


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

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central shield with a cross on top, a castle on the left, and a lion on the right. The shield is supported by two figures. The outer ring of the seal contains the Latin motto "SIBIS CONSPICUA CAROLINA ACADEMIA COACTEMALENSIS INTER CAETERA" in capital letters.

**LA APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 10  
DEL CONVENIO 169 DE LA ORGANIZACIÓN  
INTERNACIONAL DEL TRABAJO COMO  
FUNDAMENTO JURÍDICO PARA EL RESPETO  
DE LA IDENTIDAD SOCIAL Y CULTURAL  
EN LA APLICACIÓN DE JUSTICIA A MIEMBROS  
DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS**

**WALTER FILIBERTO SALOJ SAQUICH**

**GUATEMALA, JULIO DE 2010**

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

**LA APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 10 DEL CONVENIO 169 DE LA ORGANIZACIÓN  
INTERNACIONAL DEL TRABAJO COMO FUNDAMENTO JURÍDICO PARA  
EL RESPETO DE LA IDENTIDAD SOCIAL Y CULTURAL EN LA APLICACIÓN  
DE JUSTICIA A MIEMBROS DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**WALTER FILIBERTO SALOJ SAQUICH**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y los títulos profesionales de

**ABOGADO Y NOTARIO**

Guatemala, julio de 2010

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



DECANO: Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana  
VOCAL I: Lic. César Landelino Franco López  
VOCAL II: Lic. Gustavo Bonilla  
VOCAL III: Lic. Luis Fernando López Díaz  
VOCAL IV: Br. Mario Estuardo León Alegría  
VOCAL V: Br. Luis Gustavo Ciraiz Estrada  
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

Presidente: Lic. Héctor René Marroquín Aceituno  
Vocal: Lic. Jorge Mario Cifuentes de León  
Secretario: Lic. Gamaliel Sentés Luna

**Segunda Fase:**

Presidenta: Licda. Eloisa Mazariegos Herrera  
Vocal: Licda. Dora Mireya Sota Urizar  
Secretaria: Licda. Dora René Cruz Navas

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

*Lic. Otto René Arenas Hernández*  
*Abogado y Notario*  
*Colegiado 3805*



Guatemala 06 de enero de 2010

Licenciado

Carlos Manuel Castro Monroy

Jefe de la Unidad de Tesis

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Universidad de San Carlos de Guatemala

Su Despacho.



Honorable Señor Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis:

Con las muestras de mi consideración, le comunico que conforme resolución de fecha veintiséis de mayo del año dos mil nueve, procedí a asesorar el trabajo de tesis del bachiller Walter Filiberto Saloj Saquich, intitulado: "LA APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 10 DEL CONVENIO 169 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO COMO FUNDAMENTO JURÍDICO PARA EL RESPETO DE LA IDENTIDAD SOCIAL Y CULTURAL EN LA APLICACIÓN DE JUSTICIA A MIEMBROS DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS". Y cumpliendo con la labor encomendada, dictamino lo siguiente:

- a) El contenido científico y técnico de la tesis es de importancia para que se respete el derecho a la identidad social y cultural, al aplicar justicia a los pueblos indígenas en la sociedad guatemalteca.
- b) La metodología y técnicas utilizadas para desarrollar la tesis fueron las correctas. Los métodos empleados fueron: analítico, con el cual se estableció un análisis de la problemática actual derivada de la falta de respeto a la identidad social y cultural de los miembros de los pueblos indígenas; el sintético, dio a conocer lo fundamental de la aplicación de justicia; el inductivo, señaló lo relacionado con lo primordial de garantizar los derechos fundamentales y el deductivo, indicó que tiene que aplicarse el Artículo 10 del Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo. Las técnicas empleadas fueron la documental y de fichas bibliográficas, mediante las cuales se recopiló la información relacionada con el tema.
- c) Se utilizó una redacción sencilla y de fácil comprensión para estudiantes, profesionales del derecho y ciudadanía guatemalteca, siendo el tema de interés para la bibliografía del país y se dividió en cinco capítulos.



***Lic. Otto René Arenas Hernández***  
***Abogado y Notario***  
***Colegiado 3805***

- d) La contribución científica de la tesis da a conocer lo esencial de garantizar la identidad cultural y social, así como de respetar los derechos humanos de las comunidades indígenas en Guatemala.
- e) Las conclusiones y recomendaciones tienen congruencia y proponen soluciones prácticas para el eficaz cumplimiento de la aplicación de justicia. Al sustentante le indique la necesidad de llevar algunas enmiendas a su tesis, encontrándose conforme con su realización; siempre respetando su posición ideológica.
- f) La bibliografía es acorde y se relaciona con las citas bibliográficas. Los objetivos se determinaron e indicaron lo primordial de la existencia de una organización judicial acorde a la identidad social y cultural de las comunidades indígenas en el país. La hipótesis formulada se comprobó y estableció que debe aplicarse el Artículo y Convenio anotados como fundamento jurídico para que se respete la identidad social y cultural de los miembros pertenecientes a las comunidades indígenas, al aplicarse justicia.

Con motivo de lo anotado, la tesis efectivamente cuenta con los requisitos legales establecidos en el Artículo 32 para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, siendo procedente emitir el **DICTAMEN FAVORABLE**, para que continúe con el trámite respectivo, previo a optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Atentamente.

Lic. Otto René Arenas Hernández  
LIC. OTTO RENE ARENAS HERNÁNDEZ  
ABOGADO Y NOTARIO Colegiado 3805



9ª. Ave. 13-39, zona 1 Guatemala, C. A.  
Tel. 22384102

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS  
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, Zona 12



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, dieciocho de enero de dos mil diez.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) ARSENIO LOCON RIVERA para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante WALTER FILIBERTO SALOJ SAQUICH, Intitulado: "LA APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 10 DEL CONVENIO 169 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO COMO FUNDAMENTO JURÍDICO PARA EL RESPETO DE LA IDENTIDAD SOCIAL Y CULTURAL EN LA APLICACIÓN DE JUSTICIA A MIEMBROS DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS".-

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



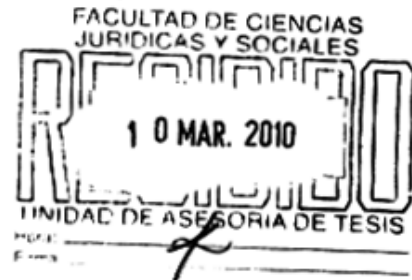
cc.Unidad de Tesis  
MTCL/awcg.

**Lic. Arsenio Locón Rivera**  
**Abogado y Notario**  
**Colegiado 3676**



Guatemala, 05 de marzo de 2010

**Señor Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis**  
**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales**  
**Universidad de San Carlos de Guatemala**  
**Su Despacho**



**Estimado Ilcenciado:**

Atento me dirijo a usted con el objeto de informar en base al nombramiento por parte de esa unidad, que procedí a revisar el trabajo de tesis del bachiller: Walter Filiberto Saloj Saquich, titulada: **"LA APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 10 DEL CONVENIO 169 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO COMO FUNDAMENTO JURÍDICO PARA EL RESPETO DE LA IDENTIDAD SOCIAL Y CULTURAL EN LA APLICACIÓN DE JUSTICIA A MIEMBROS DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS"**, por lo que me pronuncio en los términos siguientes:

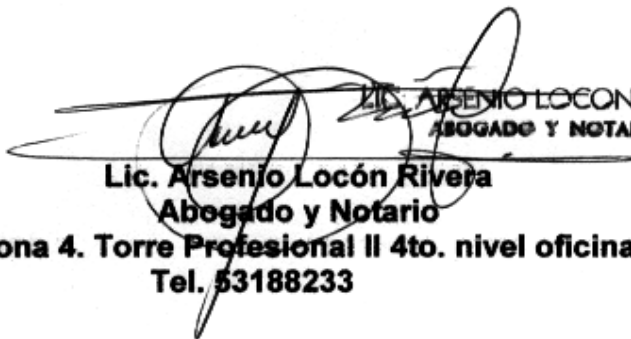
1. Que el trabajo ha sido elaborado desde el punto de vista científico y técnico, resaltando la importancia en el tema sobre el respeto al derecho de la identidad social y cultural de las personas al aplicar justicia a los pueblos indígenas.
2. Se estableció que los métodos y técnicas que se emplearon para la elaboración del trabajo de tesis, de conformidad con el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, fueron los idóneos para la estructuración de la tesis. Se utilizaron los métodos correspondientes para su estructuración, determinándose a través de la investigación la problemática actual de la falta de respeto a la identidad social y cultural de los miembros de los pueblos indígenas, se señala la importancia en la aplicación de justicia para garantizar los derechos fundamentales y finalmente se determina lo fundamental de la aplicación del Artículo 10 del Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo.
3. Asimismo en el desarrollo del trabajo se utilizaron las técnicas bibliográficas y la documental, obteniéndose la información acorde para la información final de la tesis con datos de actualidad.
4. Se determina igualmente la utilización científica del trabajo debido a la importancia del tema siendo en su contenido de interés para la población guatemalteca.



**Lic. Arsenio Locón Rivera**  
**Abogado y Notario**  
**Colegiado 3676**

5. Finalmente se establece que las conclusiones y recomendaciones concuerdan con la hipótesis planteada, así como la bibliografía utilizada fue la adecuada con el contenido de la tesis.

Consecuentemente estimo que el trabajo realizado por el bachiller Walter Filiberto Saloj Saquich, cumple con los requisitos exigidos por el normativo vigente para su trámite, concluyendo en emitir dictamen favorable para ser discutido en su examen público.

  
LIC. ARSENILO LOCON RIVERA  
ABOGADO Y NOTARIO  
**Lic. Arsenio Locón Rivera**  
**Abogado y Notario**  
**6 ave. 0-60 Zona 4. Torre Profesional II 4to. nivel oficina 401**  
**Tel. 53188233**



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS  
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12  
Guatemala, C. A.



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, dieciocho de junio del año dos mil diez.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante WALTER FILIBERTO SALOJ SAQUICH, Titulado LA APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 10 DEL CONVENIO 169 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO COMO FUNDAMENTO JURÍDICO PARA EL RESPETO DE LA IDENTIDAD SOCIAL Y CULTURAL EN LA APLICACIÓN DE JUSTICIA A MIEMBROS DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

MTCL/sllh.





## **DEDICATORIA**

### **A TI MI DIOS:**

Fuente de vida y de todo lo que existe, tu que das la sabiduría y de tu boca viene el conocimiento y la inteligencia; te doy gracias por darme este triunfo y te pido que sigas haciendo tu voluntad en mi vida.

### **A MIS PADRES:**

Licenciado Juan Carlos Saloj Tuiz y Juana Matilde Saquich Paxtor, mi infinito y sincero agradecimiento por su apoyo incondicional, y múltiples sacrificios, que este éxito sea una satisfacción por sus innumerables esfuerzos.

### **A MI ESPOSA:**

Brenda Argentina Gómez Constanza de Saloj, por ser ayuda idónea, gracias por su amor, comprensión, apoyo moral y espiritual.

### **A MI HIJO:**

Josué Walter Danilo Saloj Gómez, por sus oraciones, paciencia y amor.

### **A MIS HERMANOS:**

Juan Marco Antonio Saloj Saquich y Henry Gamaliel Saloj Saquich, con cariño.

### **A MIS ABUELOS:**

Pablo Saloj Quisquina y Eusebio Filiberto Saquich García, que Dios los tenga en su reino.

### **A MIS ABUELAS:**

Vicenta Tuiz de Saloj y Valeriana Paxtor de Saquich, gratitud por sus oraciones y consejos.

### **A MIS TÍOS:**

Tomás Hermenegildo, Francisco, Santos y Concepción de apellidos Saloj, con aprecio.



Imelda, Ruth, Héctor, Rebeca, Irma, Ethelvia, Elia y Raquel, de apellidos Saquich Paxtopr, con especial cariño.

**A MIS PRIMOS:**

Juan Carlos y Ezequiel.

**A MIS SUEGROS:**

Hermelindo Higinio Gómez Alvarado y Teresa de Jesús Constanza López, por sus oraciones y apoyo.

**A MIS CUÑADOS:**

Madeleine, Tony, Fito y Juan Carlos.

**A MIS PASTORES:**

Andrés Felipe Chan García y Norma Castaño de Chan, por sus sabios consejos e incesables oraciones.

**A:**

La Universidad de San Carlos de Guatemala y a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por haberme albergado en sus aulas y proporcionarme mediante sus docentes, los conocimientos que me permitieron alcanzar este éxito.

# ÍNDICE



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

## CAPÍTULO I

1. Derecho laboral.....	1
1.1. Definición.....	4
1.2. Reglamento interior de trabajo .....	5
1.3. Principios generales del derecho laboral.....	6
1.4. Relación con otras disciplinas.....	18
1.5. Derechos sociales mínimos de la legislación laboral.....	24

## CAPÍTULO II

2. Identidad social y cultural.....	33
2.1. Identidad social.....	34
2.2. Importancia de la identidad social y cultural.....	35
2.3. Identidad cultural.....	35
2.4. Realidad nacional.....	39

## CAPÍTULO III

3. Convenio 169 de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes.....	45
3.1. Aplicación.....	45
3.2. Importancia.....	46
3.3. Contenido.....	52



3.4. Condiciones laborales.....	56
3.5. Seguridad social.....	60
3.6. Educación.....	61

#### **CAPÍTULO IV**

4. Justicia a miembros de las comunidades indígenas.....	63
4.1. Justicia.....	64
4.2. El sistema de justicia.....	67
4.3. Justicia eficaz en las comunidades indígenas.....	70
4.4. Problemática.....	71

#### **CAPÍTULO IV**

5. Aplicación del Artículo 10 del Convenio 169 de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) para el respeto a la identidad social y cultural al aplicar justicia a las comunidades indígenas.....	75
5.1. Importancia de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).....	75
5.2. Estructura de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).....	76
5.3. El respeto a la identidad social y cultural mediante la aplicación del Artículo 10 de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) al aplicar justicia a miembros de comunidades indígenas.....	79

CONCLUSIONES.....	85
RECOMENDACIONES.....	87
BIBLIOGRAFÍA.....	89



## INTRODUCCIÓN

Es necesario garantizar la reforma y modernización del Estado de Guatemala y de sus instituciones, el respeto a los derechos humanos, al carácter multiétnico, multilingüe y la pluriculturalidad de la nación guatemalteca, ya que no se respeta la identidad social y cultural en la aplicación de justicia a miembros de las comunidades indígenas.

La necesidad de la aplicación del Artículo 10 del Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes como fundamento jurídico para el respeto de la identidad social y cultural en la aplicación de justicia a los miembros de los pueblos indígenas sujetos a proceso, con sus complejidades, y particularidades. Aplicando este normativo legal se obtendrá una verdadera aplicación de justicia a las comunidades indígenas.

Con la aplicación del Artículo 10 del Convenio 169, se logrará imponer a miembros de comunidades indígenas sanciones distintas al encarcelamiento. Para la aplicación de justicia a miembros de las comunidades indígenas, se debe de contar con una organización judicial cuya guía de comportamiento sea acorde a la identidad cultural y social de las comunidades indígenas, dando preferencia a sanciones distintas al encarcelamiento.

Se utilizó el método analítico, con el cual se estableció la problemática en Guatemala relativa a la falta de respeto a la identidad social y cultural a miembros de las

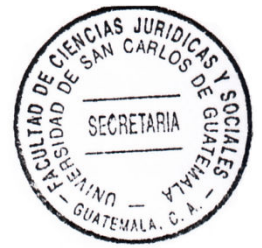


comunidades indígenas, el deductivo establecido la importancia de aplicar el Artículo 10 del Convenio 169 de la Organización Internacional de Trabajo (O.I.T.) sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes.

Las técnicas empleadas fueron la documental y de fichas bibliográficas, que permitieron la debida recopilación y selección del material utilizado como referencia.

La tesis se dividió en cinco capítulos: el primero se refiere al derecho laboral guatemalteco; el segundo, indica la importancia de respetar los derechos de identidad social y cultural; el tercero, da a conocer el Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes; el cuarto determina lo fundamental de que exista justicia para los miembros de las comunidades indígenas; y el quinto, es referente a lo primordial de aplicar el Artículo 10 del Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo.

El presente trabajo fue orientado a resaltar la incompatibilidad que existe entre el derecho vigente y las características económicas, sociales y culturales de las comunidades indígenas.



## CAPÍTULO I

### 1. Derecho laboral

El autor Luis Fernández Molina, señala que: “El derecho laboral es una rama del derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen por objeto la tutela del trabajo humano, productivo, libre y por cuenta ajena. Es el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones entre empleadores, las asociaciones sindicales y el Estado”.<sup>1</sup>

Según el autor Rolando Echeverría Morataya el derecho laboral: “Se encarga de normar la actividad humana de carácter legal. Dicha actividad es prestada por un trabajador en relación de dependencia a un empleador a cambio de una contraprestación dineraria”.<sup>2</sup>

El autor Américo Plá Rodríguez, indica que: “El concepto de trabajo al que presta atención el derecho laboral es la actividad realizada por un humano que produce una modificación del mundo exterior, a través de la cual aquél se provee de los medios materiales o bienes económicos que precisa para su subsistencia derivada de la productividad y cuyos frutos son atribuidos libremente y directamente a un tercero”.<sup>3</sup>

El autor Luis Fernández Molina señala que: “El fenómeno social del trabajo genera

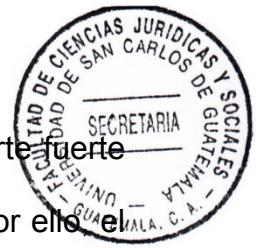
---

<sup>1</sup> Fernández Molina, Luis. **Derecho Laboral guatemalteco**. Pág. 14

<sup>2</sup> Echeverría Morataya, Rolando. **Derecho del trabajo**. Pág. 16.

<sup>3</sup> Plá Rodríguez, Américo. **Curso de derecho laboral**. Pág. 7.





relaciones asimétricas entre las partes contratantes, en las que existe una parte fuerte que se denomina el empleador y una parte débil que se llama el empleado. Por ello, el derecho laboral tiene una función relativa de brindar protección al trabajador, siendo sus normas las que proporcionan protección a la parte débil, o sea a los trabajadores y buscan la tutela laboral”.<sup>4</sup>

El derecho laboral es el resultado de los aportes de muchos sectores sociales. Los gobiernos tienen que acceder a las demandas de los trabajadores, iniciándose así el intervencionismo del Estado, en la regulación de las relaciones entre obreros y patronos.

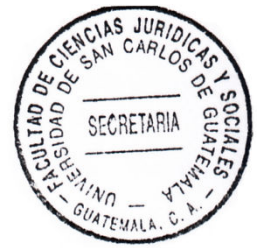
Poco a poco el trabajador que presta sus servicios subordinadamente ha pasado de ser un esclavo en la edad antigua, un siervo de la edad media, hasta llegar a ser un sujeto con derechos y libertades en la actualidad. El derecho ha venido a regular condiciones mínimas necesarias para una estabilidad social.

No es sino hasta después de la segunda guerra mundial que se reconocen los derechos modernos de los trabajadores, siendo los siguientes: el derecho a la huelga, el derecho al trabajo, el derecho de sindicalización y a la negociación colectiva.

Hay definiciones filosóficas, económicas y físicas del trabajo. No obstante, para el derecho laboral la que importa es la que rige el trabajo subordinado. La actividad del médico independiente o del artista independiente, u otros profesionales independientes, están fuera del interés del derecho laboral. Donde cese la subordinación, cesa la

---

<sup>4</sup> Fernández Molina, **Ob. Cit.** Pág. 17



aplicación del derecho laboral.

El derecho en estudio es la 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.

Es el conjunto de normas y principios teóricos que regulan las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores y de ambos con el Estado, originado por una prestación voluntaria, subordinada, retribuida de la actividad humana, para la producción de bienes y servicios.

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

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 transgresión por los destinatarios de aquéllas.

El autor Rolando Echeverría Morataya, indica que: “El derecho laboral o derecho del trabajo es el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones entre



empleadores, trabajadores, asociaciones sindicales y el Estado. El derecho del trabajo se encarga de normar la actividad humana, lícita, prestada por un trabajador en relación de dependencia a un empleador a cambio de una contraprestación dineraria”.<sup>5</sup>

“El derecho es el querer inviolable, entrelazante y autárquico. Derívase la inviolabilidad de su carácter coercitivo, y obliga, mientras está vigente, a los gobernados y a los órganos del Estado. Tal se concibe la propiedad entrelazante, en la sociedad democrática. Si la norma es irrefragablemente obligatoria y si despliega una fuerza capaz de obtener la observancia generalizada, debe tener un órgano adecuado para conseguirla. Actualmente, tal entidad es el Estado, organización colectiva en unidad de querer y de acción”.<sup>6</sup>

### 1.1. Definición

“Derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social”.<sup>7</sup>

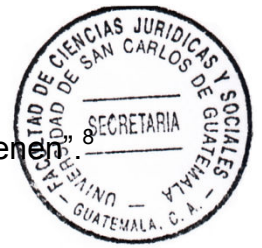
“El derecho laboral es el conjunto de normas jurídicas que regulan la pluralidad de sus aspectos, la relación de trabajo, su preparación, su desarrollo, consecuencias e

---

<sup>5</sup> Echeverría Morataya. **Ob. Cit.** Pág. 18.

<sup>6</sup> Cabanellas, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual.** Pág. 164.

<sup>7</sup> Fernández Molina, Luis. **Ob. Cit.,** Pág. 20.



instituciones complementarias de los elementos personales que en ellas intervienen.<sup>8</sup>

“Derecho laboral es el conjunto de normas jurídicas que tienen por finalidad la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relacionado a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral”.<sup>9</sup>

## 1.2. Reglamento interior de trabajo

El reglamento interno estipula las condiciones de trabajo en una empresa u organización en particular. Adicionalmente, constituye una limitante para el arbitrio disciplinario del empleador, pues en él se contienen las condiciones bajo las cuales se aplicarán sanciones disciplinarias. Es de carácter unilateral, donde el empleador fija las condiciones disciplinarias, las relativas a higiene y salud y, en ocasiones, establece principios generales de remuneración.

El reglamento se entiende como consentido por el trabajador pues, al ser promulgado, su decisión de no romper el contrato de trabajo se considera consentimiento tácito. Pero el trabajador que ingrese posterior a la promulgación del reglamento, debe consentirlo como parte de su contrato laboral.

---

<sup>8</sup> Echeverría Morataya, Rolando. **Ob. Cit.**, Pág. 19.

<sup>9</sup> Fernández. **Ob. Cit.** Pág. 24.



En algunos ordenamientos se exige que el reglamento interno de trabajo sea sometido a aprobación de una dependencia administrativa estatal, para que sea revisado y verificar así que no vulnere los derechos de los trabajadores.

### **1.3. Principios generales del derecho laboral**

Los principios generales del derecho laboral tienen dos funciones fundamentales: como fuente supletoria y como fuente interpretadora.

- Fuente supletoria: cuando la ley deja vacíos o lagunas, y no existe jurisprudencia, uso o costumbre aplicable, los principios del derecho de trabajo entran como suplemento.
- Fuente interpretadora: sirve para interpretar la normativa vigente, cuando ésta sea confusa o existan diversas interpretaciones posibles.

A continuación se señalan los principios básicos del derecho laboral:

- Principio tutelar: el principio protector es el principio más importante del derecho laboral. Es el que lo diferencia del derecho civil. Parte de una desigualdad, debido a que el derecho laboral trata de proteger a una de las partes del contrato de trabajo para equipararla con la otra.

La protección del trabajador es constitutiva de la razón de ser del derecho laboral. “Las



normas primigenias de esta rama surgieron como una voz de protesta por los excesos y abusos que se cometían en contra de las personas en ocasión del trabajo. De ese primer embrión se fue gestando todo un aparato normativo de incalculables proporciones y proyección”.<sup>10</sup>

La legislación guatemalteca determina que la tutelaridad trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores, otorgándoles una protección jurídica de carácter preferente. Los derechos de los trabajadores son el antecedente fundamental para que impere una efectiva libertad de contratación. Al señalar lo relacionado con la efectiva libertad de contratación, puede haber una contratación con limitada libertad al llevar a cabo o plasmar la misma, en el que una de las partes se ve compelida a aceptar las condiciones de la otra parte.

El derecho laboral se conceptúa como una herramienta compensatoria de la desigualdad que ocurre entre las partes de la contratación laboral. Viene a desempeñar un papel de nivelador de la posición económicamente débil en que se encuentra quien depende de su salario para su supervivencia. Es un escudo protector en contra de los excesos. Esta línea de ideas presupone que los intereses patronales y laborales son opuestos y por lo mismo son tendientes a ser contenciosos, litigiosos, y existe un estado latente de conflicto entre las partes del contrato laboral.

El Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala regula: “Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias,

---

<sup>10</sup> Plá Rodríguez, Américo. **Ob. Cit.**, Pág. 9.



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 ejecutan.

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”.

La tutelaridad tiene como objeto servir de instrumento decisivo de reivindicación y lucha frente al empleador. La función del derecho consiste en mantener la paz social y el respeto de los derechos individuales.

“La tutelaridad tiene que examinarse bajo un criterio teleológico, para determinar si es un fin en sí mismo o sí, por el contrario, es un mero canal para su obtención. En las últimas décadas se ha desarrollado el concepto de que el fin primordial del derecho laboral es contribuir a la armonía en el marco de una sociedad. Es el medio para lograr un fin prioritario que es la paz y concordia social evitando fricciones y luchas entre los propietarios de los medios de producción y los asalariados”.<sup>11</sup>

Se pretendió en sus inicios proteger al trabajador y se le sigue protegiendo. Sin embargo, tiene que destacarse que las motivaciones de esa intervención protectora han variado. La situación en que los trabajadores se encontraban con anterioridad, no es la misma que la actual ya que el desarrollo del derecho, el incremento de la cultura y de

---

<sup>11</sup> Echeverría. **Ob. Cit.** Pág. 22.



los medios de comunicación, la organización laboral y popular y la solidaridad obligan a considerar un cambio en las circunstancias que se dan hoy día y las que justificaron el apareamiento de esta disciplina.

La tutelaridad es un principio que sustenta todas las ramas de esta disciplina y se refleja en cada una de sus regulaciones. El grado de aplicación del proteccionismo es tan marcado, que se impone frente o en contra de las disposiciones del mismo trabajador, derivando de ello el principio de la irrenunciabilidad. Son nulas todas las estipulaciones que impliquen disminución o tergiversación de los derechos de los trabajadores aunque se expresen en un convenio o contrato de trabajo, o en cualquier otro documento. Este principio se implementa con el objeto de asegurar los mínimos que establece la ley y evitan que el trabajador renuncie a esos mínimos, ya sea por presiones, engaños o cualquier otro motivo.

El principio de tutelaridad implica determinado grado de parcialidad y de subjetividad, contrarios a la imparcialidad y objetividad que inspira a las demás disciplinas jurídicas. El derecho laboral es protector y resguarda a los trabajadores como una entidad o una clase.

El principio protector como también se le denomina, contiene tres reglas:

- Regla más favorable: cuando existe concurrencia de normas, debe aplicarse aquélla que es más favorable para el trabajador.



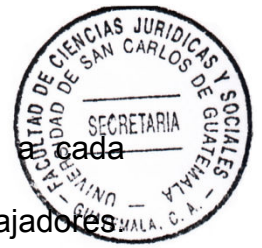


- Regla de la condición más beneficiosa: una nueva norma no puede desmejorar las condiciones que ya tiene un trabajador.
- Regla in dubio pro operario: entre las interpretaciones que puede tener una norma, se debe seleccionar la que más favorezca al trabajador.
- Principio de aplicación decreciente: la protección laboral nació para amparar al necesitado y consecuentemente tiene que encausarse de manera preferente hacia los más débiles.

La aplicación de este beneficio tiene que aplicarse en función de la mayor remuneración percibida por el trabajador, no pudiendo ser aplicada en igual grado de intensidad a un empleado que apenas gana el salario mínimo, en contraposición a un gerente que no necesita el mismo grado de apoyo.

- Principio evolutivo: el derecho laboral se encuentra en constante movimiento, debido a que toda rama jurídica tiene que mantenerse viva, o sea que tiene que adaptarse a las diversas circunstancias cambiantes del quehacer humano.

La importancia de este principio radica en que deriva de su permanente vocación de brindar protección a los trabajadores. Es una fuerza expansiva que ha marcado sus comienzos y que puede entenderse como una tendencia a otorgar cada vez mayores beneficios a los trabajadores y como una tendencia a regular cada vez más relaciones.



El derecho laboral es mutante y se encuentra llamado a modificaciones en cada momento, en la medida que dichos cambios signifiquen mejoras para los trabajadores.

El Código de Trabajo sirve de sustento a la estructura normativa y sobre el mismo se pueden establecer beneficios que superen precisamente esas bases. La Constitución Política de la República de Guatemala determina que las normas laborales se encuentran llamadas a superarse mediante la negociación individual.

Toda rama jurídica se va adaptando a las necesidades de la colectividad y va aumentando conforme se amplíe el desarrollo de sus actividades. El derecho laboral es un derecho inconcluso debido a que no se encuentra terminado, o sea siempre está cambiando, avanzando, pero en una misma dirección que consiste en el mayor beneficio para los trabajadores.

Las normas laborales se encuentran en permanente proceso de evolución y se aplican en la medida que van apareciendo con mejoras en la norma jurídica, en los convenios internacionales, en las negociaciones colectivas, en las concesiones unilaterales que otorgue el empleador, en las costumbres que se implementen y en las interpretaciones judiciales.

- Principio de irrenunciabilidad de derechos: el trabajador está imposibilitado de privarse voluntariamente, de los derechos y garantías que le otorga la legislación laboral, aunque sea por beneficio propio. Lo que sea renunciado está viciado de nulidad absoluta. La autonomía de la voluntad no tiene ámbito de acción para los derechos irrenunciables.



“Para que el derecho de trabajo pueda cumplir con su cometido, debe ser aplicado en forma coercitiva, esto es, debe intervenir en forma coercitiva dentro de las relaciones de un empleador con un trabajador. Se establece un ámbito de la voluntad de las partes, pero forzosamente se imponen límites, independientemente de los acuerdos contractuales”.<sup>12</sup>

Los empleadores saben que, como mínimo, tienen que otorgarle a sus laborantes las prestaciones básicas de la ley, y en caso contrario podrán ser exigidas las horas extraordinarias que no fueron incluidas, el bono catorce en el mes de julio, el reajuste complementario del salario mínimo no pagado y la indemnización no llevada a cabo en ocasión de un despido injustificado.

Un trabajador no puede renunciar a su salario, o aceptar uno que sea menor al mínimo establecido por el ordenamiento; o bien, no puede exigirle al patrono que lo deje trabajar más de las horas que indica la ley.

- Principio de realismo: si el derecho laboral se encarga de procurar el bienestar de la clase trabajadora, tiene entonces que ponderar de forma objetiva las distintas variables que suceden en la actividad cotidiana del trabajo subordinado. La tutelaridad no tiene que aislarse de otros elementos que intervienen en el quehacer laboral.

---

<sup>12</sup> Plá Rodríguez, Américo. **Ob. Cit.** Pág. 14



El hecho de emitir demasiadas normas tutelares, no implica de manera necesaria una mejora automática de las condiciones de los laborantes. Algunas de las disposiciones que pueden parecer como muy ventajosas para los trabajadores, pueden a su vez rendir frutos a plazo inmediato, pero resultar muy contraproducentes a mediano y largo plazo.

Todos los que intervienen en la elaboración de la norma de trabajo, tienen que tener presente este principio, en beneficio del mismo trabajador. El legislador tiene que dejar por un lado los conceptos de normas superficiales que conduzcan a la emisión de normas que a la larga deterioren las relaciones entre obreros y patronos.

El derecho laboral es realista y objetivo. Ese realismo se entiende como una adaptación a una realidad objetiva, como una exigencia de tomar en consideración todos los factores que inciden en el fenómeno laboral: económicos, culturales, mundiales, educativos, fiscales y de mercado. En cuanto lo objetivo, no existe un criterio unánime de su alcance, debido a que este derecho al ser tutelar, es por definición subjetivo y no objetivo. Es claro que tiene que existir un adecuado equilibrio entre la vocación.

- Principio de sencillez: el derecho laboral se encuentra dirigido a un sector abundante de la población, que en términos generales no accede a elevados niveles de preparación y educación en general. Este derecho tiene que ser formulado en términos sencillos, de fácil aplicación y asimilación sin perjuicio alguno de su sustentación jurídica ni de los requisitos formales básicos.



Este principio se materializa al argumentarse de forma constante su vocación no formalista en beneficio de la gran mayoría laboral. Pero, es de importancia el establecimiento de determinados límites a esa proclamada informalidad, a riesgo de afectar su propia estructura y orden sistemático proclive a un abandono. No se trata de una disciplina antiformalista debido a que existen determinadas formalidades que nunca tienen que pasar por alto, toda vez que se comprenden dentro del mundo jurídico.

- Principio de continuidad laboral: en derecho laboral, se conoce como el principio de continuidad laboral, a aquel principio que instruye al juez, ante duda, a estimar la duración del contrato individual de trabajo en la mayor extensión posible según los hechos y la realidad demostrada.

La naturaleza jurídica del principio se basa en que normalmente el trabajo es la principal fuente de ingreso económico, por lo que el contrato debe considerarse lo más extenso posible para así beneficiar al trabajador en la consolidación de situaciones jurídicas relacionadas con el trabajo.

- Principio de primacía de la realidad: en derecho laboral, se llama principio de la primacía de la realidad al principio que dicta que para la interpretación de las relaciones entre empleadores y trabajadores, se debe tomar en cuenta lo que verdaderamente sucede en la realidad y no solamente lo que las partes han contratado formalmente.

Bajo este principio, no importa la autonomía de la voluntad, sino la demostración de la



realidad que impera sobre la relación entre trabajador y empleador. Así, ambos pueden contratar una cosa, pero si la realidad es otra, es esta última la que tiene efectos jurídicos.

Un empleador y un trabajador pueden suscribir un contrato de servicios profesionales, donde el primero disminuye sus obligaciones bajo el amparo de ese contrato. Sin embargo, comprobada que la realidad de la relación es la de un contrato individual de trabajo convencional, se aplicarán las reglas de éste.

- Principio de razonabilidad: en derecho laboral, se conoce como el principio de razonabilidad a aquél que rige la potestad de ejercicio de derechos entre el trabajador y su empleador.

Tanto el trabajador como el empleador deben ejercer sus derechos y obligaciones de acuerdo a razonamientos lógicos de sentido común, sin incurrir en conductas abusivas del derecho de cada uno.

Bajo la figura de este principio, un empleador no podrá cesar el contrato laboral de un trabajador unilateralmente porque el segundo haya cometido una falta muy leve. El principio es análogo con el principio de proporcionalidad. El principio está orientado a tratar de disminuir los casos en que los empleadores actúen con extrema severidad y arbitrariedad, dándole así al trabajador una protección en su relación laboral. La palabra razonabilidad está aquí mal empleada; debe decirse el principio de racionabilidad, al referirse al juicio de derechos de las dos partes. Razonabilidad es la condición que tiene



el ser humano de poder controlar la intuición, el raciocinio, la premonición y actuar en forma presente sobre un hecho futuro.

- Principio de buena fe: la buena fe, del latín bona fides, es un principio general del derecho, consistente en el estado mental de honradez, de convicción en cuanto a la verdad o exactitud de un asunto, hecho u opinión, o la rectitud de una conducta. Ella exige una conducta recta u honesta en relación con las partes interesadas en un acto, contrato o proceso. En ocasiones se le denomina principio de probidad.

Es la calidad jurídica de la conducta legalmente exigida de actuar en el proceso con probidad, con el sincero convencimiento de hallarse asistido de razón. En este sentido, este principio busca impedir las actuaciones abusivas de las partes, que tengan por finalidad dilatar un juicio.

La buena fe es aplicada en diversas ramas del derecho. En el derecho civil, por efectos de la prescripción adquisitiva de un bien, en virtud del cual a quien lo ha poseído de buena fe se le exige un menor tiempo que a aquél que lo ha hecho de mala fe. En general, en las diversas ramas del derecho se recibe un tratamiento diferenciado de las personas que actuaron de buena o de mala fe.

“Con fundamento en este principio, se inspiran y legitiman los diversos sistemas de retribución. Desde luego, aplica en todas las formas de salario por día, por tareas, o de remuneración a destajo, pero sobre todo busca en alguna medida crear un incentivo en



el trabajador para que aumente el producto obtenido con su trabajo. Dentro de este se encuentran inmersas las distintas gamas de sistemas de primas que están dirigidas de una u otra manera, a estimular o premiar la productividad, la calidad, la velocidad de producción y la economía en materiales”.<sup>13</sup>

- Principio conciliatorio: el elemento nutriente del derecho laboral consiste en su vocación conciliatoria. No se trata de atacar a los empleadores ni tampoco de limitar a los trabajadores. Siempre van a existir patronos y dependientes. Existen puntos opuestos entre ellos, pero así como el derecho en general tiene que buscar la armonía dentro del contexto de una sociedad, el derecho de trabajo se encuentra llamado al cumplimiento de una misión de importancia y bien delicada, como lo es lograr la sincronización de las partes de la producción, con la finalidad de beneficiar a la sociedad en su conjunto.

Las normas jurídicas que regulan las relaciones entre empleadores y trabajadoras son conciliatorias. El Artículo 274 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos al trabajo y previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sean de competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores.

---

<sup>13</sup> **Ibid.** Pág. 23.





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”.

“El término conciliación implica una pugna o lucha permanente y subyacente, que regresa a posiciones propias de la época inicial del derecho laboral y no se puede negar que inevitablemente se presentan aspectos del vínculo laboral en que se manifiestan los intereses encontrados entre las partes. Sin embargo, la nueva dinámica laboral no pretende ahondar en las diferencias sino que destacar las coincidencias, los puntos de convergencia de intereses”.<sup>14</sup>

Es fundamental tomar en cuenta la aptitud conciliadora que tiene que animar al derecho laboral, que es la misma vocación que inspira a todos los actores que de alguna forma tienen participación.

#### **1.4. Relación con otras disciplinas**

El derecho laboral no puede sobrevivir solo, necesita de otras ciencias especialmente para llenar los vacíos o lagunas legales, de allí surgen sus relaciones con las ramas del derecho público y privado.

- Derecho público y privado: el derecho laboral tiene especialmente relaciones e interferencias con las diversas ramas del derecho público y privado, sobre las

---

<sup>14</sup> Fernández Molina, Luis. **Ob. Cit.** Pág. 25.



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.

- Derecho constitucional: tiene relación con los principios y normas constitucionales en materia de trabajo. Dicha rama del derecho público interno estudia la Constitución Política de un país, esto es, la organización jurídica de la vida integral del Estado. De ahí que una Constitución Política sea el mismo derecho constitucional reducido a normas prácticas declarativas, preceptivas o imperativas, dictadas 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 Política de cada país. Todas las constituciones modernas de contenido liberal-social, consagran principios políticos, económicos y financieros.

- Derecho político: el derecho laboral se relaciona con la política social, con sus antecedentes, concepto, fines y orientación contemporánea. El derecho político estudia el aspecto jurídico de la organización y funciones del Estado. Tiene por objeto estudiar la teoría general del Estado, que comprende: el concepto, elementos, soberanía, personalidad, fines, formas del Estado y las formas



gobierno. 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, influyeron en 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.

- Derecho administrativo: tiene relación con el derecho laboral en lo relativo a la organización administrativa del trabajo. La rama del derecho público interno mencionada, 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.

El derecho administrativo es la dinámica del derecho constitucional pues, el conjunto de principios y normas que lo integran, disciplinan la actividad total del Estado para el cumplimiento de sus fines.



En todos los países, existe una organización administrativa del trabajo, esto es, ~~los~~ ~~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 fiscalización del fiel cumplimiento de las leyes y reglamentos laborales.

- 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. que 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 de la disciplina en el trabajo, hechos delictuosos o contravencionales comunes que caen dentro de la órbita del derecho penal.
- Derecho procesal: el derecho procesal del trabajo como rama del derecho comprende el conjunto de normas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional del Estado para la aplicación de las leyes de fondo.

Para el derecho procesal, la jurisdicción es la potestad conferida por el Estado a determinados órganos para administrar justicia en los casos litigiosos.

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



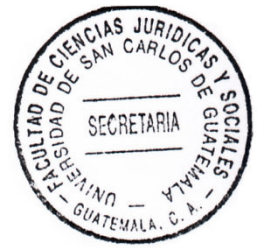
En cuanto a su organización, competencia y procedimiento, constituyen una especialización de la justicia para conocer los litigios del trabajo, dirimirlos y ejecutar las decisiones que hubieren pasado en autoridad de cosa juzgada.

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.

- Derecho civil: el derecho civil o derecho privado común, es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones más universales de las personas, respecto a la familia y la propiedad. 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 aplica a falta de normas legales o contractuales de trabajo que diriman el caso controvertido.

- Derecho mercantil: el derecho comercial o mercantil, como rama del derecho positivo privado, es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones derivadas del comercio. En otros términos, establece reglas especiales para los comerciantes y los actos de comercio, que hacen pasar las mercancías de



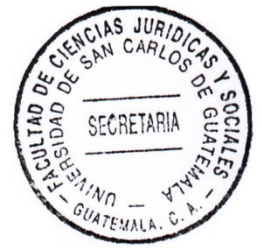
quienes la producen a quienes las consumen.

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.

- 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.

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

- Derecho internacional privado: abarca 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 desarrollado bajo distintas soberanías. 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.



### **1.5. Derechos sociales mínimos de la legislación laboral**

El Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece que: “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, si 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 tuvieren menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado;
- k. Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que 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 ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de 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;

- I. 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, ni estar sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menores ventajas económicas u otras prestaciones;



- o. 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;
- p. 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 tomará en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea;

- q. 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;



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

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

s. 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;

t. 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



u. 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”.

El Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece que: “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”.



Los mecanismos institucionales que plantean el cumplimiento de las normas laborales, tanto nacionales como internacionales, son una oportunidad. Ello, consiste en impulsar el desarrollo de los mecanismos establecidos en las normas laborales, para que el Estado cumpla con sus obligaciones de promover el crecimiento y el desarrollo social.

Es importante el establecimiento de un marco de normas y de principios que se encarguen de promover la protección y el cumplimiento de los derechos de los trabajadores reconocidos, mediante la observancia y la aplicación de la legislación laboral.

El trabajo se tiene que fomentar en la sociedad guatemalteca entre las partes para el desarrollo de los proyectos de interés mutuo en el área laboral. Además, es importante reafirmar que el marco de normas y de principios adoptados en materia laboral no constituya ni permita la adopción de medidas que afecten los intereses de la sociedad guatemalteca.

Es necesaria una reforma laboral guatemalteca, la cual tiene que enfocarse hacia la adopción legislativa de las nuevas formas de contratación laboral, evitando que aquéllas que funcionen de manera clandestina o bajo figuras supuestas, puedan funcionar y por el contrario, deben estar completamente amparadas por la ley, para cumplir con la premisa relacionada con la necesidad de exigir el cumplimiento de la legislación interna.

Los principios que informan el derecho del trabajo, lo han colocado tradicionalmente



como un derecho tutelar de los trabajadores, que establece condiciones mínimas y que se encuentra llamado a ser respetado por todos los instrumentos normativos que se encuentren a su alrededor.

En respuesta a ello, se han formulado diversas disposiciones normativas, las cuales en apariencia son rígidas e infranqueables y que cumplen con el objetivo del respeto de los derechos humanos, pero que, con el cambio de contextos y de diversas circunstancias y contextos, pueden ser interpretadas como un obstáculo para el desarrollo.

El derecho del trabajo es aquel con el cual cuentan las personas para elegir la actividad que les proporcionará los medios para su subsistencia, así como también, les permite hacer efectivo el derecho a las condiciones justas, equitativas y satisfactorias de actividades laborales.

Con el derecho de trabajo se garantiza un salario razonable y justo, el derecho a vacaciones, el derecho a jornadas de trabajo legales, el derecho a compensación por el trabajo en horas extraordinarias, el derecho a descansos semanales, el derecho a la indemnización por cesación de trabajo, el disfrute del tiempo libre y de condiciones de infraestructura agradables e higiénicas.



## CAPÍTULO II

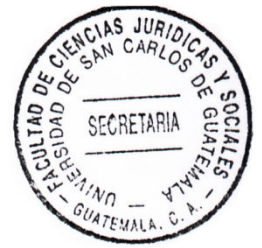
### 2. Identidad social y cultural

Las comunidades indígenas en Guatemala son las herederas de un rico patrimonio cultural y natural, a pesar de haber sufrido desde la época de la colonia y hasta hoy el despojo de sus tierras y territorios ancestrales y la negación de su identidad étnica, lingüística y cultural.

Ante estos procesos destructivos, se demuestra la vitalidad de las comunidades indígenas, no sólo en haber sobrevivido como etnias sino también en vigilar y cuidar este patrimonio, y especialmente en las últimas décadas, de demandar su reconocimiento y protección por parte de la sociedad dominante.

En la medida que los procesos de integración y globalización mundial presentan desafíos cada vez mayores para las comunidades indígenas, se está reconociendo cada vez más que este patrimonio natural, cultural, social y moral presenta no sólo la clave para recuperar y mejorar de conformidad con los intereses de la población indígena los estándares de vida de los indígenas sino también como una oportunidad para enriquecer, mediante procesos interculturales, la articulación de las sociedades y economías locales con la sociedad cada vez más democrática y con la economía cada vez más globalizada en Guatemala.





## 2.1. Identidad social

Las comunidades indígenas no sólo enfrentan grandes riesgos de una pérdida acelerada de su sociedad y cultura, sino también grandes potencialidades de articulación con la identidad de su sociedad y cultura a la economía global.

Las comunidades indígenas con su herencia cultural y su fortaleza social y ética, que se basa en una relación armónica del hombre con la naturaleza y del individuo con la sociedad, ofrecen elementos de solución a las contradicciones fundamentales que enfrenta el mundo al principio del siglo XXI que garantiza un nivel de vida adecuado en términos sociales y económicos a la gran mayoría de la población que hoy vive en situaciones inaceptables de pobreza material y falta de oportunidades para superarla, tomando en cuenta las tasas de crecimiento demográfico y las presiones cada vez más fuertes sobre los recursos naturales y el equilibrio ecológico.

El movimiento indígena de Guatemala reclama que el modelo de desarrollo ha sido depredador de los recursos humanos y culturales del mundo, y ofrece un mensaje poderoso en términos de cosmovisión, espiritualidad, organización social, y destrezas en la aplicación de estrategias de sobrevivencia ante condiciones de extrema adversidad y presión.

La elasticidad y capacidad de adaptación en condiciones adversas presenta a Guatemala lecciones importantes que requieren de un respeto y de una voluntad de diálogo y aprendizaje de manejo.



## 2.2. Importancia de la identidad social y cultural

Reconociendo el alto grado de correlación entre la ubicación geográfica de áreas de alta ocupación indígena con las áreas de alta vulnerabilidad ecológica, resulta clara la necesidad de combinar estrategias de desarrollo socioeconómico con identidad con estrategias de conservación biológica.

En este contexto es importante y urgente reconocer, rescatar, preservar y fortalecer el patrimonio cultural y natural de los pueblos indígenas como un elemento clave en sus propias estrategias de desarrollo con identidad y como un aporte en el proceso de búsqueda de soluciones a los grandes desafíos que enfrenta el mundo.

“Es urgente establecer los espacios de diálogo y concertación entre los indígenas y los gobiernos para superar los antagonismos a veces muy fuertes, romper la exclusión económica y social, y facilitar el aporte de los indígenas a los procesos de definición de políticas y estrategias de desarrollo”.<sup>15</sup>

## 2.3. Identidad cultural

Cada una de las comunidades indígenas habla un idioma distinto, tiene cosmovisión y organización social distinta, así como distintas formas de organización económica y modos de producción adaptados a los ecosistemas que habitan.

---

<sup>15</sup> Solares, Jorge. **Derechos humanos desde la perspectiva indígena en Guatemala**. Pág. 26.



A pesar de ser heterogéneos, las comunidades indígenas de toda la región tienen preocupaciones y aspiraciones similares, basadas en una visión más holística de la interrelación entre el ser humano y el medio natural y entre el individuo y la comunidad.

La definición de quién es y quién no es indígena, ha sido objeto de intenso debate. Sin embargo, instrumentos legales internacionales como el Convenio 169 sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) aprobado en 1989; el proyecto de Declaración Americana sobre Derechos de los Pueblos Indígenas y el proyecto de la Declaración Universal sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas, en preparación en las Naciones Unidas han adoptado definiciones similares.

En estos convenios internacionales se define como indígenas a los descendientes de los habitantes originales de una región geográfica antes de la colonización y que han mantenido total o parcialmente sus características lingüísticas, culturales y de organización social.

Además, la autoidentificación es un criterio fundamental para determinar a quién se considera indígena. Para la recopilación de datos, en Guatemala se aplican distintos criterios: específicamente en el tema de la identidad indígena mediante la determinación del idioma hablado, la lengua madre, la ubicación geográfica o la autopercepción.

Uno de los criterios que dificultan la aplicabilidad o modificaciones a la normatividad en materia indígena es la definición del término mismo de indígena.



En la búsqueda de la definición más adecuada que pueda responder al concepto de quiénes son personas, grupos, o comunidades indígenas, se ha encontrado que no existe acuerdo e incluso en foros internacionales se han suscitado controversias políticas. Así, cada país ha planteado el problema de la definición de distinta manera.

Los criterios de diferenciación van desde los factores raciales, hasta criterios socioculturales. Esto da lugar a la multiplicidad de enfoques para tratar la cuestión indígena. Una consecuencia de esto es la dificultad de conocer una cifra confiable sobre la población que puede considerarse como indígena.

El punto central de la definición es que se involucra la adopción de programas, políticas o medidas legislativas dirigidas a estos grupos. En este sentido el problema de la identidad social y cultural de las comunidades indígenas tiene relación con el goce y disfrute de los derechos humanos, civiles, políticos, sociales, económicos y culturales de los indígenas.

El Convenio 169, distingue entre tribales e indígenas en países independientes, pero sustituye el término de poblaciones por el de pueblos.

Así, los pueblos tribales en países independientes son aquellos: cuyas condiciones sociales, culturales y económicas les distingue de otros sectores de la colectividad nacional, y que están regidos total o parcialmente por sus propias costumbres o tradiciones o por una legislación especial.



“Comunidades indígenas en países independientes son aquellas que por el hecho de descender de poblaciones que habitaban en el país, o en una región geográfica a la que pertenece el país, en la época de la conquista o la colonización o del establecimiento de las actuales fronteras estatales y que, cualquiera que sea su situación jurídica, conservan instituciones sociales, económicas, culturales y políticas, o parte de ellas”.<sup>16</sup>

Por su parte el estudio del problema de la discriminación contra las poblaciones indígenas establece una definición tentativa: "Son comunidades, pueblos y naciones indígenas los que, teniendo una continuidad histórica con las sociedades anteriores a la invasión y precoloniales que se desarrollaron en sus territorios, se consideran distintos a otros sectores de las sociedades que ahora prevalecen en esos territorios o en parte de ellos".

Constituyen ahora sectores no dominantes de la sociedad y tienen la determinación de preservar, desarrollar y transmitir a futuras generaciones sus territorios ancestrales y su identidad étnica como base de su existencia continuada como comunidad, de acuerdo con sus propios patrones culturales, sus instituciones sociales y sus sistemas legales”.<sup>17</sup>

El concepto de indígena ha ido tomando formas y valores de muy diversa índole. Con el fin de ofrecer un panorama general sobre esta evolución, es importante determinar los elementos que han incidido en la manera en que se entiende lo indígena. Uno de ellos,

---

<sup>16</sup> Sieder, Raquel. **Derecho consuetudinario y transición democrática en Guatemala**. Pág. 20.

<sup>17</sup> **Ibid.** Pág. 23.



y acorde con las prevalecientes ideas de progreso y raza, es el esquema de evolucionismo lineal que tuvo su origen y auge en el siglo XIX, con el pensamiento liberal.

“Las ciencias sociales tomaron las teorías de Darwin sobre la evolución de las especies para describir la evolución social. No se puede dejar de mencionar que al inicio de los procesos de colonización tanto la iglesia como los Estados y reinos ponían en duda si los seres que habitaban los territorios americanos, africanos, australianos y asiáticos, eran o no humanos”.<sup>18</sup>

#### **2.4. Realidad nacional**

Durante la época colonial, las visiones en Guatemala fueron, por un lado, que la humanidad indígena estaba incapacitada por deficiencia de cultura para manejar sus propios intereses y derechos, y por otro lado el acceso a regiones de la tierra repletas de comunidades a quienes era urgente predicar la palabra revelada.

El contexto histórico en el que se ubicaron las primeras discusiones en torno a lo indígena que, en su momento, eran antiguos; es decir, en una lógica de conquista del territorio, aun cuando éste se hallaba habitado por una diversidad de comunidades indígenas.

---

<sup>18</sup> Aguilar Cuevas, Magdalena. **Derechos humanos**. Pág. 19.



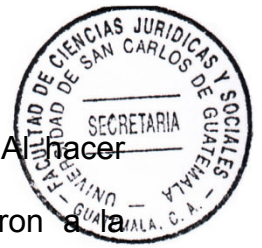
Difícilmente se pueden recorrer de manera detallada las diferentes formas que fue tomando el pensamiento para entender los diversos procesos en que las comunidades indígenas fueron autodefiniéndose y ocupando un lugar desde la época colonial. Teniendo esto en cuenta, se presentan las definiciones desde el punto de vista de la legislación guatemalteca.

En la actualidad, el Convenio 169 sobre Pueblos Indígenas y Tribales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) indica que:

“Son considerados indígenas por el hecho de descender de poblaciones que habitaban en el país, o en una región geográfica a la que pertenece el país, en la época de la conquista o la colonización o del establecimiento de las actuales fronteras estatales y que, cualquiera que sea su situación jurídica, conservan instituciones sociales, económicas, culturales y políticas, o parte de ellas.

Son comunidades, pueblos y naciones indígenas los que teniendo una continuidad histórica con las sociedades anteriores a la invasión y precoloniales que se desarrollaron en sus territorios, se consideran distintos a otros sectores de las sociedades que ahora prevalecen en esos territorios o en parte de ellos.

Constituyen ahora sectores no dominantes de la sociedad y tienen la determinación de preservar, desarrollar y transmitir a futuras generaciones sus territorios ancestrales y su identidad étnica como base de su existencia continuada como pueblo, de acuerdo con sus propios patrones culturales, sus instituciones sociales y sus sistemas legales.”



Estas definiciones de indígena enuncian el proceso de expansión colonial. Al hacer referencia a ello, se reconoce que los diversos grupos indígenas resistieron a la aculturación y lograron reproducir alguno o todos los aspectos de su cultura ancestral. Sin embargo, las definiciones de la legislación resultan insuficientes y no logran abarcar la problemática del mestizaje.

Hay una abstracción del término: desaparecen procesos históricos, políticos y económicos.

Las culturas denominadas indígenas son configuraciones de ideas y complejos de conductas peculiares a las formaciones sociales coloniales, porque de ellas derivan. En efecto, la organización política, la estructura social, la tecnología y la economía de las comunidades indígenas, su manera genuina de vivir, no son otra cosa que reinterpretaciones de ideas, valores y patrones de acción que se mantienen en las regiones interculturales de refugio, y constituyen residuos de la antigua explotación colonial.

Es de importancia tomar en cuenta los diferentes procesos históricos existentes y la relación dialéctica entre la diversidad de opiniones de la sociedad.

El criterio operativo es el lingüístico, es decir que se consideran indígenas a quienes hablan una lengua llamada nativa. En los últimos años, también se ha utilizado el criterio de autoadscripción: es indígena todo aquél que se denomine como tal.





Es importante anotar la definición que presenta la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas (CDI), la cual establece lo siguiente: “Las culturas indígenas enriquecen a la nación con su música, artesanías, ceremonias, rituales, medicina tradicional y una cosmovisión plena de valores y significados. Asociado a ello se encuentra una gran diversidad de sistemas normativos internos que permiten la convivencia de los integrantes de las comunidades y la resolución de sus conflictos internos, contribuyendo con ello a la paz social.”

El modo de ver a la población indígena anotado oculta procesos históricos, políticos, económicos que van más allá de la estética de la diversidad cultural.

O sea que, en la actualidad se reconoce la existencia de pueblos indígenas habitantes del territorio nacional, así como la diversidad cultural en donde la nación tiene una composición pluricultural sustentada originalmente en sus comunidades indígenas, que son aquellas que descienden de poblaciones que habitaban el territorio actual del país al iniciarse la colonización y que conservan sus propias instituciones sociales, económicas, culturales y políticas, o parte de ellas.

La conciencia de su identidad indígena deberá ser un criterio fundamental, en donde el reconocimiento de los pueblos y comunidades indígenas se hará en las constituciones y leyes, las que deberán tomar en cuenta, además de los principios generales establecidos, criterios etnolingüísticos y de asentamiento físico.



Si bien ya existe una delimitación puntual de lo que significa ser indígena, la problemática sobre las identidades no deja de estar presente. Hasta la fecha, no ha habido un consenso sobre la materia; muchos pueblos indígenas permanecen inconformes con el modo en que se legisla al respecto y el modo en que se delimitan las políticas públicas.

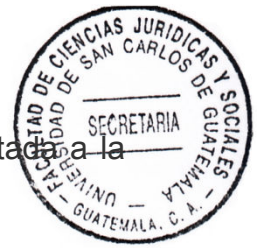
De la población total guatemalteca, el 38.4% son indígenas, según datos del Instituto Nacional de Estadística de Guatemala (INE), aunque según algunas organizaciones indígenas, este porcentaje supera el 60% de la población del país.

El mapa lingüístico de Guatemala coincide en gran medida con el mapa de la pobreza, el de mortalidad materna y el de desnutrición infantil, por señalar algunos de los problemas. Así, el 74.8% de la población indígena vive en situación de pobreza. Del mismo modo, a pesar de que el promedio global de desnutrición crónica es del 49.3%, en algunas comunidades lingüísticas del occidente de Guatemala, alcanza el 90%.

Asimismo, la tasa de alfabetismo entre la población indígena es mucho más baja que en el resto de la población, sobre todo entre las mujeres. En algunas comunidades del área rural, el analfabetismo en las mujeres indígenas adultas alcanza el 90 %.

Los niños indígenas en el campo asisten a la escuela un promedio de poco más de dos años, mientras que las niñas superan escasamente un año de escolarización.

Por otro lado, el 65% de la población indígena no tiene acceso a red de agua, más del



80% no tiene conexión a sistemas de alcantarillado y la mitad no está conectada a la red eléctrica.

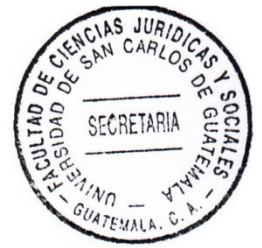
Estos datos son una evidencia clara de la exclusión política, económica y cultural que vive la población indígena (mayas, xincas y garífunas) en Guatemala, con relación a la sociedad nacional.

La autora Magdalena Aguilar Cuevas, señala que: “Guatemala tiene unos 13 millones de personas. La población se encuentra muy mal repartida. El 70% de la población vive en las tierras altas, más frescas, menos húmedas y más sanas que las calurosas, lluviosas tierras bajas. A diferencia de otros países americanos, en Guatemala son la mayoría descendientes de los indígenas, principalmente mayas, que suponen hasta el 55% de la población. Los mestizos y los criollos son un 39%, y en conjunto se les conoce como ladinos”.<sup>19</sup>

El idioma oficial es el español, sin embargo no es universalmente comprendido entre la población indígena. Existen más de 20 idiomas amerindios, incluyendo Quiché, Cakchiquel, Kekchí, Mam, Garífuna y Xinca. Muchos de los documentos oficiales han de ser traducidos. Sin embargo, la mayor tasa de analfabetismo está, precisamente, entre los indígenas, y estos son alfabetizados, en primer lugar, en español.

---

<sup>19</sup> **Ibid.** Pág. 21.



## CAPÍTULO III

### **3. Convenio 169 de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes**

La evolución del derecho internacional y los cambios sobrevenidos en la situación de los pueblos indígenas y tribales en todas las regiones del mundo, hacen aconsejable la adopción de nuevas normas internacionales en la materia, con la finalidad de eliminar la orientación hacia la asimilación de las normas ya reguladas.

Son fundamentales las aspiraciones de las comunidades indígenas de asumir el control de sus propias instituciones y formas de vida y de su desarrollo económico, de mantener y fortalecer sus identidades, lenguas y religiones dentro del marco del Estado guatemalteco.

Actualmente, las comunidades indígenas no gozan plenamente de los derechos fundamentales de las comunidades indígenas y tribales, así como tampoco son respetados sus valores, costumbres y perspectivas.

#### **3.1. Aplicación**

El Convenio se aplica a los pueblos tribales en países independientes, cuyas condiciones tanto sociales, culturales como económicas les hacen distintos de otros



sectores de la colectividad nacional. Además, las comunidades se rigen de manera total o parcial por sus propias costumbres o tradiciones.

Es aplicable a los pueblos en países independientes y la población de los mismos es considerada indígena por el hecho de descender de poblaciones que habitaban en el país o una región geográfica a la que perteneció el país en la época de la conquista o la colonización o del establecimiento de las actuales fronteras estatales y que cualquiera que sea su situación jurídica, se encargue de la conservación de sus propias instituciones sociales, económicas, culturales y políticas.

### **3.2. Importancia**

La aplicación de justicia en las comunidades indígenas en base al Convenio es de importancia para que el gobierno asuma la responsabilidad de desarrollar con la participación de las comunidades interesadas, acciones coordinadas y sistemáticas con el objetivo de proteger los derechos de los mismos y garantizar el respeto de su integridad.

Es fundamental asegurar que los miembros de las comunidades indígenas gocen de los derechos y oportunidades que la legislación guatemalteca le otorga a los demás miembros de la población. Se tiene que promover la plena efectividad de los derechos sociales, económicos y culturales, siempre bajo el debido respeto de la identidad social y cultural, de costumbres y tradiciones.



Mediante la aplicación del Convenio se ayuda significativamente a los miembros de las comunidades indígenas interesadas, para eliminar las diferencias socioeconómicas que pueden existir entre los miembros indígenas y los demás miembros de la comunidad nacional, de forma compatible con sus aspiraciones y formas de vida.

Las comunidades indígenas y tribales tiene que gozar de manera plena de los derechos humanos y de las libertades fundamentales, sin obstáculos ni discriminación. Las disposiciones del Convenio se aplican sin discriminación ni a hombres ni a mujeres de esas comunidades.

No se tiene que emplear ninguna forma de fuerza o de coerción alguna que viole los derechos humanos y las libertades fundamentales de las comunidades interesadas, incluidos los derechos contenidos en el Convenio.

Es fundamental adoptar las medidas especiales que se precisen para salvaguardar a las personas, instituciones, bienes, trabajo, culturas y el medio ambiente de las comunidades interesadas. Dichas medidas especiales no pueden ser adversas a los deseos expresados libremente por las comunidades interesadas. El goce sin discriminación de los derechos generales de la ciudadanía no tiene que sufrir menoscabo alguno como consecuencia de tales medidas.

Al aplicar las disposiciones del Convenio se tienen que reconocer y proteger los valores y prácticas sociales, culturales, religiosas y espirituales propios de las comunidades indígenas y se tiene que tomar en consideración la problemática existente, tanto



colectiva como individualmente. Se tiene que respetar la integridad de los valores y de las instituciones de las comunidades indígenas.

Se tienen que adoptar, con la participación y cooperación de las comunidades interesadas, medidas encaminadas a allanar las dificultades que experimenten dichas comunidades al afrontar nuevas condiciones de vida y trabajo.

El gobierno de Guatemala tiene que consultar a las comunidades indígenas a través de procedimientos apropiados y en particular mediante sus instituciones representativas, cada vez que prevean medidas legislativas o administrativas que sean susceptibles de afectarles de forma directa.

El autor Eliseo Torres Mayorga señala que: “También se encarga de establecer los medios a través de los cuales las comunidades indígenas puedan tener participación de forma libre, por lo menos en la medida que otros sectores de la población, y a todos los niveles cuando se adopten decisiones en instituciones electivas y organismos administrativos y de otra índole responsables de políticas y programas que les conciernan. Además, debe establecer los medios necesarios para el pleno desarrollo de las instituciones e iniciativas de esas comunidades, y en los casos apropiados proporcionar los recursos necesarios para este fin”.<sup>20</sup>

Las comunidades tienen que contar con el derecho de decidir lo relacionado con sus propias prioridades en lo que atañe al proceso de desarrollo, en la medida en que se

---

<sup>20</sup> Torres Mayorga, Eliseo. **Administración de justicia en comunidades indígenas**. Pág. 50.



afecte a sus vidas, creencias, instituciones y bienestar espiritual y a las tierras que ocupan o utilizan de alguna forma y de controlar su propio desarrollo económico, social y cultural.

Además, las comunidades indígenas tienen que participar en la formulación, aplicación y evaluación de los planes y programas de desarrollo nacional y regional susceptibles de afectarles directamente.

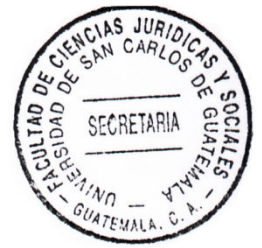
El mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo, así como del nivel de salud y educación de las comunidades indígenas, con su participación y cooperación, tiene que ser prioritario en los planes de desarrollo económico y global de las regiones donde habitan.

Los proyectos de carácter especial de desarrollo para las comunidades indígenas tienen que elaborarse de modo que promuevan dicho mejoramiento.

El gobierno guatemalteco tiene que velar porque siempre que exista la oportunidad, se tienen que efectuar estudios en cooperación con las comunidades indígenas, con la finalidad de evaluar la incidencia social, espiritual y cultural y sobre el medio ambiente de las actividades de desarrollo previstas que se pueden tener sobre las comunidades indígenas.

También, el gobierno de Guatemala tiene que tomar las medidas pertinentes en cooperación con las comunidades indígenas para proteger y preservar el medio





ambiente de los territorios que habitan.

El Artículo 9 del Convenio 169 de la Organización Internacional de Trabajo sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes, establece:

- “1. Al aplicar la legislación nacional a los pueblos interesados deberán tomarse debidamente en consideración sus costumbres o su derecho consuetudinario.
2. Dichos pueblos deberán tener el derecho de conservar sus costumbres e instituciones propias, siempre que éstas no sean incompatibles con los derechos fundamentales definidos por el sistema jurídico nacional ni con los derechos humanos internacionalmente reconocidos. Siempre que sea necesario, deberán establecerse procedimientos para solucionar los conflictos que puedan surgir en la aplicación de este principio.
3. La aplicación de los párrafos 1 y 2 de este Artículo no deberá impedir a los miembros de dichos pueblos ejercer los derechos reconocidos a todos los ciudadanos del país y asumir las obligaciones correspondientes”.

En la medida de que lo anotado en el Artículo antes citado sea compatible con el sistema jurídico guatemalteco y con los derechos humanos internacionalmente reconocidos, se tienen que respetar los métodos a los que los pueblos interesados ocurren de forma tradicional para la represión de los delitos que se hayan cometido por sus miembros.



Las autoridades y los tribunales que se encuentren llamados a pronunciarse sobre cuestiones penales tienen que tener en cuenta las costumbres de dichas comunidades en la materia.

Cuando a las comunidades indígenas se les imponen sanciones penales previstas por la legislación general, se tiene que tomar en cuenta sus características económicas, sociales y culturales.

La ley tiene que prohibir y sancionar la imposición a miembros de las comunidades indígenas interesadas en los servicios personales obligatorios de cualquier categoría, remunerados o no, a excepción de los casos previstos legalmente para toda la ciudadanía.

Las comunidades indígenas tienen que contar con protección contra la violación de sus derechos fundamentales, y poder comenzar con los procedimientos legales, ya sea de forma personal o bien mediante conducto de sus organismos representativos, para asegurar el efectivo respeto de dichos derechos.

Además, se tienen que tomar las medidas acordes que aseguren que los miembros de dichas comunidades puedan comprender y hacerse comprender en procedimientos legales, facilitando con ello si fuese necesario intérpretes u otros medios eficaces.

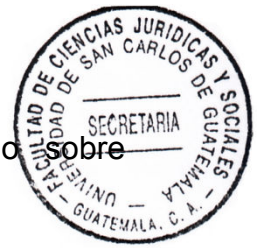


### 3.3. Contenido

El gobierno guatemalteco tiene que respetar la importancia que para las culturas y para los valores espirituales de las comunidades indígenas interesadas reviste su relación con las tierras o territorios, o con ambas, de conformidad con el caso. El término territorio abarca la totalidad del hábitat de las regiones que las comunidades indígenas ocupan o utilizan de alguna otra forma.

El derecho de propiedad y de posesión sobre las tierras que tradicionalmente ocupan tiene que ser reconocido. En los casos apropiados, tienen que tomarse en cuenta medidas para salvaguardar el derecho de los pueblos interesados en la utilización de tierras que no se encuentren ocupadas de forma exclusiva, pero a las que hayan tenido acceso tradicionalmente para sus actividades tradicionales y de subsistencia. Es de importancia prestar atención a la situación de las comunidades indígenas nómadas y de los agricultores itinerantes.

El gobierno guatemalteco tiene que tomar las medidas necesarias para determinar las tierras que las comunidades indígenas ocupan de forma tradicional y garantizar la protección efectiva de sus derechos de propiedad y posesión. Además, tienen que instituirse procedimientos adecuados en el marco del sistema jurídico nacional para prestar solución a las reivindicaciones de tierras formuladas por las comunidades interesadas.



El Artículo 15 del Convenio 169 de la Organización Internacional de Trabajo sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes, establece:

- “1. Los derechos de los pueblos interesados a los recursos naturales existentes en sus tierras deberán protegerse especialmente. Estos derechos comprenden el derecho de esos pueblos a participar en la utilización, administración y conservación de dichos recursos.
  
2. En caso de que pertenezca al Estado la propiedad de los minerales o de los recursos del subsuelo, o tengan derechos sobre otros recursos existentes en las tierras, los gobiernos deberán establecer o mantener procedimientos con miras a consultar a los pueblos interesados, a fin de determinar si los intereses de esos pueblos serían perjudicados, y en qué medida, antes de emprender o autorizar cualquier programa de prospección o explotación de los recursos existentes en sus tierras. Los pueblos interesados deberán participar siempre que sea posible en los beneficios que reporten tales actividades, y percibir una indemnización equitativa por cualquier daño que puedan sufrir como resultado de esas actividades”.

El Artículo número 16 del Convenio 169 de la Organización Internacional de Trabajo sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes, señala:

- “1. A reserva de lo dispuesto en los párrafos siguientes de este Artículo, los pueblos interesados no deberán ser trasladados de las tierras que ocupan.



2. Cuando excepcionalmente el traslado y la reubicación de esos pueblos se consideren necesarios, sólo deberán efectuarse con su consentimiento, dado libremente y con pleno conocimiento de causa. Cuando no pueda obtenerse su consentimiento por la legislación nacional, incluida encuestas públicas, cuando haya lugar, en que los pueblos interesados tengan la posibilidad de estar efectivamente representados.
3. Siempre que sea posible, estos pueblos deberán tener el derecho de regresar a sus tierras tradicionales en cuanto deje de existir la causa que motiva su traslado y reubicación.
4. Cuando el retorno no sea posible, tal como se determine por acuerdo o, en ausencia de tales acuerdos, por medio de procedimientos adecuados, dichos pueblos deberán recibir, en todos los casos posibles, tierras cuya calidad y cuyo estatuto jurídico sean por lo menos iguales a los de las tierras que ocupaban anteriormente, y que les permitan subvenir a sus necesidades y garantizar su desarrollo futuro. Cuando los pueblos interesados prefieran recibir una indemnización en dinero o en especie, deberá concedérseles dicha indemnización con las garantías apropiadas.
5. Deberá indemnizarse plenamente a las personas trasladadas y reubicadas por cualquier pérdida o daño que haya como consecuencia de su desplazamiento”.



Es de importancia el respeto de las modalidades de transmisión de los derechos sobre la tierra entre los miembros de las comunidades indígenas. Además, a éstos se les tiene que consultar su opinión siempre que sea considerada su capacidad de enajenar sus tierras o de transmitir de otra forma sus derechos sobre las tierras fuera de su comunidad.

“Se tiene que impedir que las personas ajenas a las comunidades indígenas puedan aprovecharse de las costumbres de esas comunidades indígenas o de su desconocimiento de las normas por parte de sus miembros para arrogarse la propiedad, la posesión o el uso de las tierras pertenecientes a ellos”.<sup>21</sup>

La normativa guatemalteca tiene que prever sanciones acordes contra toda intrusión no autorizada en las tierras de los pueblos interesados o todo uso no autorizado de las mismas personas ajenas a ellos, y el gobierno tiene que tomar las medidas para impedir dichas infracciones.

El Artículo 19 del Convenio 169 de la Organización Internacional de Trabajo sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes, señala:

“Los programas agrarios nacionales deberán garantizar a los pueblos interesados condiciones equivalentes a las que disfruten otros sectores de la población, a los efectos de:

---

<sup>21</sup> **Ibid.** Pág. 55.



- a) la asignación de tierras adicionales a dichos pueblos cuando las tierras de que dispongan sean insuficientes para garantizarles los elementos de una existencia normal o para hacer frente a su posible crecimiento numérico;
- b) el otorgamiento de los medios necesarios para el desarrollo de las tierras que dichos pueblos ya poseen”.

### **3.4. Condiciones laborales**

El gobierno de Guatemala tiene que adoptar dentro del marco de la legislación y en cooperación con las comunidades indígenas, medidas especiales para asegurar a los trabajadores pertenecientes a esas comunidades, protección eficaz en materia de contratación y condiciones de trabajo, en la medida en la que no se encuentren protegidos eficazmente por la legislación aplicable los empleados.

También, el gobierno guatemalteco tiene que llevar a cabo acciones, cuando se encuentre en su poder, para evitar cualquier discriminación entre los trabajadores que pertenezcan a las comunidades interesadas y al resto de empleados especialmente en lo relacionado a:

- Acceso al empleo, incluyendo aquellos empleos calificados y las medidas de promoción y de ascenso;



- Remuneración igual por trabajo de igual valor;
- Asistencia médica y social, seguridad e higiene en el trabajo, todas las prestaciones de seguridad social y demás prestaciones que se deriven del empleo, así como la vivienda;
- Derecho de asociación, o sea el derecho a dedicarse de manera libre a todas las actividades sindicales para fines lícitos y derecho a concluir convenios colectivos con empleadores o con organizaciones de empleadores.

Las medidas que se adopten tienen que garantizar que los trabajadores que pertenecen a las comunidades indígenas incluyan a los trabajadores estacionales, eventuales y migrantes empleados en la agricultura y en otras actividades, así como también a los empleados por contratistas de mano de obra, que gocen de la protección que confiere la legislación y sean plenamente informados de sus derechos con arreglo a la legislación laboral y de los recursos de que disponen.

Además, los empleados pertenecientes a las comunidades indígenas no se tienen que encontrar sometidos a condiciones de trabajo peligrosos para su salud, en particular como consecuencia de su exposición a sustancias tóxicas.

Los trabajadores que pertenecen a las comunidades indígenas no se tienen que encontrar sujetos a sistemas de contratación coercitiva, incluyendo las formas de servidumbre derivadas de deudas. También los trabajadores que pertenecen a las





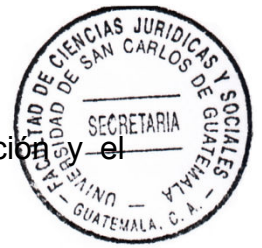
comunidades indígenas gozan de igualdad de oportunidades y de trato igual de género en el empleo.

Es importante prestar atención a la creación de servicios adecuados de inspección en el trabajo en las regiones en las que se ejerzan actividades asalariadas que pertenecen a las comunidades interesadas, con la finalidad de asegurar el cumplimiento de las disposiciones del Convenio.

Los miembros de las comunidades indígenas tienen que disponer de los medios de información profesional por lo menos iguales a los demás ciudadanos. Es de importancia tomar en cuenta las medidas necesarias para la promoción y la participación voluntaria de los miembros de las comunidades indígenas interesadas en programas de formación profesional de aplicación general.

Si los programas de formación profesional de aplicación general que existen no responden eficazmente a las necesidades especiales de las comunidades interesadas, entonces el gobierno guatemalteco tiene que asegurar con la participación de dichas comunidades que se pongan a su disposición diversos programas y medios especiales de formación.

Dichos programas especiales de formación tienen que encontrarse en el entorno económico, en las condiciones sociales y culturales y las necesidades concretas de las comunidades interesadas. Cualquier estudio relacionado en cooperación con las



comunidades indígenas tiene que ser consultado en cuanto a la organización y el funcionamiento de dichos programas.

Cuando sea posible, esas comunidades indígenas tienen que asumir de forma progresiva la responsabilidad de la organización así como también el funcionamiento de los programas especiales de formación, si de esa forma se decide.

El Artículo 23 del Convenio 169 de la Organización Internacional de Trabajo sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes, señala:

- “1. La artesanía, las industrias rurales y comunitarias y las actividades tradicionales y relacionadas con la economía de subsistencia de los pueblos interesados, como la caza, la pesca, la caza con trampas y la recolección, deberán reconocerse como factores importantes del mantenimiento de su cultura y de su autosuficiencia y desarrollo económicos. Con la participación de esos pueblos, y siempre que haya lugar, los gobiernos deberán velar por que se fortalezcan y fomenten dichas actividades.
  
2. A petición de los pueblos interesados, deberá facilitárseles, cuando sea posible, una asistencia técnica y financiera apropiada que tenga en cuenta las técnicas tradicionales y las características culturales de esos pueblos y la importancia de un desarrollo sostenido y equitativo”.

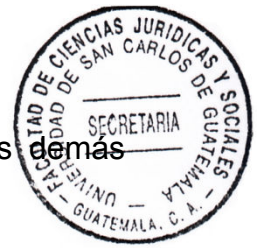


### 3.5. Seguridad social

De conformidad con el Convenio, los regímenes de seguridad social se tienen que extender de forma progresiva a las comunidades indígenas y aplicárseles sin discriminación alguna.

El Artículo 25 del Convenio, señala:

- “1. Los gobiernos deberán velar por que se pongan a disposición de los pueblos interesados servicios de salud adecuados o proporcionar a dichos pueblos los medios que les permitan organizar y prestar tales servicios bajo su propia responsabilidad y control, a fin de que puedan gozar del máximo nivel posible de salud física y mental.
2. Los servicios de salud deberán organizarse, en la medida de lo posible, a nivel comunitario. Estos servicios deberán planearse y administrarse en cooperación con los pueblos interesados y tener en cuenta sus condiciones económicas, geográficas, sociales y culturales, así como métodos de prevención, prácticas curativas y medicamentos tradicionales.
3. El sistema de asistencia sanitaria deberá dar preferencia a la formación y al empleo de personal sanitario de la comunidad local y centrarse en los cuidados primarios de salud y mantenimiento, al mismo tiempo estrechos vínculos con los demás niveles de asistencia sanitaria.



4. La prestación de tales servicios de salud deberá coordinarse con las demás medidas sociales, económicas y culturales que se tomen en el país”.

### **3.6. Educación**

Es fundamental la adopción de medidas para asegurar a los miembros de las comunidades indígenas interesadas la posibilidad de adquirir una educación a todos los niveles, por lo menos en pie de igualdad con el resto de la comunidad nacional.

El Artículo 27 del Convenio, señala:

- “1. Los programas y los servicios de educación destinados a los pueblos interesados deberán desarrollarse y aplicarse en cooperación con éstos a fin de responder a sus necesidades particulares, y deberán abarcar su historia, sus conocimientos y técnicas, sus sistemas de valores y todas sus demás aspiraciones sociales, económicas y culturales.
2. La autoridad competente deberá asegurar la formación de miembros de estos pueblos y su participación en la formulación y ejecución de programas de educación, con miras a transferir progresivamente a dichos pueblos la responsabilidad de la realización de esos programas cuando haya lugar.
3. Además, los gobiernos deberán reconocer el derecho de estos pueblos a crear sus propias instituciones y medios de educación, siempre que tales instituciones



satisfagan las normas mínimas establecidas por la autoridad competente en consulta con esos pueblos. Deberán facilitárseles recursos apropiados con tal fin”.

El gobierno de Guatemala tiene que adoptar las medidas acordes a las tradiciones y culturas de las comunidades indígenas, con la finalidad de darles a conocer sus derechos y obligaciones, especialmente en lo relacionado al trabajo, a las posibilidades económicas, a las cuestiones de educación y salud, a los servicios sociales y a los derechos del Convenio.

Con dicha finalidad, tiene que recurrirse, si existe necesidad, a las traducciones escritas y a la utilización de los medios de comunicación de masas en las lenguas de dichas comunidades.

Es de importancia la adopción de medidas de carácter educativo en todos los sectores de las comunidades indígenas y especialmente en los que se encuentren en contacto con las comunidades interesadas, con el objetivo de eliminar los prejuicios que puedan tener en relación a las mismas.

Para dicha finalidad, tienen que llevarse a cabo los esfuerzos encaminados a garantizar la instrucción de las sociedades y culturas de las comunidades indígenas en la sociedad guatemalteca.



## CAPÍTULO IV

### 4. Justicia a miembros de las comunidades indígenas

Desafortunadamente las poblaciones indígenas de la sociedad guatemalteca son las más desprotegidas en lo relativo a sus derechos fundamentales. Los informes del gobierno, de las organizaciones no gubernamentales y de las comisiones investigadoras sobre las violaciones a los derechos humanos lo demuestran.

El reconocimiento de los derechos humanos sin la existencia de una protección eficiente no es de mayor relevancia. La supuesta igualdad jurídica que se encuentra consagrada en los textos constitucionales ha sido secularmente incumplida. Es tal el incumplimiento, que es fundamental la promulgación del principio de igualdad.

“Es muy importante resaltar que a partir de los convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo y las Declaraciones Americana y Universal de Derechos Humanos, se internacionalizaron los derechos humanos con la Convención Europea, con los Pactos de Derechos Civiles y Culturales de las Naciones Unidas, la Convención Americana de Derechos Humanos y los numerosos instrumentos y declaraciones que se han referido a los mismos. Hoy el respeto a éstos constituye una obligación primordial de los Estados, impuesta en la Carta de la Organización de las Naciones Unidas y en numerosos convenios y declaraciones internacionales”.<sup>22</sup>

---

<sup>22</sup> Noval, Joaquín. **Resumen etnográfico de Guatemala**. Pág. 24.



“En la década de 1980, a nivel de organismos interamericanos, se plantea abiertamente la cuestión de los derechos humanos de los pueblos indígenas. Así del 23 al 30 de noviembre de cada año se celebra el IV Tribunal Russell dedicado a los derechos de los indígenas”.<sup>23</sup>

La política general no ve con simpatía los cambios que propugna el indigenismo, debido a que en la mayoría de ocasiones van en contra de los intereses de las oligarquías locales y nacionales.

#### **4.1. Justicia**

Sin lugar a dudas la relación entre el procedimiento penal y los derechos humanos de las comunidades indígenas es el producto de las contradicciones sociales que existen en la formación económico social de Guatemala, así como también lo es en el marco político y cultural en el que se desarrolla esta relación.

Los obstáculos en el acceso y administración de justicia se asientan contra la configuración democrática del Estado moderno y lesionan la judicialidad como vía natural para la resolución del abuso de los derechos de identidad social y cultural de las comunidades indígenas.

Es de importancia el análisis del papel y condicionamiento económico-social y cultural de los operadores de derecho y el establecimiento de las modalidades de su

---

<sup>23</sup> Ordoñez Cifuentes, José Emilio. **Justicia y pueblos indígenas**. Pág. 23.



compromiso sociopolítico.

“Frente al reto de desarrollar investigaciones jurídicas teórico-empíricas, que permitan una visión de conjunto del problema, el incumplimiento de esta tarea motiva que los propios sujetos sociales incluyendo a campesinos, colonos, ecologistas e indígenas busquen asesorías para la realización de estudios y propuestas autogestionarias relativas a la situación de justicia”.<sup>24</sup>

El problema de la administración de justicia para las comunidades indígenas, así como su calificación ante la ley penal, plantea uno de los desafíos doctrinarios y prácticos de mayor trascendencia sobre derechos humanos.

Para dichas comunidades, su situación actual se ve agravada debido al condicionamiento socioeconómico anulante de su personalidad, por la discriminación, marginación y explotación que sufren, por la falta de consideración y respeto a su cosmovisión jurídica, ya que no se considera la ignorancia de los sistemas jurídicos ajenos, más allá de los principios generales y universalmente válidos.

La aplicación de justicia se ve limitada debido a la lentitud judicial, al castigo, a la desigualdad socioeconómica y a la discriminación por motivaciones de raza.

Existe una amplia evidencia de que los indígenas son víctimas persistentes de la ley impuesta por las autoridades mestizas. En la legislación guatemalteca no existen

---

<sup>24</sup> Noval. **Ob. Cit.** Pág. 30.





mecanismos que permitan asegurar que una causa instruida a un reo indígena no sea en su propia lengua, lo cual se presta a un sinnúmero de abusos e injusticias por las autoridades mestizas.

“Se tiene que tomar en cuenta también la corrupción policíaca, la del Ministerio Público y de los órganos jurisdiccionales, que son el contexto a la regla que da motivo a la sistemática de violación de los derechos humanos”.<sup>25</sup>

Además, es importante la consideración de las contradicciones y desigualdades étnicas y tener presente las contradicciones entre el capital y el trabajo que sufre el indígena, junto con los sectores proletarios y semiproletarios en su conjunto.

“La opinión especializada latinoamericana es perfectamente consciente de que la realización de los derechos humanos en los sistemas penales es notoriamente deficiente, no siendo ésta una afirmación apriorística, sino el resultado de experiencias y vivencias individuales”.<sup>26</sup>

No existe una tutela jurídica suficiente que trate los sistemas penales defectuosos con criterios que resguarden la raza y la cultura de las comunidades indígenas guatemaltecas. Así, el desconocimiento de la relevancia de las culturas autóctonas es una gravísima violación al principio de igualdad.

---

<sup>25</sup> **Ibid.** Pág. 32.

<sup>26</sup> Ordoñez. **Ob. Cit.** Pág. 26.



Existe una realidad común en Guatemala que consiste en la presencia de culturas y comunidades indígenas que han sobrevivido a los procesos de asimilación y desarrollo social. Es de importancia la reivindicación de sus derechos para su existencia como grupos y como culturas, frente al Estado nacional y sus proyectos políticos, económicos y sociales.

La aplicación de la justicia de las comunidades indígenas implica de manera necesaria la interdisciplinariedad y la selección cuidadosa de las técnicas jurídicas a utilizarse.

La reivindicación de la identidad social y cultural de las comunidades indígenas y sus diferencias culturales con respecto a la cultura nacional dominante, no se encuentra exenta de dificultades y específicamente éstas se observan en asuntos de importancia como su identidad frente al Estado, su capacidad jurídica y participación política, la discriminación laboral de que son objeto los indígenas y su derecho respecto a la tierra y los recursos naturales.

#### **4.2. El sistema de justicia**

Todos los procedimientos para la aplicación de justicia tienen que cumplir con las normas establecidas en Guatemala para la protección de los derechos humanos, especialmente el de la identidad social y cultural de las comunidades indígenas.

Las personas encargadas de la aplicación e interpretación de la ley, así como también de la formulación de dictámenes y de dictar sentencias, tienen que ser completamente



independientes de otras autoridades gubernamentales, especialmente de aquéllas que formulan cargos. Además, tienen que encontrarse protegidos de presiones impropias en el cumplimiento de sus funciones. Es de importancia garantizar la competencia, incorruptibilidad e imparcialidad de los jueces. Estos últimos tienen que contar con preparación jurídica.

Si se priva a un miembro de una comunidad indígena de su libertad, tiene que ser por motivaciones específicas, las que se darán a conocer a la persona en el momento de la detención. Esta última tiene que ser informada a la brevedad de los cargos formulados en su contra y ser llevada ante un juez u otro funcionario competente.

El acusado tiene que contar con acceso rápido y adecuada asistencia letrada independiente, que puede ser por lo general un abogado de su elección o que se le proporcione; ello de conformidad con sus medios económicos.

A los miembros de las comunidades indígenas que se encuentran esperando ser procesados no se les debe mantener reclusos. Los acusados o bien sus representantes, deberían encontrarse en condiciones de poder cuestionar la legalidad de cualquier reclusión presumarial ante un juez u otra autoridad pertinente, independiente e imparcial.

Las personas de las comunidades indígenas bajo custodia tienen que tener acceso a familiares, abogado y atención médica independiente. La correspondencia y la



comunicación no tiene que restringirse más allá de lo que es necesario para la administración de justicia y la seguridad de la institución carcelaria.

Nadie puede ser sometido a torturas y a otros tratos o penas crueles, inhumanos y degradantes. Además, las penas no tienen que ser de mayor severidad que las estipuladas en la época en que se cometió el delito.

Los juicios tienen que tener lugar dentro de un período razonable de tiempo, transcurrido a partir del momento en que el acusado compareció por primera vez. Todo acusado tiene que ser considerado inocente hasta que se demuestre su culpabilidad. No se le tiene tampoco que forzar a que se declare como culpable o a testificar contra sí mismo. Un tribunal no tiene que admitir ninguna declaración que haya sido forzada.

Un acusado tiene que tener derecho a una defensa adecuada, a que se citen e interroguen a testigos y a conducir los procedimientos de defensa bajo iguales condiciones que se aplican al fiscal. Las condenas y las sentencias tienen que ser susceptibles de revisión ante un tribunal superior.

El inculpado tiene que ser asistido de forma gratuita por el traductor o intérprete, si no comprende o no habla el idioma del juzgado o del tribunal. Además, tiene que haber una comunicación previa y detallada al inculpado de la acusación formulada. Se le tiene que otorgar la concesión al inculpado, relativa al tiempo y los medios adecuados para la preparación de su defensa.



Tiene que contar con el derecho de defenderse de manera personal o de ser asistido mediante un defensor de su elección y de comunicarse libre y privadamente con su defensor.

#### **4.3. Justicia eficaz en las comunidades indígenas**

Si se quiere la existencia de una justicia eficaz en las comunidades indígenas guatemaltecas es fundamental contar con una organización judicial cuyas pautas de comportamiento sean acordes a la época.

Es fundamental la revisión conceptual del sistema penal, el que se encarga de rebasar las perspectivas de la dogmática jurídica y que acepte los aportes contemporáneos y la sociología, o sea una visión interdisciplinaria y problematizada que permita una acomodación de la realidad.

Para alcanzar la debida justicia entre las comunidades indígenas se tiene que tener como punto de partida la vigencia de los principios generales en materia de derechos humanos consagrados en los instrumentos internacionales, e incorporarlos al derecho interno, ya sea a través de disposiciones constitucionales, mediante leyes y pactos internacionales pertinentes, recogiendo las experiencias relativas a que los tratados internacionales protectores de los derechos humanos forman parte de la legislación interna, definiendo como delitos las violaciones sobre los derechos humanos.



El planteamiento de la formación adjetiva penal tiene que partir de la consagración constitucional de los derechos específicos de las comunidades indígenas.

participación ciudadana consiste, para quienes la propugnan, en que la reforma de la justicia no es solamente la de los jueces, es también la de la sociedad. La sociedad guatemalteca tiene que ser impulsadora directa de una justicia atenta a los valores sociales.

“Para el caso del procesamiento de indígenas monolingües y analfabetos, son claras las disposiciones internacionales y nacionales, sobre el derecho a la traducción y explicación de las disposiciones que se pretenden aplicar. Pero en la práctica judicial se incumplen estas disposiciones, y además se actúa de mala fe en los derechos de los procesados y acusadores”.<sup>27</sup>

#### **4.4. Problemática**

La problemática de la justicia penal de las comunidades indígenas encierra en su conjunto problemas como el del preso sin condena, lentitud judicial consistente en el retardo de la pronta y cumplida administración de justicia; el castigo, no al delito sino que a la pobreza y la discriminación por motivaciones étnicas.

“La situación de los indiciados es sumamente grave ya que el análisis procesal plantea dudas sobre el respeto a los derechos humanos, el examen de la situación real de los

---

<sup>27</sup> Instituto de Estudios Comparados en Ciencias Penales de Guatemala. **Administración de justicia y pueblos indígenas**. Pág. 29.



indiciados, inculpados o imputados, coloca el problema en una dimensión dramática en la práctica”.<sup>28</sup>

De ello se desprende la necesidad tanto para el juez penal como para los demás operadores de derecho de una capacitación constante en materia de derechos humanos, sistemas penales y sociología aplicada al derecho.

La capacitación en materia de derechos humanos tiene que extenderse a los dirigentes sociales populares para que al conocerlos puedan exigir su cumplimiento. Para el caso de las comunidades indígenas analfabetas y marginadas de los beneficios culturales, debe existir un procedimiento eficaz de información oral y audiovisual que les permita el conocimiento de los derechos humanos.

Para la resolución de la problemática de la justicia penal de las comunidades indígenas es primordial que los órganos encargados de velar por la pronta y cumplida administración de justicia, cuenten con plenas facultades para proceder de oficio en aquellos casos en los que los ciudadanos indígenas sufran atrocidades brutales e inhumanas de quienes utilizan el poder, no para dar seguridad a los ciudadanos anotados sino para evitar hechos que abiertamente violan los derechos humanos, practicando violaciones al Estado guatemalteco en contra de los derechos humanos de las comunidades indígenas del país.

---

<sup>28</sup> **Ibid.** Pág. 32.



El Sistema de Justicia en la República de Guatemala esta formada por organismos, entidades descentralizadas y autónomas del Estado, que son descritos en la Constitución Política de la República de Guatemala y en las demás leyes de la nación que lo permitan, a la cabeza de este sistema se encuentra la Corte Suprema de Justicia.

En el sistema de justicia penal, los que han sido detenidos y formalmente acusados de un delito generalmente pasan por tres fases: la policía o la aplicación de la ley, el juicio y las correcciones o el encarcelamiento.

Típicamente, un oficial de policía o funcionario de gobierno no sabe que se ha cometido un delito hasta que un ciudadano denuncia el hecho. En algunos casos, antes de que una persona sea formalmente arrestada, se requiere una orden de arresto basada en una causa probable.

Después del arresto, la persona es registrada, lo cual, generalmente, consiste en la toma de fotografías, huellas digitales y solicitud de información personal.

Si no se presentan cargos, el acusado queda en libertad. Si se presentan cargos, es posible que la persona acusada sea elegible para participar en un programa de desviación apropiado.

Horas después de ser arrestada, la persona acusada es llevada ante un juez donde se le informa si recibirá el derecho a ser liberada, antes del juicio, bajo caución juratoria o después de pagar una fianza. Los tribunales deciden si se requerirá una fianza y cuál





será su monto basándose en la gravedad del delito de cual es acusado, el riesgo de que el acusado se fugara para evitar el juicio y los antecedentes penales del acusado.

En muchos casos, a las personas acusadas, especialmente aquellas adineradas y conocidas, también se les pide que entreguen su pasaporte al tribunal. Si el acusado no tiene abogado, el tribunal le designará uno quien será pagado por el Estado.

En seguida, el acusado deberá presentarse en una audiencia preliminar o interrogatorio, en la cual el juez decide si se cometió algún delito y si existe la posibilidad de que el acusado lo cometió. Según el estado donde se presenten los cargos, el fiscal puede realizar una acusación formal como resultado de la audiencia preliminar

Una vez que el fiscal hace una acusación formal, el acusado se presenta en una audiencia donde se le establece una fianza o se le ordena la detención. Aunque generalmente la fianza se otorga en los casos de delitos menores, no ocurre lo mismo cuando los delitos son cometidos con violencia considerable o con intención premeditada.



## CAPÍTULO V

### **5. Aplicación del Artículo 10 del Convenio 169 de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) para el respeto a la identidad social y cultural al aplicar justicia a las comunidades indígenas**

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), es el organismo especializado de las Naciones Unidas que procura el fomento de la justicia social y de los derechos humanos y laborales internacionalmente reconocidos. “Fue creada en 1919, y es el único resultado importante que aún perdura del Tratado de Versalles, el cual permitió el origen a la Sociedad de Naciones en 1946 y se convirtió en el primer organismo especializado de las Naciones Unidas”.<sup>29</sup>

#### **5.1. Importancia de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)**

Es la encargada de la formulación de normas internacionales del trabajo, las que revisten la forma de convenios y de recomendaciones, por las que se establecen las condiciones mínimas en materia de derechos laborales fundamentales. Además, busca la regulación de las condiciones que abarcan todo lo relativo a cuestiones relacionadas con el trabajo.

Presta la debida asistencia técnica, principalmente en los siguientes campos: formación y rehabilitación profesional, políticas de empleo, administración del trabajo, legislación

---

<sup>29</sup> Fernández. **Ob. Cit.** Pág. 46.



del trabajo y relaciones laborales, condiciones de trabajo, desarrollo gerencial, seguridad social, estadísticas laborales, seguridad y salud en el trabajo.

También, tiene a su cargo el fomento del desarrollo de las organizaciones independientes de empleadores y de trabajadores, facilitando la formación y el asesoramiento técnico.

“Dentro del sistema de las Naciones Unidas, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) es la única organización que cuenta con una estructura tripartita, en la que los trabajadores y los empleadores, participan en pie de igualdad de los gobiernos en las labores de sus órganos de administración”.<sup>30</sup>

## **5.2. Estructura de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)**

“Se encuentra conformada por tres órganos: la Conferencia Internacional del Trabajo, el Consejo de Administración y la Oficina Internacional del Trabajo. Cada uno de ellos desarrolla una actividad específica; el primero constituye el órgano supremo”.<sup>31</sup>

La Conferencia Internacional del Trabajo cuenta con una función de importancia, debido a que establece y adopta el texto de las normas internacionales de trabajo. Sirve de foro en donde se debaten cuestiones sociales y laborales de importancia.

---

<sup>30</sup> **Ibid.** Pág. 49.

<sup>31</sup> **Ibid.** Pág. 52.



El Consejo de Administración, consiste en el órgano ejecutivo de la Organización Internacional del Trabajo y se reúne tres veces por año en Ginebra. Adopta decisiones acerca de la política de la Organización Internacional del Trabajo y establece el programa y el presupuesto que posteriormente, presenta a la Conferencia para su adopción. También, se encarga de elegir al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Se encuentra integrado por veintiocho miembros gubernamentales, por catorce miembros empleadores y por catorce miembros trabajadores. Los diez Estados de mayor importancia industrial, se encuentran representados con carácter permanente, mientras que los otros miembros, son elegidos por la Conferencia cada tres años, entre los representantes de los demás países miembros. Los empleadores y trabajadores eligen sus propios representantes independientemente unos de otros.

La Oficina Internacional del Trabajo es la secretaría permanente de la Organización Internacional del Trabajo y tiene la responsabilidad primordial de las actividades que prepara con la supervisión del Consejo de Administración y la dirección del Director General.

Las acciones que realiza la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se desarrollan y desenvuelven en dos grandes áreas, siendo las mismas: actividades normativas y la cooperación técnica.



Las actividades relacionadas con la cooperación técnica de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), tienen como propósitos primordiales la promoción de los objetivos determinados en las normas internacionales del trabajo, el mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo y la promoción del empleo.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) se ha convertido en un centro de carácter internacional de referencia en materia laboral. Su mensaje de paz y progreso mediante la justicia social, continúa siendo el apropiado, como cuando se creó la Organización, a pesar de los problemas sociales y políticos.

Pero, actualmente se tienen que superar las dificultades de la mundialización, de la liberalización del comercio y la integración regional, que han traído consigo importantes cambios en la situación económica y social del mundo y que han lesionado los mercados laborales y las estructuras de empleo y de las relaciones laborales. La respuesta de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) es la promoción del trabajo decente.

“El término trabajo decente expresa el objetivo general de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en términos normales y cotidianos, es la forma de integrar el programa del mismo, basado en valores y estructurado en torno de los derechos en el trabajo y de la protección social, y a la vez como un programa de desarrollo sostenible, al crecimiento de la empresa y del empleo”.<sup>32</sup>

---

<sup>32</sup> Echeverría. **Ob. Cit.** Pág. 40.



**5.3. El respeto a la identidad social y cultural mediante la aplicación del Artículo 10 de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) al aplicar justicia a miembros de comunidades indígenas**

El Convenio 169 sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes fue adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el 27 de junio de 1989.

La OIT fue creada por el Tratado de Versalles en 1919, como parte de la Organización de la Liga y ha tenido desde 1919 una vida ininterrumpida, que le ha permitido pasar sobre la crisis de la Segunda Guerra Mundial, superar la desaparición de la Sociedad de Naciones, con la que estaba unida desde su nacimiento, pero de la que se había paulatinamente independizado, para incluirse luego en el sistema de Naciones Unidas.

La Organización Internacional del Trabajo constituye, dentro del sistema de Naciones Unidas, un organismo especializado. La inclusión en la Carta de Normas referentes a los organismos especializados se debió, en gran medida, al ejemplo de la acción cumplida por la OIT en la época de la Sociedad de Naciones y a las cuestiones que en 1945 planteaban su existencia.

La labor desarrollada por la OIT entre 1919 y 1939, permitió el desarrollo del derecho internacional del trabajo y la hizo blanco de los ataques de los totalitarismos de la época.

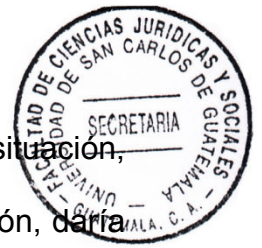


En 1944, la OIT programa su acción futura en el mundo de la posguerra, se aprobó la Declaración de Filadelfia, documento de trascendental importancia que reitera, actualiza y amplía los principios y objetivos de la Organización, tal como había sido definida en el preámbulo de su constitución en 1919, en función de las nuevas realidades del mundo.

Las normas de la OIT son de dos tipos: convenios y recomendaciones. Los convenios son normas obligatorias para los países que los ratifican y se vuelven derecho nacional después de la ratificación; las recomendaciones no tienen ninguna fuerza obligatoria y constituyen orientación para la aplicación de los convenios.

Cabe resaltar el carácter tripartito de la OIT, que la hace particular y excepcional dentro del sistema de Naciones Unidas, en su funcionamiento los representantes de los trabajadores y de los empleadores tienen voz y voto en pie de igualdad con los gobiernos, elegidos libremente e independientes entre sí. Aunque la OIT es un organismo intergubernamental, en el sentido de que ha sido creado por un acuerdo entre Estados; los Estados son los únicos miembros de la Organización.

Su fundación responde a una preocupación humanitaria. Pues la situación de los trabajadores, cada vez más numerosos, explotados sin consideración alguna, en su salud, su vida familiar y su progreso profesional y social, era cada vez menos aceptable. Esta preocupación queda reflejada claramente en el preámbulo de la Constitución de la OIT, en el que se afirma: “Existen condiciones de trabajo que entrañan injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos”.



También se basa en motivaciones de carácter político. Si no se mejoraba su situación, los trabajadores, cuyo número crecía continuamente debido a la industrialización, darían origen a conflictos sociales, que podrían desembocar en una revolución. El preámbulo señala que el descontento causado por la injusticia constituye una amenaza para la paz y armonía universales.

La tercera motivación era económica. Cualquier industria o país que adoptara medidas de reforma social se encontraría en desventaja frente a sus competidores, debido a las consecuencias inevitables de esas medidas sobre los costos de producción.

El preámbulo señala que si una nación no adopta un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo para otras naciones que deseen mejorar las condiciones vigentes en sus propios países.

Los participantes en la Conferencia de la Paz añadieron otro motivo para la creación de la Organización Internacional del Trabajo, vinculado al final de una guerra a la que los trabajadores habían contribuido considerablemente tanto en los campos de batalla como en las actividades productivas. Esta idea está recogida en el principio mismo de la Constitución.

La Conferencia Internacional del Trabajo aprobó los seis primeros convenios internacionales del trabajo, referentes a las horas de trabajo en la industria, el desempleo, la protección de la maternidad, el trabajo nocturno de las mujeres y la edad mínima y el trabajo nocturno de los menores en la industria.





El Consejo de Administración, es el órgano ejecutivo de la OIT elegido por la Conferencia, en donde la mitad de cuyos miembros son representantes gubernamentales, un cuarto representantes de los trabajadores y otro cuarto representantes de los empleadores.

A propósito de la ratificación de los convenios y tratados internacionales, también es conveniente considerar su vigencia. El incumplimiento de las leyes constituye otra de las formas de violación a los derechos humanos. El divorcio entre la realidad y la vigencia del derecho, entre la vida y la ley, la diferencia entre el ser y el deber ser, se proyectan hoy y han comprometido la credulidad en el derecho como instrumento eficaz de cambio social en nuestros países como lo advierte Héctor Gros Espiell. Sin duda la corrección de esta característica negativa como lo sugiere, exige especial y prioritaria atención para lograr su modificación y hacer posible que el derecho sea, en eficacia y vigencia, un factor fundamental para el desarrollo de la justicia en las comunidades indígenas.

La ratificación de los convenios y tratados internacionales, es de importancia. El incumplimiento de las leyes constituye otra de las formas de violación a los derechos humanos.

El Artículo 10 del Convenio 169 de la Organización Internacional de Trabajo sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes, regula:



“1. Cuando se impongan sanciones penales previstas por la legislación general a miembros de dichos pueblos deberán tenerse en cuenta sus características económicas, sociales y culturales.

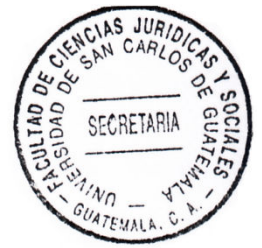
2. Deberá darse la preferencia a tipos de sanción distintos del encarcelamiento”.

Algunos jueces les solicitan a los funcionarios encargados de controlar la libertad probatoria los informes previos a la condena. Estos documentos ayudan a los jueces a informarse sobre los antecedentes sociales del acusado, las explicaciones legítimas de su comportamiento y sus antecedentes penales.

Aunque en el caso de algunos delitos se requiere la aplicación de una condena obligatoria, los jueces poseen facultad discrecional al dictar una condena. En un juicio, las personas condenadas tienen derecho a presentar su declaración durante la etapa de imposición de condena.

Una vez que el juez haya decidido dictar una o más penas, determinará si las aplicará concurrentes o consecutivamente. Algunas de las personas que cometen un delito por primera vez y las que cometen delitos menores pueden ser elegibles para la libertad probatoria, la cual consiste en suspender la condena en prisión y, de este modo, se le permite al acusado regresar a la comunidad bajo supervisión o sin ésta.

Con la aplicación del Artículo 10 del Convenio, se logra una mejor y efectiva aplicación de justicia que conlleve al respeto de la identidad cultural y social de los derechos de las



comunidades indígenas.

Mediante el mismo se establece la necesidad jurídica de proponer las características económicas, sociales y culturales que sirven como estrategia jurídica para la aplicación de justicia a miembros de las comunidades indígenas que se encuentran sujetas a proceso y a proponer otras medidas distintas al encarcelamiento que aseguren el respeto de la identidad social y cultural.

Comúnmente, los delincuentes condenados son asignados a la cárcel o prisión según la naturaleza de los delitos que cometieron y sus antecedentes penales en general. Si es posible, los presos son asignados a cárceles cerca de sus familias.

Cuando un preso cumple una sentencia con buena conducta, es posible que pase a ser elegible para la libertad condicional. Cuando un preso adquiere la libertad condicional, es liberado condicionalmente de prisión, pero no de la custodia legal. Si el delito fue violento, los familiares de la víctima, con frecuencia, asisten a las audiencias de libertad condicional donde se les permite declarar su oposición a la liberación del preso.



## CONCLUSIONES

1. El incumplimiento de los principios y de los derechos fundamentales del trabajo y la inexistencia de oportunidades en beneficio de las comunidades indígenas para la disposición de ingresos y de un empleo decoroso, no permite la existencia de una adecuada protección social y del diálogo social para el respeto de la identidad cultural.
2. La problemática derivada de la inexistencia de medidas de urgencia en beneficio de las comunidades indígenas encargadas del reconocimiento y de la aplicación de los derechos laborales, así como también el desacuerdo entre los Estados miembros para la adaptación de la legislación guatemalteca a las prácticas del derecho internacional en relación a las comunidades indígenas, no permite que tengan un trabajo digno.
3. Actualmente existen abusos que se cometen en contra de las comunidades indígenas que no permiten la protección y el resguardo de sus derechos y que derivan de la falta de control por parte de la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos y de la Comisión de los Derechos Humanos.
4. Los problemas relacionados con la inexistencia de un debido reconocimiento del derecho consuetudinario de las comunidades indígenas en el país, radica en la falta de un sistema jurídico acorde a la especificidad sociocultural que tome en

cuenta y se fundamente en la identidad social y cultural de la sociedad guatemalteca.



5. La problemática del incumplimiento y falta de respeto a los derechos de identidad social y cultural de las comunidades indígenas no ha permitido la formulación de propuestas para la debida práctica de los cambios sociales para el acceso a la administración de justicia penal que elimine la discriminación social y la desigualdad.



## RECOMENDACIONES

1. El Estado de Guatemala a través del Organismo Judicial, debe de dar a conocer el Convenio 169 de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), a todos los operadores de justicia y abogados para poder aplicar esta normativa y así resolver las distintas controversias de acuerdo a lo que establece el convenio.
2. Que el gobierno de Guatemala, adopte las medidas de urgencia necesarias a través de las comunidades indígenas encargadas de reconocer y aplicar los derechos laborales para que se adapte a las prácticas del derecho internacional en lo relativo a que los miembros de dichas comunidades tengan un trabajo digno y debidamente remunerado.
3. La Organización Internacional de Trabajo (OIT), a través de la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos, solicite la información relativa de la situación de los derechos humanos de cultura e identidad social de las comunidades indígenas en Guatemala para evitar que se cometan abusos que no permiten su protección y la adecuada aplicación de justicia.
4. Es necesario que la Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), determine que en Guatemala se reconozca y se aplique el derecho consuetudinario de las comunidades indígenas y así recomendarle al Estado de Guatemala las medidas necesarias para que se le otorgue al sistema jurídico del país la debida especificidad sociocultural, tomando en consideración las normas

consuetudinarias que permitan el respeto de los derechos de identidad social y cultural.



5. El Instituto Indigenista Interamericano, debe formular propuestas para solucionar los problemas que afectan y lesionan los derechos de identidad social y cultural a las comunidades indígenas en Guatemala para que a través de la aplicación del Artículo 10 del Convenio 169 de la Organización Internacional de Trabajo sobre Pueblos Indígenas y Tribales, se permita su acceso a una debida administración de justicia.



## BIBLIOGRAFÍA

AGUILAR CUEVAS, Magdalena. **Derechos humanos**. México, D.F.: Ed. Universitaria, 1989. Pág. 19, 21

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1983. Pág. 164.

ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolando. **Derecho del trabajo**. Guatemala: Ed. Impresos S.A., 2002. Págs. 16, 18,19, 22, 40.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Oscadel, S.A., 2006. Págs. 14,17,20, 24, 25, 46, 49, 52.

Instituto de Estudios Comparados en Ciencias Penales de Guatemala. **Administración de justicia y pueblos indígenas**. Guatemala: Ed. Serviprensa, 2001. Págs. 29,32.

LÓPEZ CONTRERAS, Rony Eulalio. **Derechos humanos**. Guatemala: Ed. Fenix, 2006.

NOVAL, Joaquín. **Resumen etnográfico de Guatemala**. Guatemala: Ed. Piedra Santa, 1992. Págs. 24, 30, 32.

ORDÓÑEZ CIFUENTES, José Emilio. **Justicia y pueblos indígenas**. Guatemala: Ed. Magna Terra, 2000. Págs. 23, 26.

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Curso de derecho laboral**. México, D.F.: Ed. Editores, S.A., 1999. Págs. 7,9, 14, 23.

SIEDER, Raquel. **Derecho consuetudinario y transición democrática en Guatemala**. Guatemala: Ed. Flacso, 1996. Págs. 20, 23.

SOLARES, Jorge. **Derechos humanos desde la perspectiva indígena en Guatemala**: Guatemala: Ed. Flacso, 1995. Pág. 26.



TORRES MAYORGA, Eliseo. **Administración de justicia en comunidades indígenas.** Guatemala: Ed. Serviprensa, 2000. Pág. 50,55.



**Legislación:**

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

**Código de Trabajo.** Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, 1971.

**Acuerdos de Paz suscritos entre el Gobierno de Guatemala y la URNG,** 1996.

**Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes,** 1989.