna, ni la Inspección General de Trabajo actúa pese a ser una práctica ilegal que a diario se repite en los diferentes medios de comunicación y que basta con leer o escuchar para que se compruebe la violación a las leyes laborales vigentes, por parte de los patronos de la iniciativa privada.

Al consultar sobre el problema de la discriminación en las ofertas de empleo que anuncian los patronos por los diferentes medios de comunicación social, el señor Secretario General de la inspección general de trabajo, expuso que es un fenómeno que se ha venido dando durante mucho tiempo y que la inspección general de trabajo, está consciente de la existencia de este problema, pero que ya están realizando gestiones para que los ejemplares de los diferentes periódicos que circulan en el país puedan llegar a esta institución y poder iniciar las acciones necesarias para que se apliquen por medio de los juzgados de trabajo.

En La Oficina Nacional de la Mujer solicité información sobre la cantidad de solicitudes por parte de los patronos para poder contratar trabajadoras con determinadas características o cualidades según la naturaleza del trabajo a desempeñar, al respecto se me informó que es la primera vez que escuchan esta situación y que jamás han tenido solicitud alguna en relación a este tema, y que dicha institución encamina más su trabajo a la protección y divulgación de los derechos de la mujer trabajadora.

Intervención de los juzgados y salas de trabajo y previsión social, en el procedimiento de faltas contra las leyes de trabajo y previsión social.

Como quedo expuesto anteriormente los juzgados de trabajo y previsión social, conocen en primera instancia de todas las diferencias o conflictos individuales y colectivos de carácter jurídico que surjan entre patronos y trabajadores o bien sólo entre patronos o sólo entre trabajadores.

También conocen de los juzgados por faltas cometidas contra las leyes y reglamentos de trabajo o de previsión social, aplicando las penas correspondientes. Las salas de apelaciones conocerán en segunda instancia de los asuntos de trabajo y previsión social, por apelación o consulta. El título decimocuarto, capítulo único del Código de Trabajo regula el procedimiento en el juzgamiento de faltas contra las leyes de trabajo o previsión social.

De acuerdo con el Código de Trabajo se concede acción pública para hacer efectivas las responsabilidades que correspondan por la comisión de faltas contra las leyes de trabajo y previsión social. De conformidad con este precepto legal cualquier persona interesada sea trabajador o no, puede formular denuncia por faltas contra las leyes de trabajo y previsión social. El Artículo 416 del mismo cuerpo legal citado establece que. Están obligados a denunciar sin que por ello incurran en responsabilidad alguna: a) Las autoridades judiciales, políticas o de trabajo que en ejercicio de sus funciones tuvieran conocimiento de alguna infracción a las leyes de trabajo o de previsión social; y b) Todos los particulares que tuvieren conocimiento de una falta cometida por infracción a las disposiciones prohibitivas de este código.

En este precepto se complementa lo relacionado a la acción pública, pues cualquier persona ya sean autoridades o particulares están obligados a denunciar cuando tuvieren conocimiento de alguna infracción o falta a las leyes de trabajo o previsión social o las disposiciones prohibitivas de las mismas, ante las autoridades judiciales o administrativas.

El Artículo 417 del Código de Trabajo dispone que: La denuncia debe hacerse ante juez de trabajo y previsión social, ya sea directamente o por medio de la autoridad política más próxima, en la misma forma debe procederse para la acusación o querrela, la cual puede formularse por escrito o de palabra.

En el citado párrafo se expresa que toda denuncia debe hacerse ante juez de trabajo. Si la denuncia o acusación se formula por escrito y se mandará a ratificar con

los apercibimientos de ley.

El Artículo 419 de mismo cuerpo legal citado establece que: Tan pronto como sea del conocimiento del juez de trabajo, ya sea por que les constante o por denuncia o acusación, la acción y comisión de un hecho de los que se refiere este capítulo, dictará resolución mandando se instruye la averiguación que corresponde a la mayor brevedad posible.

Al efecto, las autoridades todas están obligadas a prestarle los auxilios necesarios. La investigación y comprobación del hecho debe hacerse citando a una comparecencia al presunto infractor, en donde se le oirá en forma indagatoria, si en esa comparecencia reconoce la verdad de los hechos investigados, sin más trámite de juez procederá a dictar sentencia dentro del perentorio término de veinticuatro horas, es de suma importancia la intervención de los juzgados de trabajo y previsión social en la investigación y comprobación del hecho atribuido al presunto infractor dictando la sentencia que corresponda.

El Artículo 420 del Código de Trabajo, establece que: Si en dicha comparecencia no se reconoce la verdad de los hechos imputados y propone los medios de prueba que estime adecuados, el juicio se abrirá a prueba por un término que no excederá de diez días, pasando el cual el tribunal dictará sentencia dentro de los cinco días siguientes a su vencimiento. Todo ello bajo la estricta responsabilidad de su titular, hasta aquí concluye la intervención de los juzgados de trabajo y previsión social dentro del procedimiento de faltas contra las leyes de trabajo o de previsión social.

En relación a la intervención de las salas de trabajo y previsión social se debe estar a lo que estipula el Artículo 422 del Código de Trabajo el cual expresa que: Contra las sentencias procede el recurso de apelación que se impondrá dentro de los tres días de notificada, si no interpusiere apelación, se elevará los autos en consulta a la sala de apelaciones de trabajo previsión social que corresponda, la que debe resolver en definitiva dentro de ocho días recibidos los autos, sin ningún trámite previo y bajo la

estricta responsabilidad de sus titulares.

En consulta realizada a los oficiales de los juzgados de trabajo y previsión social de la primera zona económica, y que están a cargo de los juicios punitivos o de faltas, sobre algún juicio relacionado con la discriminación en las ofertas de trabajo por razones de estado civil, sexo, religión y edad, manifiestan que nunca han conocido denuncia alguna sobre este tema por parte de la inspección general de trabajo y que el mayor número de casos es por violaciones de naturaleza diferente, siempre en contra de las leyes laborales.

Consecuentemente por lo expuesto anteriormente se infiere que los trabajadores aspirantes a una plaza vacante son objeto de discriminación en la ofertas de trabajo, no hacen la denuncia respectiva, es posible que esté hecho se de por desconocimiento de la ley o porque simplemente no se preocupan por la situación. Sin embargo la inspección general de trabajo tiene pleno conocimiento de dicha discriminación contra los trabajadores mencionados y desde ese punto de vista debe intervenir para cumplir con sus obligaciones que la ley laboral impone lo cual no lo hace.

CAPÍTULO III

3. Medios de comunicación

3.1. Definición de comunicación

“Con respecto a una definición de comunicación, podemos decir que se trata de transmitir conocimientos o información, sin olvidar que puede ser un trato de orden oral, o bien de orden escrito, o la existencia de un nexo que se establece entre ciertas cosas y el medio que sirve para establecerlas, la comunicación atendiendo a su origen, el estudio se refiere a que la palabra comunicación deriva del latín comunis, que puede traducirse como común. Partiendo de esta acepción del término, se puede asegurar que en el momento de asegurar algo, en el momento de dar una información o transmitir una idea, sea en forma oral o escrita, estamos haciendo, en primer lugar, algo en común en virtud de la facultad intrínseca que tenemos de intercambiar mutuamente hechos, ideas, conocimientos, opiniones, emociones y experiencias”³⁹.

“Ahora bien, para que la verdadera comunicación se dé, es necesario que el mensaje dado provoque una reacción, positiva o negativa, en otro u otros sujetos, entonces la comunicación se puede comprender como la relación de individuo a individuo, de individuo a grupo o de grupo a grupo, por la que se ponen en común y se intercambian hechos, ideas, conocimientos, opiniones, emociones y experiencias”⁴⁰, “porque se dice que la comunicación es el proceso a través del cual es posible la transmisión de ideas, sentimientos o creencias entre las personas”⁴¹, también se puede decir que es el concepto que comprende todos los medios de que nos valemos para expresar nuestros pensamientos a quienes nos rodean en el mundo entero, enriquecido actualmente por el progreso de los procedimientos modernos en los medios de comunicación, o sea un proceso humano y social por lo cual, tanto en lo individual como en lo colectivo, se ponen en común y se intercambian mediante la transmisión hechos,

³⁹ Hartley, Eugens. **Importancia de la comunicación**. (s.e.), Alemania, 1980, p. 10.

⁴⁰ Hall, Dimon. **Dinámica de la acción**. Editorial de Cultura Popular; México, (s.f.), p. 103.

⁴¹ Kupferman, Silvertein. **Dinámica de la acción de grupo**. Editorial abellido Perrot; Suiza, 1984, p. 19.

ideas, conocimientos, opiniones, emociones y experiencias, que se perfeccionan en el momento en que alguien aprende o experimenta algo, cuando recibe la respectiva transmisión y reacciona ante ésta.

3.2. Características de los medios de comunicación

La comunicación específica se dirige a un sujeto determinado y la comunicación masiva se dirige al público amplio, lo que puede implicar la existencia de ciertas tendencias hacia la estandarización, por la uniformación y unificación de los elementos individualmente considerados, pertenecientes naturalmente a un todo social en lo que respecta al contenido de los medios masivos de comunicación, es decir el contenido de la comunicación específica individual va dirigido también hacia alguien en especial, en función de una naturaleza específica de un mensaje en particular y las comunicaciones masivas son dirigidas al público pudiendo considerarse abierto a todos y en cuanto a su distribución es, por su misma naturaleza, relativamente informal, de lo anterior podemos deducir que sí la comunicación humana parte de la posibilidad de compartir contenidos, significados y expectativas, la comunicación abierta pública necesita como presupuesto la existencia de normas y valores comunes a emisores y público

El público de los medios de comunicación es heterogéneo ya que su campo de acción cubre a personas que viven en condiciones diferentes que nos permiten concluir que estas personas tienen intereses, modos de vida, costumbre, prestigio, poder e influencia.

3.3. Elementos de la comunicación

Al hablar sobre la comunicación, específicamente al dar algunas definiciones, se hizo mención de estos elementos, para que la comunicación se dé es de suyo indispensable la presencia de los mismos, el emisor, o fuente, en donde se origina la comunicación, debe tener un propósito específico, como por ejemplo enseñar, informar, convencer, vender y otros en tanto el transmisor, que es el vehículo o medio por el cual

se traslada la comunicación del primer elemento al tercero; debe conducir un mensaje o señala cuyo destinatario es, ineludiblemente un predeterminado receptor y finalmente el receptor cuya condición es la de reaccionar, preferiblemente con una respuesta deseada, al segundo elemento, de acuerdo a la señal enviada por el primero.

Estos son los elementos esenciales de la comunicación, está por demás decir que son indispensables para su existencia, sin embargo hay otros elementos que influyen en la comunicación, algunos de los cuales ya sea han mencionado a lo largo de los expuestos sobre el tema y que con una finalidad meramente ordenadora se señalan a continuación, la percepción o conciencia que todo ser viviente tiene de su ambiente o bien la suma de sensaciones subordinadas a las leyes de la atención; los factores sensoriales o conjunto de sentidos que pueden variar de persona a persona, como por ejemplo; vista, el oído, el gusto, el olfato, el tacto, la edad ya que hay una diferencia substancial en la apreciación del mundo por parte de niños, adolescentes, adultos, el sexo que hace que las percepciones del hombre y de la mujer varíen por razones fisiológicas o psicológicas, los factores culturales y los niveles de educación, que determinan actitudes y conductas, el nivel económico sobre el cual se ha demostrado que las personas en función del mismo, tiene distintos puntos de vista en relación a diversos aspectos de la vida, diferencias regionales en cuanto al área geográfica puede determinar o influir en la opinión y el grado de interés así como el factor étnico

Los grupos formados, como partidos políticos, asociaciones profesionales o fraternales, en cuanto pueden condicionar la uniformidad en la percepción dentro de sus respectivos miembros y finalmente, los factores de la personalidad, en cuanto los seres humanos tiene experiencia a nivel individual que propiciarán o no un tipo de respuesta o reacción. Todo esto, unido al lenguaje, la semántica, la abstracción, la forma de comportarse del emisor y la aprehensión y probable aprendizaje, conforman el fenómeno que nos ocupa

“La importancia y la naturaleza de la comunicación enfocan el proceso de la comunicación desde el punto de vista psicológico y sociológico puesto que se considera

el tema en términos del marco de referencia de las Ciencias Sociales⁴², el proceso de comunicación, es por si mismo, básico para la consideración de la estructura y la función de los medios de comunicación, ya que representa un progreso en la sociedad, el enfoque de la comunicación es particularmente significativo a la luz de recientes opiniones divergentes sobre los efectos de los medios de comunicación con el público

Algunos estudios tiene a considerar que la comunicación entre los individuos es de igual a mayor importancia. La comunicación hace predecible la experiencia y produce una semblanza de orden, por medio de la comunicación el hombre evita una sociedad frustrada apartada del aislamiento y encontrando la forma de satisfacer sus necesidades y deseos, siendo la comunicación un proceso social que relaciona el individuo con otros individuos, ejemplo de ello es a través de la prensa que revela ciertas relaciones entre los individuos y su medio ambiente social.

El instrumento básico de comunicación que relaciona al individuo con el medio ambiente social es el lenguaje la comunicación hace posible la relación social entre los individuos así la comunicación con el gran publico hace posible una especie de cohesión entre los grupos.

Desgraciadamente las barreras semánticas para la comunicación efectiva tienden a producir tensiones entre los individuos cuyos estereotipos son diferentes.

Estas barreras para la comunicación que también funciona en las diferentes regiones de un país, pueden convertirse en barreras para el progreso social puede inducir al estancamiento en lugar del progreso, es evidente entonces, que resulta importante comprender los principios semánticos de la comunicación para el uso efectivo de los medios de comunicación con el público, porque estos medios pueden perpetuar los estereotipos tan efectivamente como pueden contribuir a eliminarlos el problema central para la comunicación efectiva debe saberse que existe un conocimiento previo de la relación entre el símbolo y el hecho, entre el lenguaje y la

⁴² Hartley, Eugens. **Ob. Cit**, p. 48.

realidad.

“Debe entenderse que la comunicación en el nivel humano, se ocupa de aspectos y tonalidades de significado, se sabe que las palabras representan hechos y los hechos son no-verbales, las palabras expresan valuaciones implícitas o explícitas finalmente, la comunicación tiene efecto y fenómenos que es de creciente interés para los científicos sociales y que ha estado generando un grado considerable de investigaciones sobre el impacto de los medios de comunicación con el público, sobre la opinión y la conducta”⁴³, la responsabilidad en los medios de comunicación con el público incluye una inteligente recapitulación general de su historia, de su estructura y de su función.

Como lo indica la comunicación el público esta inevitablemente relacionada con el cambio técnico básico.

La relación cambiante entre el organismo humano y la maquina, el factor abrumador en este cambio fue el desarrollo de métodos de reproducción inteligibles en donde la comunicación, interpersonal podría ser discriminada mas ampliamente hacia el grupo, y en curso del tiempo, hacia el publico.

“Un factor importante, en desarrollo de la comunicación con el publico fue la maquina de reproducir comunicaciones, que surgió y se movió hacia el exterior, de la identificación con los interés del publico que llegó con el uso de la maquinas que, al ser aplicadas en la cadena de la comunicación, pudieron escuchar y ver por el individuo. Las nuevas maquinas surgieron los cambios en la ética y la orientación social del individuo hacia el grupo, entonces el medio de comunicación con el publico se convirtió en un instrumento de entretenimiento al igual que de información”⁴⁴.

⁴³ Kupferman, Silvertein. **Ob. Cit**, p. 19.

⁴⁴ Shramm, Jonso. **Importancia de la comunicación**. 2ª ed.; Ed. Francesa; Suiza, 2006, p. 68.

3.4. La publicidad en Guatemala

Las primeras manifestaciones publicitarias en Guatemala fueron traídas por los españoles, esas manifestaciones son tan antiguas que es impredecible determinar fecha exacta. Los pregoneros, rótulos y símbolos para la identificación de los negocios fueron traídas propiamente de Europa, En 1660, con la introducción de la imprenta, aparecen los primeros periódicos en Guatemala, que inicialmente fueron medios de difusión de noticias y asuntos sociales y culturales, pero que posteriormente fueron eficaz vehículo de transmisión de noticias publicitarias y mensajes de negocios de la época, el sostenimiento era en base de la venta de ejemplares que podían ser adquiridos a bajo precio ya que los costos de producción, operación y distribución eran bajos.

Los periódicos se fueron haciendo populares y gradualmente alcanzaron una circulación significativa, lo que llamo la atención de los comerciantes de la época que deseaban llegar al mayor número de lectores con sus mensajes de diferentes índoles, inicialmente los mensajes eran escritos y trasladados por los mismos anunciantes a los medios de comunicación, los que cobraban tarifas mínimas por el espacio contratado.

Con el transcurso del tiempo y con la iniciación de la radio en el año de 1940, los mismos periodistas de los medios impresos y los locutores de las diferentes radiodifusoras, con el fin de sostener secciones específicas. Por ello redactaban textos llamativos que eran aceptados por el anunciante.

“La proliferación de los periódicos y de la radiodifusoras ampliaron el campo de acción de los gestores de anuncio, los mensajes no llevaban ilustraciones, situación que fue superada por iniciativa de las personas que gestionaban anuncios, que elaboran en madera artísticamente tallados, algunas figuras con el fin de hacer llamativos dichos anuncios, los clisés o matrices que eran necesarios para la impresión de ilustraciones eran traídos al país únicamente por comerciantes que distribuían productos fabricados en el extranjero, los gestores de anuncios se multiplicaron y se convirtieron en piezas

importantes en el sostenimiento de los medios masivos de comunicación social, y factor decisivo en el éxito o fracaso de los mensajes de ventas que redundaban en perjuicio o beneficio de los anunciantes”⁴⁵.

La proliferación de personas dedicadas a la recolección de anuncios y la distribución de estos para los diferentes medios de comunicación, hizo surgir la idea de centralizar en un lugar a varios de ellos, y prestar un servicio técnico profesional a los anunciantes, hacer recomendaciones en la contratación de tiempos y espacios en los medios de comunicación y la distribución de los presupuestos dedicados a la publicidad.

La primera agencia de publicidad formalmente establecida en Guatemala, se llamó Representaciones Publicitarias en 1949, por iniciativa de la señora Estela Molina S., considerada pionera de la publicidad en Guatemala y quien hizo suya la necesidad de tecnificar la producción publicitaria en beneficio de la industria y el comercio. Su éxito radicó en la publicidad creativa y motivadora, a través de artes para los medios impresos, radiodifusoras y posteriormente comerciales de televisión elaborados por dibujantes y artistas profesionales, la aparición de esa primera agencia y su éxito hizo surgir una gran cantidad de entidades de la misma índole que hizo notoria y trascendental la importancia y el lugar justo que debe tener la publicidad en los negocios modernos.

“Las agencias de publicidad son empresas de servicio, especializadas en producción programación, creación y emplazamiento de anuncios, desde el punto de vista del derecho mercantil, es una organización como cualquier otra, sin embargo su éxito depende de dos factores fundamentales que hacen volver los ojos a ella por parte de los principales anunciantes, creatividad y servicio”⁴⁶, “definiendo la creatividad como la originalidad y atracción con que se comuniquen las bondades y ventajas de un producto o servicio, con el exclusivo propósito de cumplir con las funciones de la publicidad, si ese propósito de cumplir con las funciones de la publicidad, y de

⁴⁵ *Ibíd*, p. 69.

⁴⁶ Caballeros Monsanto, Donal. **La publicidad y la empresa**. Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala, 1982, p. 18.

cumplirse la creatividad empleada es producto es eficiente y novedoso y crea una originalidad es un éxito, en términos generales, se puede decir que el objetivo principal de la publicidad es procurar, mantener y aumentar la distribución y el consumo de un productos⁴⁷, la publicidad ha llegado a desempeñar un papel de capital importante en el funcionamiento del sistema económico de Guatemala.

“La habilidad para la producción de bienes y servicios ha alcanzado tal desarrollo que la producción ya no es la principal preocupación, sino la distribución que es a quién corresponde la tarea básica de mantener un alto nivel de ocupación y prosperidad general, la distribución de los bienes y servicios depende en gran medida del uso efectivo de la publicidad en los medios de difusión, los publicistas constituyen un grupo de personas de ingenio e imaginación que se ha ido desarrollando a través de los años, como fuerza vital en la distribución de bienes y servicios y quizá, ni ellos mismos imaginaron el tremendo impacto e incremento que la publicidad iba a obtener a partir de 1949 a la fecha⁴⁸ .

3.5. Medios de comunicación social

Con la llegada de la primera imprenta a Guatemala, entre los años 1659 y 1660, se puede decir que se inicia la vida de los medios de comunicación social, las primeras publicaciones eran de tipo religioso y servían para un solo objetivo

En la época colonial, Guatemala no pudo tener periodismo porque no era permitido por los gobernantes, ni el medio social sentía tal necesidad, ni las instituciones eran propicias a su desarrollo, de modo que no es sino varios años después cuando se encuentra el verdadero origen del periodismo en Guatemala, en el año 1729 mes de noviembre, aparece “La Gaceta”, que era el órgano mensual del gobierno superior, esta publicación se convirtió posteriormente en semanario y al cabo de algún tiempo se suspendió por largos años, debido a la escasez de papel,

⁴⁷ Ingraham, Brewster. **Introducción a la publicidad.** (s.e.), México, 1980, p. 41/49.

⁴⁸ **Ibíd,** p. 50.

apareciendo nuevamente a finales del siglo XVIII, exactamente en junio de 1793, siendo su editor el señor Ignacio Beteta.

El prospecto de se primer número se incluyen en el presente trabajo, la Constitución Política de la República de Guatemala de 1812 permite la libertad de imprenta, pero no fue sino hasta 1815 cuando se fundó el periódico de la sociedad económica, dando surgimientos a otros.

En 1820 por el espíritu independentista del doctor Pedro Molina dio origen a el editorial constitucional donde se describía sin disfraz alguno sobre los derechos de los americanos y criticando a la administración pública.

Posteriormente. El Amigo de la patria, de don José Cecilio del Valle, que en algunas de sus páginas se dedicaba a combatir al doctor Molina, debido a sus ideas independentistas, siguieron en su aparición, el genio de la libertad en 1821, que fue el primer periódico publicado en Guatemala después de la declaración de independencia, hasta el año de 1841 se habían editado 53 publicaciones diferentes, que vieron la luz en esta capital y cuatro que aparecieron en Quetzaltenango, región de los altos pero la mayoría de ellos no alcanzó larga vida, posteriormente durante los regímenes de Rafael Carrera y Vicente Cerna, el movimiento de publicaciones se paralizó casi por completo por el sistema editorial de gobierno, y el periodismo se redujo a La Gaceta Oficial y a uno que otro periódico literario como, el museo guatemalteco y la semana, editados esporádicamente.

Tras el triunfo de la revolución de 1871, se emitió la legislación que protegía derechos en el tema de la libertad de imprenta, se puede notar alguna lucha entre vencedores y vencidos, dado como resultado la aparición de el antigüeño, y el centro americano, que eran voceros de propaganda a favor de la reforma, en el gobierno de Justo Rufino Barrios no se llega a obtener una verdadera libertad de prensa, se editaron más periódicos independientes que en todo el periodo precedente, hasta finales de ese siglo aparecieron los siguientes periódicos en la capital a) 1 De agosto de 1880. Diario

de Centro América. Diario Oficial fundado por Mr. Marco J. Nelly, b) La República, establecido en junio de 1891 por el Lic. Marcial García Salas, c) La Nueva Era, publicación del Club la Democracia que empezó a circular en 1892, bajo la dirección de don Juan P. F. Padilla, d) El Ferrocarril, que inició sus labores en marzo de 1938, dirigido por don Alejandro Bermúdez, e) El Mensajero de Centro América, 1938, por don Francisco Castañeda, e) La Asamblea Legislativa, órgano de poder legislativo, f) La Gaceta de los Tribunales, del poder judicial, g) La Revista Municipal, semanario del Ayuntamiento, h) La Escuela Normal, revista pedagógica, i) Guatemala Ilustrada, revista semanal de ciencias, artes y literatura Centroamericana, j) El Ateneo Centro Americano, publicación de la sociedad del mismo nombre, k) La Escuela de Medicina de la Facultad de Medicina y Farmacia y l) La Escuela de Derecho de la Facultad de Derecho.

Paralelamente publicaron en Quetzaltenango: a) El bien público, b) El libre pensamiento, c) Diario de occidente, d) Juventud obrera y otros. En Mazatenango: El indicador, en San Marcos: La democracia, en Retalhuleu: El inspector, en Totonicapán: El 30 de Junio, en Chiquimula: La estrella de occidente, en Livingston: El norte, en Cobán: El polochic, en Huehuetenango: El republicano, en Salama: La regeneración y otros mas.

En lo que va del presente siglo, hay periódicos que han aparecido y desaparecido sin mayor trascendencia. En la actualidad existen muchos pero los de mayor impacto social son. Diario de Centro América que es el órgano oficial del gobierno, El periódico independiente de mayor antigüedad, la hora, prensa libre y otros.

3.6. Aspectos conceptuales

“Generalmente se ha considerado el término prensa como sinónimo de periódicos, imprenta, y toda aquella actividad relacionada con los periódicos impresos que tratan de informar, educar y recrear a la comunidad, esta consideración se debe a que los impresos, antiguamente, se elaboraban en una maquinaria llamada prensa plana, de donde por costumbre y amplitud se denominó a los periódicos, prensa escrita

y a los periodistas o conductores de la noticia, chicos de la prensa”⁴⁹, no importando si trabajan para un medio impreso o para radioperiódicos radiales o televisivos.

“El concepto prensa, hablada y escrita, es el conjunto o generalidad de las publicaciones periódicas. Un concepto más valedero, es el que considera a la prensa como órgano de recoge, divulga y trasmite los conceptos vertidos por la opinión pública, constituyéndose así uno de los elementos sin los cuales no puede concebirse la vida de los estados modernos, se dice además, que pocas libertades públicas tienen tanta importancia como la emisión del pensamiento por medio de la prensa que produce un impreso publicado en serie, en intervalos regulares bajo su nombre constante, distribuido al público para difundir información, comentarios u opiniones, en esta clasificación quedan comprendidos los suplementos especializados o misceláneos y a las ediciones especiales o extraordinarias, cualquiera que sea el número de sus páginas. El lector busca en el periódico noticias, opiniones, entretenimientos y mensajes publicitarios”⁵⁰.

3.7. Los medios de comunicación social como vehículo publicitario

Los periódicos tienen lectores con diferentes intereses, sociales, culturales y económicos, en los que se editan actualmente en Guatemala, se encuentra toda la información noticiosa deseable en nuestros medios, cada uno de ellos tiene su propia personalidad y su propio mercado.

Los periódicos como medio publicitario tiene algunas ventajas entre las que pueden citarse: a) Tiene efectividad geográfica, cuando un anunciante desea cubrir a consumidores potenciales en un área geográfica determinada, puede colocar su publicidad en los periódicos que circulan efectivamente en esa localidad a la que desea llegar en particular, b) Flexibilidad: El anunciante puede alcanzar una audiencia tan frecuentemente como desee; los textos pueden insertarse, cambiarse o quitarse, unas

⁴⁹ Flores Sánchez, Víctor Hugo. **La industria publicitaria y los medios de comunicación social en Guatemala.** Editorial Vile; Guatemala, 1999, p. 87.

⁵⁰ **Ibíd**, p. 88.

cuantas horas, o aún minutos, antes de la impresión de los periódicos, los textos publicitarios son elaborados e insertados dentro de una edición, con muy poco tiempo de anticipación, entonces el mensaje no representa mayor complejidad o dificultad en su elaboración, c) Existe cierto prestigio sobre todo lo que está impreso, y las personas tienden a depositar cierta confianza en un mensaje impreso. El anuncio impreso permite al lector tomarse el tiempo necesario para leerlo varias veces, d) El lector controla la exposición, como el lector puede hojear, omitir o leer detenidamente el periódico, no tiene que pasar el aburrimiento o cansancio, la perplejidad y el resentimiento que a veces se encuentra en los medios cuya organización se basa el tiempo, es decir, el lector ve y lee lo que desea, nadie le impone su lectura, e) Mediante los periódicos se puede dar información detallada sobre lo que se anuncia, se puede decir a los consumidores qué aspecto tiene la mercancía, cual es su precio y dónde puede conseguirla.

Pero también es importante señalar ciertas desventajas como las siguientes: a) Corta vida: Un periódico o mejor dicho, un ejemplar de un periódico con varios días de atraso es considerado anticuado u obsoleto y son muy reducidas las probabilidades que la publicidad pueda producir alguna impresión después del día de la publicación. En los periódicos, la producción de cada día, se supone, es completamente nueva, b) Lectura rápida. Personas y entidades que han realizado estudios, han determinado que el lector corriente de un periódico, dedica de 20 a 30 minutos diariamente a su lectura. En tal sentido, el anuncio debe producir impresión rápidamente o definitivamente no la producirá, c) Mala reproducción. Aunque las técnicas de impresión han mejorado notablemente, el periódico por la clase de papel que se utiliza, ocupa un lugar muy inferior al de otros medios.

En Guatemala, tanto la actividad publicitaria, como los medios de comunicación social, están regidos por la legislación vigente, reglamentos y pactos de agrupaciones afines, tratando en todos los casos, de otorgar derechos y observar obligaciones, tanto a medios y agencias de publicidad, como a los usuarios de tales servicios. A continuación se mencionaran las leyes de mayor intervención para este tema:

- Ley de Emisión del Pensamiento decreto número 9 de la Asamblea Constituyente de la República de Guatemala. (Abril de 19,66)
- Estatutos de la asociación de medios Publicitarios de Guatemala AMPG. 1,971
- Pacto de normas de relaciones comerciales de la asociación de medios publicitarios de Guatemala y la cámara de agencias publicitarias guatemaltecas Febrero 1,973
- Código de Ética de la cama de agencias publicitarias guatemaltecas. Julio de 1,982

3.8. Los medios de comunicación en Guatemala

En general, la propiedad sobre los medios de comunicación en Guatemala se encuentra concentrada en pocos sectores y el acceso a ellos por parte de la población es limitado, la prensa escrita, los dos grandes grupos hegemónicos están constituidos por Prensa Libre y Siglo XXI que a su vez son propietarios de los periódicos de mayor circulación como lo es: Nuestro Diario y Al Día respectivamente. Tanto Prensa Libre como Siglo XXI circulan en toda La República de Guatemala, las Noticias, sección educativa, deportes, editoriales, clasificados, varían de acuerdo al público a quienes van dirigidos, a su vez prensa libre es accionista de el periódico.

“Los medios de comunicación definen su misión como. Informar, orientar, entretener a su población meta, cada medio según sea su naturaleza, fuera del amplio espacio que al interior de todos los medios tienen los anunciantes, podría decirse que la prensa escrita informa en un 70 por ciento orientando a través de los editoriales en un 20 por ciento y entretiene en un 5 por ciento, el impacto de los medios de comunicación varía según la naturaleza de cada medio, por ejemplo. La prensa escrita va dirigida al segmento de población principalmente urbana que sabe leer y escribir el impacto de medios como la Prensa Libre y Siglo XXI va dirigido principalmente a la capital y a los

centros donde se toman las decisiones políticas. Nuestro Diario y Al Día en cambio, se dirige hacía un segmento de población más popular, su énfasis en el entretenimiento es mayor su impactó en la toma de decisiones políticas tiene a ser mayor”⁵¹.

“Para diseñar la estrategia de medios de comunicación debe reconocerse, desde el principio que en Guatemala, la mayoría de los medios son empresas de comunicación que proyecta un negocio en la venta de información, viven de informar, cobrar por ello y buscan obtener ganancias, es una falsa premisa considerar que los medios de comunicación son un apostolado, los dueños ponen dinero para ganar y para influir”⁵².

Actualmente los medios de comunicación escritos más reconocidos en el país son siglo XXI, Prensa Libre (este es el que nos interesa), el Periódico, Al Día, Nuestro Diario y la hora, una de las características de estos medios, es que arrastran importantes debilidades en cuanto al nivel profesional de una parte importante de su personal, sobre todo a nivel de reporteros, existe muchos empirismo, buena parte de ello se forman en la práctica y son muy pocos los que tuvieron la preparación académica que se requiere, por otro lado las escuelas de periodismo no logran formar integralmente a profesionales en este ramo, a pesar de la perdida de credibilidad que la prensa escrita ha sufrido a lo largo de los últimos años, sigue siendo un factor determinante en la formación de opinión pública e incluso en la incidencia sobre las decisiones de gobierno.

En teoría, la función del periodista no es formar opinión pública sino informar con la verdad y de la manera más imparcial posible sobre el acontecer nacional y el tipo de noticia seleccionada, los titulares y el espacio que ocupa la noticia, forman parte del esfuerzo que dichos medios realizan por influir en la opinión pública, la falta de credibilidad se ha originado por diversas razones, en ocasiones por las posiciones unilaterales de los medios de comunicación por la abierta distorsión de los hechos.

⁵¹ Valdizán, Eduardo José. **La función de la comunicación**. 2da. Edición; Editorial Francesa, Suiza, 1996, p. 46.

⁵² **Loc. Cit.**

Cada medio tiene una postura ideológica, esto determina su contenido y el enfoque que proyecta por ejemplo. El editorial el siglo XXI reporta que sus líneas ideológicas son de carácter republicanos, la economía de mercado y la democracia. “El resto de medios se enmarcan en el mismo orden de ideas, de hecho una observación sobre la posición asumida por los medios de mayor impacto y circulación en momentos claves como la discusión sobre reforma constitucional, en 1997 ofrecieron indicadores importantes para esclarecer sus posiciones políticas e ideológicas”⁵³, la agenda de un medio escrito está definida por varios factores y sus conductas. Por ejemplo:

- Los accionistas
- El Consejo o Junta Directiva
- Los Anunciantes.

⁵³ **Ibíd**, p. 50.

CAPÍTULO IV

4. Discriminación en la publicación de empleos

Recortes de prensa libre en su sección de clasificados en donde los patronos anuncian sus ofertas de empleo, discriminando a los trabajadores aspirantes a ocupar las plazas vacantes, por razones de estado civil, sexo, religión y edad, clasificación de algunos anuncios de ofertas de empleo, publicadas en prensa libre a partir del mes de enero al mes de abril del año 2,006, en su orden:

- Discriminación por razones de estado civil
- Discriminación por razones de sexo
- Discriminación por razones de religión
- Discriminación por razones de edad

La discriminación en las ofertas de empleo, que anuncian los patronos por los medios de comunicación, por razones de estado civil, sexo, religión y edad, comprendidos en un lapso de cuatro meses de enero a abril del año 2,006, se pueden observar en los anexos del presente trabajo.

4.1. Discriminación por razones de estado civil

Recortes de Prensa Libre, publicados en el mes de enero al mes de abril del año 2006, en su sección de clasificados en donde se puede observar violaciones al Artículo 151 inciso a del Código de trabajo decreto 1441, esto porque algunas empresas sostienen que una persona soltera al no tener compromisos desempeña con mayor flexibilidad de horario sus labores y tampoco traslada problemas familiares a las instalaciones donde se desempeña, por el contrario otro grupo de patronos sostienen que prefieren personas casadas puesto que sus múltiples obligaciones económicas les constriñen a conservar un empleo para poder solventarlas.

4.2. Discriminación por razones de sexo

Recortes de (Prensa Libre), publicados en el mes de enero al mes de abril del año 2006, en su sección de clasificados en donde se puede observar violaciones al Artículo 151 inciso a del Código de trabajo decreto 1441, En la gráfica se puede observar el grado de discriminación en los anuncios de ofertas de trabajo publicados por prensa libre de la fecha 12 de enero del año dos mil seis al 17 de abril del mismo año. En la cuál se puede apreciar que el mayor número de discriminación es por razones de sexo, lo cual reduce expectativas para un amplio porcentaje de personas que se encuentran desempleadas en la ciudad capital que es el 45% para adquirir un trabajo digno, violando drásticamente leyes nacionales como internacionales en materia laboral.

4.3. Discriminación por razones de religión

Recortes de Prensa Libre, publicados en el mes de enero al mes de abril del año 2006, en su sección de clasificados en donde se puede observar violaciones al Artículo 151 inciso a del Código de trabajo decreto 1441, puesto que las referidas empresas creen que los principios religiosos son importantes para la labor que se encomienda a los empleados, puesto que estos principios muchas de las veces son comparados.

4.4. Discriminación por razones de edad

Recortes de Prensa Libre, publicados en el mes de enero al mes de abril del año 2006, en su sección de clasificados en donde se puede observar violaciones al Artículo 151 inciso a del Código de trabajo decreto 1441, en cuanto a la edad es aun mas, evidente, puesto que algunas empresas sostienen que las personas de mayor edad son menos productivas pero, como se explico existen esfuerzos para contrarrestar esa situación.

Según datos del Ministerio de Trabajo, en Guatemala hasta el año 2,006 se

publicaron estadísticas sobre el tema del desempleo, con fecha 19 de julio del año 2,007 por el medio de comunicación escrito denominado: Nuestro Diario y dice lo siguiente:

- La población guatemalteca es de 13 millones 18 mil 759 personas
- La población económicamente activa es 5 millones 46 mil 658 guatemaltecos
- Se estima que unas 225 mil 337 se encuentran desempleados

Esto es una situación alarmante a esto hay que agregarle más ingredientes como la violencia, el analfabetismo, etc. Factores alarmantes de desintegración social que provoca un malestar social tremendamente al punto que el gobierno de turno no pueda controlar la situación en Guatemala, la opinión del doctor. Tomás Ricardo Rosada, publicada en. Prensa libre, de fecha uno de agosto del año 2,007 en la sección economía y desarrollo, ver ilustración, dice que el llama el dorado sinónimo de empleo en Guatemala, y que seguramente todos quisiéramos vivir en una sociedad donde todos encuentren trabajo cuando salgan a buscarlo, y puedan disfrutar de los beneficios que da un empleo estable y bien remunerado. Pero la realidad nos demuestra que estamos bastante lejos de lograrlo.

Siendo tan importante la consecución de un empleo que hasta es oferta de campañas políticas, objetivos de proyectos de cooperación internacional, motivación de jóvenes y adultos para seguir estudiando, pero aun así no hay como detonar un círculo virtuoso que lo genere en cantidades y calidades superiores a las actuales.

CONCLUSIONES

1. Los patronos de la iniciativa privada al anunciar sus ofertas de empleo por los diferentes medios de comunicación contravienen las disposiciones legales de trabajo, al cometer o incurrir en actos de discriminación en cuanto al sexo, raza, etnias, estado civil, y religión sin cumplir con los requisitos legales que establecen cuando el trabajador debe tener alguna cualidad o característica para ser contratado; lo que constituye una falta laboral evidente.
2. La Inspección General de Trabajo, como autoridad administrativa en este campo, no cumple su función interviniendo, denunciado, procurando o asesorando a los patronos para que no lesionen preceptos o disposiciones legales de trabajo, ya que constantemente aparecen en este aspecto publicaciones de anuncios en donde se discrimina a los trabajadores aspirantes a ocupar plazas vacantes, por razones de sexo, raza, etnias, estado civil y religión.
3. Los juzgados de trabajo y previsión social, no cumplen con sus obligaciones legales, esperan que la Inspección General de Trabajo o algún trabajador formule denuncia para iniciar la investigación sobre hechos en las cuales puede existir faltas discriminatorias en contra de las personas, y de las disposiciones legales de trabajo y previsión social; no obstante que por disposición de la ley los jueces de trabajo están obligados a iniciar la investigación sobre estos hechos.

RECOMENDACIONES

1. Que la Inspección General de trabajo realice de forma objetiva como autoridad administrativa en este campo, su función de accesoria y consultorio técnica para que los patronos no infrinjan las disposiciones legales de trabajo, y que sean sancionados los que publican anuncios en donde se discrimina por razones de estado civil, sexo, religión y edad a los trabajadores aspirantes a ocupar las diferentes plazas vacantes.
2. Que los juzgados de trabajo y previsión social, no esperen que la Inspección General de Trabajo o algún trabajador formule denuncia para iniciar la investigación sobre los hechos que constituyan violación a las disposiciones legales de trabajo; deben actuar de oficio cuando tengan conocimiento de tal situación para iniciar el correspondiente proceso en contra de los patronos que anuncian sus ofertas de empleo.
3. Es necesario que el Organismo Judicial, sancione de manera objetiva los patronos que cometen violaciones, especialmente por lo considerado en el Artículo 151 inciso a del Código de Trabajo para esa falta discriminatoria.

ANEXO No. 1.

En la presente ilustración se puede observar claramente violaciones a la ley laboral nacional vigente en general, pero específicamente al Artículo 151 inciso “a” del Código de Trabajo, en cuanto a la edad.

ANEXO No. 2

ANEXO No. 3

ANEXO No. 4

En la presente ilustración se puede observar claramente violaciones a la ley laboral nacional vigente en general, pero específicamente al Artículo 151 inciso a del Código de Trabajo. En cuanto a la edad.

Bibliografía

BIBLIOGRAFÍA

ABELLAN, Valentín. **La libertad de circulación de los trabajadores.** Ed. Civitas, Madrid, España, 1996.

ACOSTA, Julio. **Libre contratación de los trabajadores.** Ed. Civitas, Madrid, España, 1996.

ALVAREZ, G, Junior. **El derecho al trabajo en el marco sur.** Ed. Lets, Sao Paulo, Brasil, 1997.

BARDALES G, Delia Edith. **La discriminación de la mujer en la legislación guatemalteca y la ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia intrafamiliar, como paliativo de la misma.** Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala, 1997.

BORRAJO D, Junior. **Introducción al derecho.** Ed. Tecno, Madrid, España, 1999.

BROWNLIN, Ian. **Principles of international law.** (s.e.), Alemania: 1970.

CABALLEROS M, Donald. **La publicidad y la empresa.** Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala, 1987.

CASAS BAAMONDE, Maria Eugenia. **La negación al derecho de empleo.** Ed. RL, Roma, Italia, 1999.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual.** Tomo II; Segundo Volumen; 10ª. ed.; Ed. Heliasta S.R.L. Viamonte Buenos Aires, Argentina, (s.f.).

COPELLO, Lorenzo. **La discriminación en el Código Penal**. Ed. Civitas, Madrid, España, 1996.

DE PINA VARA, Rafael. **Diccionario de derecho**. Ed. Heliasta S.R.L. Viamonte, Buenos Aires, Argentina, (s.f.).

DE LA CUEVA, Mario. **Colocación de los trabajadores**. Ed. Ediciones de cultura popular; México, (s.f.).

Defensoría del adulto mayor. **Informe anual circunstanciado de derechos humanos al Congreso de la República de Guatemala**, (s.e), 2006. No.43.

Diccionario de la lengua española. Vigésima. ed.; Ed. Espasa-Calpe, S.A. Madrid, España. 1984.

Enciclopedia general utleca. (s.e), San José, Costa Rica. 1999.

Enciclopedia jurídica. (s.e), Madrid, España. 1983.

El periódico. **Se busca empleo**. Edición Dominical; Guatemala, 2006, p. 26; Año XV, No. 12,428; (16 e agosto de 2006).

FERREIRA R, Mario. **Las limitaciones en el empleo**. Ed. Universitaria, Montevideo, Uruguay, 1997.

FERGUSON, Jorge Rafael. **Discriminaciones legales en contra de las mujeres campesinas en la Ley de Transformación Agraria en cuanto a la regulación del patrimonio Familiar Agrario**. Universidad Francisco Marroquín. Guatemala, 1994.

FORTIS, J. **la discriminación en el derecho español**. Tomo I, Madrid, España, Ed. Príncipe, 1998.

FLORES SANCHEZ, Víctor. **La industria publicitaria y los medios de comunicación social en Guatemala.** Editorial Vile, Guatemala, 1999.

Gaceta oficial de Guatemala. **Importancia de los medios de comunicación.** Pág 16. 1952. Año XVI, número 13,628 (8 de abril de 1952).

GORDON B, Mario. **El derecho guatemalteco del trabajo y los convenios internacionales.** Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala, 1997.

GARRONE, José Alberto. **Diccionario manual jurídico.** Ed. Universitaria nacional de la plata, Montevideo, Uruguay, 1997.

HALL, Dimon. **Dinámica de la acción.** Ed. Ediciones de cultura popular; México, (s.f.).

HARTLEY, Eugens. **Importancia de la comunicación.** (s.e.), Alemania: 1980.

Instituto Nacional de Estadística Geográfica e Informática. Un balance estadístico. Ed. Universitaria, México, 2006.

JENKS, Frank. **Social justice in the law of nations.** Editorial De Palma; Buenos Aires, Argentina, 1997.

Procuraduría de los derechos humanos. Informe anual circunstanciado de los derechos humanos al Congreso de la República de Guatemala. No. 40; (s.e); Guatemala, 2006.

INGRAHAM, Brewster. **Introducción a la publicidad.** (s.e.), México: 1980.

KOOPMANST, Adam. **Constitutional protection of equality.** (s.e.), México: 1986.

KOOPMANST, Adam. **Sobre la discriminación y la prohibición.** (s.e.), México: 1990.

KOOPMANST, Adam. **Derechos humanos.** (s.e.), México: 1990.

KUPFERMAN, Silvertein, **Dinámica de la acción grupo.** Ed. Abellido perrot, Suiza, 1984.

LUCAS, Martín. **Sociología para la empresa.** 3ª. ed.; Ed. Oveja negra, Montevideo, Argentina. 1984.

MONTOYA, MELGAR, Alfredo. **La discriminación en el empleo.** Colección OIT. Madrid, España, 1995.

MENDOZA H, Adolfo. **La libertad de prensa.** Ed. De león palacios, Guatemala, 1998

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales.** Ed. Heliasta, Buenos Aires, Argentina, 1984.

Organización Internacional del Trabajo. El trabajo en el mundo. 2ª ed.;Ed. Francesa, Suiza, 2006.

PAIZ B, Alfonso. **Grave atentado contra el derecho del trabajo.** Semanario Tinamit, Guatemala, no. 360, p. 16; (31 de Agosto de 2006)

PEREZ DEL RIO, Javier. **La igualdad de trato en el derecho comunitario laboral español.** Ed. Trillas, México, 1998.

PINEDA Q, Jorge Luis. **La discriminación femenina en el Código Civil guatemalteco.** Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala, 1982.

PEREZ, Nolasco. **Las políticas de exclusión al empleo.** Ed. Universitaria, nacional de la plata, Montevideo, Uruguay, 1997.

ROBERTSON, J. **Human rights in the world.** (s.e.), México: 1980.

RODRIGO, Américo. **La problemática en la admisión al empleo.** Ed. Fundación de cultura universitaria, Montevideo, Uruguay, 1994.

ROSADAS, Tomás. **Empleo, en busca de " El dorado".** Pág. 46. Prensa Libre, (Guatemala). Año LVI, No. 18,525. (4 de marzo de 2007).

SANCHEZ AVILA, Helio Guillermo. **El trabajo en la doctrina y en la legislación guatemalteca.** Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala, 1974.

SHRAMM, Jonso. **Importancia de la comunicación.** 2ª ed.; Ed. Francesa, Suiza, 2006.

SOLIS G., María Eugenia. **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.** Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala, 1993.

VALVERDE, Martín. **Discriminación en el empleo.** Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala, 1997.

VALTICOS, Nicolás. **La organización internacional del trabajo.** Ed. Abelleo perrot, Suiza, 1996.

VALLE, Muñiz. **Delitos contra los derechos de los trabajadores españoles.** Colección OIT. Madrid, España, 1995.

VALIDIZÁN, Eduardo José. **La función de la comunicación.** 2ª ed.; Ed. Francesa, Suiza, 1996.

VASAK, Karen. **Sobre la discriminación y prohibición.** Ed. Porrúa, México, 1978.

Legislación

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

Código de trabajo. Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Palacio Nacional, cinco de mayo de mil novecientos setenta y uno

Declaración Universal de Derechos Humanos. Adoptada y proclamada por la Asamblea General en resolución 2174 (111). 1948.

Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales. Adoptado y abierto a firma, ratificación 2200 a (XXI), de 1966.

Pacto internacional de derechos civiles y políticos. Adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución 2200 a (XXI), de 1966

Convenio numero 111. Organización Internacional del Trabajo.

Convención de las Naciones Unidas.

Declaración de los derechos fundamentales del hombre.