

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

**ANÁLISIS JURIDICO DE LA DISCRIMINACIÓN LABORAL INDIRECTA EN EL
SISTEMA BANCARIO GUATEMALTECO**

TOMÁS RAMÍREZ LÓPEZ

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2008

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

**ANÁLISIS JURIDICO DE LA DISCRIMINACIÓN LABORAL INDIRECTA EN EL
SISTEMA BANCARIO GUATEMALTECO**

Tesis

Presentada a la Honorable Junta Directiva
de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

TOMÁS RAMÍREZ LÓPEZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los Títulos Profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, Noviembre de 2008

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

DECANO:	Lic. Bonerge Amílcar Mejía Orellana
VOCAL I:	Lic. César Landelino Franco López
VOCAL II:	Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III:	Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV:	Br. Marco Vinicio Villatoro López
VOCAL V:	Br. Gabriela María Santizo Mazariegos
SECRETARIO:	Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic. Saulo De León Estrada
Vocal:	Lic. Rodolfo Giovanni Celis López
Secretario:	Lic. Carlos Humberto De León Velasco

Segunda Fase:

Presidenta:	Licda. Marisol Morales Chew
Vocal:	Lic. David Sentes Luna
Secretario:	Lic. Menfil Fuentes Pérez

RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis”. (Artículo 43 del Normativo para la elaboración de tesis de licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala y del Examen General Público).



Lic. Aly Ezequiel Fuentes Toc
Abogado y Notario



Guatemala, 5 de julio del 2008.



Señor:

Licenciado Carlos Manuel Castro Monroy
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Presente.

Estimado Licenciado:

En atención a providencia de ese Decanato, en la que se me notifica nombramiento como Consejero de Tesis del Bachiller **TOMÁS RAMÍREZ LÓPEZ**, y oportunamente proceder a emitir el Dictamen correspondiente; habiendo asesorado el trabajo encomendado, me permito emitir el siguiente:

DICTAMEN:

- a) El trabajo de tesis se intitula "ANÁLISIS JURÍDICO DE LA DISCRIMINACIÓN LABORAL INDIRECTA EN EL SISTEMA BANCARIO GUATEMALTECO".
- b) El tema que investiga el Bachiller **TOMÁS RAMÍREZ LÓPEZ**, es un tema actual para quien gusta conocer del derecho, en especial sobre el Derecho Laboral. Para la realización del tema se ha utilizado bibliografía y leyes existentes en el medio, que sirvieron de base para el análisis jurídico doctrinario.
- c) Durante el tiempo en que duro la asesoría de la presente investigación, discutimos algunos puntos del trabajo, los cuales razonamos; y así también comprobé que se hizo acopio de una Bibliografía bastante actualizada, se realizó con los métodos inductivo y deductivo, la técnica de investigación documental y de encuestas se encuentran acorde al mismo.
- d) Las conclusiones y recomendaciones están acordes y llenan su cometido.
- e) En virtud de lo anterior concluyo informando a Usted, que procedí a asesorar el trabajo encomendado y me es grato:

OPINAR:

- I) Que en el trabajo asesorado cumple con los requisitos legales exigidos, en especial el artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.
- II) Que es procedente nombrar Revisor de Tesis, para que oportunamente emita el dictamen correspondiente.

Con las muestras de mi respeto, soy de Usted su deferente servidor.

Atentamente:

Lic. Aly Ezequiel Fuentes Toc
Abogado y Notario

LIC. ALY EZEQUIEL FUENTES TOC
ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado No. 4013.

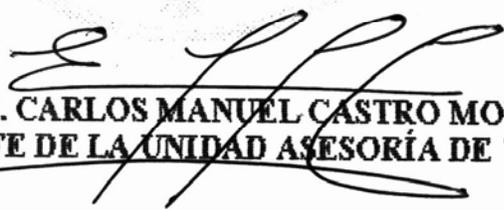
ASBBOZ



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

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) CARLOS DE LEÓN VELASCO, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante TOMÁS RAMÍREZ LÓPEZ, Intitulado: "ANÁLISIS JURÍDICO DE LA DISCRIMINACIÓN LABORAL INDIRECTA EN EL SISTEMA BANCARIO GUATEMALTECO".

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 el Examen General Público, el cual dice: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes".


LIC. CARLOS MANUEL CASTRO MONROY
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS

cc. Unidad de Tesis
CMCM/sllh





CORPORACION DE ABOGADOS

Licenciado Carlos Humberto de León Velasco

Guatemala, 28 de agosto de 2018



Señor:

Licenciado Carlos Manuel Castro Monroy
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.
Universidad de San Carlos de Guatemala.
Presente.

Distinguido Licenciado:

Respetuosamente me dirijo a Usted, con el objeto de manifestarle que, en cumplimiento de la resolución emitida por esa unidad de tesis, en donde se me nombra como Revisor de tesis del Bachiller **TOMAS RAMÍREZ LÓPEZ**, intitulada "**ANÁLISIS JURÍDICO DE LA DISCRIMINACIÓN LABORAL INDIRECTA EN EL SISTEMA BANCARIO GUATEMALTECO**". Para el efecto hago constar, que el sustentante tomó en cuenta las sugerencias realizadas a su trabajo de investigación, asimismo, realizó las investigaciones y correcciones que en el desarrollo de la revisión se formularon, obteniendo con ello, una investigación de suma importancia para la sociedad guatemalteca.

El contenido científico del trabajo que investiga es de carácter jurídico, en el cual se desarrolla lo concerniente al estudio del Derecho Laboral.

El trabajo desarrollado llena los requisitos técnicos que requiere una investigación de tal magnitud; se realizó con los métodos inductivo y deductivo, y la técnica de investigación documental está acorde al mismo, se revisó la redacción del trabajo, que las conclusiones y recomendaciones llenan su cometido, así como la bibliografía utilizada. Por la importancia del trabajo y su contribución al estudio científico del derecho laboral y lo referente a la discriminación que se realiza en el sistema bancario guatemalteco, siendo un aporte científico, para el sistema laboral.

Así mismo procedí a hacerle algunas modificaciones de forma y de fondo con el único objeto de mejorar el contenido de la investigación, por tal motivo considero que el trabajo correspondiente llena los requisitos del artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, estimando que el mismo puede ser aprobado, para los efectos consiguientes, emitiendo el presente **DICTAMEN FAVORABLE**.

Con las muestras de mi respeto, soy de Usted su deferente servidor.

Atentamente:

Lic. Carlos de León Velasco
ABOGADO Y NOTARIO

Lic. CARLOS HUMBERTO DE LEÓN VELASCO
ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado No. 1,557.

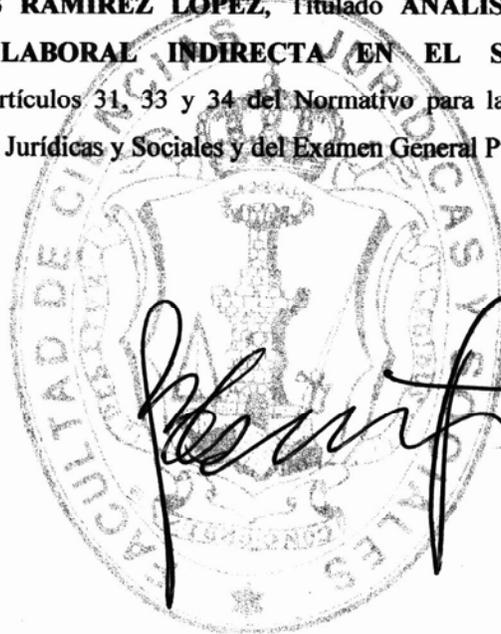


DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, veintiséis de septiembre del año dos mil ocho.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante **TOMÁS RAMÍREZ LÓPEZ**, Titulado **ANÁLISIS JURÍDICO DE LA DISCRIMINACIÓN LABORAL INDIRECTA EN EL SISTEMA BANCARIO GUATEMALTECO** Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

CMCM/sllh

eff



[Signature]



DEDICATORIA

- A DIOS: Al único y sabio, dador de la vida; por su eterno amor y misericordia, fuente de toda sabiduría y conocimiento, a él sea la gloria por los siglos de los siglos.
- A MIS PADRES: Silvia López Montúfar y Doroteo Ramírez Méndez, por su amor, respaldo, por ser ejemplo de integridad y por sus constantes oraciones.
- A MI ESPOSA: Raquel Sazo Solares, por que, tu estima sobrepasa largamente a la de las piedras preciosas, por ayudarme a encontrar el bien y alcanzar la benevolencia del Altísimo.
- A MIS HIJAS: Sara Raquel y Ester Berenice, herencia de Jehová, por ser tan lindas e inteligentes.
- A MIS HERMANOS (AS): Rosario, Pedro, Nicolasa Celedonia, Angelio, José Rodolfo, Enma Leticia y Rubidio Aristeo, por apoyarme en este largo camino y compartir este sueño hecho realidad, especialmente a Julieta y Evelio (Q.E.P.D.).
- A MIS SUEGROS: Carlos Sazo Batres y Eugenia de Sazo, por su apoyo constante.
- A MIS CUÑADOS (AS): Silvia Carolina, Aracely Nohemi y Joel Enrique, por su aprecio y respaldo.
- A MIS PASTORES: Fredy Cisneros Zepeda y Magda de Cisneros.
- A : Cada uno de los miembros de la Iglesia Cristiana Asamblea de Dios El Aposento Alto.
- Especialmente a: Los miembros del Coro de la Iglesia Asamblea de Dios el Aposento Alto
- A: La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Tricentenario Universidad de San Carlos de Guatemala.

ÍNDICE

	Pág
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. Derecho laboral.....	01
1.1. Concepto.....	02
1.2. Denominaciones del derecho del trabajo.....	02
1.3. Definición.....	03
1.3.1. Terminología.....	03
1.3.2. Naturaleza jurídica.....	03
1.3.3. Caracteres.....	03
1.3.4. Autonomía.....	06
1.4. Relación con otras disciplinas del derecho.....	08
1.4.1. Derecho público y privado.....	08
1.4.2. Derecho constitucional.....	09
1.4.3. Derecho político.....	09
1.4.4. Derecho administrativo.....	10
1.4.5. Derecho penal.....	11
1.4.6. Derecho procesal.....	11
1.4.7. Derecho civil.....	12
1.4.8. Derecho mercantil.....	12
1.4.9. Derecho internacional público.....	13
1.4.10. Derecho internacional privado.....	13
1.4.11. Importancia económica social.....	14
1.4.12. Importancia político social.....	14
1.5. Elementos fundamentales del derecho del trabajo.....	15
1.6. Características del derecho del trabajo.....	15
1.6.1. Autónomo.....	15
1.6.2. Es dinámico.....	15
1.6.3. Es de gran fuerza expansiva.....	15
1.6.4. Es imperativo.....	15
1.6.5. Es concreto y actual.....	16
1.7. Objeto del derecho del trabajo.....	16
1.8. El Trabajo como hecho social.....	17
1.9. Naturaleza jurídica del derecho del trabajo.....	17
1.10. Autonomía del derecho del trabajo.....	18
1.11. Ámbito de aplicación del derecho del trabajo.....	18
1.12. Fuentes del derecho laboral.....	19
1.12.1. La jurisprudencia.	19
1.12.2. La costumbre.	19
1.12.3. La doctrina.	20
1.12.4. La Legislación.	20
1.13. Fuentes específicas del derecho laboral.....	20
1.13.1. Convención colectiva.....	20
1.13.2. Laudo Arbitral.....	20
1.13.3. Contrato de trabajo ..	21

	Pág.
1.14. Ramas del derecho laboral.....	21
1.14.1. Laboral individual.....	21
1.14.2. Laboral colectivo.....	21
1.14.3. Laboral procesal.....	21
1.15. Órgano encargado de la protección del trabajo y del trabajador.....	21
1.16. Como órgano ejecutor de la legislación laboral.....	22
1.17. Organismos internacionales.....	23
1.18. Evolución histórica del trabajo.....	23
1.18.1. Roma clásica.....	24
1.18.2. Edad media.....	25

CAPÍTULO II

2. Tratados y convenios sobre la igualdad laboral.....	27
2.1. Concepto.....	28
2.2. Concepto de tratado.....	28
2.3. Definición de tratado.....	29
2.4. Formas de expresión de las voluntades.....	29
2.5. Voluntades concurrentes imputables.....	30
2.5.1. Excepciones.....	30
2.5.2. Dos o más sujetos de derecho internacional público.....	30
2.5.3. Efectos jurídicos con el derecho internacional público.....	31
2.6. Clasificación de los tratados.....	31
2.6.1. En cuanto a su forma.....	31
2.6.2. En cuanto a la participación.....	32
2.6.3. En cuanto al número de partes.....	32
2.6.4. Según la materia objeto del tratado.....	33
2.7. Diferencia entre tratados-ley y tratado-contrato.....	33
2.7.1. Tratado-ley.....	33
2.7.2. Tratado-contrato.....	33
2.8. Naturaleza jurídica.....	34
2.8.1. La recepción de los tratados en el derecho interno.....	34
2.8.1.1. Sistema de transformación.....	34
2.8.1.2. Sistema de reenvío.....	34
2.8.1.3. Sistema de incorporación.....	35
2.8.1.4. Sistema de recepción global.....	35
2.9. Naturaleza jurídica de los tratados.....	35
2.10. Regulación y fundamento de derecho laboral.....	36
2.11. De las jornadas de trabajo.....	44
2.12. Supervisión y ejecución bancaria.....	45

CAPÍTULO III

3. Política bancaria guatemalteca.....	47
3.1. La política económica.....	48
3.2. El sistema bancario.....	49
3.3. Tipos de bancos en Guatemala.....	49
3.4. Banco de Guatemala.....	50

	Pág.
3.5. Bancos comerciales generales.....	51
3.5.1. Bancos extranjeros y banca extraterritorial.....	51

CAPÍTULO IV

4. Síntesis de la discriminación laboral.....	53
4.1. Definición discriminación laboral.....	53
4.2. Reseña histórica de la discriminación.....	54
4.3. Derecho al trabajo vrs discriminación laboral.....	54
4.4. La lucha por las libertades humanas, a la no discriminación.....	55
4.5. Erradicación de la discriminación, en pro de la igualdad.....	57
4.6. Discriminación laboral en el ámbito internacional, Organización Internacional del Trabajo. (OIT).....	58
4.5. Libertad de sindicalización y negociación colectiva.....	59
4.6. Eliminación de la discriminación en el empleo u ocupación.....	60
4.7. Generalidades sobre la discriminación laboral.....	61
4.8. Clasificación generalizada de discriminación laboral.....	63
4.8.1. Discriminación salarial.....	64
4.8.2. Discriminación en el empleo.....	64
4.8.3. Discriminación ocupacional.....	64
4.8.4. Discriminación en la adquisición de capital humano.....	64
4.9. Tipificación de la discriminación laboral.....	65
4.9.1. Elementos constitutivos de toda discriminación laboral.....	65
4.9.2. Elementos constitutivos de la discriminación laboral fuera de la empresa.....	66
4.10. Elementos constitutivos de la discriminación laboral de la empresa..	67
4.11. Explicaciones de cada elemento constitutivo.....	67

CAPÍTULO V

5. Análisis jurídico de la discriminación laboral indirecta en el sistema bancario guatemalteco.....	69
5.1. Maltrato desde el primer día laboral.....	69
5.2. Fusiones y cierre de bancos.....	70
5.3. Ordenes y amenazas.....	70
5.4. Ética bancaria.....	71
5.5. El banco y el I.V.S.....	72
5.6. Incapacidad y negligencia.....	72
5.7. Base legal de higiene y seguridad en el trabajo.....	73
5.8. Coacción continuada.....	73
CONCLUSIONES.....	75
RECOMENDACIONES.....	77
ANEXOS.....	79
BIBLIOGRAFÍA.....	91

INTRODUCCIÓN

Etimológicamente la palabra *trabajo* proviene del latín *trabi*, y significa traba, dificultad, impedimento, el cual nace por la necesidad de evolución y desarrollo del hombre, a través del surgimiento de su familia y el suyo propio; el trabajo es considerado como un factor de producción, el cual supone el intercambio de bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades humanas; este hecho social crea la necesidad de su regulación. La materia del derecho del trabajo consiste en el conjunto de normas y reglamentos de orden público, regulan las relaciones jurídicas a consecuencia del trabajo como hecho generador y social, goza de un sistema homogéneo, además de un sistema administrativo y judicial propio lo hacen ser autónomo de las demás ramas, relacionadas con ellas.

El Código de Trabajo Decreto 1441, del Congreso de la República, se convierte en el instrumento actual que rige las relaciones de trabajo guatemalteco.

Este derecho del trabajo, tiene un período de evolución histórica que se desarrollará desde la época antigua, edad media, edad moderna y contemporánea. En América, es donde se observa menor evolución de las normas del derecho de trabajo con relación a los países europeos.

El derecho de trabajo es una rama diferenciada y autónoma de la ciencia jurídica que surgió para disciplinar las relaciones de la prestación subordinada y retribuida del trabajo, ha recibido diversos nombres desde mediados del siglo XX hasta la época contemporánea, en que se consolida como núcleo de doctrina y sistema de norma positiva. Además adopta del pago de salarios suficientes para vivir. Los trabajadores son retribuidos con un tratamiento económico que, con referencia a las leyes nacionales y los contratos en vigor, pareciera no discriminatorio, justo y suficiente para satisfacer las imprescindibles exigencias de una vida digna y decorosa en el contexto social en el cual se realizarán las actividades del trabajador.

El horario de trabajo se tiene que respetar de conformidad al contrato de trabajo

no así aumentando la carga de trabajo fuera de él, las horas extraordinarias tendrían que ser voluntarias cuando sea posible y no se pedirán sobre una base regular, siendo recompensadas siempre con una retribución aumentada. En cualquier caso se tendrá que garantizar un día de descanso semanal.

Las condiciones de trabajo decentes y sin discriminación alguna para que proporcione un medio de ambiente de trabajo seguro, higiénico y sostenible de acuerdo con los Convenios de la OIT números 155 y 167 promueven las mejores prácticas ocupacionales sobre la salud y la seguridad en conformidad con las directrices de la OIT para los Sistemas ocupacionales de Gestión sobre la Salud. A todos los trabajadores se les impartirán con una cierta frecuencia cursos de formación sobre los riesgos ocupacionales y su prevención.

La investigación se divide en cinco capítulos:

En el primer capítulo se desarrolla, el derecho laboral, concepto, denominaciones, definición, terminología, naturaleza jurídica, caracteres, autonomía y relación con otras disciplinas, derecho público y privado, elementos, características, objeto, el trabajo como hecho social, naturaleza jurídica, autonomía, ámbito de aplicación, fuentes, ramas, órgano encargado de la protección del trabajo y del trabajador como órgano ejecutor de la legislación laboral, organismos internacionales y la evolución histórica del trabajo.

En el segundo capítulo tiende lo referente a los tratados y convenios sobre la igualdad laboral, concepto, clasificación, naturaleza jurídica, regulación y fundamento de derecho laboral, las jornadas de trabajo, supervisión y ejecución bancaria.

El tercer capítulo describe, la política bancaria guatemalteca, política económica, el sistema bancario, tipos de bancos en Guatemala, Banco de Guatemala, bancos comerciales, generales, bancos extranjeros y banca extraterritorial.

El cuarto capítulo despliega, la síntesis de la discriminación laboral, definición, reseña histórica, derecho al trabajo vrs discriminación laboral, la lucha por las libertades humanas a la no discriminación, erradicación de la discriminación en pro de la igualdad, discriminación laboral en el ámbito internacional, Organización Internacional del Trabajo (OIT), libertad de sindicalización y negociación colectiva, eliminación de la discriminación en el empleo u ocupación, generalidades, clasificación generalizada, tipificación, elementos constitutivos de la discriminación laboral de la empresa y explicaciones de cada elemento constitutivo, y

En el quinto capítulo se desenvuelve el análisis jurídico de la discriminación laboral indirecta en el sistema bancario guatemalteco, maltrato desde el primer día aboral, fusiones y cierre de bancos, ordenes y amenazas, ética bancaria, el banco y el I.V.S, incapacidad y negligencia, base legal de higiene y seguridad en el trabajo, coacción continuada

CAPÍTULO I

1. Derecho laboral

A efecto de los brotes liberales inmerso en la dinámica de las grandes empresas, ahora multinacionales, anhelantes de responder a los retos de la globalización de la economía mundial, considerada a la protección legal obrera como un impedimento a la productividad, y a la reivindicación social una aspiración enajenante que atenta con el progreso. Esta nueva perspectiva y la lógica transpersonalista que pretende jalonear el mundo laboral contemporáneo, exige revalorar la razón, los fundamentos, el origen y el destino del derecho del trabajo frente a los comienzos del milenio que inicia.

Se remedió, en esta forma, la importancia del trabajo libre, merced al cual es factible que el hombre pueda realizar sus fines y allegarse los bienes necesarios para la conservación de una vida decorosa. Se puede proscribir así, la idea de la esclavitud en cualquiera de sus formas, toda vez que ha de entenderse como la institución más antieconómica y denigrante que pudiera concebirse.

Aquel que tiene por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresario y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo y subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral.¹

Esta nueva rama de las ciencias jurídicas abarca el conjunto de normas positivas y doctrinarias referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre patrono y trabajadores² (intelectuales, técnicos, de dirección, fiscalización o manuales), en los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los dos

¹ Guillermo Cabanellas de Torres. **Diccionario jurídico Elemental**. Editorial Hiliasta. Ed. 1997.

elementos básicos de la economía; donde el Estado, como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso de la producción.

1. 1. Concepto

Rama diferenciada y autónoma de la ciencia jurídica que surgió para disciplinar las relaciones de la prestación subordinada y retribuida del trabajo, ha recibido diversos nombres desde mediados del siglo XX hasta la época contemporánea, en que se consolida como núcleo de doctrina y sistema de norma positiva.

1.2 Denominaciones del derecho del trabajo

El Derecho de trabajo ha sido denominado de diferentes maneras entre las que enfatizan El Derecho Social, que ha sido empleado con mucha frecuencia, no obstante muchos de los que se dedican a esta rama jurídica, a veces emplean la expresión Derecho Social como sinónimo de Derecho del Trabajo o laboral, también se utiliza para hacer referencia a una tercera rama del Derecho, además de la tradicional, división del Derecho Público y Privado, o para identificar una corriente jurídica. También ha sido denominado como Derecho Obrero, Derecho Industrial, El Nuevo Derecho y Legislación del Trabajo, términos que limitan el contenido de la disciplina en la mayoría de los casos.

² Idem.

1.3. Definición

El origen etimológico de la palabra trabajo es incierto, diversos autores señalan que proviene del latín trabs, trabis, que significa traba, pues según se ha considerado por algunos, el trabajo representa un obstáculo o reto para los individuos pues siempre lleva implícito un esfuerzo determinado. Otros autores ubican la raíz en la palabra laborare o labrare que quiere decir labrar, término relativo a la labranza de la tierra. Otros mas señalan que la palabra trabajo, proviene del griego thilbo, que es un concepto que denota una acción de apretar, oprimir o afligir.³

1.3.1. Terminología

La terminología más adecuada es el derecho laboral o derecho del trabajo, ya que antes tenía varias denominaciones como: derecho social, legislación social, derecho industrial, legislación industrial y legislación laboral.

1.3.2. Naturaleza jurídica

Se remidió, en esta forma, la importancia del trabajo libre, merced al cual es factible que el hombre pueda realizar sus fines y allegarse los bienes necesarios para la conservación de una vida decorosa. Se proscribió así, la idea de la esclavitud en cualquiera de sus formas, toda vez que ha de entenderse como la institución más antieconómica y denigrante que pudiera concebirse.⁴

La determinación de la naturaleza jurídica del Derecho Laboral es de utilidad teórico-práctico evidente para sistematizar las normas, establecer la jurisdicción competente y determinar las sanciones punitivas en los casos de trasgresión por los destinatarios de aquellas.

³ Diccionario Jurídico sobre Seguridad Social, **Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM**, México, 1994.

⁴ Mariano Pierro, **Corso di diritto del lavoro**, Giappichelli, Turín, 1948, t.I, Pág. 2.

El tema ampliamente debatido ha originado distintas direcciones doctrinarias nominadas así:

- a) Publicista: tendencia según la cual el Derecho del trabajo es Derecho Público.
- b) Privatista: sostiene que pertenece al campo del Derecho Privado.
- c) Dualista: esta posición afirma que es un derecho mixto por cuanto las normas laborales protegen el interés individual y colectivo.
- d) Frente a la clásica distinción entre Derecho Público y Privado otros juristas afirman que el Derecho Laboral constituye un tercer género nuevo e independiente de aquellos. Le asignan por tanto una naturaleza Sui Géneris.

La solución más aceptable desde los ángulos científicos y filosóficos con base en los sujetos y fines de la relación jurídica es la que manteniendo la sustantividad del Derecho Laboral le atribuye naturaleza dualista o mixta. Ya que lo integrado de modo irrevocable instituciones del Derecho Público y del Derecho Privado.

1.3.3. Caracteres

Mediante una fórmula moderna de índole imperativa y tutelar, se pretende instaurar el equilibrio de las relaciones obrero-patronales mediante la legislación social y el intervencionismo del Estado.⁵

En la época contemporánea de nuestro siglo, el Derecho Laboral sólidamente estructura como núcleo de principios, instituciones y normas legislativas codificadas, presenta caracteres prominentes que lo distinguen de las ramas tradicionales de la Ciencia Jurídica. se enunciará del modo siguiente:

⁵ Crf. Hugo Valencia, **El derecho del trabajo en el Ecuador, El derecho latinoamericano del trabajo**, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1974, t.I, Pág. 746.

- a. Constituye una nueva rama no tradicional del Derecho Positivo. Su estructuración como cuerpo de doctrinas y sistema de normas para dar soluciones justas a la cuestión social, es reciente. Se propone primordialmente:
 - a.1 Asegurar un mínimo de derechos y garantías para la prestación del trabajo, compatibles con la dignidad de la persona humana;
 - a.2. Es una rama jurídica diferenciada de las demás, por referirse a las relaciones jurídicas establecidas entre personas determinadas (trabajadores) que ponen su actividad física o intelectual, en forma subordinada, al servicio de otras que la remuneran (empleadores) y a las de éstos y aquéllos con el Estado, en su carácter de ente soberano, titular de la acción social.
- c. Es una rama jurídica autónoma porque contiene principios doctrinarios propios y especialización legislativa, independiente del Derecho común.
- d. Consagra la moderna concepción dignificadora del trabajo como función social, para separarlo del ámbito de las relaciones puramente patrimoniales que lo consideraban una simple mercancía.
- e. Está destinado a superar la lucha de clases. El Derecho del trabajo ya no constituye un derecho de clases, como lo fue en sus orígenes, en que obliterando el principio de la igualdad jurídica.
- f. Tiende a la unificación internacional y a la codificación. Débase a razones predominantemente económicas, la estructuración de un Derecho universal del trabajo.

- g. Las leyes del trabajo son de orden público. Para precisar esta característica, es necesario determinar el concepto jurídico de orden público, a fin de no confundirlo con el Derecho Público. En éste, entra como sujeto de la relación jurídica el Estado, ente soberano, y el fin propuesto es el interés general, cuyo cumplimiento es forzoso.

1.3.4. Autonomía

Después de seguir un proceso de integración, similar a otras ramas de la Ciencia jurídica, el Derecho Laboral adquirió sustantividad propia. Así esta disciplina jurídica se emancipó de las preexistentes ramas señaladas en el cuadro general de la clasificación del Derecho Positivo, y cuenta hoy con una triple autonomía: científica, jurídica y didáctica. Todas se prestan mutuo auxilio, dadas las zonas comunes que presenta. Ninguna de ellas puede subsistir sino en íntima coordinación e interdependencia con las demás.

a. Autonomía científica

Esta se manifiesta en el hecho de que las diversas materias e instituciones del Derecho Laboral, son susceptibles de una sistematización orgánica que da como resultado un orden de estudio homogéneo y extenso.

b. Autonomía jurídica

El Derecho laboral revela autonomía jurídica, porque tiene

1. Principios doctrinales propios, distintos de los del derecho tradicional, que complementan y sirven de fundamento a las normas positivas.
2. Especialización legislativa. Las relaciones individuales o colectivas de trabajo quedan reguladas y protegidos los sujetos que en las mismas intervienen, por normas dictadas exclusivamente con esta finalidad.
3. Jurisdicción especial.

Las normas jurídico-laborales sustantivas que se proponen el equilibrio económico-social y la tutela de la parte económicamente más débil en la relación trabajador-empendedor, requieren, para su cumplida actuación, un sistema procesal eficaz dotado de tecnicismo, celeridad y economía.

c) Autonomía docente

La extensión e importancia teórico-práctica de la materia estudiada, así como su codificación de fondo y forma, justifican en la esfera de las especializaciones didácticas, para proclamar la autonomía de la enseñanza universitaria del Derecho laboral.

1.4. Relación con otras disciplinas del derecho

El derecho no puede sobrevivir solo, necesita de otras ciencias jurídicas, de allí surge sus relaciones con las ramas del derecho público y privado.

1.4.1. Derecho público y privado.

El Derecho laboral tiene especialmente relaciones e interferencias con las diversas ramas del Derecho público y privado, sobre las que ha influido durante el curso de su evolución, modificando tradicionales conceptos e introduciendo formas en sus instituciones mediante la socialización de las libertades que no existen sólo en beneficio del hombre, sino también para la sociedad de que forma parte.

En el derecho público es el conjunto de normas reguladoras del orden jurídico relativo al Estado en si, en sus relaciones con los particulares y con otros Estados.⁶

En el derecho privado rige los actos de los particulares cumplidos en su propio nombre. Predomina el interés individual, frente al general del derecho público.⁷

⁶ Guillermo Cabanellas de Torres. **Diccionario jurídico elemental**. Editorial Heliasta. Ed. 1997.

⁷ Idem.

1.4.2. Derecho constitucional.

Principios y normas de la Constitución Nacional en materia de trabajo. Dicha rama del Derecho público interno estudia la Constitución de un país, esto es, la organización jurídica de la vida integral del Estado. De ahí que una Constitución sea el mismo Derecho constitucional reducido a normas prácticas declarativas, preceptivas o imperativas, dictadas por el pueblo en virtud del poder constituyente, como dueño de la soberanía originaria.

Por tanto, las normas jurídico-laborales han de conformarse a los principios y garantías fundamentales proclamados en la Constitución de cada país.

Todas las constituciones modernas de contenido liberal-social, consagran principios políticos, económicos y financieros.

1.4.3. Derecho político

El derecho político es el que determina la naturaleza y organización fundamental del Estado. Las relaciones de éste con los ciudadanos y los derechos y deberes de los mismos en la vida pública.⁸ Tiene por objeto estudiar la teoría general de Estado, que comprende: el concepto, elementos, soberanía, personalidad, fines, formas del Estado y las formas de gobierno. Este derecho se halla constituido por dos elementos: jurídico y político. En consecuencia, guarda vinculación con la Política o ciencia práctica del Estado.

En efecto, la concentración de capitales, el desarrollo de la gran industria y la abstención completa del Estado para intervenir en la vida económica y social de la

nación, posición ésta sustentada por el individualismo político y el liberalismo económico, sumieron en la época señalada a las masas proletarias de las fábricas y talleres, en condiciones precarias de existencia e indefensión social.

El trabajo fue considerado entonces, independientemente de la persona del trabajador, como una mercancía semejante a las demás y sujeta a la ley económica de la oferta y la demanda que determinaba las condiciones de su utilización por el empresario capitalista.

1.4.4. Derecho administrativo

Regula las actividades del Estado respecto de la institución y funcionamiento de los servicios públicos y las relaciones del ente gobernante con los particulares por razón de los mismos.

En opinión de ilustrados especialistas, el derecho administrativo es la dinámica del Derecho constitucional pues, el conjunto de normas reguladoras de las instituciones sociales y de los actos del Poder ejecutivo para la realización de los fines de pública utilidad.⁹

En todos los países, existe una organización administrativa del trabajo, esto es, nuevos órganos del Estado instituidos con distintas denominaciones: Ministerio, Departamento o Dirección del Trabajo, Institutos de Seguridad o de Previsión Social, para atribuirles como funciones: el régimen del trabajo y de la seguridad social, la

⁸ Idem.

⁹ Idem.

fiscalización del fiel cumplimiento de las leyes y reglamentos laborales.

1.4.5. Derecho penal

Como sistema positivo, el derecho penal comprende el conjunto de normas jurídicas que determinan los delitos, las penas y medidas adecuadas para prevenir la criminalidad. De ahí sus vinculaciones con el derecho laboral.

Pueden acaecer con motivo del desarrollo de las huelgas de trabajadores, de los paros o cierres patronales, del uso violento de medios de acción directa en los conflictos laborales colectivos o de la perturbación arbitraria del orden y la disciplina en el trabajo, hechos delictuosos o contravencionales comunes que caen dentro de la órbita del Derecho penal.

1.4.6 Derecho procesal

El derecho procesal del trabajo. Como rama del derecho positivo, el derecho procesal comprende los principios y que regulan el procedimiento civil y el criminal la administración de justicia ante los jueces y tribunales de una y otra jurisdicción, o de otras especies.¹⁰

Ahora bien, en los términos técnicos del derecho procesal, jurisdicción es la potestad conferida por el Estado a determinados órganos para administrar justicia en los casos litigiosos.

Las normas laborales substantivas, serían ineficaces sin el sistema adecuado y necesario, para imponer a los destinatarios su debido acatamiento.

¹⁰ Idem.

En cuanto a su organización, competencia y procedimiento, ella constituye una especialización de la justicia para conocer los litigios del trabajo, dirimirlos y ejecutar las decisiones que hubieren pasado en autoridad de cosa juzgada.

La jurisdicción especial del trabajo, originó el desenvolvimiento teórico-práctico de la disciplina jurídica nominada derecho procesal del trabajo. Su contenido se halla integrado por las nociones fundamentales de todo Derecho procesal, a saber: la jurisdicción, la acción y el proceso.

Dicha disciplina jurídica, mantiene relaciones de interdependencia con el Derecho procesal común, porque éste es de aplicación supletoria, a falta de normas procesales de trabajo.

1.4.7. Derecho civil

El derecho civil o derecho privado común, es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones más universales de la personas, respecto a la familia y la propiedad¹¹". Su contenido se halla integrado por las siguientes instituciones: familia, propiedad, obligaciones, contratos y sucesiones.

Por su amplio significado normativo, el derecho civil es supletorio del laboral, y se lo aplica a falta de normas legales o contractuales de trabajo que diriman el caso controvertido.

1.4.8. Derecho mercantil

El Derecho comercial o mercantil, como rama del derecho positivo privado, es el conjunto de principios, doctrinas, legislación y usos que reglan las relaciones jurídicas particulares que surgen de los actos y contratos de cambios, realizados con ánimo de lucro por personas que del comercio hacen su profesión.¹²" En otros términos,

¹¹ Idem.

¹² Idem.

establece reglas especiales para los comerciantes y los actos de comercio, que hacen pasar las mercancías de quienes la producen a quienes las consumen.

Dicha rama del Derecho privado tiene vinculaciones con el derecho laboral, porque las leyes del trabajo o de previsión y seguridad social, extienden sus beneficios y garantías mínimas a los empleados de comercio, y debe cumplirlas el empresario comercial para la contratación de los servicios de sus auxiliares.

1.4.9. Derecho internacional público

El estudio de esta rama del derecho, comprende el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre los Estados como entes soberanos o con otras organizaciones internacionales creadas por acuerdo de los mismos. Colectividades nacionales como sujetos de relaciones jurídicas.¹³

Al enunciar los caracteres relevantes del Derecho laboral, hemos destacado su tendencia universalista alcanzada mediante convenciones internacionales, conferencias y tratados bilaterales o plurilaterales que regulan instituciones análogas en países de distintas razas y culturas.

1.4.10. Derecho internacional privado

La protección del trabajo de los nacionales en el extranjero y el de los extranjeros fuera de su patria. Dicha rama de la Ciencia jurídica que tiene su raíz en los derechos internos privados, establece las normas aplicables cuando una misma relación jurídica se ha originado o desenvuelto bajo distintas soberanías.

¹³ Idem.

Su objeto es el estudio de aquellas relaciones que interesan a más de una regla jurídica nacional, para resolver los conflictos surgidos por la diferencia de legislación entre los distintos países.

1.4.11. Importancia económica social

Los fines económicos del derecho del trabajo se reducen a elevar la participación del trabajador en la renta nacional sin perturbar la producción, sino antes bien estimularla.

El derecho laboral ejerce un preponderante influjo en la vida económica por su contenido normativo y amplio sentido proteccionista de la población que pone su actividad profesional al servicio de otra persona o entidades para la producción de bienes y servicios con que satisfacer las necesidades humanas.

1.4.12. Importancia político social

El derecho laboral debe orientarse hacia un propósito social definido, es decir, el bienestar físico, intelectual y moral de la clase trabajadora mediante la promoción de una aceptada política que determine la posición de Estado frente a los problemas sociales.

La Constitución de los principios del derecho laboral.

Todas las Constituciones modernas de contenido social liberal consagran principios sociales relativos al trabajo, como complementario de los principios políticos, económicos, financieros.

1.5. Elementos fundamentales del derecho del trabajo

Estos elementos fundamentales en el derecho de trabajo son normas adjetivas y sustantivas, y son de obligatorio cumplimiento ya que son impuestas por el estado, además regula las relaciones entre la mano de obra y el capital. Regula las relaciones entre patrono y trabajador (obrero, empleado)

1.6. Características del derecho del trabajo

1.6.1. Autónomo

Porque a pesar de que forma parte del derecho positivo tiene sus propias normas, es independiente.

1.6.2. Es dinámico

Porque regula las relaciones jurídicas laborales, establecidas entre los dos polos de la sociedad capitalista.

1.6.3. Es de gran fuerza expansiva

Porque nació protegiendo a los obreros y luego a los empleados. Es eminentemente clasista.

1.6.4 Es imperativo

Como normas del derecho público es imperativo y por lo tanto no puede renunciarse ni relajarse por convenios particulares.

1.6.5. Es concreto y actual

Si bien es cierto que en la Ley del Trabajo existen normas de carácter abstracto, la normativa esta adaptada a las necesidades del país, teniendo en cuenta la diversidad de sexos, los regímenes especiales del trabajo como por ejemplo del trabajo de menores, aprendices, mujeres, trabajadores domésticos, conserjes, trabajadores a domicilio, deportistas y trabajadores rurales.

1.7. Objeto del derecho del trabajo

La protección jurídica del trabajador aparece necesaria debido a su estado de subordinación y su vínculo de dependencia con la empresa. ello explica por qué este derecho se preocupa no sólo de la defensa del trabajador en la etapa constitutiva de la relación de trabajo sino también a lo largo d las fases sucesivas de ejecución y desarrollo de la misma.¹⁴

a) Regula los deberes y derechos

Tanto de los trabajadores como de los patronos.

b) Norma

Todo lo referente a salario, horas de trabajo, despidos justificados y no justificados, contratos individuales, sindicatos, huelgas entre otros.

c) Regula los conflictos de la relación jurídico-laboral.

Es decir, hay que verlo como un hecho social, porque implica una serie de condiciones sociales de cada trabajo.

¹⁴ Crf. Mario Ghidini, Dirrito del lavoro, Cedam, Padua, 1976, Pág. 11.

1.8. El trabajo como hecho social

En nuestra legislación representa un conjunto de normas positivas, establecidas por el ordenamiento jurídico, para regular las relaciones jurídicas que se establezcan entre patronos y trabajadores con ocasión al hecho social trabajo. Lo que indica la materia, las personas que intervienen, el espacio y el tiempo en que se realizan las relaciones laborales, es decir, no se termina al campo de aplicación del derecho del trabajo.

En el considerando literal d) manifiesta:

El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo; lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad. Es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y lo segundo, por que su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surtan, con criterio social y a base de hechos concretos tangibles.

1.9. Naturaleza jurídica del derecho del trabajo

Entre los tratadistas se discute la naturaleza jurídica del derecho del trabajo es de orden público o es de orden privado. Unos opinan, que para saber si la norma es de Derecho Público, hay que analizar la relación jurídica existente, será pública si la norma que lo rige es de carácter público.

Otros para determinar su naturaleza se refieren a los sujetos intervinientes en esta relación, determinando que si los sujetos antes dichos son de derecho privado, la relación es de derecho privado, y viceversa. El Derecho del Trabajo por su naturaleza es un combinado, ya que está integrado por normas de Derecho Público y de Derecho Privado.

Nuestro ordenamiento jurídico el Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República dentro de uno de sus considerando indica

e) "El derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo".

1.10. Autonomía del derecho del trabajo

Es autónomo por los siguientes motivos.

a) Es un sistema homogéneo de reglas orientadas por un propósito tutelar del trabajo, por cuenta y bajo dependencia ajena. Se refiere a que el derecho laboral tiene sus propias leyes sustantivas, porque tiene normas especiales para la materia laboral.

b) Por sus fuentes y métodos de interpretación propia; tiene fuentes muy particulares al derecho laboral, en cualquier proceso se debe entender quien es el débil jurídico, es decir, la balanza se va a inclinar al débil jurídico.

c) Por los órganos especiales encargados de su aplicación, tanto en lo administrativo como lo judicial: En este punto se tiene que mencionar de las Constitucionales y de la Ley orgánica Procesal Laboral

1.11. Ámbito de aplicación del derecho del trabajo

En cuanto a la esfera de aplicación de las normas jurídicas en materia de trabajo, vale citar el contenido del Título Décimo , Capítulo Primero, Artículos 283 al 287 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República en los que se señala el campo de aplicación de la Ley.

Artículo 283.

"Los conflictos relativos a Trabajo y Previsión Social están sometidos a la jurisdicción privativa de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, a quienes compete juzgar y ejecutar lo juzgado."

Artículo 284. Los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

- 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; y
- c) Las Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, que para los efectos de este Código, se llaman simplemente “salas”.

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

Artículo 286. En cuanto no contraríen los principios y texto de este título, en la organización de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, se deben aplicar supletoriamente las disposiciones de la Ley Constitutiva del Organismo Judicial.

1.12. Fuentes del derecho laboral

1.12.1. La jurisprudencia

Es en todo caso, fuente formal de normas jurídicas individuales, por cuanto establece, en la forma lógica de la norma jurídica, imperativos de la conducta que bien pueden ser formas obligatorias de comportamiento o composición de sanciones, dada una conducta indebida. La jurisprudencia puede ser vinculante (Sala Constitucional) es decir, que lo que rece en esa jurisprudencia, su cumplimiento es Ley.

1.12.2. La costumbre

Es la repetición constante y reiterada de un comportamiento, con la convicción de que

responde a una necesidad jurídica

1.12.3. La doctrina

Es el estudio de uno o varios juristas, no es vinculante puesto que se basa en reflexiones que tienen una base de sustentación bastante subjetiva. (El prestigio de doctrinario).

1.12.4. La legislación

La cual está contenida en las leyes, como la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, Leyes Especiales y Reglamentos.

1.13. Fuentes específicas del derecho laboral

1.13.1. Convención colectiva

La convención Colectiva es fuente original del Derecho del Trabajo y muchas de las innovaciones del legislador han encontrado su origen en la práctica constante de la convención colectiva.

1.13.2. Laudo arbitral

Son las decisiones tomadas por los árbitros nombrados en un proceso de arbitraje y sus decisiones tienen el mismo peso o valor de una sentencia (artículo 406 Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República).

1.13.3 Contrato de trabajo

Que es ley entre las partes, ya sea un contrato individual o colectivo, que se celebra entre trabajadores y patrono. (Artículo 18 del Código, de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República).

1.14. Ramas del derecho laboral

1.14.1. Laboral individual

Regula la relación entre un patrono y un trabajador o un patrono y varios trabajadores.

1.14.2. Laboral colectivo

Una vez introducido el pliego conflictivo hay fuero sindical. Regula las relaciones entre un patrono y un grupo organizado de trabajadores (sindicato).

1.14.3. Laboral procesal

A partir de la Ley Procesal del Trabajo, ventila todo lo contencioso laboral a través de los tribunales laborales.

1.15. Órgano encargado de la protección del trabajo y del trabajador

De Conformidad con el Título Noveno, se encuentra regulada la Organización Administrativa de Trabajo, en su Capítulo Primero, Ministerio de Trabajo y Provisión Social en el Artículo 274. El Ministerio de Trabajo y Provisión Social tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y a 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 tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores.

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

1.16. Como órgano ejecutor de la legislación laboral

En ese sentido le compete principalmente desarrollar las actividades de inspección, conciliación, fomento en las relaciones obreros-patronales y arbitraje, colocación de trabajadores y sancionamiento de infracciones.

Como órgano técnico en la preparación y reforma de la legislación del trabajo.

Como instrumento de renovación social, proponiendo al mejoramiento de las condiciones de vida y trabajo, en general.

Artículo 280. La Inspección General de Trabajo deber ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad o trabajadores cuya relación de trabajo haya terminado sin el pago procedente de indemnización, prestaciones y salarios caídos; o cuando se trate de acciones 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 o realizar la substanciación y finalización de los procedimientos por faltas de trabajo que denuncien los inspectores de trabajo y trabajadores sociales y, procurar la aplicación de las sanciones correspondientes a los infractores.

1.17. Organismos Internacionales

La Organización Internacional del Trabajo instituida en 1919, por acuerdo de las naciones signatarias del Tratado de Versalles, el cuerpo de normas establecidos por la OIT constituye la parte esencial de la reglamentación internacional del trabajo.

1.18. Evolución histórica del trabajo

El Derecho del Trabajo no es muy antiguo, pero el trabajo existe desde que el hombre ocupa el mundo e incluso se habla en la Biblia específicamente en el libro del Génesis del trabajo pero como castigo, no era una norma jurídica si no una manera de disciplinar a nuestros primeros padres por desobediencias a Dios, eso hizo que naciera el trabajo como un castigo y en realidad no existía legislación sobre la actividad laboral, no se sabía lo que significaba pacto entre trabajador y empleador; en los primeros años no existía una sociedad de consumo como la que conocemos hoy en día, el hombre se dedicaba a subsistir y no se colocaba en relación a la subordinación respecto a alguien, sólo tomaba lo que necesitaba de la naturaleza, pero como el hombre necesitaba agruparse para su sobre vivencia, comenzó a organizar el trabajo de su producción el excedente para intercambiarlo por otro (trueque), así se interrelacionaba con los demás y a la vez satisfacía sus otras necesidades. No existe un detalle en la historia que nos muestre cuál ha sido la evolución del trabajo, lo único que tenemos son las instituciones que quedaron plasmadas y que nosotros la interpretamos de determinadas formas, ejemplo el Código Humarabi, donde encontramos algunas muestras basadas en hechos naturales y religiosos que posteriormente pasaron a ser limitaciones del derecho del trabajador.

Las leyes de Marcu surgieron posteriormente y de ella concluimos que el hombre hizo una limitación a la jornada de trabajo, no precisamente para que el trabajador descansara sino porque se dio cuenta que hay un tiempo de luz y un tiempo de sombra y en el primero la mayoría de los animales trabaja para poder descansar en el

segundo, así se pensó que el hombre debería hacer lo mismo, trabajar en tiempo de luz y descansar en tiempo de sombra, esto implica que un recuento formal debe empezar de la Roma antigua o Roma Clásica, no hay necesidad de empezar desde Grecia porque toda la concesión de Grecia la vamos a tener en Roma.

1.18.1. Roma clásica

Se consideraba que el trabajo no era para las personas sino para los animales y las cosas, dentro de las cuales se encontraban ciertas categorías de la especie humana que tenían condición de esclavo. El trabajo era en esos tiempos denigrante y despreciativo, la condición de esclavo en Roma se adquiría por ejemplo por el hecho de perder una guerra, así el ganador de la misma tenía dos opciones matar o no al perdedor si lo hacía allí todo quedaba, pero en el caso que decidiera no hacerlo la persona pasaba a ser de su propiedad, pero como el hecho de mantenerlo le ocasionaba un costo, pues esos gastos debían reintegrarse de alguna manera, por ello debía trabajar para este y así se consideraba su esclavo. No existía en Roma el Derecho al trabajo en el sentido técnico de la expresión por lo tanto no era regulado, no había Derecho del trabajo.

Los romanos se preocupaban por desarrollar el Derecho Civil pero no las demás ramas del Derecho, en todo caso la actividad principal que desarrollaban en Roma era la agricultura pero habían otras tales como el transporte, el comercio, las llamadas profesiones liberales (jurisconsultos, ingenieros, médicos, etc.) pero en muchos casos las personas que desarrollaban esta actividad no eran ciudadanos romanos por eso no podía ser sujetos a una relación de trabajo además ellos no eran retribuidos por prestar esa actividad sólo se reconocían ciertos honores públicos, de allí viene la idea de lo que conocemos hoy en día como defensor Ad-Litem, con una carta Ad honorem y lógicamente la expresión honorario.

1.18.2. Edad media

Efectivamente comienza con la caída del Imperio Romano con la invasión de los monjes católicos romanos, escondieron toda la información y los conocimientos, por lo tanto eran los únicos que tenían acceso a la cultura; hubo una época en que no pasó nada, el hombre se dedicó a pasar el tiempo, no progresó la ciencia ni la cultura, luego que los monjes comienzan a mostrar la cultura surge una nueva concepción de trabajo, ya no es considerado como denigrante peyorativo para el esclavo, surge una nueva concepción moral de trabajo llegando incluso a la concepción de la cualidad humana, esto gracias a una expresión salida de los monasterios portugueses "El ocio es el enemigo del alma" es muy importante pues esto quiere decir que el hombre tiene necesidad de subsistir, sostener a su familia, perfeccionar el grupo social y dedicarse al cultivo de su alma, surge una idea muy interesante "Todos debemos trabajar en la medida de sus posibilidades" el fenómeno social que se caracterizó en la edad media es el feudalismo que son mini-estados con grandes extensiones de tierra en manos de un mismo Estado, este fenómeno hace que se muestre el atesoramiento del poder a través de dos formas

CAPÍTULO II

2. Tratados y convenios sobre la igualdad laboral

En este documento, se afirma que la discriminación en el entorno laboral es un problema global y que, si bien algunas de las formas más flagrantes de discriminación en el trabajo pueden haber disminuido, muchas continúan siendo un elemento cotidiano y permanente en el lugar de trabajo o están tomando nuevas y más sutiles formas. Esto es causa de una creciente preocupación, de acuerdo con este nuevo estudio de la OIT.

Este es el estudio más exhaustivo realizado hasta la fecha por esta organización en materia de discriminación y muestra que muchos de quienes sufren la discriminación, especialmente en razón del sexo o el color, se enfrentan a una persistente "brecha de igualdad" que los separa de los grupos dominantes que disfrutan de una vida mejor, o incluso de sus iguales que se han visto favorecidos por leyes y políticas antidiscriminatorias.

La OIT responsabiliza de la constante discriminación a los prejuicios, los estereotipos y a las instituciones con prejuicios que han resistido a décadas de esfuerzos legislativos y medidas políticas sesgadas adoptadas por los gobiernos, los trabajadores y los empleadores contra la desigualdad de trato en el trabajo. La discriminación puede perpetuar la pobreza, impedir el desarrollo, la productividad y la competitividad y provocar inestabilidad política, según el informe preparado con arreglo a la Declaración de la OIT de 1988 relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

2.1. Concepto

Tratado: acuerdo escrito concluido entre estados u otros sujetos de la sociedad internacional (las organizaciones internacionales, por ejemplo) con el objetivo de producir efectos de derecho en sus relaciones mutuas y que debe ser ejecutado de buena fe. En derecho francés y según la constitución de la Va República (1958), los tratados (firmados y ratificados) están por encima de las leyes.

Acuerdo: entre varios Estados que persiguen fines diferentes y que conciertan diversos intereses estatales de carácter particular para cada uno.

Acuerdo: Resolución tomada en común por dos o más personas, por una junta, asamblea o tribunal; pacto, tratado o resolución de organizaciones, instituciones, empresas públicas o privadas. Por lo general el acuerdo tan sólo afecta a los implicados y entonces se dice que tiene eficacia "inter partes"; también puede ser una expresión de voluntad o voluntades que tiene trascendencia jurídica tal que afecte en algo a los demás, si este es el caso se puede decir que es un acuerdo "erga omnes".

2.2. Concepto de tratado

No existe nomenclatura precisa para los tratados, las nomenclaturas "tratado", "convenio", "acuerdo", "protocolo" se usan como sinónimos.

Sin embargo, el significado de la mayoría de los términos es variable: depende del

país y su constitución.

Incluso depende de cada tratado, cada tratado es una especie de “microcosmos” que establece en sus cláusulas finales, la legislación de su propia existencia.

2.3. Definición de tratado

Se puede definir como Tratado que es la expresión de voluntades asistentes, atribuibles de dos o más sujetos de derecho internacional, que pretenden tener resultados jurídicos en conformidad con las normas de derecho internacional.

Esta expresión de bríos de las partes deben manifestar su voluntad enunciando, al Derecho, no puede tomar en cuenta nada de lo que permanece en la mente de las partes. Debe ayudar para conformar el objeto y el propósito del acuerdo.

La voluntad expresada es la única voluntad real sobre la que las partes han podido llegar a un acuerdo.

2.4. Formas de expresión de las voluntades

- a) Escrita, la más habitual y segura.
- b) Declaración oral, expresada por las partes.

La conducta de las partes puede expresar una voluntad, en particular cuando es activa será de cumplimiento, una obligación o modificación de una actitud anterior.

Sí por el contrario la conducta es pasiva como el silencio de un Estado. Aunque surja una obligación en algunos de los casos este podría explicarse por razones distintas a la celebración de un acuerdo o los Estados no se sienten ligados por obligaciones deducidos por expresiones insuficientes o poco claras.

En consecuencia de una conducta pasiva, se podría decir que la expresión de la voluntad es discutible, aunque se puede recurrir a explicaciones técnicas de los actos unilaterales, la oposición, la prescripción, la costumbre o la consolidación por acción del tiempo.

En todo caso, no se puede olvidar de la buena fe que se presume y la seguridad jurídica necesaria en este tipo de actos en consecuencia darle certeza.

2.5. Voluntades concurrentes imputables

Un tratado debe ser imputable a dos o más sujetos de derecho y no sólo a uno.

2.5.1. Excepciones

Si genera derechos para una organización internacional (inmunidades) su resultado conlleva una el consentimiento de contraer una obligación de un Estado.

2.5.2. Dos o más sujetos de derecho internacional público

Es una condición satisfecha plenamente por los Estados y las organizaciones intergubernamentales tienen capacidad de concluir tratados entre ellos.

- a) Santa Sede.
- b) Cruz Roja, etc.

Se afirma que tratado que carece de un carácter “normativo” no es un tratado por que

no genera obligaciones jurídicas y simplemente afirman posiciones, deseos o intenciones políticas. Esto no es absoluto, por varias razones.

Tratado puede tener efectos jurídicos distintos a la creación o enmienda de una norma.

Toda negociación que se deriva del solo comportamiento de las partes, tiene lugar en un encadenamiento de actos y contratos relacionados, define intereses, justifica o aclara interpretaciones y origina expectativas legítimas y jurídicamente relevantes.

Cuanto más solemne es la forma de un acuerdo, más obvio se vuelve el deseo de hacerlo corresponder a una realidad jurídica y política.

2.5.3. Efectos jurídicos con el derecho internacional público

Los Estados tienen la libertad para concluir acuerdos de conformidad con un derecho nacional dado en términos del derecho internacional.

2.6. Clasificación de los tratados

Convención de Viena (1969) evitó cualquier clasificación sistemática, limitándose a hacer unas cuantas distinciones.

Los tratados ofrecen una gran diversidad de aspectos: en su elaboración, su interpretación, su modificación, sus efectos, su violación, etc. Lo que requiere de un análisis analítico y específico.

2.6.1. En cuanto a su forma

- a) Escritos, y
- b) no escritos.

Por el grado de su solemnidad, Son constitucionalmente relevantes para el derecho nacional. Además tienen las partes libertad para convenir la forma de expresar su consentimiento.

2.6.2. En cuanto a la participación

a) Abiertos.

Que permite la adhesión de otros Estados.

b) Cerrados.

Se celebran únicamente entre partes contratantes sin permitir la adhesión de otros Estados, como por ejemplo, los tratados bilaterales.

2.6.3. En cuanto al número de partes

a) Bilaterales.

Son los concertados entre dos sujetos internacionales.

b) Multilaterales.

Son concertados entre dos o más sujetos. Y pueden ser:

b.1) Generales.

Que por su naturaleza tienen vocación a la universalidad.

b.2) Restringidos.

Se limitan a un número determinado de Estados.

2.6.4. Según la materia objeto del tratado

- a) Políticos.
- b) Económico.
- c) Cultural.
- d) Humanitario.
- e) Consulares, etc.

2.7. Diferencia entre tratados-ley y tratado-contrato

2.7.1. Tratado-ley

Intentan crear una norma de carácter general aplicable a toda la comunidad internacional o a una parte de ella.

2.7.2. Tratado-contrato

Son aquellos que prevén entre los contratantes un intercambio de prestaciones. Kelsen, decía que esta distinción es incorrecta.

Ya que el derecho en general y el convencional en particular, es un medio para un fin, no un fin en sí mismo. La función de cualquier tratado es la de crear derecho, es decir, crear una norma jurídica, ya sea una norma general o individual

2.8. Naturaleza jurídica

2.8.1. La recepción de los tratados en el derecho interno

Tanto la generalidad de las legislaciones nacionales como el propio derecho internacional convencional han aceptado la doctrina dualista, al reconocer la existencia simultánea de dos sistemas jurídicos. El Derecho interno y El Derecho Internacional.

No obstante, en la práctica ambos sistemas se encuentran íntimamente relacionados en numerosas materias, lo cual hace necesario que el derecho internacional sea introducido en el derecho interno de los Estados, para hacerlo conocido y ejercitable tanto por las autoridades y las personas.

El derecho internacional no ha establecido un sistema general en esta materia, por lo cual la introducción del derecho internacional en el derecho interno queda entregada a la decisión de cada Estado, tanto en lo relativo al procedimiento cuanto a los alcances jurídicos de esta incorporación.

Sin embargo, es posible distinguir algunos sistemas generales utilizados por los Estados, cuales son:

2.8.1.1. Sistema de transformación

El Estado aprueba una ley interna con el mismo contenido del tratado internacional, con lo cual lo que rige en el Estado no es el tratado sino su propia ley.

2.8.1.2. Sistema de reenvío

Frente a situaciones específicas, el derecho interno ordena la aplicación de las normas del derecho internacional.

2.8.1.3. Sistema de incorporación

El derecho interno establece un procedimiento especial por medio del cual se ponen en vigencia los tratados como parte integrante de él.

2.8.1.4. Sistema de recepción global

La Constitución Política de la República de Guatemala declara que el derecho internacional forma parte de su derecho interno.

En nuestro el Sistema de la incorporación, puesto que los tratados entran en vigencia y se incorporan al derecho nacional por medio de un procedimiento especial establecido en la Constitución Política, en el que intervienen tanto el Presidente de la República como el Congreso de la República. Evidentemente en Guatemala no hay, norma alguna que establezca una recepción general y amplia del derecho internacional en el derecho interno, ni tampoco alguna que exija que los tratados sean transformados en derecho nacional mediante promulgación de una ley. Únicamente son ratificados.

2.9. Naturaleza jurídica de los tratados

La estructura jurídica de los tratados internacionales, y principalmente la exigencia constitucional de que interviene su aprobación y los cuerpos legisladores, hace que sean ellos verdaderas leyes ya que en su génesis, desarrollo y promulgación oficial se reúnen todos y cada uno de los elementos constitutivos de la ley,

Por definición el Tratado reúne todos y cada uno de los elementos constitutivos de la Ley.

La génesis de un Tratado reúne todos y cada uno de los elementos constitutivos de la génesis de la Ley.

El desarrollo (tramitación) de un Tratado reúne todos y cada uno de los elementos de la tramitación de la Ley.

La promulgación oficial de un Tratado reúne todos y cada uno de los elementos de la promulgación de la Ley.

Sin desconocer las modificaciones normativas que se han producido a través del tiempo y espacio.

2.10. Regulación y fundamento de derecho laboral

La regulación legal laboral se encuentra en el Código de Trabajo, la supervisa, y dirige El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para lo cual esta conformado por dependencias entre ellas se puede mencionar.

- a) Dirección General de Trabajo.
- b) Inspección General de Trabajo.
- c) Comisión Nacional del Salario.

Quedando abierta la posibilidad de crear otras que determine el o los reglamentos que dicte el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo emitido por conducto del expresado Ministerio. (Artículo 276 del Código de Trabajo).

Las dependencias a que se refiere el artículo anterior, además de las atribuciones que el presente Código les señala, deben desarrollar las que determinen sus respectivos reglamentos interiores de trabajo. (Artículo 277 del Código de Trabajo).

Dentro del ordenamiento constitucional en la sección de Derechos Humanos nuestra Constitución hace manifiesto de los Derechos Individuales en el Artículo 4o.- Libertad e igualdad. En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí.

Así mismo hace alusión en el tema de trabajo dentro del Artículo 43.- Libertad de industria, comercio y trabajo. Se reconoce la libertad de industria, de comercio y de trabajo, salvo las limitaciones que por motivos sociales o de interés nacional impongan las leyes.

Además de los derechos de libertad e igualdad y el derecho al trabajo encontramos el Artículo 44.- Derechos inherentes a la persona humana. Los derechos y garantías que otorga la Constitución no excluyen otros que, aunque no figuren expresamente en ella, son inherentes a la persona humana.

El interés social prevalece sobre el interés particular.

Serán nulas ipso jure las leyes y las disposiciones gubernativas o de cualquier otro orden que disminuyan, restrinjan o tergiversen los derechos que la Constitución garantiza.

Siguiendo el orden en relación laboral en la Constitución de la República encontramos en la Sección Octava los Artículos relacionados al mismo.

Artículo 101.- Derecho al trabajo. El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.

Artículo 102.- Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:

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

Quienes por disposición de la ley por la costumbre o por acuerdo con los empleadores

laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal.

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

h) Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados;

i) Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho de diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación del trabajo;

j) Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido sí fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A los trabajadores que tuvieran menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado;

k) Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios.

No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el cinco por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica;

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

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

m) Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales;

n) Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley. En paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menor salario que un extranjero, estar sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menores ventajas económicas u otras prestaciones;

ñ) Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo. Empleadores y trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común;

o) Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones.

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

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

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

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

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

r) El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia;

s) Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia, y si el proceso durare en su trámite más de dos meses, deberá pagar el cincuenta por ciento del salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo, en este caso, de seis meses; y

t) El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones.

En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala.

Artículo 103.- Tutelaridad de las leyes de trabajo. 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. Para el trabajo

agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta.

Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica.

Artículo 104.- Derecho de huelga y paro. Se reconoce el derecho de huelga y para ejercido de conformidad con la ley, después de agotados todos los procedimientos de conciliación. Estos derechos podrán ejercerse únicamente por razones de orden económico social. Las leyes establecerán los casos y situaciones en que no serán permitidos la huelga y el paro.

Artículo 105.- Viviendas de los trabajadores. El Estado, a través de las entidades específicas, apoyará la planificación y construcción de conjuntos habitacionales, estableciendo los adecuados sistemas de financiamiento, que permitan atender los diferentes programas, para que los trabajadores puedan optar a viviendas adecuadas y que llenen las condiciones de salubridad.

Los propietarios de las empresas quedan obligados a proporcionar a sus trabajadores, en los casos establecidos por la ley, viviendas que llenen los requisitos anteriores.

Artículo 106.- Irrenunciabilidad de los derechos laborales. Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.

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

Dentro del ordenamiento laboral en el Título Primero, Capítulo Único, sus Disposiciones generales se puede mencionar los siguientes Artículos.

Artículo 1o. El presente Código regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo, y crea instituciones para resolver sus conflictos.

Artículo 14. 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, existentes o que en lo futuro se establezcan en Guatemala, lo mismo que todos los habitantes de la República, sin distinción de sexo ni de nacionalidad, salvo las personas jurídicas de Derecho Público contempladas en el segundo párrafo del artículo 2o.

Igualmente deben aplicarse las disposiciones protectoras del trabajador que contiene este Código, al caso de nacionales que sean contratados en el país para prestar sus servicios en el extranjero.

Asimismo, quedan a salvo las excepciones que correspondan conforme a los principios del Derecho Internacional y los tratados.

Artículo 14 bis. Se prohíbe la discriminación por motivo de raza, religión, credos políticos y situación económica, en los establecimientos de asistencia social, educación, cultura, diversión o comercio que funcionen para el uso o beneficio de trabajadores, en las empresas o sitios de trabajo de propiedad particular, o en los que el Estado cree para los trabajadores en general.

Artículo 15. Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo con los principios del Derecho de Trabajo; en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios; y por último, de acuerdo con los principios y leyes de Derecho común.

Artículo 16. En caso de conflicto entre las leyes de trabajo o de previsión social con las de cualquier otra índole, deben predominar las primeras.

No hay preeminencia entre las leyes de previsión social y las de trabajo.

Artículo 17. Para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social

2.11. De las jornadas de trabajo

La dogmática distingue dos sistemas sustanciales de jornada como fisuración del trabajo productivo: el tiempo efectivamente realizado y aquel en que el trabajador está a disposición del empleador.¹⁵

Artículo 116. La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede ser mayor de ocho horas diarias, ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede ser mayor de seis horas diarias, ni exceder de un total de treinta y seis horas a la semana.

Tiempo de trabajo efectivo es aquel en que el trabajador permanezca a las órdenes del patrono.

Trabajo diurno es el que se ejecuta entre las seis y las dieciocho horas de un mismo día.

Trabajo nocturno es el que se ejecuta entre las dieciocho horas de un día y las seis

¹⁵ Cfr. Amauri Mascaro Nascimento, Curso de direito do trabalho, Saraiva, São Paulo, 1989, Pág. 484.

horas del día siguiente.

La labor diurna normal semanal será de cuarenta y cinco horas de trabajo efectivo, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago de salario. Se exceptúan de esta disposición, los trabajadores agrícolas y ganaderos y los de las empresas donde labore un número menor de diez, cuya labor diurna normal semanal será de cuarenta y ocho horas de trabajo efectivo, salvo costumbre más favorable al trabajador. Pero esta excepción no debe extenderse a las empresas agrícolas donde trabajan quinientos o más trabajadores.

Artículo 117. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede ser mayor de siete horas diarias ni exceder de un total de cuarenta y dos horas a la semana.

Jornada mixta es la que se ejecuta durante un tiempo que abarca parte del período diurno y parte del período nocturno.

No obstante, se entiende por jornada nocturna la jornada mixta en que se laboren cuatro o más horas durante el período nocturno.

Las instituciones bancarias son reguladas por la Ley de Bancos, por las regulaciones emitidas por la Junta Monetaria, y por todas las disposiciones aplica Ley orgánica del Banco de Guatemala (Decreto 16-2002)

2.12. Supervisión y ejecución bancaria

La banca nacional esta controlada por instituciones estatales y regulada por la Ley monetaria dentro de la supervisión encontramos los siguientes artículos.

Artículo 133.- Junta Monetaria. La Junta Monetaria tendrá a su cargo la determinación de la política monetaria, cambiaria y crediticia del país y velará por la liquidez y

solvencia del Sistema Bancario Nacional, asegurando la estabilidad y el fortalecimiento de la banca privada nacional.

La Superintendencia de Bancos, organizada conforme a la ley, es el órgano que ejercerá la vigilancia e inspección de bancos, instituciones de crédito, empresas financieras, entidades afianzadoras, de seguros y las demás que la ley disponga.

- Ley Monetaria (Decreto 17-2002)
- Ley de Bancos y Grupos Financieros (Decreto 19-2002)
- Ley de Sociedades Financieras Privadas (Decreto Ley 208)
- Ley de Libre Negociación de Divisas (Decreto 94-2000)
- Ley Contra el Lavado de Dinero u Otros Activos (Decreto 67-2001)

La Superintendencia de Bancos, es una institución autónoma, eminentemente técnica, que actúa bajo la dirección general de la Junta Monetaria y ejerce la vigilancia e inspección del Banco de Guatemala, bancos, sociedades financieras, instituciones de crédito, entidades afianzadoras, de seguros, almacenes generales de depósito, casas de cambio, grupos financieros y empresas controladoras de grupos financieros y las demás entidades que otras leyes dispongan.

Tiene plena capacidad para adquirir derechos y contraer obligaciones, goza de la independencia funcional necesaria para el cumplimiento de sus fines y para velar porque las personas sujetas a su vigilancia e inspección cumplan con sus obligaciones legales y observen las disposiciones normativas aplicables en cuanto a liquidez, solvencia y solidez patrimonial, también tiene como función intervenir las instituciones financieras que no cumplan con las regulaciones establecidas por la Ley de Bancos y Grupos Financieros.

CAPÍTULO III

3. Política bancaria guatemalteca

La política laboral de las empresas mercantiles bursátiles financieras bancarias es insolidaria y puede conducir a que desde el hace varios años se haya producido un descenso de puestos de trabajo, según se desprende de los acontecimientos fraudulentos bancarios con las mismas autoridades fiscalizadoras del desempeño de la banca en que la parte "la patronal bancaria no está dispuesta a incrementar su fuerza laboral ni mantener globalmente las inversiones únicamente los prestamos para endeudar a sus clientes eso hace pensar que la banca no esta hecha para invertir sino como una empresa prestamista, elevando sus intereses, demandando es más son instituciones que utilizan el órganos jurisdiccionales para su uso y conveniencia, cabría pensar en un sector que no está siendo castigado por la crisis económica, salvo excepciones de algunos pequeños bancos". La actividad bancaria está ligada al proceso de intermediación financiera, que permite conectar la oferta de ahorro con la demanda de crédito.

Por otro lado las instituciones financieras y en especial los bancos proveen servicios no financieros, destacándose aquéllos que facilitan las transacciones económicas. Normalmente ambas actividades se proveen simultáneamente y responden a un proceso de producción conjunta, utilizando los mismos factores de producción y los mismos insumos.

3.1. La política económica

La actual gestión administrativa considera que debe seguir el apoyo a las microempresas por la participación que tienen en la economía nacional; sin embargo no hay un proyecto que busque generar empleos tomando como base a las empresas de mayor eficiencia productiva y alto desarrollo tecnológico, que sean los establecimientos que generan mayor valor agregado los que reciban el grueso del financiamiento.

A pesar de que la figura de la microempresa constituye un punto central en la política económica de gobierno no existen políticas que desarrollen tan figura. En Guatemala se tiene un sistema financiero flexible. La mayoría de los recursos financieros son manejados por la banca comercial privada y una pequeña porción está distribuida en entidades no bancarias.

La expansión del sistema ha derivado en una mayor oferta y demanda de productos y servicios. En la actualidad, Guatemala cuenta con un sistema financiero integrado con 22 bancos, 19 sociedades financieras, 16 compañías almacenadoras, 18 compañías de seguros, 12 compañías de fianzas y 6 casas de cambio. Estas instituciones están en capacidad de brindar al inversionista una gran cantidad de servicios pero con poco recurso humano y malos tratos por parte de autoridades bancarias y los propios clientes.

3.2. El Sistema bancario

En Guatemala, solamente entidades “debidamente autorizadas” pueden legalmente llevar a cabo negocios que consistan en préstamo de fondos obtenidos del público, a través de la captación de depósitos o la venta de bonos, títulos o obligaciones de cualquier otra naturaleza, y como tales deberán ser instituciones bancarias reconocidas. Sin embargo, en ningún caso podrá ser autorizada la emisión de cheques a nombre de depósitos que no están verdaderamente constituidos en bancos o sus sucursales o agencias.

3.3. Tipos de bancos en Guatemala

- Banco comercial
- Banco hipotecario
- Banco capitalizador

Una institución puede ser autorizada como banco comercial y como banco hipotecario al mismo tiempo.

Las tasas de intereses son determinadas libremente por las fuerzas de mercado y han venido mostrando una tendencia decreciente en los últimos años. La tasa activa promedio del sistema bancario para operaciones de crédito es de 13.93% en moneda local, y de 6.74% en dólares americanos. La tasa pasiva es de 4.46% en moneda local, y de 2.96% en dólares americanos. (Al octubre de 2005).

3.4. Banco de Guatemala

El Banco de Guatemala es el banco central del país y de acuerdo a su ley orgánica tiene como objetivo fundamental, contribuir a la creación y mantenimiento de las condiciones mas favorables al desarrollo ordenado de la economía nacional, para lo cual, propiciara las condiciones monetarias, cambiarias y crediticias que promuevan la estabilidad en el nivel general de precios.

Entre sus funciones están las siguientes:

- Ser el único emisor de la moneda nacional;
- Procurar que se mantenga un nivel adecuado de liquidez del sistema bancario, mediante la utilización de los instrumentos previstos en su Ley Orgánica;
- Procurar el buen funcionamiento del sistema de pagos;
- Recibir en depósito los encajes bancarios y los depósitos legales a que se refiere su Ley Orgánica;
- Administrar las reservas monetarias internacionales, de acuerdo con los lineamientos que dicte la Junta Monetaria; y,
- Las demás funciones compatibles con su naturaleza de Banco Central que le sean asignadas por mandato legal.

3.5. Bancos comerciales generales

El sistema bancario guatemalteco comprende 22 bancos comerciales, incluyendo una institución bancaria extranjera. Las principales leyes a las que están sujetas las actividades bancarias y financieras en Guatemala son:

3.5.1. Bancos extranjeros y banca extraterritorial

Los Bancos Extranjeros podrán operar en la República a través de oficinas o agencias locales legalmente establecidas. La Junta Monetaria autoriza el establecimiento y fusión de instituciones locales bancarias: asimismo la Junta aprueba el establecimiento de oficinas locales de bancos extranjeros. La apertura, traslado y cierre de oficinas o agencias de bancos nacionales, también como agencias y agencias locales de bancos extranjeros establecidos podrá hacerse mediante la notificación por escrito de esta circunstancia a la Superintendencia de Bancos, al menos un mes antes de la fecha estipulada para la apertura, traslado o cierre.

Aquellos que deseen establecer una institución bancaria en el país, deberán presentar una solicitud a la Superintendencia de Bancos, indicando el tipo de banco que desean establecer junto con la información pertinente que las regulaciones correspondientes determinen.

- La Junta Monetaria puede considerar la solicitud y el reporte del Superintendente y otorgar o no su consentimiento, de acuerdo con las disposiciones de las regulaciones aplicables. Trece instituciones bancarias extraterritoriales operan en Guatemala, las cuales han obtenido la autorización

de la Junta Monetaria para operar localmente, llenando los requisitos especificados bajo el Artículo 113 de la Ley de Bancos y Grupos Financieros.

Además de lo especificado bajo el Artículo 113 de la Ley de Bancos y Grupos Financieros, los bancos extraterritoriales deben cumplir con las regulaciones del Reglamento de la Junta Monetaria número 285-2002, regulación para la Autorización de Entidades Extra-territoriales, en efecto desde el 19 de noviembre, 2002.

CAPÍTULO IV

4. Síntesis de la discriminación laboral

4.1. Definición discriminación laboral

La discriminación laboral puede definirse como la distinción o diferenciación que se hace en favor o en contra de una persona o cosa en comparación con otras. Se discrimina socialmente cuando se hacen distinciones entre personas por motivos de clase o categoría sin considerar el mérito individual. Algunos ejemplos de categorías de discriminación social son la raza, el género, la edad, la nacionalidad, la religión, la incapacidad, la inexperiencia, la orientación sexual, la altura y el peso.

Discriminar: de separar, distinguir una cosa de otra; desde un punto de vista social, significa dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos u otros.¹⁶ diferenciar o distinguir cosas entre sí. Tratar con inferioridad a personas o colectividades por causas sociales, religiosas, políticas o sociales.

La discriminación laboral comprende el trato de inferioridad dado a personas por motivos ajenos a su capacidad dentro del ámbito de la libertad de trabajo y derecho al mismo.

Entre las definiciones que podríamos tomar para referirnos a la discriminación laboral, la más idónea, correcta y completa, por entender que emana de la entidad más facultada para dar este tipo de consideraciones, es la que da la Organización Internacional del Trabajo (OIT) "...El termino discriminación comprende: cualquier

¹⁶ Guillermo Cabanellas de Torres. **Diccionario jurídico Elemental**. Editorial Hiliasta. Ed. 1997.

distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”.

4.2. Reseña histórica de la discriminación

En los Estados Unidos de Norte América, numerosas formas de discriminación eran comunes en el lugar de trabajo, antes de la segunda mitad del siglo XX. En la década de los 60, el movimiento que dio lugar a la promulgación de leyes contra la discriminación se inició con la Ley de igualdad de salarios (*Equal Pay Act*) de 1963, a la que le siguió la Ley de derechos civiles (*Civil Rights Act*) de 1964 que marcó un hito en la legislación. Pronto se promulgaron más leyes para intentar eliminar prácticamente toda forma de discriminación imaginable en las prácticas de empleo privadas y gubernamentales.

A pesar de la amplia variedad de leyes, la discriminación puede ocurrir en los avisos de empleo, en la selección, evaluación, contratación y despido del personal, en los términos y condiciones de empleo, así como también en la remuneración, los beneficios, y en las decisiones sobre quién recibe capacitación y qué tipo de capacitación se brinda. La discriminación también puede surgir al decidir a quién se tiene en cuenta y selecciona para traslados y ascensos y a quién se deja cesante durante una reducción de personal.

4.3. Derecho al trabajo vrs discriminación laboral

Cuando se refiere al derecho al trabajo es por una sencilla razón, la discriminación ejercida por el empleador que atenta directamente contra este Derecho.

La Discriminación Laboral es la antítesis de todo principio de libertad de trabajo. No es posible tener una libertad de elección de trabajo cuando se discrimina en la obtención del mismo.

Las normas existentes contra los actos discriminatorios en el empleo buscan que todas las personas, sin distinción alguna, tengan la oportunidad de obtener el bienestar mediante el trabajo remunerado.

4.4. La lucha por las libertades humanas, a la no discriminación

De acuerdo con el Informe sobre desarrollo humano del año 2000 realizado por el Programa de la Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) comienza con las siete libertades, que a su entender, son pilares para la comisión de los Derecho Humanos. La primera de estas libertades es: "Libertad de la discriminación por motivos de género, raza, origen étnico, origen nacional o religión".

Y es que la historia de los derechos humanos es la historia de las luchas humanas. Sí, las personas nacen con derecho a determinados derechos básicos, pero ni la realización ni el disfrute de esos derechos son automáticos.

La historia cuenta como las personas han tenido que luchar por los derechos que les corresponden. La piedra angular de esa lucha ha sido siempre el activismo político y los movimientos populares, es decir, los movimientos nacionales de liberación, los movimientos campesinos, los movimientos de mujeres, los movimientos por los derechos de poblaciones indígenas. Con frecuencia el deseo ardiente la persona de ser libres y disfrutar de sus derechos fue lo que inició la lucha. Después, mucho más tarde, sobre la base de los logros populares, se realizó la formalización, legalización e

institucionalización de esos derechos.

La Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 fue un avance importantísimo que dió paso a una nueva era y la comunidad mundial asumió la realización de los derechos humanos como una cuestión de interés común y un objetivo colectivo de la humanidad.

La integración mundial de naciones y pueblos ha constituido un segundo avance, como movimiento mundial ha afianzado los derechos humanos en las normas de las distintas culturas del mundo. Durante los últimos 50 años ha surgido un sistema internacional de derechos humanos y durante el último decenio ha aumentado rápidamente el número de adhesiones a dicho sistema.

En 1990 sólo dos convenciones, La Convención Internacional sobre Eliminación de todas Formas de Discriminación Racial y la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), habían sido ratificadas por más por más 100 de países. Actualmente cinco de lo seis principales pactos y convenciones de derechos humanos han sido ratificados por más de 140 países.

Además, el protocolo facultativo de la CEDAW permite ahora que tanto los individuos como los grupos presenten casos de discriminación por motivos de género.

4.5. Erradicación de la discriminación, en pro de la igualdad

El carácter universal de las necesidades de la vida exige que todas las personas se traten de igual modo, sin discriminación. Ese principio de igualdad ha sido la fuerza impulsora de los derechos humanos y es también uno de los pilares del desarrollo humano que destaca la igualdad de oportunidades u opciones.

Los movimientos sociales promovieron en el siglo XX el avance hacia la igualdad, con independencia del género, la raza, la religión, la etnia o la edad. Uno de los más notables ha sido el movimiento a favor de los derechos de la mujer, que data de varios siglos.

La lucha contra la discriminación también ha conducido al surgimiento de los movimientos de derechos civiles y en contra del racismo en todo el mundo. La igualdad ha sido una fuerza impulsadora en todos los movimientos importantes de liberación nacional que han luchado por la libre determinación en Asia, África y América Latina y el Caribe. Las luchas de los campesinos en Asia y América Latina y el Caribe también reclamaban el fin de la discriminación. Los movimientos de derechos civiles en los Estados Unidos durante los decenios de 1950 y 1960 lograron la eliminación de las leyes de segregación de los afroamericanos. En muchos casos las luchas trascendieron las fronteras nacionales para convertirse en luchas mundiales, como ocurrió con los movimientos de mujeres y de trabajadores.

Todo ello impulsó a una mayor igualdad y menor discriminación en las normas, los valores, las instituciones y los criterios jurídicos. Actualmente se valora más la tolerancia de otras personas. La diversidad es considerada como algo positivo y no como deficiencia. La gente aprecia el multiculturalismo y la solidaridad humana.

Sin embargo, la discriminación sigue formando parte de nuestras vidas en virtud porque la normas pueden haber cambiado, pero no con suficiente rapidez ni en todas las esferas importantes. La no discriminación y la igualdad pueden haber sido reconocidas en las leyes, pero sigue existiendo discriminación en las políticas, la asignación de recursos y la prestación de servicios sociales públicos.

Por tanto, incluso con las normas nuevas, la discriminación y la desigualdad siguen difundidas en casi todos los países. Tal vez se reconozca oficialmente el derecho a la igualdad de salario, igualdad de oportunidades de empleo y de participación política, pero sin un mecanismo eficaz que haga cumplir esas leyes subsistirán la diferencias en esas esferas para las mujeres, las minorías étnicas y por motivos de credo.

4.6. Discriminación laboral en el ámbito internacional. (Organización Internacional del Trabajo) (OIT)

La Organización del Trabajo ha sido la protectora internacional del derecho al trabajo, adoptando una serie de convenios que están dirigidos a prohibir prácticas discriminatorias en el trabajo.

Entre sus Convenios encontramos los siguientes que tratan la Discriminación Laboral como tema principal.

a) Sobre la libertad de sindicación y de negociación colectiva tenemos los convenios números 87 y 98.

b) Sobre la eliminación de la discriminación en el empleo u ocupación tenemos los convenios números 100 y 111.

Todos ratificados y aprobados por nuestro país.

4.5. Libertad de sindicalización y negociación colectiva

Vienen a proteger el derecho que tiene el trabajador y empleador a sindicarse.

El Convenio número 87, Relativo a la libertad sindical y a la protección del Derecho de sindicalización declara que los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción, tienen derecho a constituir las organizaciones que estimen convenientes para la protección de sus intereses. También reconoce el derecho de afiliación a los mismos sin previa autorización, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

Estas organizaciones tienen el derecho a redactar sus estatutos y reglamentaciones administrativos, el de elegir libremente a sus representantes y de dirigir libremente sus actividades.

El Convenio número 98, relativo a la aplicación de los principios de Derecho a sindicalización y negociación colectiva consagra las siguientes garantías para la aplicación del anterior Convenio número 87.

a) Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo. Dicha protección deberá ejercerse contra los actos que tiendan a, en primer lugar, sujetar el empleo a condición de no afiliación o de dejar de ser miembro de un sindicato, y en segundo lugar, despedir a un trabajador o perjudicarlo por su afiliación a un sindicato o de su participación en actividades

sindicales.

- b) Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unos respecto a otras.

Por igual, el Convenio recomienda la creación de adecuadas condiciones nacionales para proteger este derecho de sindicalización.

4.6. Eliminación de la discriminación en el empleo u ocupación

Estos Convenios de la organización Internacional del Trabajo vienen a proteger el derecho al trabajo de los trabajadores, censurando las medidas discriminatorias que afecten este derecho.

El Convenio número 100, relativo a la igualdad de remuneración entre mano de obra masculina y femenina en su Artículo numeral 2º. considera que todo Miembro de dicho Convenio deberá, empujando medios adoptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y garantizar la aplicación a todos los trabajadores el principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

El Convenio recomienda que se deberán de adoptar medidas para promover la evaluación objetiva del empleo, tomando como base los trabajos que éste entrañe.

El convenio número 111, relativo a la discriminación en materia de empleo, Considera que la Declaración de Filadelfia , afirma que todos los seres humanos, sin distinción

alguna, tienen derecho al trabajo y a perseguir su bienestar material, y considerando además que la discriminación constituye una violación del derecho al trabajo; se prohíbe todo tipo de discriminación en el trabajo que tienda a quebrantar el derecho de igualdad. Considera como motivos de discriminación las distinciones que se realicen en razón de la raza, color, sexo, religión, ascendencia nacional, opinión política u origen social.

4.7. Generalidades sobre la discriminación laboral

Es casi imposible negar que la existencia de discriminación basada en sexo, raza, edad, clase social, religión o ascendencia nacional se ha manifestado desde siempre, lo que la convierte en un fenómeno muy arraigado dentro de la sociedad, y es por este mismo motivo que aunque se ha avanzado bastante en el campo de la equidad y la igualdad en los últimos años, aún falta mucho terreno por recorrer.

Todavía es posible observar casos en los que las diferencias de ciertas categorías de individuos hacen que estos tengan oportunidades significativamente distintas a las de otros.

Los derechos laborales se centran no sólo en asegurar medios de vida, sino también en proteger contra la discriminación en el trabajo y contra la explotación.

La lucha de erradicar la discriminación en el empleo, es un mal generalizado en todos los países del mundo y que el cual es difícil de solucionar. Los cuatro principales Convenios de la OIT, tratados en anteriormente en de este trabajo, sobre el tema discriminatorio han sido ratificados por la mayoría de países, según el informe del

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo de 2000,

1. El Convenio 87 por 128 países.
2. El Convenio 98 por 146 países.
3. El Convenio 100 por unos 145 países.
4. El Convenio 111 por 142 países.

Es un problema en aceptación en nuestros tiempos por el gran número de posibilidades de practicarla:

- a) Discriminación por razones de sexo.
- b) Discriminación por raza, color y religión
- c) Discriminación laboral hacia por motivos de edad.
- d) Discriminación hacia los minusválidos.
- e) Discriminación por motivos sindicales.
- f) Además diferenciaciones que la mente humana pueda crear para oponer a unos, derechos que poseen otros.

Un hecho que ayuda a esta discriminación en el trabajo viene dada por razones sociales y culturales muy enraizadas en las sociedades. El hecho de la separación evidente de las clases sociales es un ejemplo del mismo.

La Discriminación Laboral en nuestro país es una realidad que si bien es cierto que no llega a los parámetros de escándalo nacional, si es cierto que en los casos que se da se mantiene oculta, y su impunidad es su consecuencia.

Y es sencilla la explicación, el guatemalteco en primer lugar no conoce sus derechos y aunque los conociera se vería en la encrucijado de elegir entre dos situaciones.

- a) Denuncio la discriminación que se me ha hecho y pierdo mi puesto de trabajo con lo difícil que está conseguirlo; o
- b) Hago caso omiso a la misma y trato de resolverlo con mi jefe sin tener que ir a los tribunales, manteniendo así mi trabajo.

La discriminación laboral se ve a diario en nuestro país, pero la misma es poco denunciada, al extremo de que la jurisprudencia al respecto es difícil de encontrar.

4.8. Clasificación generalizada de discriminación laboral

Para Jairo Baquero, Juan Carlos Guataquí y Lina Sarmiento en su obra "Marco Analítico de la Discriminación Laboral", la Discriminación Laboral se clasifica en cuatro, las cuales engloban a los motivos discriminatorios de los que he hablado en el capítulo anterior.

4.8.1. Discriminación salarial

Según este tipo de discriminación, las desigualdades salariales no siempre pueden ser atribuidas a la existencia de niveles distintos de productividad. Implica, por ejemplo, que las mujeres ganen un salario menor que los hombres, aún cuando estén igualmente calificadas y desempeñen el mismo trabajo con la misma productividad.

4.8.2. Discriminación en el empleo

Es la típica discriminación laboral que se da cuando a igualdad de condiciones se prefiere (o se descarta) a una persona por una característica ajena a lo requerido por el puesto.

4.8.3. Discriminación ocupacional

Significa que algunos grupos de la sociedad están limitados a empleos de baja categoría y escasa remuneración, por consiguiente, nunca o en casos muy esporádicos podrán alcanzar ciertos niveles jerárquicos en las empresas, aunque estén calificados para ello y lógicamente su escala salarial será baja.

4.8.4. Discriminación en la adquisición de capital humano

Se presenta cuando se tienen restricciones en cuanto al acceso a la educación formal y a la capacitación y entrenamiento que proporcionan las empresas, lo que como es de

esperarse tiene efectos sobre su grado de calificación y en el aumento de su productividad. Este caso se observa con frecuencia en las mujeres donde las tradiciones sociales han jugado muy importante, ya que muchos padres tienen la concepción que el rol principal de la mujer se encuentra en el ámbito doméstico y consideran innecesario un nivel educativo muy elevado. Por otra parte, existen casos en los que familias con escasos recursos y con varios hijos donde se da prioridad a la educación de los hijos varones; incluso si se tiene la posibilidad de dar una buena educación a las mujeres los padres pueden tender a invertir poco en esta, dada la discriminación existente contra la mujer en el mercado laboral, lo que impide tasas de retorno a la inversión en educación más altas que las de los hombres.

4.9. Tipificación de la discriminación laboral

Como toda infracción al derecho, la Discriminación Laboral debe contener unos elementos que nos permitan tipificarla, para conocer en cuales casos se produce y en cuales no.

4.9.1. Elementos constitutivos de toda discriminación laboral

Los elementos constitutivos de la discriminación laboral nos ayudarán a determinarla para conocer cuando se da y cuando no.

Se deben observar elementos constitutivos de la discriminación en dos vertientes distintas:

- a) Cuando se hace en búsqueda del empleo (discriminación fuera de la empresa).
- b) Cuando se hace ya con el empleo obtenido (discriminación dentro de la empresa).

4.9.2. Elementos constitutivos de la discriminación laboral fuera de la empresa

- a) La existencia de un puesto de trabajo acorde a las leyes dominicanas, que sea lícito.
- b) La elección de una persona sobre otro con iguales condiciones para el trabajo.
- c) Que se observe que dentro de la elección se procedió a hacer diferencias discriminatorias.
- d) Que el empleador esté consiente de las diferencias que hace ajenas al trabajo.

En este punto es que reside en sí la discriminación. Cuando el empleador hace distinciones entre los candidatos, diferencias ajenas a las exigencias requeridas para el puesto de trabajo.

Como violación al derecho, penado por el Código Penal además del Código de Trabajo, la intención es vital. Si el empleador no está conciente del mal que está haciendo, se tipifica. El empleador debe saber que está exigiendo a uno o varios de los candidatos cualidades ajenas al puesto de trabajo, con el fin de excluirlos en la selección para favorecer a otro.

Su conciencia del mal que hace en busca de favorecer a alguien debe estar presente, ya que se dan circunstancias de hecho, creadas por la sociedad, que son práctica generalizada entre los empleadores.

Un ejemplo de esto sería el hombre que alega discriminación laboral por motivos de sexo porque el empleador eligió a una mujer en lugar de él para un puesto secretarial,

donde la solicitud de personal no hace referencia al sexo del candidato.

En el pasado caso no hay discriminación laboral, lo usual entre los empleadores es emplear a mujeres para los cargos secretariales.

4.10. Elementos constitutivos de la discriminación laboral de la empresa

- a) Que exista un trabajo que sea ejecutado por varios trabajadores de iguales condiciones y de igual categoría para el trabajo.
- b) Que se haga distinción entre unos y otros.
- c) Que la distinción que se ha ejecutado no sea por aspectos de eficiencia en el trabajo ni cualidades del trabajador.
- d) Que el empleador esté conciente de las diferencias ajenas al trabajo que hace.

4.11. Explicaciones de cada elemento constitutivo

Es necesario que exista, en primer lugar, una categoría o rama de trabajo que sea ejecutada por varios trabajadores a la vez y que el mismo requiera una serie de capacidades y habilidades comunes a todos ellos.

Se da mucho en empresas de trabajo industrial donde los trabajadores están separados por áreas de trabajo y realizan labores comunes en cada departamento de trabajo.

Este segundo elemento constitutivo implica la inclinación del empleador de favorecer a unos trabajadores y a otros no. El motivo de esta preferencia aquí poco va importar, ya que el carácter discriminatorio lo dará el siguiente elemento constitutivo.

El empleador al momento de favorecer a unos trabajadores sobre otros, lo hace tomando en consideración motivos ajenos a talentos y productividad en el empleo. Lo hace tomando en cuenta aspectos discriminatorios no consideraciones de talento que posea el trabajador.

Al igual que los elementos constitutivos de discriminación laboral fuera de la empresa, el empleador debe estar consiente del mal que está haciendo, de lo contrario no se tipifica. Debe ser una actitud hacia uno o varios de los trabajadores que la sociedad no tolere como práctica normal, la debe considerar como ofensiva a la dignidad de la persona.

Como vimos, sin importar que la discriminación se efectuó antes de obtener el trabajo o ya teniéndolo, los elementos constitutivos de ambos se centran en las aptitudes que toma el empleador que comete la falta.

El empleador no toma en consideración el tipo de trabajo a ejecutar ni la productividad del trabajador, sino que se ve influenciado de prejuicios y estereotipos que harán que actúe de una manera incorrecta; medidas discriminatorias.

CAPÍTULO V

5. Análisis jurídico de la discriminación laboral indirecta en el sistema bancario guatemalteco

El trabajador bancario debido a la supuesta buena remuneración salarial y de acuerdo a las prestaciones adicionales que le ofrecen las instituciones bancarias, obligan al trabajador realizar mayor esfuerzo laboral debido al acumulamiento de tareas y pocas ventanillas que atiendan al público.

De esa manera el trabajador ingresa sano en la Banca el cual se desempeña como auxiliar de algún departamento del mismo.

Al ingreso y como consecuencia de su trabajo le manifiestan que es "...un leal y eficiente trabajador..." ya que desde el inicio de la relación laboral estuvo sometido a grandísimas presiones y a largas jornadas de trabajo que nunca le fueron remuneradas en debida forma, ya que no se le abonaban las horas extras. Ingresaba todos los días de acuerdo a su turno 8:15 horas, y terminaba su tarea a las 18:30 o 19:00 horas debido a la gran cantidad de tareas que le obligaban a realizar, además de las propias del auxiliar del mismo".

5.1. Maltrato desde el primer día laboral

Las autoridades de los departamentos obligaban al auxiliar a rendir informes o hacer reuniones después del horario de trabajo Se les obligaba a hacer figurar la entrada a las 7:30 horas y la hora de salida queda en blanco hasta el otro día sin ninguna remuneración por las horas extraordinarias efectuadas. Ante los reclamos se les contesta, a él y sus compañeros "este es el tren, el que quiere se sube y el que no se baja". "Si no les gusta hay mucha gente esperando por el lugar de ustedes".

Luego de terminar las tareas propias del auxiliar de su departamento” esta obligado a realizar otras: atención de “cajeros automáticos, ventas de seguros de autos, de casas, préstamos, mora por préstamos o de cualquier tipo, búsqueda de gente para hacer plazo fijos y una gran cantidad más de tareas, telefónicamente y mediante visitas personales. Estas tareas no son voluntarias, sino que estaba obligado a realizarlas, se les dan objetivos a cumplir en ventas y en caso de no cumplirlos, se le aplicaban sanciones o se lo amenazaba con despedirlo, sin perjuicio de los continuos desplantes y humillaciones que efectuaban los superiores en dichos casos ante los compañeros de trabajo”.

5.2. Fusiones y cierre de bancos

Las presiones son constantes y empeorarán con la crisis de las fusiones y cierre de los numerosos bancos desde el año de 1,998, para los depósitos bancarios. Ahí la presión de los clientes se sumaron a las de las autoridades del Banco, quienes le ordenaban solucionarle los problemas a los primeros “sin darle los medios para hacerlo”... Entonces, recibió amenazas permanentes del público, insultos, malos tratos debido a la desesperación de los clientes”... “tenía que salir al frente de aquella situación, intentando defender la situación del Banco...”, que no olvidemos-es extranjero, y se había comprometido a responder por los depósitos con el respaldo de su Casa Matriz...lo que no cumplió...como todos los bancos extranjeros.

5.3. Ordenes y amenazas

Le toca vivir otras situaciones con gente mayor, ancianos o jubilados, quienes se ponen a llorar y a suplicar que les devolviera su dinero...." Y comienzan a llegar las órdenes judiciales derivadas de los amparos presentados por los ahorristas "...Ante la mera sospecha de la llegada de un oficial de justicia... inmediatamente los cajeros están obligados por sus superiores a esconder toda la plata grande en cualquier parte,

con todos los clientes indignados del Banco siguiéndolos, insultándolos, maltratándolos, llegando incluso hasta algunas pequeñas agresiones físicas, pidiendo la devolución de sus ahorros”.

Así otros muchos episodios, su salud se resiente, es víctima de un cuadro de stress agudo “sin que el Banco haya tomado medida alguna”. En dos oportunidades tiene faltantes de caja y si bien se comprueba fehacientemente (investigación policial incluida) que no son por su responsabilidad “se le descuenta el dinero faltante” y se le amenaza de despido.

5.4. Ética bancaria

Con tales antecedentes “éticos”, al trabajador bancario es obligado a firmar una nota preimpresa por la cual declara conocer y aceptar el contenido de un reglamento sobre la Política de Ética Profesional del Banco. Es decir, “toda una serie de normas y reglamentaciones imposibles de cumplir en muchos casos, porque el mismo banco no brinda los medios para hacerlo...”. Todas estas maniobras del Banco tendrán a salvaguardar su responsabilidad ante los casos que podrá presentarse por los problemas con los clientes. cargando sobre los empleados las consecuencias. Un muy mal fin de semana, , tras ingresar a trabajar normalmente.

Al transcurso del tiempo se enferma se siente que se le nubla la vista, el calor que se le sube de los pies para arriba, taquicardia, dolor fuerte en la nuca. Tiene convulsiones. Se le ordena reposo médico laboral para así poder iniciar su recuperación sin tener contacto con el medio que ha agredido, con “estresores”, su estado emocional y psíquico.

Los profesionales certifican que padece “un trastorno por stress-laboral, con síntomas de depresión, ansiedad, trastorno de conversión y tartamudez severa que no había padecido nunca, por lo que está incapacitado totalmente para cualquier actividad

remunerada.. que al transcurrir el tiempo no puede regresar a sus tareas habituales.

5.5. El banco y el I.V.S.

Por lo regular los bancos contratan mano de obra recién graduada de educación media esto se hace con el objetivo que el trabajador no tenga ningún conocimiento de leyes laborales y así poder explotar al mismo. y al solicitar una compensación por el daño físico del trabajador es remitido al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y solicitar al departamento de Invalidez Vejez y sobrevivencia los medicamentos y asistencia debida. Ante el cual no es recibido ya que por ser trabajadores nuevos las prestaciones médicas y dinerarias que por ley le corresponden. Manifestando que el tiempo no les cubre dicha enfermedad, Afronta, con ayuda familiar y de amigos, cuantiosos gastos médicos, asi mismo el banco le niega el pago de su salario, aduciendo falsamente que sus ausencias se debían a enfermedades “inculpables”, éstos rechazan que su afección tenga origen laboral “e, increíble y maliciosamente afirma la existencia de accidente de trabajo.

5.6. Incapacidad y negligencia

Más adelante, una comisión médica, en un trámite engorroso realizado para la solicitud de retiro por invalidez, dictamina padecimientos médicos e incapacidades. Pero en el expediente se señala “en resumen, en la actualidad que el trabajador presenta, como consecuencia de las condiciones en que prestó servicios para el Banco poco tiempo y del accidente de trabajo sufrido el en la sede del mismo. lo que le acarrea una incapacidad global (anatómica y funcional) total, permanente del CIEN por CIEN, imputable en su totalidad al estrés laboral, a la falta de prevención, y a los acontecimientos producidos” ese día. “La empleadora incumplió con las normas de seguridad e higiene del trabajo, establecidas, omitiendo los exámenes médicos periódicos establecidos por esta última. De haberlos realizado debió conocer la

situación de estrés que le aqueja al trabajador, por lo que la actitud de la empleadora constituye una grave negligencia. De ser diligente hubiera conocido un diagnóstico que habría determinado el cambio de labores o de las condiciones de las mismas” que resultaban perniciosas para la salud.

5.7. Base legal de higiene y seguridad en el trabajo

Artículo 197 del Código Laboral manifiesta. Todo patrono está obligado a adoptar las precauciones necesarias para proteger eficazmente la vida, la seguridad y la salud de los trabajadores en la prestación de sus servicios. Para ello, deberá adoptar las medidas necesarias que vayan dirigidas a:

Estipula las Sanciones estipuladas en el Artículo 269 del Código Laboral y Son faltas de trabajo y previsión social las infracciones o violaciones por acción u omisión que se cometan contra las disposiciones de este Código o de las demás leyes de trabajo o de previsión social, si están sancionada con multa

5.8. Coacción continuada

Trabajadores bancarios, dan fe de las presiones y de las situaciones relatadas, sufridas también por ellos. En el cual se dan por despedidos por la insostenible presión laboral, con metas inalcanzables en ventas, cobranzas, que hay jornadas que se extendía de 7:30 horas a 21:30 horas inclusive trabajando fines de semana; además que esta mal visto pedir permiso, enfermarse. Que había constantes amenazas de despido por parte del gerente si no se cumple con los objetivos

Seguidamente afirma “Lo probado es que la coacción continua que es experimentado por el trabajador en su ámbito laboral lo llevan a un derrumbe o crisis nerviosa con las características descritas por los expertos médicos. Esos estresores son tanto las jornadas extenuantes de trabajo; los objetivos extras, impuestos bajo amenaza de no

perdurabilidad en el empleo; instrucciones de evitar cambiar cheques de determinada cantidad, en lo que el cliente infunde con el trabajador, en formas insólitas y hasta humillantes, en la época de la crisis financiera. resistir las presiones de los enojados clientes; amenazas de ser responsabilizados por las consecuencias si se perjudicaban los intereses del banco, y con el ardid de comunicarle a los empleados un Manual de Ética que no hay manera de cumplir por contradicción con las instrucciones verbales que se recibían. Tal lo que se desprende de los dichos de los trabajadores mejor informados, y que fueron cuestionados.”

Existió la posibilidad, referida por los expertos que de haberse controlado la situación de las condiciones de trabajo, el cuadro del trabajador pudo no suceder o no tener la entidad grave irreversible que presenta. El Banco realiza el examen de preingreso pero ningún otro”

Ninguna suma ni indemnización, por importante que sea, reparará suficientemente al trabajador, por lo sufrido y lo que seguirá sufriendo.

Las situaciones relatadas sobre la crisis se vivieron en muchos lugares de trabajo. La sobrecarga de tareas que no corresponden, la violación de la jornada laboral y el maltrato que en el expediente se relata es frecuente, cotidiano en los bancos. Representan una violencia, una infamia intolerable. Si alcanza a tu lugar de trabajo.

Rama diferenciada y autónoma de la ciencia jurídica que surgió para disciplinar las relaciones de la prestación subordinada y retribuida del trabajo, ha recibido diversos nombres desde mediados del siglo XX hasta la época contemporánea, en que se consolida como núcleo de doctrina y sistema de norma positiva.

Rama diferenciada y autónoma de la ciencia jurídica que surgió para disciplinar las relaciones de la prestación subordinada y retribuida del trabajo, ha recibido diversos nombres desde mediados del siglo XX hasta la época contemporánea, en que se consolida como núcleo de doctrina y sistema de norma positiva.

CONCLUSIONES

1. Que el derecho laboral, es una ciencia jurídica la cual vela por las relaciones laborales, esta consagrada por normas y doctrinas referentes a las relaciones del capital y mano de obra, entre patrono y trabajadores, es una rama autónoma de la ciencia jurídica, que a través del tiempo a sido nombrada con diferentes denominaciones, pero siempre con un mismo fin.
2. Para entender la discriminación, es importante entender que es igualdad, dentro nuestra Constitución Política, además de Instituciones Internacionales que velan las garantías de los trabajadores.
3. Que la Banca nacional esta regulada por instituciones gubernamentales a través de un ordenamiento jurídico, tendiendo a la economía, pero por ser de tipo económico dichas instituciones se cree que el trato a los trabajadores es de optimas condiciones.
4. La distinción entre trabajadores sin ameritar las virtudes de cada uno de ellos es manifestar una clara discriminación, que hacen los representantes del patrono hacia sus compañeros de trabajo.
5. La discriminación bancaria es un problema social encubierto por el ofrecimiento de una buena remuneración salarial, que en consecuencia viene siendo un pago extra del tiempo extraordinario que se efectúa, que al final de cuentas viene siendo el pago para las enfermedades producidas por el sobre cargo de trabajo.

RECOMENDACIONES

1. Es necesario que el Congreso de la República de Guatemala, elabore normas y doctrinas tendientes a asegurar las relaciones de los trabajadores, de conformidad con las leyes laborales internas e internacionales por parte de instituciones gubernamentales, para erradicar los problemas laborales.
2. Es necesario que la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales por medio de la Universidad de San Carlos de Guatemala, planteé en forma clara y precisa a una iniciativa de ley para erradicar la discriminación y fomentar la igualdad que consagra nuestra Constitución Política.
3. Que el Congreso de la República de Guatemala le de facultades al Ministerio de Trabajo para que pueda inspeccionar frecuentemente a las instituciones bancarias solicitando contratos de trabajo así como entrevistar a los trabajadores de dichas instituciones, para llevar un mejor control.
4. Que el Ejecutivo a través del Ministerio de Trabajo utilice los medios de comunicación e instituya programas para fomentar los derechos inherentes a los trabajadores.
5. Que los bancos nacionales e internacionales, en sus políticas no solo tiendan a incrementar sus fondos económicos, dejando por un lado los derechos fundamentales e inherentes de los trabajadores, sino también establezcan reglamentos positivos de igualdad y no prohibitivos discriminatorios.

ANEXOS
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
BACHILLER TÓMAS RAMÍREZ LÓPEZ

TESÍS “ANÁLISIS JURÍDICO DE LA DISCRIMINACIÓN LABORAL INDIRECTA EN EL SISTEMA BANCARIO GUATEMALTECO” PARA OPTAR AL GRADO DE LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Instrucciones: Por favor marque con una X los espacios que correspondan a la opción de su respuesta, llene los que necesitan ser completados y marque con una X las opciones SI ó NO según considere, en las preguntas de la número 4 a la número 10.

1. Edad ___ años, sexo M ___ F ___, estado civil casado(a) ___ soltero(a) ___
profesión _____
2. Tiempo de laborar en el banco ___ años ___ meses
3. Jornadas de Trabajo: de lunes a viernes ___ de lunes a sábado ___ de lunes a domingo ___ de ___ a ___.
4. Conoce las funciones asignadas en el contrato de trabajo SI ___ NO ___
5. Ha desempeñado funciones no especificadas en el contrato de trabajo SI ___ NO ___
6. Ha sido discriminado(a) por su jefe SI ___ NO ___
7. Ha sido discriminado(a) por sus compañeros de trabajo SI ___ NO ___
8. Ha sido discriminado(a) por usuarios SI ___ NO ___
9. Considera que el salario percibido es acorde a las funciones que realiza SI ___ NO ___
10. Cree que el salario devengado puede constituir discriminación SI ___ NO ___

Observaciones: _____

La presente encuesta fue llenada por cien trabajadores de diferentes agencias bancarias de los diferentes Bancos que conforman el sistema bancario guatemalteco y es importante destacar que representó un gran esfuerzo debido a que traté de ingresar a un círculo muy difícil, digo esto porque las encuestas que finalmente llenaron los trabajadores pasaron primero por un riguroso análisis y comprobación por parte de los jefes de las distintas agencias.

Algunos simplemente dijeron que no estaba permitido proporcionar este tipo de información, y que la misma representaba un peligro para el banco, lo que evidencia la carga de trabajo y presión que manejan los trabajadores, y el esfuerzo de los personeros de los mismos por mantener ocultas ciertas condiciones que perjudican a los trabajadores, o el temor a que se descubra o que se haga pública la discriminación que se maneja en cada una de las agencias bancarias visitadas.

En algunos casos el jefe o jefa dijo no, a pesar de todas las explicaciones para que comprendieran que únicamente se trataba de un trabajo de tesis para optar al grado de licenciado en ciencias jurídicas y sociales y tratar de aclararles que no tendrían ninguna repercusión negativa, porque en primer lugar no se identifica el banco, y en segundo lugar tampoco se identifica a los trabajadores, y no obstante los esfuerzos por aclarar tal situación su respuesta siempre fue un rotundo no.

Ahora bien aunque eso fue negativo y limitante en cuanto a poder desarrollar el trabajo de campo, en virtud de haber sido tan difícil entrevistar a cien trabajadores, que es un número representativo en relación a la totalidad de trabajadores bancarios en todo el territorio nacional, fue una tarea que en buena manera contribuyó a enriquecer y dar argumento y fundamentación proveniente de la realidad social y laboral del sistema bancario guatemalteco en virtud que era precisamente lo que se quería conocer.

Algunos jefes manifestaron que antes que la encuesta llegara a manos de los trabajadores la escanearían para ser enviada ya sea vía fax y/ó vía Internet a sus superiores, para que a cierto plazo pudiera regresar y verificar si finalmente tendría la

autorización correspondiente, la cual de todas maneras nunca fue positiva.

En algunos casos después de una larga espera seguida de un sin número de explicaciones para tratar de hacer comprender al jefe o jefa de la agencia que la información no representaba peligro laboral para ellos, ni para sus compañeros sino que por el contrario en algún momento la información obtenida pudiera redundar en beneficios para ellos, finalmente lograba que por lo menos él o ella llenaran una de las encuestas, no sin antes advertirme que sería la única ya que por ningún motivo me autorizaría hacerla llegar a sus demás compañeros en la agencia.

Todo lo anterior me lleva a preguntar ¿Qué temor les han infundido los empleadores bancarios a sus trabajadores al ser tan cerrados a trabajos de investigación como éste?;

Digo esto porque los jefes de las agencias son trabajadores igualmente explotados y discriminados como los demás y su actitud lo más que refleja es un temor profundo y generalizado; la respuesta lógicamente es que Existe discriminación laboral Indirecta o encubierta en el Sistema Bancario Guatemalteco.

Es indirecta o encubierta porque al trabajador bancario no se le discrimina impidiéndosele ocupar un puesto en el banco sino que por el contrario se le contrata, pero cuando ya está ejerciendo sus funciones, es maltratado.

Quien mejor que jóvenes, solteros sin mayores compromisos familiares, con todo el vigor y en la emoción de haber alcanzado un título de educación media peritos contadores, secretarias y bachilleres en sus diversas ramificaciones y/o especialidades para ser absorbidos por este tipo de instituciones, quienes en una primera experiencia laboral están totalmente dispuestos a dar de sí y a soportar todo lo que se les presente sin mayor argumentación en contra;

Son desvalorizados muy sutilmente al imponérsele funciones que vienen a convertirse

en pesadas cargas laborales que sobrepasan los límites contemplados en los contratos de trabajo, correspondientes, es más hay un porcentaje de ellos que no conocen el contrato ni mucho menos tienen demarcadas sus atribuciones, situación que sucede por dos cosas: una porque no le fueron clarificadas en el contrato y dos como dato curioso algunas de las personas entrevistadas manifestaron que si existe un contrato de trabajo pero que han olvidado las funciones establecidas en los mismos, circunstancia que definitivamente debe ser atribuida a la carga de trabajo que con el tiempo han venido soportando y que simplemente se ha vuelto una situación rutinaria, detrimento de las condiciones físicas y mentales de los trabajadores.

Lo interesante de todo esto es que hay diversas formas por las que se manifiesta la discriminación como queda demostrado en el presente trabajo y en las gráficas que se incorporan, mencionando por ejemplo que los trabajadores sufren discriminación por tres vías distantes pero relacionadas entre sí que son las siguientes:

Primera: discriminación laboral indirecta por parte de los jefes inmediatos quienes como se dijo anteriormente sólo son compañeros de trabajo igualmente discriminados y explotados por otros niveles de jerarquías que se manifiestan en las entidades bancarias, sin embargo les han hecho creer que tienen todas las facultades sobre sus compañeros subordinados;

Segunda : discriminación laboral indirecta entre los mismos compañeros de trabajo del mismo rango y jerarquía, la cual se puede encuadrar en una discriminación laboral indirecta horizontal;

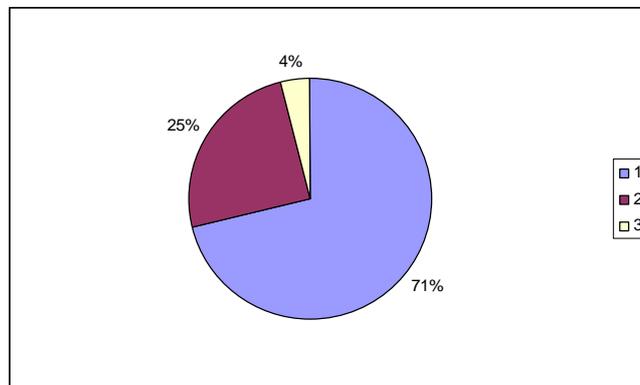
Y finalmente existe una tercera línea de discriminación laboral indirecta en el sistema bancario guatemalteco en donde los sujetos activos son los usuarios de los servicios bancarios hacia los trabajadores bancarios ya que si bien es cierto no existe ninguna relación laboral entre el trabajador bancario con los usuarios, muchos de éstos últimos creen que porque el banco les maneja y administra sus recursos, pueden tratar de cualquier manera al trabajador bancario con insultos, faltas de respeto que finalmente

tienen que ser toleradas porque es indispensable para el banquero tener una muy alta cantidad de clientes no importando su comportamiento, educación y respeto hacia los trabajadores.

Lo anterior se ilustra de una mejor manera en las graficas que a continuación fueron elaboradas con los resultados obtenidos:

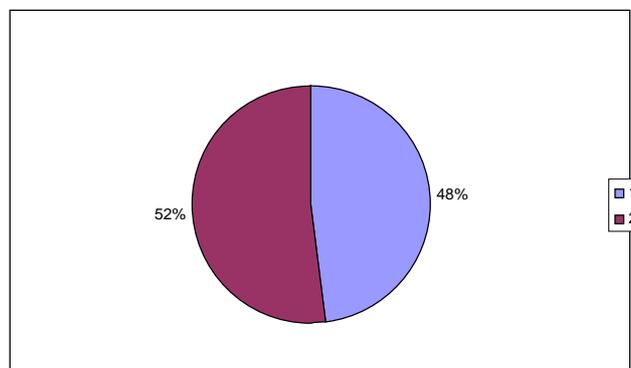
Edades

- 1) 71% entre 18 y 25 años
- 2) 25% entre veinticinco y treinta y cinco años
- 3) 4% mayores de 35 años



Sexo

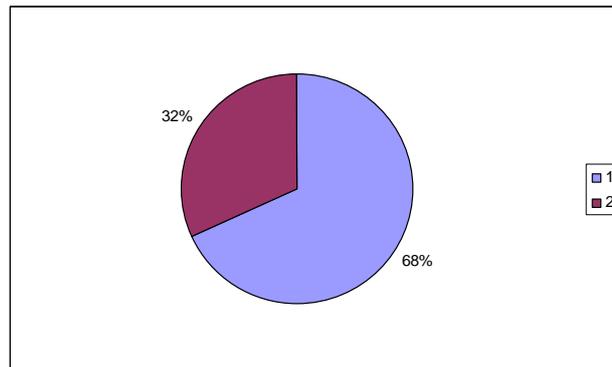
- 1) Masculino 48%
- 2) Femenino 52%



Estado Civil

Soltero(a)s 68%

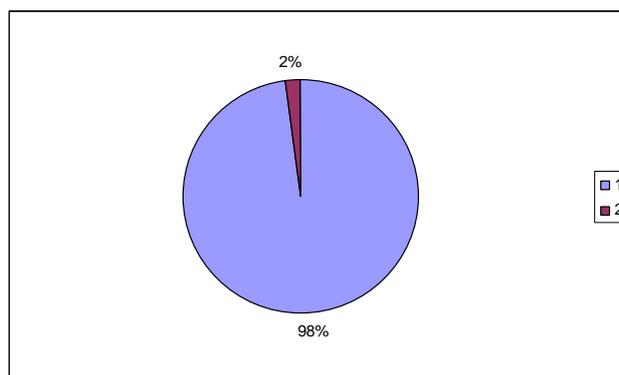
Casado(a)s 32%



Profesiones

98% educación media

02% profesionales universitarios

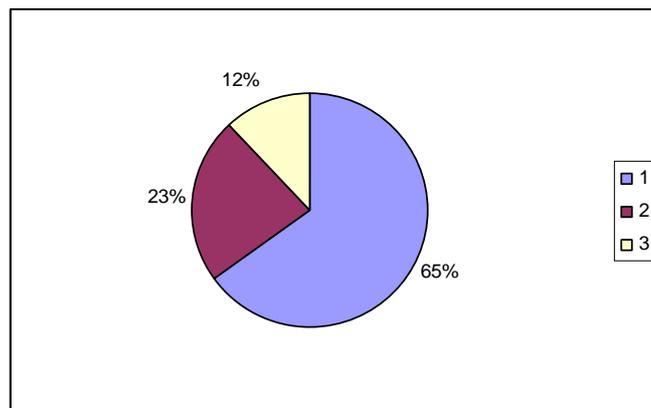


Tiempo de laborar en el banco:

65% menos de 2 años

23% entre 2 y 5 años

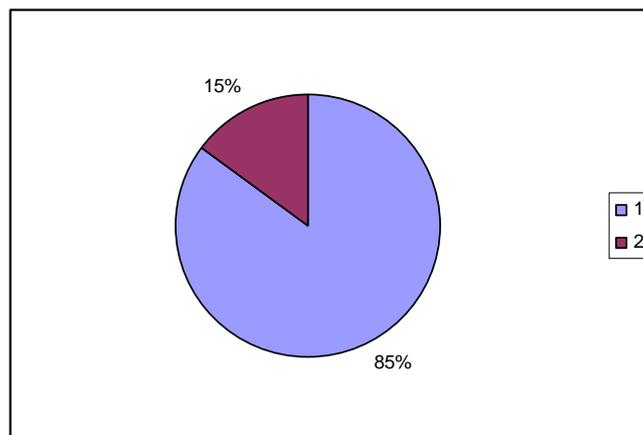
12% mayor de 5 años



Jornadas de trabajo

85% están definidos

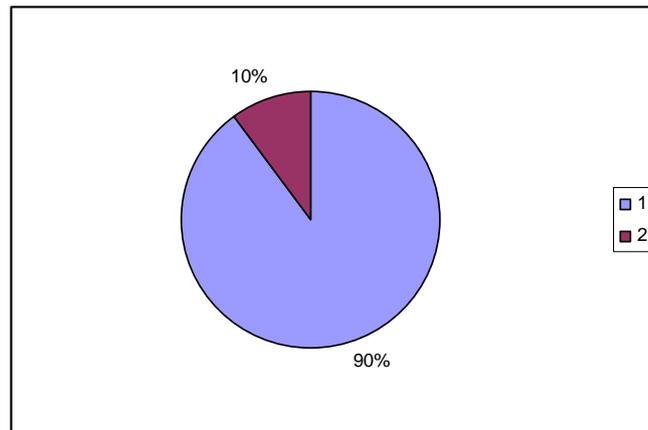
15% no respondió



Conoce las funciones asignadas en el contrato de trabajo

90% Si

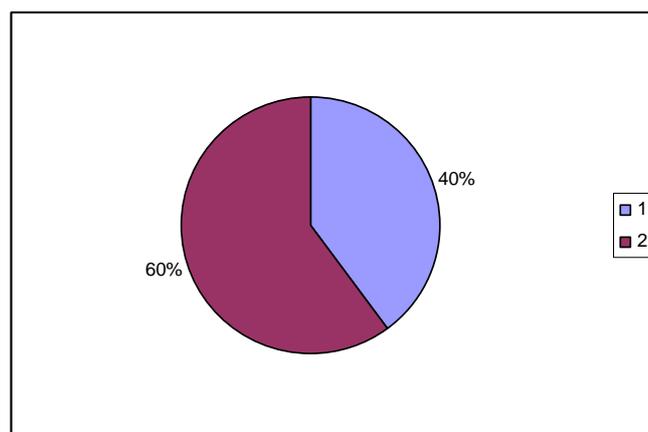
10% No



Ha desempeñado funciones no especificadas en el contrato de trabajo

40% Si

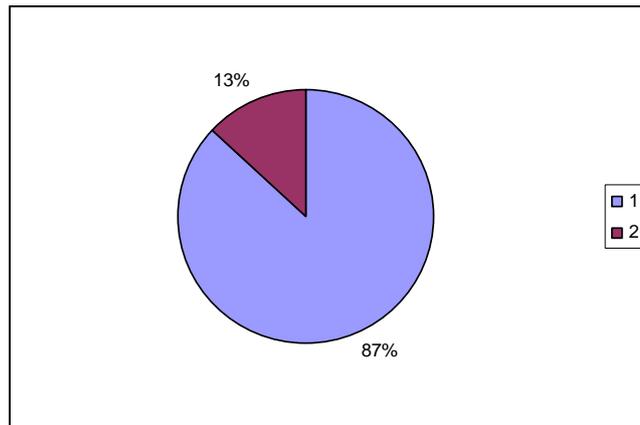
60% No



Ha sido discriminado(a) por su jefe

87% Si

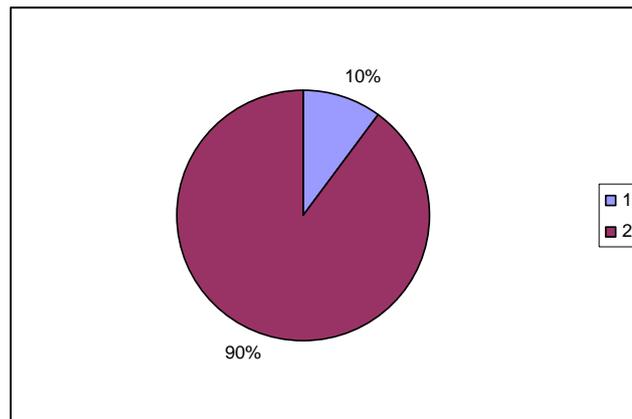
13% No



Ha sido discriminado(a) por sus compañeros de trabajo

10% Si

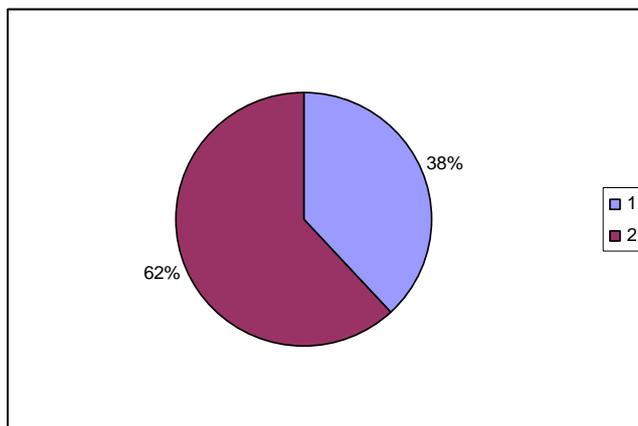
90% No



Ha sido discriminado(a) por usuarios

38% Si

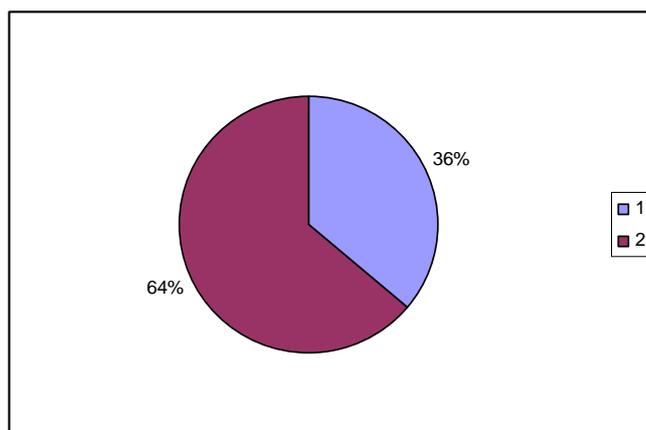
62% No



Considera que el Salario percibido es acorde a las funciones que realiza

36% Si

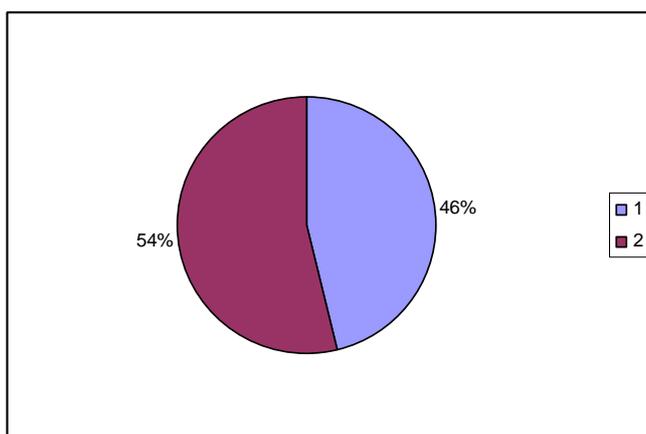
64% No.



Cree que el salario devengado puede constituir discriminación

46% Si

54% No.



BIBLIOGRAFÍA

BERMUDEZ CISNEROS, Miguel, **Derecho del trabajo**. México D.F., México: Ed. Reproflo S.S. de C.V. 2000.

Boletín de Información Sociolaboral Internacional, N° 121. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales **Aprobada una ley sobre igualdad salarial (Francia)**. Octubre 2005.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Bibliográfica Ameba, 1968.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopedia de derecho usual**. 24^a. ed.; Argentina: Ed. Heliasta, 1996.

CABAZOS FLORES, Baltasar. **El nuevo derecho del trabajo mexicano**. México D.F. México: Ed. Trillas, S.A. 2000.

CASTILLO GUZMAN, Jorge; y compañeros. **Compendio de obligaciones Laborales** 2005. Pág. 420

CASTILLO GUZMAN, Jorge; y compañeros. **Compendio de derecho Individual del Trabajo** Susana: Lima Estudio Caballero Bustamante, 2005.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Apuntes de derecho procesal del trabajo**. Guatemala. 3^a. Ed. Litografía Orión 2002.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal laboral**. Ed. Litografía Orión 2002.

DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo**. 2^a. Ed., Buenos Aires, Argentina. Ediciones De Palma. 1968.

DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. 7ª. Ed. México D.F. Ed. Porrúa, S.A. 1993.

Desarrollo Económico. **Revista de Ciencias Sociales**, Vol. 45, N°. 178. Buenos Aires: Instituto de Desarrollo Económico y Social IDES, julio-septiembre 2005. p. 281-300.

FERNANDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala. Oscar de León Palacios, 1996.

GROISMAN, Fernando; MARSHALL, Adriana. **Determinantes del grado de desigualdad salarial en la Argentina: un estudio interurbano. Igualdad de género y trabajo decente. Buenas prácticas en el lugar de trabajo**. Ginebra: OIT/ Oficina para la Igualdad de Género, 2005. Pág.125.

LOPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**. Guatemala. Ed. Universitaria, 1980.

Marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo. Cuarto punto del orden del día. Conferencia Internacional del Trabajo, 95ª. Reunión, 2006 (Informe IV-1). Ginebra: OIT, 2005. Pág. 13.

MONTOYA MELGAR, Alfredo. **Derecho del trabajo**. 22ª. Ed. Madrid España. Ed. Tecnos. 2001.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). **Igualdad de género y trabajo decente. Buenas prácticas en el lugar de trabajo**. Ginebra: OIT/ Oficina para la Igualdad de Género, 2005. SBN 92-2-216991-3.

TRUEBA URBINA, Iberto. **Nuevo derecho del trabajo**. 4ª. Ed. Madrid España. Ed. Tecnos. 1977.

TRUEBA URBINA, Alberto. **Nuevo derecho del trabajo**. 4ª. Ed. Madrid España. Ed. Tecnos. 1977.

<http://en.wikipedia.org/wiki/Discrimination>

<http://www.eeoc.gov/facts/qanda.html>

Email: oit@oit.org.pe

<http://jobsearchtech.about.com/od/laborlaws//aa060302.htm>

Legislación:

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

Código de Trabajo. Congreso de la República. Decreto 1441, 1971

Ley Orgánica del Banco de Guatemala. Congreso de la República. Decreto 16-2002, 2002

Ley Monetaria. Congreso de la Republica. Decreto 17-2002, 2002

Ley de Supervisión Financiera. Congreso de la República. Decreto 18-2002, 2002

Ley de Bancos y Grupos Financieras. Congreso de la República. Decreto 19-2002, 2002