

**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 figure on horseback, a crown above, and various symbols. The shield is flanked by two columns. The outer ring of the seal contains the Latin text "UNIVERSITAS CONSPICUA CAROLINA GUATEMALENSIS INTERIORUM".

**LOS PROBLEMAS MÁS FRECUENTES QUE ENFRENTAN LOS
EXTRANJEROS, PARA TRAMITAR LA AUTORIZACIÓN DEL PERMISO
DE TRABAJO EN TERRITORIO GUATEMALTECO**

MIRMA DRUCILA RAMÍREZ CARRILLO

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2010

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

**LOS PROBLEMAS MÁS FRECUENTES QUE ENFRENTAN LOS EXTRANJEROS,
PARA TRAMITAR LA AUTORIZACIÓN DEL PERMISO DE TRABAJO EN
TERRITORIO GUATEMALTECO**



TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

MIRMA DRUCILA RAMÍREZ CARRILLO

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, noviembre de 2010

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

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

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 Exámen General Público.

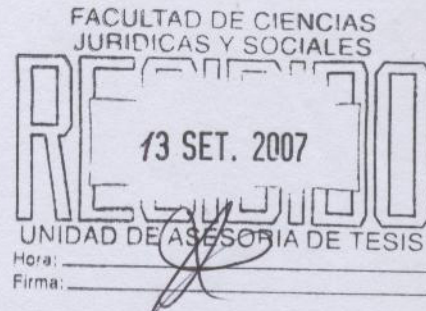
Julio César Argueta Marroquín

Abogado y Notario
Contador Público y Auditor



Guatemala, agosto 31 de 2007

Lic. Carlos Castro Monroy
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho



Licenciado Castro Monroy:

En atención a providencia de esa dirección, de fecha nueve de junio de dos mil seis, se me nombra Asesor de Tesis de la Bachiller: **MIRMA DRUCILA RAMÍREZ CARRILLO**, quien se identifica con el carné estudiantil 9521241, quien elaboró el trabajo de tesis intitulado **“LOS PROBLEMAS MÁS FRECUENTES QUE ENFRENTAN LOS EXTRANJEROS, PARA TRAMITAR LA AUTORIZACIÓN DEL PERMISO DE TRABAJO EN TERRITORIO GUATEMALTECO”**.

He guiado personalmente a la sustentante durante todas las etapas del proceso de investigación, la metodología utilizada se basa en el uso del método científico; aplicando técnicas de investigación de carácter documental, bibliográfico nacional e internacional sobre aspectos extranjeros, trabajo, principios laborales, convenios y tratados internacionales que protegen al extranjeros en el ámbito laboral guatemalteco; aplicando los métodos y técnicas apropiadas para resolver e identificar la problemática esbozada, así como los trámites correspondientes de cada permiso, con lo cual comprueba la hipótesis planteada conforme la proyección científica de la investigación.

La presente Tesis constituye un aporte científico, haciendo un enfoque de la problemática relativa, desde el punto de vista legal y doctrinario en el fenómeno del desconocimiento de parte de los extranjeros en los requisitos indispensables en la tramitación de su permiso de trabajo para laborar en Guatemala, desarrollando en su contenido definiciones, características, diferencias, fundamentación legal que se regulan en el derecho laboral guatemalteco, se concluyó que el tema abordado,



arribando a conclusiones y recomendaciones importantes y dignas de ser aplicadas en nuestro país, la estudiante se preocupó por trabajarlo de la mejor manera con una redacción clara y práctica para la fácil comprensión del lector, y dirigirlo principalmente a autoridades, legisladores, estudiosos del derecho y población en general; se cumplió en su elaboración con todos los requisitos exigidos por la reglamentación universitaria vigente, en esencial lo establecido en el artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

El trabajo de tesis en cuestión, reúne los requisitos legales prescritos, y resulta procedente aprobar su contenido razón por la cual doy mi **DICTAMEN EN SENTIDO FAVORABLE** a efecto de que el mismo pueda continuar con el trámite correspondiente para su posterior evaluación, por el tribunal examinador en el examen público de tesis, previo a optar el grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Atentamente,

Lic. Julio César Argueta Marroquín
Abogado y Notario
Colegiado 5,619


Licenciado
Julio César Argueta Marroquin
Abogado y Notario

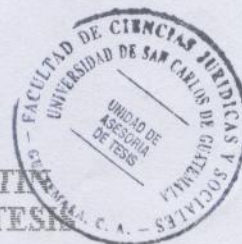


UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, diecinueve de septiembre de dos mil siete.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) MARVIN ESTUARDO ARISTIDES, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante MIRMA DRUCILA RAMIREZ CARRILLO, Intitulado: "LOS PROBLEMAS MAS FRECUENTES QUE ENFRENTAN LOS EXTRANJEROS, PARA TRAMITAR LA AUTORIZACIÓN DEL PERMISO DE TRABAJO EN TERRITORIO GUATEMALTECO".

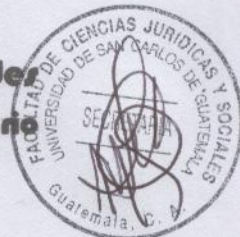
Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, *asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para el Examen General Público, el cual dice: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes"*.


LIC. MARCO TULLIO CASTILLO LUTIN
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



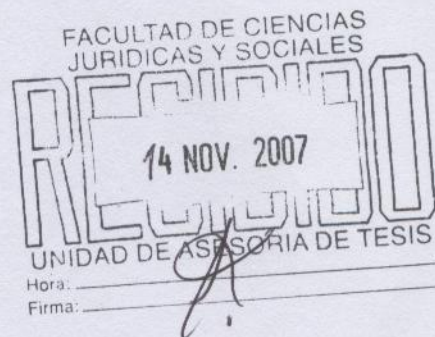
cc. Unidad de Tesis
MTCL/sllh

Lic. Marvin Estuardo Aristides
Abogado y Notario



Guatemala, 12 de octubre del 2007

Lic. Carlos Castro Monroy
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho



Licenciado Castro Monroy:

De la manera más atenta me dirijo a usted, en cumplimiento de la providencia de fecha dos de octubre del año dos mil siete, en la que me nombró Revisor de Tesis de la Bachiller: **MIRMA DRUCILA RAMÍREZ CARRILLO**, quien realizó el trabajo de tesis intitulado **“LOS PROBLEMAS MÁS FRECUENTES QUE ENFRENTAN LOS EXTRANJEROS, PARA TRAMITAR LA AUTORIZACIÓN DEL PERMISO DE TRABAJO EN TERRITORIO GUATEMALTECO”**.

Después de revisar el trabajo ya indicado, se llega a la conclusión que el tema abordado, por sí es importante y que la estudiante se preocupó por trabajarlo de la mejor manera, para informarnos desde el punto de vista legal y doctrinario en el fenómeno sobre la problemática cuando un extranjero desconoce el trámite necesario para poder laborar en Guatemala, el cual esta regulado en el derecho laboral guatemalteco, haciéndole las observaciones que creí pertinentes, las cuales fueron bien aceptadas y cumplidas por la estudiante.

Desarrollando dentro de su contenido definiciones, características, diferencias, fundamentación legal, analizando aspectos generales de la confusión y desconocimiento correspondiente en la tramitación de permiso de trabajo por extranjero dentro de nuestra doctrina y legislación, utilizando el método científico como base en la investigación aportando contenido que pueda ser ratificado por la comunidad estudiantil en la rama del derecho laboral como válidas a la hora de proceder con el fin de aplicarlas y confirmar sus teorías. Las teorías científicas, destinadas a explicar de alguna manera los fenómenos que se producen en la tramitación que el extranjero debe realizar y observar los requisitos legales y fundamentales para la agilización del mismo, y certificar de esta manera su validez; dentro de las técnicas de investigación utilizadas fueron documental, bibliográfica, y van de acorde con el objeto de comprobar los lineamientos expuestos en la hipótesis planteada en el plan de investigación.

4ª. Avenida 16-18. zona 14. Buzón B
Email: marvin.aristides@yahoo.com
Tel: 2337-1891



Contempla dentro de sus conclusiones los aspectos más relevantes que pudieron conocerse durante la investigación y congruentemente exponer las recomendaciones que se lograron identificar como deficiencias en el manejo de la diversidad de trámites que pueden hacerse por extranjero dependiendo de su estrato en el territorio guatemalteco, arribando a conclusiones y recomendaciones importantes y dignas de ser aplicadas en nuestro país, el manejo de la metodología fue adecuada, con una redacción clara y de fácil comprensión para el lector, en su elaboración se utilizó bibliografía nacional e internacional, sobre aspectos de extranjeros en el ámbito legal guatemalteco.

Los anexos indican el procedimiento del trámite tanto general como específico del permiso de trabajo que deben realizar los extranjeros dentro de Guatemala el cual les permita trabajar de forma legal.

En definitiva el contenido del trabajo de tesis, se ajusta a los requerimientos científicos y técnicos que se deben cumplir de conformidad con la normativa respectiva, exigidos por la reglamentación universitaria vigente, en esencial lo establecido en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

El trabajo de tesis en cuestión, reúne los requisitos legales prescritos, y resulta procedente aprobar su contenido razón por la cual doy mi **DICTAMEN EN SENTIDO FAVORABLE** a efecto de que el mismo pueda continuar con el trámite correspondiente para su posterior evaluación, por el tribunal examinador en el examen público de tesis, previo a optar el grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Atentamente

Lic. Marvin Estuardo Arístides
Abogado y Notario

LIC. MARVIN ESTUARDO ARISTIDES
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12
Guatemala, C. A.



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, cuatro de octubre del año dos mil diez.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante MIRMA DRUCILA RAMÍREZ CARRILLO, Titulado LOS PROBLEMAS MAS FRECUENTES QUE ENFRENTAN LOS EXTRANJEROS, PARA TRAMITAR LA AUTORIZACIÓN DEL PERMISO DE TRABAJO EN TERRITORIO GUATEMALTECO. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

MTCL/sllh.



DEDICATORIA

- A DIOS: Mi creador, en quien confío, por darme la sabiduría necesaria para llegar a este día en que me premia con su respaldo en alcanzar esa meta.
- A MIS PADRES: Rudy Ramírez y Yoly Carrillo, por educarme, guiarme y sembrar en mi la perseverancia, la disciplina, por su amor y comprensión, y estar siempre a mi lado.
- A MI ESPOSO E HIJA: Juan Carlos Sosa, por estar siempre a mi lado, por animarme, por amarme, por comprenderme y por compartir este triunfo. A mi hija Darita por darme el privilegio de ser madre y brillar en mi vida.
- A MIS HERMANAS: Cesia, Zimni y Sarvia, que con sus oraciones siempre me apoyaron. Gracias por ese respaldo. Las quiero mucho.
- A MIS TIOS Y TIAS: Que siempre han estado con sus oraciones apoyándome, En especial a tía Rosa Ramírez (Q.E.P.D) porque soñó este triunfo a mi lado siempre.
- A MIS ABUELITOS: Porque aprender de ellos, me han servido para luchar y buscar nuevos caminos y nuevas oportunidades día con día. Gracias abuelitas Toribia y Olivia, y abuelitos Abraham y Felipe (Q.E.P.D).
- A MIS PRIMOS Y PRIMAS: Por su apoyo con un Dios te bendiga, sigue adelante y por sus oraciones. En especial a Mary Figueroa y a su esposo Bernard Hernández y a sus lindos niños Dani y Josué, los amo.
- A MI GUATEMALA: Por abrigarme en su suelo y permitirme devolverle algo de lo mucho que me ha dado.
- A MI UNIVERSIDAD: A la tricentaria Universidad de San Carlos de Guatemala por permitirme alcanzar en sus aulas este éxito profesional.
- A LOS LICENCIADOS: Gonzalo Garcia, Moisés Garcia, Julio Argueta, Marvin Arístides, por que me apoyaron y me brindaron su amistad y conocimiento.
- Y USTED: Por compartir hoy esta alegría y bendición conmigo.

ÍNDICE

	Pág
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. Los extranjeros.....	1
1.1 Consideraciones generales.....	1
1.2 Concepto.....	1
1.3 Clasificación de los extranjeros atendiendo a su condición.....	5
1.3.1 Residentes temporales.....	6
1.3.2 Residentes permanentes.....	7
1.4 Derechos, deberes y prohibiciones de los extranjeros.....	8
1.4.1 Derechos de los extranjeros a nivel general.....	12
1.4.2 Deberes de los extranjeros.....	13
1.4.3 Prohibiciones para los extranjeros.....	14
1.5 Derechos y obligaciones conforme la ley guatemalteca.....	14
1.5.1 Derechos.....	15
1.5.2 Obligaciones.....	19
1.5.3 Prohibiciones.....	20
1.6 Consideraciones sobre el aspecto laboral.....	21

CAPÍTULO II

2. Problemática que los extranjeros afrontan para trabajar en Guatemala.....	25
2.1 Situación migratoria de los extranjeros en Guatemala.....	31
2.2 Preferencia de los trabajadores guatemaltecos.....	34

	Pág
2.3 Restricción de trabajo de los extranjeros.....	34
2.4 Dificultades que se presentan a los extranjeros o a los empleadores en la empleadores en la contratación de trabajadores extranjeros al tramitar la autorización de permiso de trabajo.....	36
2.4.1 Rechazo de la solicitud de la autorización de trabajo de extranjeros por existir guatemaltecos capacitados.....	37
2.4.2 Rechazo de permiso de trabajo de extranjeros por incumplimiento de los requisitos establecidos en el reglamento de autorización de trabajo de personas extranjeras a empleadores del sector privado.....	38
2.4.3 La capacitación del personal guatemalteco.....	38
2.4.4 Carencia de empleador contratante al solicitar permiso de trabajo de extranjero.....	40
2.4.5 Capacidad económica	41
2.4.6 Dificultad en el tramite.....	42
2.5. La Problemática en el trabajo agrícola para los trabajadores extranjeros..	43
2.5.1 Patrones de abuso de los trabajadores migratorios agrícolas.....	45
2.5.2 Derechos laborales para trabajadores migratorios agrícolas.....	46
2.5.3. Otros derechos económicos y sociales.....	48

CAPÍTULO III

3 Protección a trabajadores extranjeros.....	51
3.1 Trabajador extranjero su concepto.....	54
3.2 Protección jurídica internacional a trabajadores migrantes.....	55
3.3 Principio de la contratación de personal extranjero.....	57
3.3.1 Principio de igualdad de trato.....	57

	Pág
3.4 Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares.....	60

CAPÍTULO IV

4. El permiso de trabajo para los extranjeros.....	63
4.1 Concepto de permiso de trabajo de extranjeros.....	63
4.2 Las formas de permiso más solicitadas por extranjeros según legislación nacional.....	64
4.2.1. El derecho que tiene un extranjero de solicitar el permiso de trabajo como trabajador independiente.....	65
4.2.2 Solicitudes de autorización de permisos de trabajo por extranjeros (as) casados o unidos legalmente de hecho con guatemalteco (a).....	66
4.2.3 Solicitudes de autorización de permisos de trabajo por extranjeros que tengan bajo su patria potestad a hijos guatemaltecos.....	66
4.2.4 Autorización del permiso de trabajo para extranjeros que tengan bajo su patria potestad hijos guatemaltecos.....	67
4.2.5 Autorización de permisos de trabajo para extranjeros amparados en la convención sobre refugiados en el estatuto de refugiados (ACNUR).....	67
4.3 Solicitudes por los empleadores guatemaltecos o sus representantes.....	69
4.3.1 Autorización que solicitan empleadores para contratar extranjeros como: gerentes, directores, administradores, superintendentes y jefes generales.....	69

	Pág.
4.3.2 Autorización que solicitan empleadores para contratar técnicos extranjeros.....	70
4.4 Situaciones que obligan al empleador de un trabajador extranjero a capacitar personal guatemalteco.....	71
4.5. Diferencia que existe entre conceder un permiso de trabajo a un empleador del sector privado para que pueda contratar los servicios de un extranjero y concederle dicho permiso a un trabajador extranjero.....	76

CAPÍTULO V

5. El trámite de la autorización del permiso de trabajo.....	77
5.1 Sujetos obligados a solicitar el permiso.....	77
5.2 Plazos y prórrogas del permiso de trabajo.....	78
5.3 Extranjeros que no necesitan tramitar el permiso para trabajar en Guatemala.....	78
5.4 Requisitos fundamentales del trámite.....	79
5.4.1 Extranjeros casados o unidos de hecho con guatemalteco o guatemalteca así como los que tengan hijos guatemaltecos bajo su patria potestad, deben presentar:.....	80
5.4.2 Extranjeros amparados en la convención sobre el estatuto de refugiados ACNUR deben presentar.....	80
5.4.3 Empleadores que solicitan autorización para contratar gerentes, directores, administradores, superintendentes y jefes generales extranjeros, técnicos o profesionales universitarios extranjeros, deben presentar.....	80

	Pág.
5.5 Casos específicos que necesitan autorización del permiso de trabajo.....	81
5.6 Instituciones que autorizan el permiso de trabajo de extranjero.....	83
5.7 Legislación vigente que regula el trabajo de los extranjeros.....	84
5.8 El procedimiento de la autorización y su periodo de tiempo estipulado para tramitarlo.....	87

CAPÍTULO VI

6. Propuestas legales para mejorar la situación laboral para extranjeros en Guatemala.....	89
6.1 Establecer una justicia laboral imparcial y eficiente encaminada a la tutelaridad de trabajadores extranjeros.....	93
6.2 Establecer un mercado laboral flexible.....	94
6.3 Las autoridades laborales y la flexibilidad del mercado laboral.....	98
CONCLUSIONES.....	101
RECOMENDACIONES.....	103
ANEXOS.....	104
BIBLIOGRAFÍA.....	107

INTRODUCCIÓN

El trabajador es una parte muy importante dentro de una relación laboral pero es necesario conocer a fondo cuantas dificultades encuentra un extranjero cuando desea trabajar en Guatemala, se necesita conocer y dar a conocer los múltiples aspectos que ello representa, a partir de ello se presenta el siguiente informe de tesis para ampliar este tema.

Para Guatemala emplear a trabajadores extranjeros es una imperante necesidad para el desarrollo económico, generándose fuentes de trabajo especiales necesitan de personas capacitadas profesionalmente o técnicos en determinadas actividades, contemplando una serie de requisito legales que debe cumplir el extranjero, ese desconocimiento e incumplimiento da lugar a múltiples rechazos o retrasos en las solicitudes que se presentan ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, mientras el Estado guatemalteco realiza así su función tutelar hacia los trabajadores nacionales buscando brindarles mayores oportunidades y mejores condiciones económicas en cuanto a salario y condiciones laborales.

A través de la investigación realizada y basada en los objetivos planteados, se determinó la necesidad que el Estado, estudiantes, trabajadores y patronos, deban conocer los derechos y obligaciones laborales que surgen con la ocasión de la relación subordinada del trabajo he implementar políticas laborales para extranjeros, mejores oportunidades, salarios, estabilidad y oportunidad laboral. Identificar cuales son los principales problemas que surgen cuando tramitan su permiso para laboral en territorio guatemalteco. Se necesita comprobar sobre el planteamiento de la hipótesis que todo trabajador tenga conocimiento específico sobre el procedimiento general y específico para tramitar el permiso para poder trabajar en Guatemala contemplados dentro del derecho laboral, y establecer las diferencias y los efectos que puedan producir dentro de la relación laboral existente, apegado a la legislación Guatemalteca.

Exponiendo en el capítulo I el identificar qué es un extranjero, su clasificación y delimitar su derechos y obligaciones del extranjero y bajo la legislación guatemalteca; en el capítulo II sobre la problemática y dificultades que los extranjeros encuentra en la tramitación del permiso de trabajo, lo tedioso y tardado del trámite; pero no todo es negativo para el trabajador extranjero, afortunadamente cuenta con el respaldo de convenios y tratados internacionales, sin dejar de mencionar la protección jurídica internacional basados en la principio de igualdad de trato que se encuentra desarrollado en al capítulo III. Desarrollándose la diversidad de las solicitudes, sus clases de los trámites que más se registran y quiénes gozan de mayor atención en la solicitud los cuales pueden encontrarse en el capítulo IV. Identificar quiénes son los sujetos obligados para solicitar el permiso de trabajo y también los que no necesitan tramitar el permiso tales como extranjeros casados o unidos con guatemaltecos o que tengan bajo su patria potestad hijos guatemaltecos y la contratación específica de gerentes, directos, administradores, etc. recopilando también los esquemas de manera gráfica, desarrollado en el capítulo V; y plantear propuestas legales basadas en la investigación buscando la justicia laboral parcial, donde pueda establecerse un mercado laboral flexible lo cual se da a conocer en el capítulo VI.

Mediante el uso del análisis descriptivo, se identificó el funcionamiento de los trámites que los extranjeros realizan, verificando si se cumple la aplicación de manera correcta, el análisis comparativo fue aplicado en cuanto a tratados y convenios internacionales que protegen al trabajador extranjero, y mediante la técnica de investigación bibliográfica se realizó la recopilación de este material para ser apoyo de conocimiento para toda aquella persona que el tema le sea de interés.

Logrando de esta manera presentar este material que pueda ser un apoyo para el conocimiento de toda aquella persona interesada en el tema de tramitación de permiso de trabajo para extranjeros establecidos en el Código de Trabajo guatemalteco, y su aplicación en el país.

CAPÍTULO I

1. Los extranjeros

1.1 Consideraciones generales

Si el estudio de los orígenes de las instituciones jurídicas es indispensable para formarse conceptos acerca de su naturaleza y de la manera cómo han venido manifestándose a través de la historia, en un proceso de constante adaptación, ese estudio, tratándose de derecho internacional privado, reviste una importancia particular, pues por él se conocerá el verdadero alcance de sus reglas y principios, y la forma en que se han resuelto los problemas que surgen a consecuencia de situaciones nuevas que engendran las relaciones que forzosamente vinculan a los hombres. Desde las más remotas investigaciones históricas, presentan siempre al hombre formando grupos, en un Estado de conveniencia más o menos perfecto. La naturaleza del hombre lo conduce indistintamente a la vida de la sociedad el campo de las civilización sigue su curso evolutivo el campo de las relaciones sociales se ensanchan hasta abarcar a la humanidad entera.

1.2 Concepto

Se entiende como extranjero o extranjera. “Ad. Lo que es o viene de país de distinta denominación de aquéllas, en que se le da este nombre. El que es de otra nación. El extranjero de toda nación que no es de la propia”.¹

¹ Barcia, Roque. **Diccionario general etimológico de la lengua española**. Pág.329

La generalidad de tratadistas afirma “que las legislaciones positivas solamente se ocupan de determinar quién es nacional del país que se trata, siendo extranjero, en consecuencia, aquél que se encuentra en un Estado distinto del que es nacional. Así por ejemplo para algunos estados, es extranjera toda persona nacida fuera del territorio nacional, que sea súbdito de gobiernos extranjeros y que no se haya naturalizado conforme a sus leyes”.² En caso de Guatemala son extranjeros quienes llenen los requisitos establecidos en los Artículos 144, 145 y 146 de la Constitución Política de la República de Guatemala podrán ser considerados como extranjeros, según lo siguiente:

ARTÍCULO 144.- “Nacionalidad de origen. Son guatemaltecos de origen, los nacidos en el territorio de la República de Guatemala, naves y aeronaves guatemaltecas y los hijos de padre o madre guatemaltecos, nacidos en el extranjero. Se exceptúan los hijos de funcionarios diplomáticos y de quienes ejerzan cargos legalmente equiparados. A ningún guatemalteco de origen, puede privársele de su nacionalidad.”

ARTÍCULO 145.- “Nacionalidad de centroamericanos. También se consideran guatemaltecos de origen, a los nacionales por nacimiento, de las repúblicas que constituyeron la Federación de Centroamérica, si adquieren domicilio en Guatemala y manifestaren ante autoridad competente, su deseo de ser guatemaltecos. En ese caso podrán conservar su nacionalidad de origen, sin perjuicio de lo que se establezca en tratados o convenios centroamericanos.”

ARTÍCULO 146.- “Naturalización. Son guatemaltecos, quienes obtengan su naturalización, de conformidad con la ley. Los guatemaltecos naturalizados, tienen los

² Larios Ochaita, Carlos. **Derecho internacional privado de Guatemala**. Pág.114, 117.

mismos derechos que los de origen, salvo las limitaciones que establece esta Constitución.”

“También se considera bajo la condición de extranjero a toda persona nacida dentro del territorio nacional, hija de padres extranjeros. A la mujer que hace constar expresamente en las diligencias matrimoniales, que renuncia a su nacionalidad y adopta la de su marido. A los nacionales que hubieren entrado al servicio de un país extranjero a la fuerza armada, o en algún cargo que tuviera anexa jurisdicción, sin licencia del gobierno de Guatemala”. En tales casos, según la legislación guatemalteca, perderá la nacionalidad pero podrá recobrarla de conformidad con lo establecido en el Artículo 58 de la Ley de la Nacionalidad.

Artículo 58. “El guatemalteco, naturalizado que perdiere la nacionalidad o que le fuere revocada, no podrá recuperarla, ni volverse a naturalizar en forma alguna, salvo lo dispuesto en el Artículo 55 de esta ley y en los tratados o convenios internacionales vigentes para Guatemala.”

Artículo 55. “En cualquier tiempo que se acredite la causa justificada de la ausencia, se dejará sin efecto la resolución en que se haya declarado la pérdida de la nacionalidad conforme a los dos Artículos que anteceden (sic), salvo que habiendo sido emplazada, la persona no hubiere rendido la prueba correspondiente.”

Artículo 53. “La naturalización guatemalteca se pierde por las causas de pérdida de la nacionalidad que establece el Artículo nueve de la Constitución Política de la República de Guatemala. (sic). Transcurridos cuatro años desde que el guatemalteco naturalizado se hubiere ausentado de la república, procederá declarar la pérdida de la nacionalidad, salvo en los casos siguientes:

1. Si se tratare de naturalización por matrimonio.
2. Si la persona estuviere amparada por un tratado o convenio internacional vigente.
3. Si la ausencia fuere por razón de estar prestando servicios a la república.
4. Si se hubiere acreditado que la persona tiene o tenía su residencia en país centroamericano.
5. Si se hubiere acreditado que la prolongación de la ausencia obedece u obedeció a causa de fuerza mayor.
6. Si mediare autorización del Ministerio de Relaciones Exteriores.”

La legislación vigente es clara en estipular los parámetros que considera necesarios tanto en proteger a los extranjeros ante cualquier alteración que se de en los derechos de los mismos, pero también de esta forma protege la condición de sus nacionales en donde declara: “En estas situaciones el extranjero procederá hacer esa declaración antes del tiempo indicado, si habiendo regresado la persona al país después de tres años de ausencia, no justificado el exceso conforme a los incisos 3, 4, 5, ó 6, que anteceden, dentro del término prudencial que se le conceda”.

Artículo 54. “El Ministerio de Relaciones Exteriores podrá conceder prórroga de ausencia a los guatemaltecos naturalizados, hasta por seis meses, sobre el término que conforme a la Constitución causa la pérdida de la naturalización, siempre que sea solicitada antes de la expiración del mismo, por medio del consulado o misión diplomática que correspondan. En casos de urgencia, la autorización podrá ser solicitada y concedida por vía telegráfica. Pasados sesenta días del vencimiento de la prórroga sin que la persona hubiere regresado, procederá revocar la naturalización, salvo que fuere aplicable alguna de las excepciones enumeradas en el Artículo anterior.”

Tal situación no termina aquí, pues se cuenta también que el ministerio podrá conceder más de seis meses y aun autorizar a la persona para que resida

indefinidamente fuera del país, cuando se establezca que requiere permanecer en otro de diferentes condiciones climáticas para la preservación de su salud, o que en Guatemala no existan los elementos necesarios para el efecto. En base para poder determinar el concepto de extranjería, la aplicación de la doctrina del jus solí, o la aplicación de la doctrina jus sanguinis, por la aplicación de la primera doctrina se tiene por nacional de un determinado país, a toda persona que nazca dentro de su territorio. Esto naturalmente es una regla general, pero puede tener exenciones, lo cual configura el concepto de extranjero. Esto procederá siempre y cuando no se vulneren los derechos fundamentales de los extranjeros.

Con aspectos a la ausencia de nacionales, algunos estados configuran tal concepto al establecer que son extranjeros, los ausentes del territorio nacional sin permiso ni comisión de gobierno, ni por causa de estudios, intereses públicos, establecimiento comercial o industrial, o por ejercer una profesión que dejare pasar cierto tiempo establecido en la misma ley, sin solicitar permiso para prorrogar dicha ausencia tal prorroga esta condicionada a ciertos requisitos basado en razones justas y calificadas.

1.3 Clasificación de los extranjeros atendiendo a su condición.

Aunque se adoptan variadas denominaciones, a través de diferentes épocas en que a los estados a interesado hacer diferencia a los problemas migratorios, lo cierto es que en el fondo de todas ellas, la clasificación de los extranjeros en atención a su condición. La Ley de Migración vigente de Guatemala clasifica los extranjeros en la siguiente categoría.

1.3.1 Residentes temporales

“Se les considera residentes temporales a los extranjeros que se les autorice permanencia en el país por el período de dos años, con el fin de dedicarse a cualquier actividad lícita en forma temporal. La permanencia podrá prorrogarse por períodos iguales al indicado. Los residentes temporales pueden realizar trabajo remunerado o inversión con capital producto de actividades lícitas en Guatemala”. Regulado en el Artículo 16 de la Ley de Migración. Y su clasificación se regula en el Artículo 21 de la misma ley y citada a continuación.

- I. “Transitorios: Son aquellos que se internan en territorio nacional para un período máximo de setenta y dos horas, salvo caso de fuerza mayor o fortuita.
- II. Turistas o visitantes: Son aquellos que se internan en territorio nacional para un periodo máximo de noventa días, prorrogables una sola vez.
- III. Estudiantes: Son aquellos que se internan en territorio nacional para llevar a cabo estudios regulares en alguna institución reconocida legalmente, deben renovar su estadía cada año.
- IV. Por matrimonio: Son aquellos que ingresan a territorio nacional para contraer matrimonio con guatemalteco/a o que encontrándose en territorio guatemalteco al amparo de alguna categoría no permanente contraen matrimonio con guatemalteco/a, en cuyo matrimonio no ha cumplido un año desde su celebración.
- V. Refugiados: Son aquellas personas que ingresan a territorio nacional y a quienes Guatemala reconoce tal calidad de conformidad con los convenios y tratados internacionales.
- VI. Apatridas: Son aquellas personas que ingresan a territorio nacional en quienes ningún Estado reconoce como nacionales suyos.
- VII. Asilados: Son aquellas personas que siendo perseguidas por razones políticas en su propio Estado se acogen a la protección del Estado de Guatemala quien lo hará según sus obligaciones contraídas en convenios y tratados internacionales.”

1.3.2 Residentes permanentes:

“Se consideran residentes permanentes a los Extranjeros que previo cumplimiento de los requisitos de la ley constituyan su domicilio en Guatemala”, Artículo 22 Ley de Migración, y pueden clasificarse de la siguiente manera.

- I. “Pensionados: Son aquellas personas que se internan en territorio nacional y que económicamente son beneficiarias de una pensión o jubilación por parte de gobiernos extranjeros y organismos internacionales o empresas particulares extranjeras.
- II. Rentistas: Son aquellas personas que internan en territorio nacional y que económicamente perciben una renta mínima, estable y permanente generada en el extranjero por cualquiera de las razones especificadas en la ley.”

Cada una de las categorías está sujeta a los requisitos y obligaciones que la ley señala y gozará de los derechos que la misma estipula.

Además se puede agregar a dicha clasificación de extranjeros a los funcionarios diplomáticos y consulares. En cuanto a esta clase de extranjeros, por su condición de representantes de un gobierno extranjero, o de funcionarios de organismos internacionales acreditados en un país, las facilidades son plenas, y en la mayoría de las legislaciones de los Estados no le son aplicables por mandato de ley, las disposiciones migratorias mientras permanezcan en el ejercicio de sus funciones.

Estos privilegios generalmente son extensivos a sus familiares, empleados y servidumbre. El control y fiscalización de las personas mencionadas, así como la de los extranjeros titulares de pasaporte con visas diplomáticas, oficiales o de cortesía, corresponde a la dirección general de migración, sin perjuicio de que las oficinas de

migración tomen nota de su ingreso y salida del país así como de comprobar su identidad, calidad y condición, podemos también agregar a los residentes permanentes o definitivos, o extranjeros con residencia indefinida. Estos extranjeros son los que han adquirido por los medios que las leyes determinan, el derecho a permanecer definitivamente en un país y desarrollar cualquier clase de actividades, sin más limitaciones que las establecidas por la ley y por los reglamentos vigentes.

1.4 Derechos, deberes y prohibiciones de los extranjeros.

Este tema tiene múltiples aspectos importantes. Cabe preguntarse cuáles son las razones por las que un Estado otorga a los extranjeros ciertos derechos en atención a qué, porque como ya se ha expresado esta clase de personas son ajenas a territorio, a costumbres, a la forma de vivir, e incluso tenemos el caso de personas pertenecientes a Estados con los cuales el país nunca ha tenido relaciones.

Los extranjeros no pueden compeler al Estado para que éste cumpla con los beneficios que en concepto de derecho le ha conferido, si en un momento dado no puede proporcionarlos. En ningún momento puede recurrir a la vía judicial o ejecutiva en demanda de tales derechos.

Tampoco podría caber el ejercicio de una acción colectiva de hecho en contra del Estado, a efecto de que se ve se haga, o se deje de hacer una cosa a favor de ellos. Así mismo, no podría hablarse de los llamados derechos adquiridos dada la naturaleza de los mismos. Se hace aclaración de que se hace regencia a aquellos derechos que voluntariamente otorga el Estado a extranjeros. Ahora, si alguno de ellos queda comprendido en tratados internacionales aceptados por los Estados y con fuerza de ley, la cuestión necesariamente debe enfocarse desde otro punto de vista. Sobre este

punto cabe hablar de dos sistemas, uno que podríamos llamar liberal y otro conservador.

En el sistema liberal, que es el de la equiparación de los extranjeros con los súbditos, se dice que hay una igualdad completa, cosa que no es del toda cierta, porque siempre existen diferencias en el trato y en el goce de los derechos que forman el objeto de la extranjería. Por su parte el ingreso y permanencia están rodeados de formalidades y restricciones de manera que si la oposición entre ellos desaparece, la distinción entre ambos subsiste con dosificaciones variada en los países,

En el sistema conservador se dan cita varias concepciones una restrictiva, otras liberales pero siempre limitativas. En cuanto al estado civil adquirido por un extranjero conforme a las leyes extranjeras, será reconocida en Guatemala si estas leyes no se oponen a las nacionales de orden público.

“La capacidad civil adquirida, no se altera por el cambio de domicilio y la ley del lugar en que reside la persona determina, las condiciones requeridas para que la residencia constituya domicilio”. La que podemos fundamentar con el Artículo 31 de la Ley de Migración y el Artículo 15 de la Ley del Organismo Judicial. A parte de los derechos que voluntariamente pueden conceder las leyes de un Estado, todo extranjero puede invocar tres derechos que su respectivas legislaciones les conceden siendo estas:

El de invocar el extranjero los tratados y convenios existentes entre un país y su respectiva nación. Como ya antes se ha mencionado, tales convenciones son productos de un acuerdo bilateral entre estados, en que están de por medio la seguridad, las garantías, la paz de las naciones.

El derecho de recurrir a la protección de propio soberano por la vía diplomática. Conforme a las legislaciones del mundo entero, este principio esta limitado, de conformidad con lo preceptuado en la Constitución vigente, lo mismo sucede de acuerdo a la ley de migración, de tal suerte, que los extranjeros pueden ejercerlo en los casos en que haya denegación de justicia, cuando la autoridad judicial rehúsa hacer una declaración formal sobre el negocio principal, o cualquiera de los incidentes de la causa en que esta conociendo o se someta a su conocimiento.

De tal suerte que no se califica como tal, el solo hecho de que el fallo sea contrario a sus intereses y en todo caso, deban de haberse agotado los recursos legales que establecen las leyes guatemaltecas. En consecuencia, si no se obtuviere una resolución formal sobre el negocio principal, o cualquiera de sus incidentes, entonces con tales elementos de juicio podrá acudir al representante diplomático de su país en demanda de auxilio. La apelación por la vía diplomática sólo tendrá por objeto hace que se cumplan las leyes del Estado.

1. El beneficio de reciprocidad.

De acuerdo con los principios del derecho internacional privado, las leyes de un país pueden ser monovalentes o ambivalentes. Las primeras son aquéllas en virtud de las cuales el Estado regula situaciones jurídicas para sus nacionales, a las cuales tienen que sujetarse fuera de las fronteras del país, se encuentren donde se encuentren, fuere el Estado por donde transiten o se hayan radicados sin plasmar en dichas normas jurídicas, igual sujeción para los extranjeros respecto a las leyes del país. Con respecto a las leyes ambivalentes, la situación es completa por cuando lo que se estatuye con respecto de nacionales es extensivo para personas extranjeras.

Un ejemplo de tal clase de normas jurídicas, se tiene contemplado en el Artículo 37 de la Ley de Migración que preceptúa: “con fundamento en el principio internacional de reciprocidad, la cuota anual de inscripción de extranjeros residentes en Guatemala, no se exigirá a los nacionales de los países en los cuales se exonera el pago de un impuesto de la naturaleza a los guatemaltecos inscritos como extranjeros residentes en esos Estados. El principio de reciprocidad, respecto a las leyes ambivalentes, opera en un sentido distinto, pero en el fondo comprende situaciones jurídicas tanto para los nacionales para los extranjeros”.

La reciprocidad dentro de los lineamientos generales del derecho internacional privado, es un parámetro técnico, en virtud del cual un extranjero puede pedir al Estado donde legalmente se encuentre radicado, que se le dé el mismo tratamiento respecto de los derechos y privilegios que su país de origen se concede a los nacionales del país donde se encuentra.

En algunas legislaciones, la adquisición de determinada clase de bienes o derechos está reservada para los nacionales, sea cual sea la naturaleza de ellos, lugar o situación en que se encuentren, tratándose de bienes inmuebles. Así también la adquisición de acciones de sociedades dedicadas en cualquier forma a la explotación de determinada clase de bienes. Lo cierto es, que por el comentado principio de reciprocidad a los nacionales del país donde se no otorguen estos privilegios a los extranjeros, no se les permite en el exterior, cualquiera que sea el lugar en que se hayan, el goce de tales derechos.

En la legislación guatemalteca la Ley de Migración estipula en el Artículo 28 “sólo los guatemaltecos de origen o las personas jurídicas cuyos miembros sean guatemaltecos de origen, podrán ser propietarios o poseedores de inmuebles rústicos en la faja de

quince kilómetros de ancho a lo largo de las fronteras, medidos desde la línea divisoria”.

“Los extranjeros propietarios actuales de inmuebles ubicados en la faja en lo que se refiere en el párrafo anterior continúan en el goce de sus respectivos derechos”. Pero no pueden transmitirlos por ningún título, sino a guatemaltecos de origen, comprendidos en el Artículo 144 de la Constitución Política de la República de Guatemala. Conforme a la Constitución Política en vigor desde el 14 de enero de 1986, esta situación quedo plasmada en el Artículo 123. De tal forma puede deducirse que no se sierran las puertas a los extranjeros, sino que deben de llenar los requisitos que la ley les determine, De acuerdo con lo manifestado anteriormente puede apreciarse como opera el principio de reciprocidad respecto a los nacionales de cada uno de los países mencionados cuando se encuentran radicados en el extranjero.

Después de hacer referencia a las consideraciones generales, ahora se tratará propiamente lo que se relaciona con los derechos y deberes de los extranjeros que por las leyes y tratados vigentes se les confiere, inicialmente como un esbozo general y luego lo concerniente a la condición jurídica de conformidad con las leyes de la República de Guatemala.

1.4.1. Derechos que los extranjeros deben de cumplir en el país donde se encuentren en calidad de extranjeros

- 1) “Derecho a internarse legalmente en el país como inmigrante y migrante y permanecer y salir del mismo, adquiriendo el derecho de ser protegido por las leyes, las autoridades y los agentes de estos;

- 2) Derecho de transitar libremente en un país determinado. Sin mas limitaciones que las establecidas por las leyes y reglamentos de inmigración;
- 3) Derecho de ejercer actividades lícitas, remuneradas o lucrativas, sin más limitaciones y obligaciones que las establecidas por las leyes y reglamentos respectivos;
- 4) Derecho a la adquisición de bienes de cualquier naturaleza atendiendo al preceptuado en las leyes fundamentales y secundarias, o al principio de reciprocidad en los mismos;
- 5) Cambiar o modificar la calidad migratoria actual en los casos previstos por la ley;
- 6) Derecho de adquirir la nacionalidad del país en que se encuentren como inmigrantes, en los casos y mediante las condiciones determinadas por las leyes;
- 7) Derecho de extranjería;
- 8) Goce de derechos civiles en la misma forma y las mismas limitaciones que gozan los nacionales del país en que se encuentran radicados;”

1.4.2 Deberes que los extranjeros deben observar en su estatus de extranjeros

- 1o. “Cumplir con los requisitos y condiciones exigidos por los gobiernos de los estados para verificar su ingreso al país;
- 2o. Inscribirse en el tiempo estipulado en el Registro Civil, si fuere el caso;
- 3o. Verificado su ingreso, esta estrictamente obligados a respetar a las autoridades y obedecer las leyes, reglamentos y resoluciones expedidas por autoridad competente;
- 4o. Efectuar en tiempo y forma el pago de impuestos establecidos por las leyes correspondientes;
- 5o. Cuando tenga la calidad de inmigrantes ya sea permanente o residente, presentarse a las oficinas de migración para efectos de control;
- 6o. No ejercer actividades remuneradas o lucrativas en ningún caso, sin la autorización necesaria, expedida por las autoridades competentes;

- 7o. Cumplir con las obligaciones laborales impuestas por las leyes y reglamentos cuando estuvieren autorizados para trabajar;
- 8o. Solicitar el permiso a las autoridades de migración, cuando tengan que ausentarse del país a fin de no perder la calidad de inmigrantes, sea permanente o residente;
- 9o. Refrenar sus constancias de residente en el tiempo señalado por la ley;
- 10o. Los inmigrantes que hayan sido contratados por el gobierno o por empresas particulares tienen la obligación de cumplir con sus respectivos contratos en todo lo que no se oponga a la moralidad, buenos costumbres y orden público;
- 11o. Usar de su derecho de dominio sin más limitaciones que las establecidas por la ley.”

1.4.3. Prohibiciones para los extranjeros cuando infringen leyes en el país donde residan como extranjeros.

- 1o. “Internarse en el país fraudulentamente o por extravíos, sin la documentación legal correspondiente.
- 2o. Violación a las leyes o irrespeto a las autoridades gubernamentales.
- 3o. No reclamación a los gobiernos de inmediatez alguna, por daños y perjuicios que a sus personas o sus bienes causen las facciones.
- 4o. Ningún extranjero puede tener dos calidades migratorias simultáneamente.
- 5o. Ejercer actividades remuneradas o lucrativas sin la autorización correspondiente.
- 6o. Trabajar en empresas distintas de aquella que lo contrató originalmente.
- 7o. Internarse nuevamente en un país del cual haya sido expulsado.
- 8o. Participar en actividades políticas del país.”

1.5 Derechos y obligaciones conforme la ley guatemalteca.

Dos son las principales leyes que norman los derechos y obligaciones a que están sujetos los extranjeros, estas son: La Constitución Política de la República de Guatemala, y la Ley de Migración. Además de ellas están los tratados y convenios que a la fecha tiene suscrito Guatemala con otros países.

1.5.1 Derechos.

El derecho establecido en forma más general, lo están contemplado en el Artículo 35 de la Ley de Migración, con el cual establece: “el imperio de la ley se extiende a todo los habitantes de la república, incluso a los extranjeros, salvo a las disposiciones del derecho internacional aceptados por Guatemala”. “En tal virtud los extranjeros en el instante que lleguen al territorio de la república están obligados a observar las leyes y a respetar a las autoridades. Los extranjeros gozan del derecho de protección de las leyes del país”.

Luego de enunciar este precepto, viene una serie de disposiciones más concretas, que se refieren a determinadas actividades realizadas por los extranjeros, o a la adquisición de ciertos bienes o derechos.

Ya se ha visto que en cuanto el derecho de adquirir bienes rústicos fronterizos, la Ley de Migración en su Artículo 30 establece el principio de reciprocidad para los extranjeros, que se refiere a garantizar el derecho de propiedad privada a los mismos, quienes podrán disponer de sus bienes de conformidad con las leyes sin más

limitaciones que las establecidas en ellas. Igual situación ocurre con las personas jurídicas, respecto del número de socios o capitales.

En cuanto al goce de los derechos civiles, la Ley de Migración establece: Artículo 42. “Los extranjeros que tengan como mínimo un año de estar casados con guatemaltecos podrán adquirir la categoría de residente permanente por el solo hecho de haber contraído matrimonio, debiendo presentar la documentación prevista en el reglamento. Para el caso de disolución del matrimonio, el residente extranjero deberá solicitar a la Dirección General de Migración, la ratificación de su categoría de residente permanente de conformidad con lo establecido en la Ley de Migración y su reglamento”.

El Artículo 1 del mismo cuerpo de leyes refiriéndose a los derechos de los extranjeros estipula: “La presente ley tiene por objeto garantizar un eficaz ordenamiento migratorio, regulando la entrada y salida de nacionales y extranjeros del territorio nacional, así como la permanencia de estos últimos dentro del mismo”. Entendiéndose que los extranjeros pueden entrar a territorio nacional así como a transitar, residir y salir libremente de el, sin mas limitaciones que las establecidas para los guatemaltecos y las contempladas en la presente ley.

El Artículo 14 del Código de Trabajo estipula: “el presente código y sus reglamentos son normas legales de orden público y a sus disposiciones se deben sujetar todas las empresas de cualquier naturaleza que sean, existentes o que en lo futuro se establezcan en Guatemala, lo mismo que todos los habitantes de la república, sin distinción de sexo, nacionalidad, salvo a las personas jurídicas de derecho público contempladas en el segundo párrafo del Artículo segundo”.

Igualmente deben aplicarse las disposiciones protectoras del trabajador que contiene este Código, al caso de nacionales que sean contratados en el país para prestar sus servicios en el extranjero. Así mismo quedan a salvo las excepciones que correspondan conforme a los principios del derecho internacional y los tratados. En cuanto al segundo aspecto en el inciso q, del Artículo 102 de la Constitución se establece: “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 las formaciones de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que se dio aviso a la dirección 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 entre sindicales autorizados por el organismo ejecutivo.

Ninguna persona puede pertenecer a dos o más sindicatos simultáneamente. En los casos que la ley lo permita, los extranjeros pueden naturalizarse, llenando los requisitos legales, haciendo su solicitud por escrito ante la autoridad competente, como lo estipula el Artículo 146 de la carta magna, establece: “son guatemaltecos quienes obtienen su naturalización de conformidad con las leyes. Los guatemaltecos naturalizados tienen los mismos derechos que los de origen, salvo las limitaciones que establece la Constitución”.

Los extranjeros gozan en el país de los llamados derechos de extranjería contemplados en el Artículo 2. “Las disposiciones de la presente ley son de orden público y su observancia se extiende a todas las personas nacionales y extranjeras, exceptuándose

a los funcionarios diplomáticos y consulares extranjeros, a los representantes o funcionarios de otros Estados y a funcionarios de organismos internacionales acreditados en el país y sus familias, mientras permanezcan en sus funciones, quienes estarán sujetos a la ley y a las disposiciones de los convenios, acuerdos o tratados internacionales de los que Guatemala sea parte.” Es así como se garantiza a los extranjeros los derechos de libertad, igualdad y seguridad de las personas de la honra y sus bienes, de conformidad con los preceptos constitucionales, con las excepciones que la ley establece.

En materia migratoria, los extranjeros pueden sin perder su nacionalidad, domiciliarse en la república temporalmente o permanentemente, gozando de los privilegios concedidos por las leyes respectivas, sin más limitaciones que las establecidas por ellas mismas. Artículo 22. “Se consideran residentes permanentes a los extranjeros que previo cumplimiento de los requisitos establecidos en la presente ley y su reglamento constituya su domicilio en Guatemala.”

Al respecto el Artículo 145 de la Carta Magna establece: “también se consideran guatemaltecos de origen, a los nacionales por nacimiento, de las repúblicas que constituyeron la confederación de Centroamérica. Si adquieren domicilio en Guatemala y manifiestan ante autoridad competente su deseo de ser guatemaltecos. En este caso podrán conservar su nacionalidad de origen, sin perjuicio de que se establezcan en tratados y convenios centroamericanos.”

La adquisición, cambio o pérdida del domicilio se rigen por las leyes de Guatemala. En el Artículo 45 de la Ley de Migración establece: “los centroamericanos de origen que legalmente ingresen al país, podrán adquirir su residencia definitiva sin más requisitos que comprobar su honorabilidad y no estar comprendidos dentro de las prohibiciones

que establece la presente ley y su reglamento. Siempre que haya permanecido en la república durante un período no menor de dos años”.

En consecuencia, así como permite a sus habitantes ejercer ese derecho, pudiendo salir de su territorio y establecerse en país extranjero, así también protege el que tienen los extranjeros de todas las nacionalidades para venir a radicarse dentro de su jurisdicción, la república por lo tanto recibe a los ciudadanos de otros Estados y los naturaliza según la prescripción constitucional de la ley.

1.5.2 Obligaciones

La obligación general en la legislación guatemalteca la tiene contemplada el Artículo 56 de la Ley de Migración que establece: “ningún habitante de Guatemala, guatemalteco o extranjero, puede eximirse del cumplimiento de las obligaciones contraídas en la república conforme a las leyes”.

De conformidad con las leyes migratorias vigentes, los extranjeros están obligados a verificar su ingreso y salida del país legalmente, por los puertos o fronteras habilitados por el Estado.

Artículo 87. “El Control migratorio comprende la organización y coordinación de los servicios relativos a la entrada y salida de nacionales y extranjeros del territorio de la República, mediante calificación de sus documentos y el estudio de los problemas que este movimiento origine. Además para los extranjeros comprende la vigilancia del cumplimiento de las disposiciones legales respecto a su permanencia y actividades en el país.”

Así por ejemplo tienen la obligación de capacitar trabajadores guatemaltecos en su especialidad, en la forma y condición que establezca la autoridad administrativa, tal y como reza el Artículo 13 del Código de Trabajo que estipula lo siguiente: “el organismo ejecutivo mediante acuerdo razonado emitido por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con el objeto de disminuir la participación de los trabajadores extranjeros deberán las empresas favorecidas que preparen técnicos guatemaltecos en el ramo de las actividades de estas dentro del plazo que al efecto se les conceda.”

“Los extranjeros que hayan adquirido la calidad de residentes temporales o definitivos, están en la obligación de presentarse ante las autoridades de migración cuando sea formalmente requerido y ordinariamente para efectos de control”, así lo estipula el Artículo 45 de la Ley de Migración Decreto 95-98, Los residentes permanentes y temporales tienen la obligación de comunicar a la Dirección General de Migración cualquier cambio en sus datos o documentos de identificación personal. El incumplimiento de esta obligación dará lugar a la pérdida de la respectiva categoría migratoria.

1.5.3. Prohibiciones.

La Dirección General de Migración podrá suspender o prohibir el ingreso y permanencia de extranjeros por razones de orden público, intereses nacionales o seguridad del Estado. Así como salubridad y buenas costumbres.

Tal disposición está plasmada en el Artículo 92 de la Ley de Migración Decreto 95-98 establece que “La Dirección General de Migración podrá prohibir el ingreso o suspender la permanencia de extranjeros por razones de orden público, interés nacional o seguridad del Estado. Para suspender la permanencia del extranjero en el país, la Dirección General de Migración deberá emitir resolución razonada”.

El extranjero que ingrese al país violando la respectiva ley, será según lo regula en Artículo 109 de la Ley de Migración Decreto 95-98 “Las extranjeros que ingresen o permanezcan en el país sin la autorización de la Dirección General de Migración, o sin haber cumplido con los requisitos previstos en la ley y su reglamento, serán sancionados con cualesquiera de las sanciones siguientes: a) Multa; b) Deportación; c) Expulsión”.

Para que surta efecto, “la Dirección General de Migración al momento de sorprender a un extranjero que ingrese o permanezca en el país sin la autorización respectiva, deberá iniciar la investigación correspondiente con el fin de establecer la identidad, origen y nacionalidad del mismo” según lo regula el Artículo 110 de esta misma ley.

Existen algunos derechos que están reservados a una sola clase de personas, en atención a la soberanía que el Estado ejerce sobre ellas. Por ejemplo el goce de los derechos políticos únicamente están reservados para los ciudadanos guatemaltecos no así para los extranjeros a quienes se les esta terminantemente prohibido inmiscuirse en asuntos de esta naturaleza.

Al respecto otras tesis afirman acertadamente que “los extranjeros no gozan de los derechos cívicos o políticos en sentido estricto y que por lo consiguiente no podrán elegir ni ser electos para cargos y empleos públicos dirección popular, ni desempeñar funciones ni cargos públicos para los cuales se exige la calidad de ciudadano”.³

³ Hall Lloredo, Carlos. **Nuestro derecho Internacional privado en la ley y en la doctrina.** Pág. 33

1.6. Consideraciones sobre el aspecto laboral

Como quedó asentado al inicio de este trabajo, al abordar la libre movilidad de personas en Centroamérica, tan solo se trato como medida inmediata la adopción de un sistema migratorio y expedito, con vista a la libertad de transito en la región. Por lo demás es imposible que se pueda hablar de movilidad de la mano de obra en Centroamérica, cuando a nivel regional no existe una política de desarrollo de los derechos económicos.

El desplazamiento irrestricto de la mano de obra, así mismo, exige la previa remoción de ciertos factores negativos, como la diversidad étnica, y también la eliminación de ciertas barreras estructurales que dificultan la movilidad de los trabajadores de acuerdo con lo requerimientos reales de mano de obra en las zonas de expansión económica. Por otra parte habría que determinar los mecanismos adecuados para evitar la afluencia masiva de laborantes a los centros de mayor atracción, sobre pasando aquellos requerimientos que pudieran provocar desempleo, sub-desempleo y disminución a nivel general de salarios.

Así mismo, hay fundados temores con respecto a los trastornos políticos y económicos sociales que podrían sobrevenir como resultado de migración masiva, incontenible y plagada de gente improductiva o indeseable por otros conceptos, ya que se trata de migrantes inescrupulosos y de conducta antisocial, o bien de trabajadores no calificados que disputarían a los nacionales de cada país las escasas fuentes de producción, aceptando incluso los mas bajos salarios concebibles con tal de sobrevivir.

Con respecto a la libre movilidad de mano de obra, se recomienda la creación de mecanismos nacionales y regionales para investigar la posibilidad del mercado de

trabajo en cada país centroamericano, a fin de evitar complicaciones relativas a desempleo y subempleo. Desde luego, el problema no se agota con las previsiones propuestas, a ello debe agregársele la necesidad de unificar las leyes de trabajo y seguridad social, con vistas a un sistema regional de prestaciones mínimas para evitar distorsiones en la dirección del movimiento migratorio, que influiría al país o países en que hubiera mejores salarios y una seguridad social mas avanzada, abandonando en masa el país o países carentes de tales atractivos.

El Artículo uno del reglamento de trabajo para personas extranjeras a empleadores del sector privado el cual contempla lo siguiente “los extranjeros que ingresen legalmente al país necesitan de autorización previa del Ministerio de Trabajo y Previsión Social para trabajar en relación de dependencia, prestando sus servicios a un empleador del sector privado.”

Artículo dos. “Para el estricto cumplimiento de los porcentajes de trabajadores y salarios establecidos en el Artículo 13 del Código de Trabajo, cuando se solicite permiso de extranjeros para ocupar puestos de gerentes, directores, administradores, supervisores y jefes generales de las empresas, los solicitantes deberán acreditar fehacientemente que se trata de tales puestos, de conformidad con la naturaleza mercantil o de otra índole de entidad o la empresa solicitantes y, conforme al régimen legal que le sea aplicable, deberá presentar fotocopia legalizada del nombramiento correspondiente, en su caso con razón de su inscripción en el registro o registros respectivos. Considerando que ha este aspecto de la ley es demasiado elástica, porque da amplia libertad al extranjero residente para que pueda trabajar libremente en el país.”

Al amparo de esta situación, puede haber desplazamiento a la mano de obra nacional, también algunas actividades desarrolladas por estas personas, son muy difíciles de controlar y por tales circunstancias no es beneficioso para el país. El Código de Trabajo contiene disposiciones específicas para los extranjeros, al respecto los Artículos 13 y 14 del mismo cuerpo de leyes citado con anterioridad establece:

1. Determinar el porcentaje de trabajadores extranjeros y el porcentaje de salarios que puede ser devengado por estos.
2. El Código de Trabajo y sus reglamentos son normas legales de orden público y a sus disposiciones se deben sujetar todas las empresas de cualquier naturaleza que sean, existentes o que en el futuro se establezcan en Guatemala, lo mismo que todos los habitantes de la república sin distinción de sexo ni nacionalidad, salvo las personas de derecho público.

También los Artículos 34, 35, 36 y 37 regulan la contratación de trabajadores guatemaltecos para laborar en el extranjero.

CAPÍTULO II

2. Problemática que los extranjeros afrontan para trabajar en Guatemala.

Guatemala es el corredor centroamericano hacia México y Estados Unidos. Es la razón por la que se señala a Guatemala como un país de tránsito, origen y destino de migrantes.

Muchas personas se encuentran desesperadas por la situación que viven tanto en sus hogares como en el ámbito socio-político. Por eso, emprenden la aventura en búsqueda de trabajo que le de mayor estabilidad a su familia. La mayoría se enfrenta a un sin número de riesgos durante el largo trayecto. Con gran facilidad el migrante es víctima de vejámenes y maltrato. Recorre largos trayectos por desiertos, ríos y selva donde la naturaleza les sonrío con toda su belleza por un lado, pero les muestra los diversos peligros por el otro.

Siendo migrantes, la gente vive en la zozobra, en la clandestinidad; sobreviven con pésimos salarios y documentos falsificados. La población migrante primero que nada debe enfrentar a los coyotes, redes organizadas quienes están como aves rapaces listas a devorar su presa. La primera misión del coyote es conquistar al migrante con propuestas seductoras y lindos ideales. Después les roban todas sus pertenencias, los amenazan, les cobran altas sumas de dinero y los abandonan en zonas peligrosas.

Los pies llenos de llagas, agotamiento físico, estados crónicos de deshidratación o de ataques nerviosos son las marcas de largos días de camino. Algunas personas menos

afortunadas encuentran la muerte ya sea por asfixia, ahogamiento o desnutrición. Otras personas quedan inválidas o mutiladas por el tren, el cual deben abordar en movimiento. Muchas mujeres terminan violadas, abuso que deja señales imborrables en la víctima. Se desconoce que sucederá con el bebé en caso de embarazo, pero lo podemos imaginar.

Denuncias surgen con frecuencia la fuerza laboral femenina e infantil no es reconocida, mucho menos bien remunerada. Se trata de criaturas inocentes (niños, adolescentes y jóvenes) que quedan al cuidado de familiares, vecinos o son arrojados a la mendicidad. Ante un panorama tan desolador, la pobreza aumenta, las deudas se incrementan y la posibilidad de supervivencia es cada vez menos probable. En la mayoría de los casos, tales hechos de violación quedan en la impunidad por diversos motivos. Es el precio que deben pagar por un futuro aparentemente mejor.

Quienes logran cruzar experimentan constantemente la soledad del temor, la sombra de la persecución y la oscuridad escalofriante de la clandestinidad. Son un "don-nadie", no tienen documentos ni estabilidad; sobreviven con pésimos salarios y maltrato en abundancia. Muchos viven hacinados en condiciones infrahumanas; están arrimados a familiares o paisanos gente aún generosa que les tiende una mano de apoyo.

El hecho de abandonar su terruño natal describe también un camino lleno de espinas: desintegración familiar, desarraigo cultural, pérdida de identidad. Además, el migrante queda estigmatizado por el flagelo de ser diferente. Lamentablemente existen grupos sociales que manifiestan comportamientos racistas opresores contra grupos minoritarios o extranjeros. Tales actitudes empujan a grupos débiles a una mayor pobreza, desempleo, baja autoestima y analfabetismo.

La Dirección General de Migración ha determinado a través de recopilaciones de información que los problemas que enfrentan los extranjeros para trabajar en Guatemala entre los más comunes encontramos los siguientes:

- La situación migratoria legal del extranjero, pues el rechazo de la misma implica la no obtención del permiso de trabajo.
- El incumplimiento de los requisitos exigidos para obtener el permiso de trabajo, lo cual da lugar que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social declare sin lugar la solicitud del permiso de trabajo de extranjeros.
- Desconocimiento de la normativa legal guatemalteca para solicitar el permiso de trabajo.
- La preferencia a trabajadores guatemaltecos
- El rechazo del permiso de trabajo por existir guatemaltecos capacitados para cubrir la plaza por la cual se solicita el permiso.
- No contar con un contrato de trabajo o compromiso formal de colocación por una empresa para solicitar permiso de trabajo de extranjeros.
- Pago de la cuota de Q. 3,000.00, por cada permiso de trabajo por cada extranjero, con la cual el empleador capacita indirectamente a trabajadores guatemaltecos. Dicha cuota a cambiado en varias oportunidades aumentando o disminuyendo su valor, por razones de obtener aportes suficientes para capacitar a trabajadores guatemaltecos y lograr que dichos recursos humanos sean competitivos en el mercado laboral nacional. Es imposible que en el futuro el valor de la cuota cambie en beneficio o no de los empleadores del sector privado.

Durante la investigación se pudo determinar que para favorecer la inversión extranjera en el país, se disminuyó la cuota, por cada permiso de trabajo solicitado por el empleador interesado. Capacitar personal guatemalteco no constituye problema ni para el extranjero ni para el empleador que lo contrate, sino el problema radica en el pago de la cuota que obligatoriamente debe pagarse que es muy elevada además que

debe pagarse por cada extranjero que se contrate y por cada prórroga del permiso de trabajo de extranjeros, siendo muy oneroso para el empleador contratar personal extranjero dando lugar que el empleador no los contrate, perjudicando de esta forma la capacitación de personal guatemalteco. Los problemas anteriormente indicados limitan el derecho a los extranjeros a trabajar en Guatemala, en relación de dependencia, creando dificultades a los mismos para trabajar en el país de su residencia, obstaculizando en cierta forma el crecimiento y el desarrollo económico y social de Guatemala.

Según la investigación documental realizada sobre este tema, se establece que la contratación de trabajadores extranjeros, el país obtiene beneficios, ya que, Guatemala requiere de información, conocimiento y dominio de las tecnologías nuevas para lograr el desarrollo económico del país, lo cual puede lograrse mediante la capacitación personal guatemalteco, obligación que se deriva de la contratación de trabajadores extranjeros, cuando no existen trabajadores guatemaltecos especializados para desempeñar cargos especiales, considerando que la venida y el trabajo de técnicos y profesionales extranjeros, puede aprovecharse para dar adiestramiento a los nacionales, y así aprovechar los conocimientos de estos.

El mercado laboral guatemalteco se ha caracterizado por contar con instituciones laborales poco flexibles; un acentuado paternalismo tanto en sus normas como en las autoridades que las aplican; un alto porcentaje de trabajadores que laboran en el sector informal; una política salarial basada en un salario mínimo que se aumenta sin ninguna relación con los niveles de productividad; relaciones conflictivas y de desconfianza mutua entre las organizaciones sindicales y empleadores. La consecuencia de ello ha sido un mercado poco desarrollado y capacitado que no nos ha permitido ser competitivos en un mundo globalizado. El origen de la problemática que atraviesan los extranjeros para prestar sus servicios ante patronos del sector privado se debe a que la

normativa legal guatemalteca, sobre el trabajo de los extranjeros, persigue proteger el trabajo de los nacionales.

Cuando un extranjero ingresa a territorio nacional con la finalidad de prestar sus servicios a cualquier patrono del sector privado se enfrenta con una serie de requisitos, para permanecer dentro del país en forma legal, iniciando con solicitar su residencia temporal y visa, siguiendo con la autorización del permiso de trabajo que extiende el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

El trabajador extranjero se encuentra con una serie de limitaciones para prestar sus servicios, ya que desconoce la normativa legal guatemalteca para solicitar el permiso de trabajo correspondiente. En muchas ocasiones el permiso de trabajo solicitado por el extranjero o por su empleador es negado en virtud de los porcentajes que establece el Código de Trabajo, toda vez que se sanciona a los empleadores que actúen en contra de lo establecido en dicha norma legal.

Sin embargo debido al desarrollo económico y a la avanzada tecnología que utilizan los empleadores en sus empresas, es muy necesario emplear a trabajadores extranjeros que por sus conocimientos técnicos o profesionales son idóneas para desempeñar los trabajos especializados de dichas empresas, y a la vez capacitar e instruir personal guatemalteco en determinada especialización.

Los problemas más relevantes que afrontan los extranjeros al solicitar permiso para trabajar en Guatemala, a la orden de cualquier empleador del sector privado, y que perjudican tanto al empleador como al extranjero en su contratación, cualquiera que sea el cargo o puesto por el cual se solicite son los siguientes. a) La situación

migratoria en Guatemala; b) Preferencia a trabajadores guatemaltecos; c) Restricciones de trabajo de los extranjeros.

Indudablemente algunos extranjeros no se han enfrentado con problemas para trabajar en Guatemala, siendo estos generalmente los gerentes, directores, administradores, superintendentes y jefes generales de las empresas que por sus cargos de alta jerarquía dentro de la entidad, no le son aplicables las limitaciones que el Código de Trabajo establece en el Artículo 13, al indicar que el patrono no puede contratar extranjeros y pagar salarios fuera de los porcentajes determinados por la ley.

Dentro de las razones por las que las limitaciones, mencionadas en dicho Artículo, no son aplicables a los trabajadores extranjeros que ocupan cargos de alta jerarquía dentro de una entidad, se puede mencionar las siguientes: a) Porque el empleador se hace responsable de la conducta del extranjero en el país, b) Los cargos que desempeñan son cargos de confianza que generalmente no están sujetos a las limitaciones de las jornadas de trabajo, y c) porque el número de puestos de alta jerarquía son mínimos en relación a los demás puestos de trabajo dentro de una empresa o entidad. Como se puede notar a simple vista, dichos trabajadores extranjeros no enfrentan ningún problema pero están supeditados al otorgamiento del permiso de trabajo de extranjeros, a su constante prorrogación y al empleador.

La Inspección General de Trabajo es la dependencia encargada de controlar si los patronos y trabajadores cumplen con respetar las leyes y reglamentos que norman las condiciones de trabajo : Según el departamento de migración laboral, muchas escasas veces se han presentado denuncias, de contratación de trabajadores extranjeros cuya situación migratoria es ilegal, y en dichas situaciones se impone una sanción al empleador corriendo el riesgo el trabajador de ser expulsado del país por el aviso que la inspección general de trabajo da a la dirección general de migración.

Ese problema fue definido en las siguientes palabras. “Ninguna persona de existencia visible o ideal, pública o privada podrá proporcionar trabajo o ocupación remunerada, con o sin relación de dependencia, a los extranjeros que residan ilegalmente o que, residiendo legalmente no estuvieran habilitados para hacerlo, ni contratarlos, convenir u obtener sus servicios”.⁴

2.1 Situación migratoria de los extranjeros en Guatemala

El requisito necesario para que un extranjero ingrese, permanezca y trabaje en Guatemala a la orden de un empleador del sector privado, es poseer una situación migratoria legal, es decir residencia temporal y permanente, la cual es otorgada por la Dirección General de Migración si el extranjero cumple con los requisitos exigidos por la ley.

Una vez obtenida por el extranjero la residencia temporal, “la Dirección General de Migración ordena al extranjero presentar por el plazo de treinta días hábiles, copia de la autorización del permiso de trabajo otorgada por el Ministerio de Trabajo, según lo estipula el Artículo 71, Inciso d, Reglamento de la ley de Migración en caso de incumplimiento la mencionada dirección procede a cancelar la residencia otorgada”.⁵
(Sic)

La medida que adopta la dirección general de migración cumple con lo regulado con la ley de migración, toda vez que, la residencias temporales son otorgadas a los extranjeros con el fin de que se dediquen a cualquier actividad lícita o trabajo

⁴ Cabanellas, Guillermo, **Tratado de derecho laboral. Doctrina y legislación iberoamericana**. Pág. 234

⁵ Ministerio de Trabajo y Previsión Social Departamento de Permiso de Extranjeros, Departamento de Migración Laboral,. Año 2006 (13 de mayo 2007)

remunerado. Lo anterior constituye uno de los problemas que afrontan los extranjeros al ingresar a Guatemala para trabajar al servicio de algún empleador del sector privado, puesto que cuando se le rechaza al extranjero la solicitud de permiso de trabajo, por incumplimiento de algún requisito establecido, en el reglamento de autorización o porque existan guatemaltecos capacitados para el cargo por el que se solicita el permiso respectivo se le veda el derecho de trabajo y la permanencia en el país, Si el extranjero no cumple con presentar copia del correspondiente permiso de trabajo a la Dirección General de Migración, su situación migratoria se ve afectada y se le cancela la residencia, tornándose su permanencia en ilegal, debiendo salir del país dentro del plazo de sesenta días contados a partir de la fecha en que concluyo su permanencia legal en el mismo.

Las autorizaciones de residencia y trabajo de extranjeros van ligadas, pues cada una de ellas depende de la otra, aunque sean extendidas por diferentes autoridades. Si al extranjero no se le otorga la residencia temporal o permanente, tampoco se le concede el permiso de trabajo de extranjero y si habiendo obtenido la residencia temporal no se le otorga el permiso de trabajo se cancela la residencia temporal del extranjero. Volviéndose en problema para el extranjero que se encuentra desempeñando sus actividades bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada del empleador que lo contrato en Guatemala. Por tal razón el extranjero perderá su trabajo por no tener una situación migratoria legal y por carecer de permiso de trabajo. Siendo también problema para el empleador pues incurrió en gastos, quedando la plaza vacante, ya sea por no existir guatemaltecos competentes en determinada actividad o la condición de extranjero es necesaria en la entidad por cuestiones de seguridad o confianza.

Si el extranjero es residente permanente y no obtiene permiso para trabajar en Guatemala, en relación de dependencia para un empleador del sector privado, no se le cancela la residencia permanente, porque para obtenerla y mantenerla no necesita

acreditar que cuenta con permiso de trabajo, pues no es condición para adquirir la residencia permanente desempeñar un trabajo remunerado o actividad lícita, sino constituir domicilio en el país.

“Como puede notarse el extranjero perderá la autorización de permanencia temporal en el país cuando no presente, a la dirección general de migración, el permiso de trabajo respectivo, pues es condición indispensable para conceder la residencia temporal, que el extranjero se dedique a alguna actividad lícita en el país.” Contemplado en el Artículo 16 Ley de Migración decreto 95-98 Artículo 71 Inciso d Numeral 2, Reglamento de la Ley de Migración

En consecuencia el problema de la situación migratoria abarca las dificultades de obtención de la residencia temporal para obtener empleo, cancelación de residencia temporal en caso de no presentar a la Dirección General de Migración copia del permiso de trabajo de extranjero, pérdida del permiso de trabajo por carecer de residencia temporal o viceversa.

El extranjero que solicita residencia temporal con la única finalidad de trabajar en relación de dependencia para un empleador del sector privado, debe presentar carta oferta de trabajo y acreditar, ante la Dirección General de Migración, haber obtenido el permiso de trabajo respectivo.

En virtud de lo anterior, aquellos extranjeros que ingresen al país legalmente con el objeto de dedicarse a cualquier actividad lícita dentro del mismo, que no se en relación de dependencia, a favor de algún empleador del sector privado, no necesitan permiso de trabajo y por ende no deben de presentarlo a la Dirección General de Migración, es decir que ha este tipo de extranjeros no se les cancelaría su residencia en el país.

2.2 Preferencia de los trabajadores guatemaltecos.

La Constitución Política de la República de Guatemala en el inciso n) del Artículo 102, que se basa en el principio de justicia social, citado literalmente: “Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley.” En paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menor salario que un extranjero, estar sujeto a condiciones de trabajo, ni obtener menores ventajas económicas u otras prestaciones. La preferencia de trabajadores guatemaltecos sobre extranjeros refleja una regulación laboral impregnada de un egoísmo nacionalista, por temor a ser desplazados por trabajadores extranjeros que debido a su conocimiento o capacitación ponen en desventaja a los trabajadores nacionales, y que sean reducidos los puestos de trabajo para nacionales, limitándose a los extranjeros su derecho al trabajo que estiman adquirido y a los patronos a elegir la mano de obra extranjera.

Por otro lado, cabe hacer mención que tal preferencia es un beneficio de los guatemaltecos, puesto que el Estado esta obligado a proteger el trabajo de sus nacionales. Sino se establecieran lineamiento para el trabajo de los extranjeros en el país y se permitiera a los patronos elegir libremente el trabajo de personas extranjeras, los trabajadores guatemaltecos hubieran sido ya desplazados del mercado laboral del país.

2.3 Restricción de trabajo de los extranjeros.

Para poder afrontar los desafíos del futuro es necesario que se generen en el mercado laboral condiciones que permitan crear más empleos en el sector formal. Esto no se

resuelve únicamente con un crecimiento económico, sino que con la implementación de regulaciones adecuadas para un mercado competitivo.

Dentro del derecho laboral la condición de los extranjeros es similar a la de los nacionales aun cuando se establecen algunas limitaciones en cuanto al número de puestos de trabajo en cada empresa y también con relación a los salarios que cada uno de ellos se pague a trabajadores extranjeros y nacionales.

Debido al desarrollo económico de varias empresas y por ende del país, y ante la carencia de algunas especializaciones, dentro del mercado laboral guatemalteco, limitar a tal grado el derecho a los extranjeros a trabajar en Guatemala en relación de dependencia, a creado dificultades a los mismos para prestar sus servicios, obstaculizando en cierta forma el crecimiento y el desarrollo económico de Guatemala.

El extranjero puede obtener autorización para entrar en el país, sin limitación alguna, aunque posteriormente se le limite el acceso al trabajo en cumplimiento a los porcentajes establecidos en la ley. En el mismo sentido tratadistas sostienen “que es para los trabajadores extranjeros problema, entrar legalmente en el país y restringirles después su derecho a trabajar.”⁶

“La obligación del empleador de cumplir, en la contratación de trabajo de trabajadores extranjeros, con los porcentajes legales es considerada como un sistema que podemos designar como regresivo... por imponerse a los establecimientos un tanto por ciento de trabajadores nacionales. Tales medidas se adoptan a favor de un falso nacionalismo y odio al extranjero.”⁷

⁶ Cabanellas, **Ob.cit.** Pág. 227

⁷ Departamento de Permiso de Extranjeros. **Ob. Cit;** Pág. 45

Estas restricciones tienen carácter xenófobo y revela un nacionalismo decadente que impide el crecimiento de la población y aleja el desarrollo integral de la riqueza del país, objetivo únicamente conseguible contando con suficiente número de brazos. Por lo que es necesario el empleo de mano de obra nacional y extranjera, para lograr el desarrollo económico en Guatemala. Indudablemente los diversos estados pueden desarrollar la política proteccionista que más les convenga, en cuanto a los trabajadores nacionales y limitar en esa forma el número de trabajadores extranjeros; pero eso solo resulta factible restringiendo la inmigración.

“Los emigrantes que se proponen trasladarse a un país emprenden la aventura de su traslado en consideración a un derecho que estiman adquirido, emplear su capacidad de trabajo y contratarse libremente por lo cual, privarles de ese derecho adquirido significa para ellos un engaño así como injusticia.”⁸

Dichas restricciones pueden ser definidas con las siguientes palabras: Si se abre las puertas y hostilizan dentro, puede armarse una trampa en lugar de organizar un Estado. Se tendrían prisioneros no pobladores, cazarían a unos cuantos incautos, pero huirán los demás.

2.4 Dificultades que se presentan a los extranjeros o a los empleadores en la contratación de trabajadores extranjeros al tramitar la autorización de permiso de trabajo.

El desconocimiento de una serie de disposiciones legales relativas a la contratación de personal extranjero, da lugar a rechazos de solicitudes de los permisos de trabajo que se presentan al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y también a que se resuelven en forma negativa, lo que obstaculiza tanto para trabajadores extranjeros, como para

⁸ Cabanellas, **Ob. Cit.** Pág. 167

patronos del sector privado el empleo de extranjeros en el país. Dentro de las dificultades que afrontan los extranjeros al solicitar su autorización de permiso de trabajo, se pueden mencionar las siguientes:

2.4.1 Rechazo de la solicitud de la autorización de trabajo de extranjeros por existir guatemaltecos capacitados.

Dentro del procedimiento para otorgar autorización de permiso de trabajo para extranjeros, la Dirección General del Empleo, al recibir algunas solicitud de permiso de trabajo, para ocupar puestos distintos a los de gerentes, directores, administradores, superintendentes, y jefes generales, determinan en sus bancos de recursos humanos, técnicos y profesionales si existen registrado personal guatemalteco en la especialidad que necesite el empleador que desea contratar personal extranjero. Si el resultado fuere positivo se rechaza el permiso de trabajo solicitado.

Tal situación constituye problema para los extranjeros puesto que se le limita el libre acceso al trabajo en Guatemala. Los empleadores del sector privado tendrán necesariamente que solicitar el permiso de trabajo para determinar si existe guatemalteco capacitado que pueda ocupar el cargo por el cual solicita al permiso de trabajo de extranjero. La referida dirección procede a recabar en un banco de recursos humanos, técnicos y profesionales en donde se encuentran inscritas algunas de las personas guatemaltecas que carecen de empleo y hayan solicitado su registro en dicho banco de recursos humanos.

Solamente después de conocer la información obtenida del banco de recursos humanos, técnicos y profesionales, el empleador y extranjero podrán saber si puede este ser contratado, por el empleador solicitante. De tal manera que se corre el riesgo,

después de haber incurrido en gastos y empleado tiempo en trámites, que se niegue el permiso de trabajo respectivo.

No procede realizar la determinación en el banco de recursos humanos, técnicos y profesionales, sobre la existencia de personal guatemalteco capacitado para desempeñar determinado puesto de trabajo, cuando el extranjero quien solicita en forma personal su permiso de trabajo.

2.4.2 Rechazo de permiso de trabajo de extranjeros por incumplimiento de los requisitos establecidos en el reglamento de autorización de trabajo de personas extranjeras a empleadores del sector privado.

Al solicitar permiso de trabajo para extranjeros es necesario que el extranjero o empleador cumplan con una serie de requisitos jurídicos para que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social conceda la autorización correspondiente y de esa manera no se le presente al extranjero ningún problema para trabajar en Guatemala. Sin embargo, muchas veces los extranjeros o sus empleadores no pueden cumplir con esos requisitos por diferentes razones económicas, de tiempo, entre otras, aunque si bien es cierto el Ministerio de Trabajo y Previsión Social otorga un plazo para que se subsane el incumplimiento, vencido el mismo sin que se llenen los requisitos se rechaza la solicitud de permiso de trabajo.

2.4.3 La capacitación del personal guatemalteco.

Es una dificultad que enfrenta el empleador pues implica erogaciones económicas. La legislación laboral guatemalteca establece, que los patronos al contratar personal

extranjero deben capacitar a guatemaltecos con la finalidad de igualar las condiciones de trabajo de los nacionales y extranjeros, esto se regula en el Artículo 13 inciso a del Código de Trabajo de Guatemala. Así mismo, el reglamento de autorización lo regula como una obligación que tienen que cumplir el empleador que desee contratar personal extranjero para su empresa, mediante el pago de una cuota de tres mil quetzales (Q.3000.00). Por cada extranjero que contrate, lo cual resulta ser una limitante para el empleador, porque el permiso es otorgado por el plazo de un año.

Al prorrogar el permiso de trabajo nuevamente se debe pagar la cuota, siendo muy oneroso para el empleador contratar a extranjeros, provocando desaliento en la contratación de los mismos. Implica también una limitación al extranjero pues por ser muy oneroso el trámite de su contratación, no se crean dentro del sector privado, plazas para trabajadores extranjeros.

La cuota de capacitación de personal guatemalteco si bien fue reducida considerablemente en relación a la fijada anteriormente, es aun muy elevada en proporción a los salarios que devengan los extranjeros contratados por empleadores del sector privado en una entidad, toda vez que el empleador deberá pagar dicha cuota por todo el tiempo que dure la relación laboral.

Siendo necesario que las autoridades de trabajo revisen la conveniencia de reducir dicha cuota en beneficio de los empleadores, trabajadores extranjeros y trabajadores nacionales. Otros autores sostiene la tesis siguiente: “Quien afirma que: la presencia de extranjeros es saludable, en la medida que se esté dispuesto y sea capaz de instruir”.⁹

⁹ Briceño Ruiz, Alberto. **Derecho individual del trabajo**. Pág.139

2.4.4 Carencia de empleador contratante al solicitar permiso de trabajo de extranjero.

El extranjero que desee trabajar en Guatemala a la orden de cualquier empleador debe encontrarse dentro de alguna de las diferentes condiciones para que el ministerio de trabajo y previsión social le autorice el permiso de trabajo. Esas condiciones son las siguientes: 1) estar casado o unido legalmente de hecho con guatemalteco o guatemalteca; 2) tener bajo su patria potestad hijos guatemaltecos; 3) tener la calidad de refugiado amparado por la convención sobre el estatuto de refugiados (ACNUR); y 4) ser gerente director administrador, superintendente, jefe general o técnico, y al mismo tiempo tener empleador que solicite el permiso de trabajo para esos cargos.

Si el extranjero no se encuentra incluido en algunos de los tres primeros incisos anteriores debe contar con una oferta de trabajo, por el empleador que le contratará, previamente a solicitar el permiso de trabajo, de lo contrario el extranjero no puede solicitar dicho permiso por no llenar los requisitos indicados en el reglamento de autorización, toda vez que, al solicitarlo el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, no le conceda el permiso.

En consecuencia, el extranjero le es necesario estar casado con algún guatemalteco, tener hijos guatemaltecos, ser refugiado o contar con un empleador que lo contrate para trabajar en el país, de no ser así es evidente que no puede trabajar en Guatemala por carecer de empleador contratante que solicite el permiso de trabajo correspondiente. Este problema puede considerarse como el que más afecta a los extranjeros que desean trabajar en Guatemala, pues no a todos los que ingresan legalmente al país con el propósito de trabajar en relación de dependencia a favor de un empleador del sector privado, se les otorga permiso de trabajo de extranjeros salvo disposición en contrario que gocen de ciertos beneficios que le permiten obtener el permiso sin tanta tardanza.

Por lo que el extranjero que quiera solicitar por si mismo a la Dirección General del Empleo, autorización del permiso de trabajo sin llenar requisitos contenidos en el reglamento de autorización, no podrá hacerlo, toda vez que el Ministerio de Trabajo rechazará su solicitud, negándole al extranjero el derecho de trabajar en el país de su residencia.

La falta de información de las normas que rigen la contratación de trabajadores extranjeros. Por parte de las instituciones del Estado encargadas de dar a conocer la disposición relativa al trabajo de los extranjeros, es considerada como una dificultad al solicitar dicho permiso, lo que da lugar a que se emitan múltiples previos y rechazos de las solicitudes que se presentan al Ministerio de Trabajo y a que se resuelvan en forma negativa. Debido al conocimiento de las disposiciones del trabajo de extranjeros, los solicitantes tienden a no cumplir con los requerimientos necesarios para solicitar el permiso de trabajo.

2.4.5 Capacidad económica:

Para cubrir los gastos del trámite del permiso de trabajo. Los extranjeros que solicitan personalmente, sin el respaldo de un empleador privado del país la autorización para trabajar en Guatemala, generalmente no cuentan con recursos económicos suficientes para cubrir los gastos que se incurre durante el trámite del permiso de trabajo, aunque el Ministerio de Trabajo y Previsión Social no cobra por el trámite del mismo.

Dentro de los documentos que se deben de acompañar a la solicitud del permiso de trabajo de extranjeros, algunos deben ser elaborados necesariamente por un notario, por lo que el extranjero debe pagar los honorarios y gastos en los que incurra el notario.

Es una dificultad porque el extranjero se encuentra en un país distinto al de su nacionalidad, no posee trabajo y necesita el permiso para poder aplicar alguna plaza vacante, por lo que no cuenta con ingresos fijos, siendo su capacidad económica inestable para cubrir los gastos que conlleven el permiso de trabajo de extranjeros.

2.4.6 Dificultad en el trámite

Debe tomarse en cuenta que la autoridad competente ante la cual se realiza el trámite tiene la posibilidad de obtener los informes que estime convenientes para resolver sobre el otorgamiento de los permisos de trabajo. Por ende ocurre que la resolución administrativa de concesión de permiso de trabajo se dilata excesivamente en el tiempo, implicando que el trabajador extranjero no pueda trabajar.

Todas las dificultades mencionadas se originan por falta de información o desconocimiento de los preceptos legales de la contratación de trabajadores extranjeros, lo que conlleva al incumplimiento de los requisitos jurídicos y administrativos que se requieren para solicitar permisos de trabajo de extranjeros.

“El incumplimiento de alguno de los requisitos exigibles retarda y en algunos casos causa que se rechace la autorización del empleo de extranjeros en Guatemala, que crean una serie de dificultades para los extranjeros que quieren y deben trabajar fuera de su patria y a veces aun formando parte de familia nacional, o habiéndola creado en el país de residencia”.¹⁰

¹⁰ Cabanellas. **Ob Cit** Pág.222

Es necesario tomar en cuenta quienes consideran que: “El valor trascendente del trabajo depende de la índole humana de quien lo realiza, sin consideraciones de nacionalidad, sexo, condición política, religión o color de la piel. Ojalá que llegue el día en que todos los hombres tengan, sin discriminación, acceso al trabajo digno y una mesa abundante.”¹¹

2.5. La problemática en el trabajo agrícola para los trabajadores extranjeros

Académicos y organizaciones de derechos humanos dedicadas a la protección y promoción de los trabajadores migratorios como la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH); han subrayado que los trabajadores migratorios y sus familias son sectores especialmente expuestos a sufrir serias violaciones a sus derechos humanos. Por su condición particular, inmigrantes y trabajadores migratorios muchas veces ignoran las leyes y el idioma del país receptor y, en varias ocasiones, deben enfrentar abierta hostilidad por parte de la población, incluso de las autoridades.

La situación es particularmente delicada en el caso de las personas indocumentadas, cuya situación inmigratoria las expone incluso más a violaciones a sus derechos fundamentales. Dada la situación particular de los trabajadores migratorios se sostiene que estas personas enfrentan una condición de vulnerabilidad estructural.

Los trabajadores migratorios y sus familias habitualmente son víctimas de numerosas violaciones a sus derechos fundamentales. Entre éstos se pueden mencionar: arrestos arbitrarios y violaciones al debido proceso, deportaciones masivas, discriminación para concesión de la nacionalidad o para acceder a servicios sociales a los que extranjeros tienen derecho por ley, condiciones de detención inhumanas, apremios ilegítimos por

¹¹ Dabalos. José. **Tópicos laborales**. Pág.334

parte de autoridades como policías y funcionarios de inmigración, y completa indefensión cuando son expuestos a condiciones de explotación por parte de empleadores inescrupulosos. Las situaciones anteriormente descritas afectan de manera particularmente grave a las mujeres y niños migrantes, quienes están además expuestos a otras violaciones de sus derechos, como abusos o apremios de tipo sexual y discriminación.

Al igual que las mujeres y los niños son sectores particularmente vulnerables dentro de una población vulnerable, por la naturaleza de su trabajo, los trabajadores migratorios agrícolas representan un grupo particularmente expuesto a sufrir serios abusos. En virtud de su situación y de su gran número en una serie de países miembros de la Organización de los Estados Americanos (OEA), la relatoría decidió dedicar una sección especial de su informe anual a describir la situación de este subgrupo de trabajadores migratorios.

La Relatoría decidió abordar la situación de los trabajadores migratorios agrícolas para ilustrar la situación de este grupo de trabajadores. Esta discusión reviste importancia dada la gran cantidad de trabajadores migratorios que se desempeñan en labores agrícolas de las más variadas índoles en una gran cantidad de países miembros de la OEA, la relatoría no pretende realizar un estudio exhaustivo en esta materia, sino introducir esta temática con el objetivo de describir la situación de estas personas y generar conciencia sobre sus padecimientos entre las autoridades, organizaciones no gubernamentales y de la sociedad civil y la opinión pública.

Por otro lado, esta sección pretende describir las principales características de este fenómeno y determinar cuáles son las consecuencias para los Estados de la región en términos de su obligación de proteger y garantizar los derechos humanos de todas las " personas que se encuentran bajo su jurisdicción.

Esta sección comienza con una breve descripción del fenómeno relativo a los trabajadores migratorios agrícolas. Tras detallar específicamente las condiciones de vulnerabilidad de esta población, se describen los flujos de trabajadores migratorios agrícolas a nivel continental. Subsecuentemente, se revisa el marco jurídico en materia de derechos humanos que protege a estas personas. En la última sección se presentan algunas conclusiones y observaciones.

2.5.1. Patrones de abuso de los trabajadores migratorios agrícolas

Como se indicó en la introducción, los trabajadores migratorios agrícolas son una población particularmente vulnerable. De forma general, los trabajadores agrícolas, extranjeros o nacionales, documentados e indocumentados, están sometidos a un régimen diferente al de los trabajadores urbanos, por lo que sus salarios suelen ser inferiores al salario mínimo y las regulaciones sobre el horario de trabajo y los beneficios sociales no se cumplen.

Estas personas generalmente trabajan de forma estacional en ciclos relacionados con la siembra, cuidado de cultivos y sobre todo en los períodos de cosecha. Las labores, por supuesto, dependen del tipo de cultivos de los diversos productos agrícolas. Por su naturaleza, el trabajo agrícola requiere del uso intensivo de mano de obra. Las labores son por lo general difíciles: quienes se dedican a esta labor trabajan largas horas expuestos a diversos tipos de clima, el trabajo puede ser extenuante, tedioso y, en algunas ocasiones, peligroso o lesivo para la salud.

Sin embargo, más allá de las difíciles condiciones inherentes a este tipo de labor, los trabajadores migratorios que se desempeñan en labores agrícolas a menudo sufren la

violación sistemática de sus derechos humanos. Entre las violaciones a sus derechos fundamentales es posible distinguir entre las siguientes:

2.5.2. Violación de los derechos laborales para trabajadores migratorios agrícolas

La violación de los derechos laborales es uno de los aspectos más negativos que padecen los trabajadores migratorios agrícolas. Esta situación afecta particularmente a los trabajadores indocumentados. Los trabajadores migratorios en el área agrícola muchas veces tienen que soportar condiciones muy difíciles. El horario de trabajo es extenso, a veces de hasta 12 y 13 horas diarias y sólo con breves lapsos de descanso. Durante épocas de cosecha, las jornadas pueden llegar a extenderse hasta a 18 horas diarias, siete días a la semana.

El trabajo agrícola es muy demandante en términos físicos y obliga a los trabajadores a enfrentar condiciones climáticas adversas como lluvia, frío o intenso calor. Los empleadores muchas veces pagan sueldos muy bajos, inferiores al mínimo legal y, en algunas oportunidades, descuentan del sueldo de los trabajadores sumas significativas por concepto de alojamiento y comida. Los enganchadores o intermediarios que hacen de vínculo entre los trabajadores y los empleadores muchas veces demandan un porcentaje del salario de los trabajadores agrícolas.

Por otro lado, como resultado del tipo de trabajo que realizan, los trabajadores migratorios agrícolas muchas veces contraen enfermedades. Algunas de estas enfermedades o condiciones son curables como los efectos de la insolación o enfriamiento. Más grave son los incidentes relacionados con el uso de pesticidas y otros químicos en la producción agrícola. El envenenamiento por el uso indebido de estos productos puede ser fatal o causar graves daños a la salud de las personas. Los

accidentes de trabajo producto del uso de maquinarias o equipamiento como sierras o cortadoras, cuchillos, tractores y otros vehículos, también son bastante frecuentes. Algunas de las enfermedades y/o lesiones que estas personas sufren pueden tener consecuencias a largo plazo y generar incapacidad permanente, lo que puede redundar en que los afectados no puedan continuar sustentando a sus familias.

La exposición a estos riesgos unido a la falta de protección laboral y acceso a servicios de salud llevan a que estas personas se encuentren en una situación de desprotección. Como producto de esta situación, numerosos estudios demuestran que los trabajadores migratorios agrícolas son expuestos a desarrollar una serie de problemas psicológicos.

Los trabajadores migratorios rara vez tienen acceso a otros derechos laborales como días libres, pago por horas extras, vacaciones, seguros por accidentes de trabajo, prestaciones sociales u otros beneficios. La falta de protección y garantía de estos derechos se ve agravada ya que los derechos de asociación de estas personas muchas veces son conculcados por parte de los empleadores. Los trabajadores agrícolas muchas veces no pueden organizarse o formar sindicatos para exigir sus derechos y tratar de remediar prácticas abusivas por parte de los empleadores. La naturaleza estacional del trabajo agrícola implica que los empleadores terminan el vínculo laboral una vez que la cosecha ha sido levantada y empacada para su distribución.

Por otra parte, la existencia de intermediarios y los períodos cortos en los que estas personas trabajan para el mismo empleador suelen imposibilitar el goce del derecho de asociación. La alta vulnerabilidad de los trabajadores migratorios agrícolas se ve acrecentada en el caso de mujeres, niños y personas indígenas. Es preciso recalcar que los Estados tienen la obligación de proteger a niños y menores de edad de la

explotación económica, el desempeño de trabajo peligroso o bien de prevenir condiciones que conspiran en contra de su desarrollo físico e intelectual. Además de las difíciles condiciones anteriormente descritas, mujeres y menores de edad muchas veces son víctimas de acoso y violencia sexual así como de violaciones a sus derechos reproductivos. Lo mismo sucede con los indígenas cuya condición falta de conocimiento de las leyes, idioma y costumbres de las sociedades de recepción acrecienta su vulnerabilidad a la discriminación y el abuso.

Por último, los derechos humanos de los trabajadores migratorios agrícolas son violados cuando los Estados son incapaces o simplemente rehúsan asumir su responsabilidad de garantizar los derechos humanos de las personas que viven bajo su jurisdicción. En el caso de los trabajadores migratorios agrícolas, la renuencia de las autoridades a tomar medidas concretas para evitar abusos por parte de los empleadores claramente vulnera los derechos de las personas afectadas.

2.5.3. Otros derechos económicos y sociales

Los trabajadores migratorios agrícolas y sus familias padecen las condiciones generales de pobreza en sus comunidades de origen y que frecuentemente los fuerza a buscar alternativas para garantizar su supervivencia y la de sus familias. La falta de oportunidades laborales e inversión social, así como de alternativas económicas en numerosas comunidades de origen obligan a estas personas a migrar.

Muchas veces, la migración obedece a una estrategia de diversificación de las entradas familiares y lleva a que algunos miembros de las familias migren (generalmente los hombres y mujeres jóvenes) mientras otros permanecen en sus comunidades de origen a cargo de los menores de edad y de los ancianos.

Por otro lado, los trabajadores migratorios agrícolas y sus familias, sobre todo los indocumentados, muy rara vez tienen acceso al sistema de seguridad social o reciben atención médica. En el caso de los hijos de los trabajadores migratorios agrícolas, el acceso a la educación pública en el país receptor depende de las leyes y prácticas de cada Estado. Existen numerosos casos en los que estos menores no son recibidos por las escuelas públicas.

“Por otro lado, en países con territorios extensos, un número importante de trabajadores migratorios agrícolas no tiene residencia fija y viaja siguiendo el ciclo de las cosechas. Esto repercute en la estabilidad familiar y por ende menoscaba el acceso a la educación de los hijos menores de edad de estas personas.”¹²

¹² . Informe Anual de la CIDH de 2002. **Tercer Informe de Progreso de la Relatoría de Trabajadores Migratorios y sus Familias**. www.cidh.org/annualrep/2004sp/cap.6c.htm - 87k . (04 de febrero de 2007)

CAPÍTULO III

3 Protección a trabajadores extranjeros

En Guatemala existen leyes migratorias injustas. Algunas solamente benefician el comercio o intereses de personas acaudaladas; otras, sólo complican la labor humanitaria de la Iglesia. Hay actos descarados de soborno y corrupción por parte de autoridades migratorias, policía, maras (bandas, cholos, gangas) y delincuencia común. Ciertamente, Estados Unidos aporta enormes sumas de dinero para combatir los flujos migratorios desde y en territorio guatemalteco. Así, el gobierno americano también sostiene unos llamados albergues de migración, cárceles en donde permanecen los migrantes antes de ser deportados. Por último, vale la pena hacer mención sobre las redes organizadas de coyotes que operan en todo el mundo y que son un constante modo de violación a los derechos humanos del migrante.

No se pueden tampoco ignorar los monstruosos resultados que traería para Centro América la realización del Plan Puebla-Panamá, proyecto ya en marcha. Tampoco podemos dejar de lado cada uno de los programas de globalización, ni los proyectos de libre comercio, ni los planes de reestructuración económica, los cuales benefician únicamente a unos pocos sobre todo a la clase trabajadora de los países centroamericanos.

Ante lo sucedido en Estados Unidos durante el mes de septiembre de 2001, hubo mas operativos con el fin de controlar el flujo migratorio. Sin embargo, no se puede decir que tal marea humana se haya detenido. Al contrario, se ha incrementado por la pobreza, el desempleo y la inestabilidad social reinante. La situación migratoria en

Guatemala no mejora. Antes bien, aumenta la violación a los derechos humanos de la población migrante, el número y frecuencia de las deportaciones, etc.

En Guatemala, existen instituciones especiales que dan cobertura y protección a migrantes ya sean de paso o migrantes que traen la intención de trabajar directamente dentro de territorio guatemalteco. La primera misión específica está con la Pastoral de Movilidad Humana, una comisión de la Conferencia Episcopal Guatemalteca. Contando con la ayuda de los Misioneros Scalabrinianos quienes desarrollan un acompañamiento eclesial, pastoral, ministerial y vocacional en comunión con la Iglesia local actuando en conjunto y cooperación con la Casa del Migrante de Guatemala. Donde a diario suelen haber deportados o migrantes que se hospedan en esos centros, quienes enriquecen la labor con su presencia y la ennoblecen con la veracidad de sus dolorosas historias.

Consciente del alto flujo migratorio, la Iglesia Guatemalteca ofrece atención pastoral a la población migrante. En la ciudad capital existen dos espacios donde desarrollan esa misión. Uno es el Centro Arquidiocesano de Atención al Migrante - CAM -, sede de apoyo solidario con quienes transitan por territorio nacional. El CAM cuenta con un banco muy rico en publicaciones y videos. Existen, además, nexos con otras instituciones que le permiten desarrollar una labor amplia. Hace ya 9 años que está al servicio del pueblo migrante.

El otro apostolado se desarrolla en Casa del Migrante. Esa es una labor con mandato evangélico. Abrió sus puertas en el mes de febrero de 1998. Así, la Iglesia cumple el mandato divino de ofrecer acogida: fui forastero y me acogiste (Mt 25:35). En junio del año 2000, la Conferencia Episcopal asignó a la Congregación Scalabriniana la tarea de administrar ese hogar de paso, acuerdo que aún sigue vigente. La casa ofrece un espacio de hospitalidad y tranquilidad, respetando el drama personal como forma de

mitigar el sufrimiento causado por la migración forzada. Los esfuerzos por aliviar el dolor humano de miles de migrantes son constantes. Sin embargo, en ocasiones el esfuerzo parece infructuoso dada la situación social compleja que vivimos y las grandes necesidades que hay. Pero aun así, son conscientes del llamado que como Iglesia han recibido a practicar la solidaridad y la caridad cristiana. Se considera de suma importancia trabajar en la denuncia y sensibilización sobre estos problemas, para que la ciudadanía participe y respete los derechos de aquellos menos afortunados. Su labor misionera en el último año puede ser resumida así:

- Asistencia humanitaria y espiritual
- Asesoría en materia de derechos humanos
- Asistencia médica y psicológica: Esta labor se realiza en coordinación con la Conferencia de Iglesias Evangélicas de Guatemala CIEDEG - por medio del apoyo
- Asistencia en cuanto a trámites de documentación personal y laboral
- Actividades de sensibilización: VIII Festival de la Hermandad y la Paz en el Día del Migrante, Programa semanal de radio "HUELLAS DEL MIGRANTE", Celebración Día de la Familia Migrante, Vía Crucis del Migrante, Posada Navideña; charlas a grupos juveniles, colegios, universidades, formación de "Laicos Scalabrinianos".¹³

Un ejemplo claro, como se pudo constatar es el fragmento del relato de Jorge, migrante huésped del hogar, la Casa del Migrante en Ciudad de Guatemala que ha continuación se transcribe:

¹³ CENTRO DE ATENCIÓN AL MIGRANTE – CAM, cam@concyt.gob.gt (12 de marzo de 2007)

“Me llamo Jorge y soy peruano. Salí de mi tierra el 13 de abril del 2002. El coyote traía varias personas. Nos pidió un total de US \$8,500 dinero que desapareció como humo. El coyote nos tuvo 15 días en Nicaragua. A pesar de que pagamos mucho dinero, dormía en el suelo y nos daban mala comida. Después nos llevó a la frontera con Honduras y nos abandonó. Por cuenta propia recorrí Guatemala; luego, llegué a Veracruz de donde me deportaron. Estoy en Ciudad Guatemala, nuevamente. Desde que salí de Perú, he sufrido mucho... engaños, robos, maltrato, mentiras, abandono, etc. Estoy enfermo y desesperado, pues no he logrado nada. Mis hijos y mi madre han sufrido mucho. No quiero regresar a mi país: ¿a qué?”¹⁴. Esa es una de las miles de escenas que se viven a diario por aquí, experiencias cargadas de dolor, frustración e inseguridad. Por ésto y, ante el fenómeno de la movilidad humana, se hace un análisis más profundo de dicha realidad.

3.1 Trabajador extranjero su concepto.

En términos generales trabajador extranjero es toda persona individual, hombre o mujer, que carece de nacionalidad guatemalteca, es decir que no es nacional ni nacionalizado en el país donde trabaja o reside, que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo.

En el mismo sentido lo define como: “Trabajador extranjero es el que trabaja en un país que no es el suyo ni por sangre, ni por nacimiento, ni por nacionalización.”¹⁵
“Cuando se habla de trabajador extranjero debe darse por sobre entendido que se trata de quienes han ingresado al país legalmente.”¹⁶

¹⁴ Casa del Migrante **Ibid.** cam@concyt.gob.gt

¹⁵ Cabanellas Guillermo, **Ob Cit.** Pág. 222

¹⁶ **Ibid.** Pág. 233

En Guatemala lo establece la Constitución Política de la República de Guatemala, la Ley de Migración decreto numero 95-98., Ley de Nacionalidad, decreto número 16-13, Ley de Colegiación Profesional obligatoria, decreto número 72-2001 y el reglamento de autorización de trabajo de personas extranjeras o empleadores del sector privado, acuerdo gubernativo 528-2003. Se consideran trabajadores extranjeros a todos los extranjeros que deseen trabajar en relación de dependencia con empleadores del sector privado y que se encuentren en las siguientes situaciones, presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales, o de ambos géneros en virtud de un contrato o relación de trabajo.

Problemática que enfrentan los trabajadores extranjeros en Guatemala: Dicha problemática tienen lugar debido a que la normativa legal guatemalteca sobre el trabajo de los extranjeros, persigue proteger el trabajo de los nacionales. En consecuencia se limita el trabajo a los extranjeros que no puedan acreditar la celebración de un contrato de trabajo o justificar el compromiso formal de colocación en una empresa. Aunado a lo anterior el desconocimiento de la normativa legal guatemalteca para solicitar el permiso de trabajo de extranjeros, constituye la problemática que enfrentan los mismos. Condición jurídica de los trabajadores extranjeros en Guatemala, normativa general y específica, en relación a la autorización del permiso de trabajo en Guatemala. Son todas aquellas normas legales de carácter nacional e internacional que regulan el trabajo, la contratación y el permiso de trabajo extranjeros en Guatemala.

3.2 Protección jurídica internacional a trabajadores migrantes

El Estado de Guatemala ha ratificado convenios internacionales con relación a la protección de trabajadores migrantes, siendo los más importantes los siguientes:

- a) Convenio número 97, Convenio sobre trabajadores migrantes, de la Organización Internacional de Trabajo, ratificado el 28 de enero de 1952 y publicado el 11 de febrero de 1952.
- b) Convenio número 111 convenios sobre la discriminación (empleo y ocupación), de la organización internacional de trabajo. Ratificado por Guatemala el 20 de septiembre de 1960, y publicado el 26 de octubre de 1960.
- c) Convenio número 122, convenio sobre la política del empleo, 1964, de la organización internacional de trabajo, ratificado por Guatemala el 19 de agosto de 1988 y publicado el 19 de octubre del mismo año.
- d) “Convenio internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y sus familias,”¹⁷ de la organización de las naciones unidas, ratificado por Guatemala el 14 de marzo del 2003 vigente a partir del 01 de julio del 2003.

“El contenido de dichos convenios versa sobre la protección internacional de trabajadores extranjeros”.¹⁸

“Dentro de los instrumentos jurídicos internacionales que protegen al trabajador extranjero, se les reconocen sus derechos como trabajadores sin hacer distinción entre nacionales y extranjeros. Lo cual se ajusta al principio de prohibición de hacer discriminaciones. Al empleador le esta vedado realizar discriminaciones arbitrarias fundadas en razón de sexo, estado civil, raza, religión, ideas políticas y otras causales.”¹⁹ También se centralizan en la contratación y en las condiciones de trabajo de los trabajadores extranjeros, establecido el principio de igualdad de trato entre nacionales y extranjeros. Al adaptar las condiciones establecidas en los convenios internacionales ratificados por el Estado, este se obliga a aplicar las disposiciones contenidas en los mismos a los trabajadores extranjeros, empleados en su territorio, los cuales se traduce en beneficios para los mismos.

¹⁷ : Oficina del Alto comisionado para los derechos humanos. Naciones Unidas. WW. Unhchr.ch. <http://www.ohchr.org/SP/Pages/WelcomePage.aspx>

¹⁸ Convenio internacionales ratificados por Guatemala en CD-ROM, Dirección de asuntos internacionales de trabajo del ministerio de trabajo y previsión social Guatemala 2002

¹⁹ Valenzuela Herrera, Augusto. **Manual de derecho laboral**, Guatemala, Pág. 11

3.3 Principio de la contratación de personal extranjero

“Existen tres sistemas dentro de la legislación comparada con relación al trato de los trabajadores extranjero: a) el de reciprocidad diplomática, que subordina el reconocimiento de derechos y beneficios a lo que se establezca e los tratados en vigor con el Estado al que pertenezcan esos trabajadores; b) el de reciprocidad legislativa, que se atiene a la regulación similar en el Derecho positivo de país de procedencia de los obreros: c) el de igualdad, que otorga, sin condicionada reciprocidad, los mismos derechos laborales al extranjero que al súbdito nacional”²⁰

“La mayoría de los países aceptan, en forma expresa o tácita, el principio de la igualdad,”²¹ tal es el caso de Guatemala, que recoge dicho principio en el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, en su Artículo 14, estableciendo que a sus disposiciones deben ajustarse todas las empresas de cualquier naturaleza, así como todos los habitantes de la República, sin distinción de sexo, ni de nacionalidad. Por lo anterior se tratará únicamente el principio de igualdad.

3.3.1 Principio de igualdad de trato

La Organización Internacional de Trabajo y el Estado de Guatemala, a través de la ratificación de convenios de dicha organización, ha considerado a la legislación laboral, en cuanto a los beneficios que ésta otorga a los trabajadores, de orden público, por lo que se aplican tanto a nacionales como a extranjeros. “Al indicar que: los beneficios de la legislación del trabajo se extiende, sin requerirse la reciprocidad, tanto a los trabajadores nacionales como a los extranjeros; por ser esta legislación de

²⁰ Alcalá-Zamora, y Castillo Luís y Guillermo Cabanellas de Torres, **Tratado de política laboral y social**. Pág. 34

²¹ Cabanellas, Guillermo. Op. Cit. Pág 225.

orden público y de garantía de las relaciones jurídicas derivadas del hecho social del trabajo.”²²

El principio de igualdad de trato a los extranjeros en materia de trabajo, constituye una tendencia mantenida en los convenios de la Organización Internacional de Trabajo y en la Convención de las Naciones Unidas. Dichos instrumentos internacionales se centralizan en la contratación y en las condiciones de trabajo de los trabajadores extranjeros, estableciendo de esa forma el principio de igualdad. “En cuanto a la igualdad como principio social, consiste en una posición social equilibrada entre los miembros de la sociedad, el resultado del ejercicio no arbitrario del poder social por parte de individuos y grupos”.²³

Dentro del concepto de igualdad se habla de la existencia de un equilibrio entre todos los miembros de la sociedad, en una sociedad se encuentra conviviendo tanto nacionales como extranjeros, es una situación en la que se aplica el principio de igualdad de trato entre trabajadores nacionales y respecto de quienes no lo son, concediéndoles los mismos derechos laborales al extranjero y al nacional.

Sin embargo, cabe mencionar una limitación a dicho principio, al referirse a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros que se encuentren en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley, pero tal limitación constituye una obligación del Estado para con los trabajadores nacionales, según lo establecido por el Artículo 102 inciso n) de la Constitución Política de la República de Guatemala y el Artículo 61 inciso b) del Código de Trabajo.

²² **Ibid. Pág.** 226

²³ Embasquez Vielard, Messner, Antonio, Humberto A. Podetti y Jorge Rodríguez Manzini. **Tratado de derecho de trabajo** 402, .514

“La libertad de elección del patrono le permite acudir a la mano de obra extranjera”,²⁴ sin embargo esa libertad ha sido restringida como se menciona en el párrafo anterior, por el principio de preferencia de trabajadores guatemaltecos, situación razonable puesto que el Estado debe velar por el bienestar de los guatemaltecos. Al encontrarse un extranjero en las mismas condiciones que un trabajador guatemalteco, el empleador está obligado a contratar preferentemente al guatemalteco, por lo que, no existe igualdad de trato en esta situación, entonces, se debe entender que la igualdad de trato se observa y se aplica en el país, cuando el extranjero se encuentra en relación de dependencia con su empleador, es decir, una vez empleado.

A partir de lo cual se observa lo establecido por el Artículo 14 del Código de Trabajo que regula la igualdad de trato, en el sentido de que las disposiciones del Código de Trabajo se aplican sin distinción de nacionalidad a todos los habitantes de la república y cuando el trabajador extranjero no se encuentre en igualdad de condiciones con el trabajador guatemalteco. El principio de igualdad de trato pretende que el trabajador de cualquier nacionalidad, sea considerado como persona humana antes que ciudadano o miembro de una nación. En Guatemala se cumple con el principio de igualdad de trato, entre trabajadores nacionales y extranjero, a partir del momento en que el extranjero se encuentre en idénticas condiciones que un trabajador nacional.

Se ve limitado este principio, en el sentido que los extranjero no gozan de igual trato, del que se le da a un trabajador nacional, al momento que un empleador del sector privado contrate sus servicios, pues el patrono debe cumplir con la obligación e preferir a trabajadores nacionales sobre los extranjeros, es decir, que lo que no se da en Guatemala es el respeto al principio de igualdad de contratación, entre trabajadores nacionales y extranjeros, constituyendo este un problema que enfrenta el extranjero para trabajar en el país.

²⁴ Planiol y Ripert en Cabanellas, Guillermo. **El derecho de trabajo y sus contratos**. Pág. 304

3.4 Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares

Por su parte la propia Organización de las Naciones Unidas ha visto con gran preocupación el problema de los trabajadores emigrantes y por ello en el año de 1990 adopto la denominada convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares. De lo cual se transcribe algunos párrafos del preámbulo por el gran significado que encierra.

Los Estados partes en la presente convención: Es necesario recordar que uno de los objetos de la organización internacional del trabajo, como se establece en su constitución, es la protección de los intereses de los trabajadores empleados en países distintos del propio y teniendo en cuenta los conocimientos y experiencias de dicha organización de las cuestiones relacionadas con los trabajadores migratorios y sus familiares.

Reconociendo la importancia del trabajo realizado en relación con los trabajadores migratorios y sus familiares en distintos órganos de las Naciones Unidas, particularmente en la comisión de Derechos Humanos y la comisión de desarrollo social, así como en la Organización de las Naciones Unidas para la educación, la ciencia, y la cultura y la Organización Mundial de la Salud y en otras Organizaciones internacionales.

Concientes de la repercusión de las corrientes de trabajadores migratorios, tienen sobre los Estados y los pueblos interesados, y deseosos de establecer normas que puedan constituir a armonizar las actitudes de los Estados mediante la aceptación de los principios fundamentales relativos al tratamiento de los trabajadores migratorios y

de sus familiares. Considerando la situación de vulnerabilidad en que con frecuencia se encuentran los trabajadores migratorios y sus familiares debido, entre otras cosas, a su ausencia del Estado de origen y a las dificultades con las que tropiezan en razón de su presencia en el Estado de empleo.

Teniendo en cuenta el hecho de que a menudo la migración es causa de graves problemas para los familiares de los trabajadores migratorios, así como para los propios trabajadores, particularmente debido a la dispersión de la familia. Considerando que los trabajadores no documentados o que se hayan en situaciones irregulares son empleados frecuentes en condiciones de trabajo menos favorables que las de otros trabajadores y que para determinadas empresas ello constituye un aliciente para buscar ese tipo de mano de obra con el objeto de obtener los beneficios de una competencia desleal.

Considerando también que la práctica de emplear a trabajadores migratorios que se encuentren en situación irregular será desalentada si se reconocen más ampliamente los derechos humanos fundamentales de todos los trabajadores migratorios y además, que la concesión de determinados derechos adicionales a los trabajadores migratorios y a sus familiares que se hallen en situación regular alentarán a todos los trabajadores migratorios a respetar y cumplir las leyes y procedimientos establecidos por los Estados interesados.

Convencidos, por ello, de la necesidad de lograr la protección internacional de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, reafirmando y estableciendo normas fundamentales en una convención amplia que tenga aplicación universal. Si bien es cierto que a la fecha casi ningún país miembro de la Organización de las Naciones Unidas, ha confirmado dicha ratificación, entre ellos Guatemala

desafortunadamente, es de esperarse que en un corto plazo esta convención cobre vigencia, todo lo cual redundara en beneficios de todos los trabajadores migrantes.

CAPÍTULO IV

4 El permiso de trabajo para los extranjeros.

4.1 Concepto de permiso de trabajo de extranjeros.

“Puede definirse como la autorización previa emitida por el Ministerio de Trabajo y Previsión social para que los trabajadores extranjeros puedan prestar sus servicios a empleadores del sector privado dentro del territorio nacional, en virtud de un contrato de trabajo.” Artículo uno, Acuerdo gubernativo Numero 528-2003 del Ministerio de Trabajo y previsión Social.

“La característica más importante del régimen de trabajo de extranjeros es la necesidad de contar con un permiso de trabajo”.²⁵

“El permiso de trabajo, que es una verdadera “autorización” para trabajar, se exige a los trabajadores extranjeros por cuenta ajena, y para poder obtener el permiso de trabajo por cuenta ajena, el trabajador debe acreditar tener un contrato de trabajo o justificar el compromiso formal de colocación por una empresa.

La solicitud del permiso de trabajo debe hacerla el empresario. El permiso de trabajo se obtiene por los trámites y procedimiento administrativo especial y único para la obtención del permiso de trabajo.”²⁶

²⁵ Leodegario Fernández, Marcos.. **Derecho individual de trabajo**. Pág. 68

²⁶ *Ibíd.*, Pág. 68 y 69

4.2 Las formas de permiso más solicitadas por extranjeros según legislación nacional.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social autoriza a los extranjeros que solicitan en forma personal permiso para trabajar en Guatemala, en relación de dependencia a la orden de cualquier empleador, mediante acuerdo ministerial en el que resuelve autorizar el permiso de trabajo al extranjero solicitante.

La legislación laboral no señala específicamente ninguna clasificación de permisos de trabajo de extranjeros, por lo que se hace necesario extraerla de diversos cuerpos normativos para proporcionar la utilidad que esta investigación pretende:

- Autorizaciones que se conceden a solicitud de los extranjeros para trabajar en el país: autorización de permiso de trabajo para extranjeros casados o unidos legalmente de hecho con guatemaltecos, autorización de permiso de trabajo para extranjeros que tengan bajo su patria potestad hijos de guatemaltecos; autorización de permiso de trabajo para extranjeros amparados en la Convención sobre Estatuto de Refugiados (ACNUR)
- Autorizaciones que se extienden a patronos del sector privado para la contratación de trabajadores extranjeros.
- Autorización que solicitan empleadores para contratar extranjeros como: gerentes, directores, administradores, superintendentes y jefes de generales.
- Autorización para contratar técnicos extranjeros
- Autorización para la contratación de profesionales universitarios extranjeros.
- Autorizaciones para contratar personal extranjero disminuyendo los porcentajes establecidos en el Artículo trece del código de trabajo.

4.2.1 El derecho que tiene un extranjero de solicitar el permiso de trabajo como trabajador independiente.

Regulado que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, “autoriza a los extranjeros que solicitan en forma personal permiso para trabajar en Guatemala, en relación de dependencia a la orden de cualquier empleador, mediante acuerdo ministerial en el que resuelve autorizar el permiso de trabajo en el extranjero solicitante. Por el plazo de un año, prorrogable. Indicando también que el extranjero debe cumplir estrictamente con las leyes de Guatemala, y guardar a los trabajadores guatemaltecos la debida consideración, con prohibición de darles maltrato de obra o palabra.” A su vez obliga al empleador a cumplir estrictamente con los porcentajes establecidos en el Artículo 13 del Código de Trabajo.

4.2.2 Solicitudes de autorización de permisos de trabajo por extranjeros (as) casados o unidos legalmente de hecho con guatemalteco (a).

Esta solicitud reposa en el fundamento legal en el Artículo 1, 3 y 11 del Reglamento de Autorización del trabajo de personas extranjeras a empleadores del sector privado. Artículo 1. “Los extranjeros que ingresen legalmente al país necesitan de autorización previa del ministerio de trabajo y previsión social para trabajar en relación de dependencia, prestando sus servicios a un empleador del sector privado.”

Artículo 3. “El trámite de autorización de permisos de trabajo de extranjeros será realizado por la Dirección General del Empleo, el despacho ministerial podrá trasladar a otra dependencia o persona dependiendo del ministerio, las atribuciones o parte de las atribuciones que se atribuyen en este reglamento a dicha dirección. Así mismo, podrá establecer un procedimiento informático para el trámite de las solicitudes de

autorización del permiso de trabajo.” En dicho reglamento regula en el capítulo III, en la parte de las solicitudes de permiso de trabajo sujetas a procedimientos especiales.

Artículo 11. “Los extranjeros casados o unidos legalmente de hecho con guatemalteco o guatemalteca, así como los que tengan su patria potestad hijos guatemaltecos, para obtener permiso de trabajo en el país deben presentar”. a) Si estuviere casado o unido legalmente de hecho con persona guatemalteca, certificación de la partida de matrimonio, o de la unión de hecho, y acta notarial donde conste la supervivencia del cónyuge o conviviente guatemalteco; y

4.2.3 Solicitudes de autorización de permisos de trabajo por extranjeros que tengan bajo su patria potestad a hijos guatemaltecos.

Artículo 11. “Literal b) Si tuviere hijo o hijos guatemaltecos bajo su patria potestad, deberá acompañar la o las certificaciones de las partidas de nacimiento y acta de supervivencia de dicho hijo o hijos.” Dicha solicitud inicial se presenta, por el extranjero interesado, en forma escrita, señalando lugar para recibir notificaciones a la Dirección General del Empleo, en el departamento de permisos de trabajadores extranjeros, que se encuentra dentro del departamento de migración laboral. La solicitud se dirige al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, pues es el despacho ministerial el que autoriza el permiso de trabajo de extranjeros.

En dicha solicitud se debe indicar que el extranjero contrajo matrimonio o es unido de hecho legalmente con guatemalteco, lo que debe acreditar acompañado, además de los requisitos que el ministerio exige, los documentos que justifiquen tal circunstancia, según el caso.

4.2.4 Autorización del permiso de trabajo para extranjeros que tengan bajo su patria potestad hijos guatemaltecos.

Base legal Artículo 1, 3 y 11 del reglamento de autorización de trabajo de personas extranjeras a empleadores del sector privado Artículos antes citados, y el Artículo 43 de la Ley de Migración. Dicha solicitud inicial se presenta por el extranjero interesado en forma escrita a la dirección general del empleo, en el departamento de permiso de trabajo de extranjeros, que se encuentra dentro del departamento de migración laboral, señalando lugar para recibir notificaciones.

La solicitud debe dirigirse al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, pues es el despacho ministerial el que autoriza el permiso e indica en la misma, según la experiencia y la práctica que el extranjero tienen bajo su patria potestad hijos guatemaltecos y la necesidad de obtener la autorización para poder laborar en el país, así poder cumplir con la obligación de carácter económico para su familia.

4.2.5 Autorización de permisos de trabajo para extranjeros amparados en la convención sobre refugiados en el estatuto de refugiados (ACNUR)

La solicitud inicial se presenta, por el extranjero interesado, en forma escrita, a al Dirección general del Empleo, en el departamento de permisos de trabajo, que se encuentra dentro del departamento de migración laboral, señalando lugar para recibir notificaciones. A la solicitud debe acompañarse, además de los requisitos que el ministerio exige, los documentos que acrediten fehacientemente la calidad de refugiado.

Guatemala se adhirió a la convención sobre el estatuto de los refugiados, celebrada en Ginebra, Suiza, el 28 de julio de 1951, y al protocolo del estatuto de los refugiados suscrito en Nueva York, el 30 de enero de 1967, tratados ambos aprobados por el Decreto ley 34-83 (información extraída de la Gaceta Jurisprudencial número 20, apelaciones de sentencias de amparos, expediente número 376-91, de la Corte Suprema de Justicia en calidad de tribunal de amparo, Guatemala 30 de mayo de 1991). De conformidad con los instrumentos internacionales referidos, en el párrafo anterior, se considera refugiado a la persona que debido a fundados temores de ser perseguida por motivos de raza, religión, nacionalidad, pertenencia a determinado grupo social u opiniones políticas, se encuentre fuera del país de su nacionalidad y no pueda o, a causa de dichos temores, no quiera acogerse a la protección de tal país.

El Artículo 17 numeral 1), de la Convención establece: “En cuanto al derecho a empleo remunerado, todo Estado contratante concederá a los refugiados que se encuentren legalmente en el territorio de tales Estados el trato más favorable concedido en las mismas circunstancias a los nacionales de países extranjeros.” Al respecto puede encontrarse su fundamento legal en los Artículos 1, 3, y 12 del reglamento de autorización del trabajo de personas Extranjeras a Empleadores del Sector Privado. Y el Artículo 43 de la Ley de Migración.

4.3 Solicitudes por los empleadores guatemaltecos o sus representantes:

4.3.1 Autorización que solicitan empleadores para contratar extranjeros como: gerentes, directores, administradores, superintendentes y jefes generales.

Cualquier empleador individual o jurídico del sector privado puede contratar los servicios de personas extranjeras para ocupar los puestos de gerentes,

administradores, superintendentes y jefes generales de las entidades, para lo cual, el empleador o su representante deben solicitar el permiso de trabajo de extranjeros correspondientes.

En la contratación de gerentes, administradores, superintendentes y jefes de las empresas, los puestos de alta jerarquía dentro de las empresas pueden ser ocupados por personas extranjeras, sin que su número influya en los porcentajes que la ley obliga al patrono a observar para contratar personal extranjero.

Al solicitar permiso para que los extranjeros puedan trabajar en Guatemala surge la obligación, para el empleador del sector privado, de capacitar personal guatemalteco, mediante el pago de la cuota fijada por la dirección general de capacitación y formación profesional de Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

No obstante lo anterior, cuando se trata de permisos para ocupar los puestos antes citados, la obligación relacionada surtirá efectos partir de tercer permiso solicitado, es decir, que el empleador tiene dos excepciones: puede contratar los servicios de hasta dos personas de nacionalidad extranjera, para que ocupen los puestos de alta jerarquía, sin que estén obligados a capacitar personal guatemalteco.

En estos casos de excepción las autorizaciones se conceden con la peculiaridad especial de que los extranjeros contratados o sus empleadores o sus empleadores no tienen obligación de capacitar a trabajadores nacionales. Esta solicitud inicial se presenta, por el empleador interesado, en forma escrita, a la dirección general del empleo, en el departamento de permisos de trabajo de extranjeros, que se encuentra dentro del departamento de migración laboral, señalando lugar para recibir notificaciones.

La solicitud debe dirigirse al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, pues es el despacho ministerial el que autoriza el permiso. La resolución en estos casos se autoriza al extranjero para que preste sus servicios exclusivamente a la entidad solicitante, por el plazo de un año, la cual se notifica a la entidad empleadora y al extranjero.

4.3.2 Autorización que solicitan empleadores para contratar técnicos extranjeros:

Los empleadores del sector privado, sean personas individuales o jurídicas, pueden contratar técnicos extranjeros en determinada actividad, por carencia de técnicos guatemaltecos en la misma. El Código de Trabajo y el reglamento de autorización preceptúan que cuando se trata de contratar técnicos extranjeros, éstos y los empleadores contratantes están obligados capacitar a trabajadores guatemaltecos en la especialidad de que se trate.

Para los casos de capacitación establecidos en el Artículo 13 inciso a) del Código de Trabajo, se procede de la siguiente forma: Para capacitar a personal guatemalteco el empleador que ha solicitado el permiso de trabajo debe pagar la cuota fijada por la dirección general de capacitación y formación profesional del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con la cual se libera al empleador y trabajador extranjero de capacitar directamente a trabajadores guatemaltecos en la especialidad que se trate, Constituyéndose así un beneficio para el trabajador extranjero contenido en el Acuerdo Gubernativo 528-2003 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Únicamente los extranjeros podrán capacitar en forma directa personal guatemalteco. el Ministerio de Trabajo y Previsión Social suscribe de convenios de cooperación con entidades educativas o empresariales, asociadas a sectores de al producción, que

cuenten con programas de capacitación que permitan la transferencia de competencias laborales a trabajadores guatemalteco, Artículo 14 acuerdo Gubernativo 528-2003 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

En resumen, se puede decir que al empleador se le concede el permiso de trabajo de extranjeros siempre que capacite personal guatemalteco, ya sea mediante el pago de cuota antes mencionada o mediante programas de capacitación directa en los que el extranjero transfiere sus conocimientos y competencias a trabajadores guatemaltecos.

La solicitud inicial deberá plantearse por el empleador interesado, en forma escrita a la Dirección General de Empleo, en el departamento de permiso de trabajo de extranjeros, que se encuentran dentro del departamento de migración laboral, señalando lugar para recibir notificaciones. La solicitud debe dirigirse al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, pues es el despacho ministerial el que autoriza el permiso de trabajo.

En cuanto a la resolución que concede el Ministerio de Trabajo y Previsión Social a los empleadores que capacitan personal guatemalteco, mediante el pago de la cuota antes relacionad, es igual a la resolución que otorga dicho ministerio para los casos de puestos de alta jerarquía dentro de la empresa.

4.4 Situaciones que obligan al empleador de un trabajador extranjero a capacitar personal guatemalteco.

Los empleadores del sector privado que soliciten autorización de permiso de trabajo a favor del extranjero a contratar tienen la obligación de capacitar a personal

guatemalteco. Las disposiciones legales en que se encuentra regulada dicha obligación son: Artículo 13 inciso a) código de trabajo establece “que por razones de carencia de técnicos guatemaltecos, en determinada actividad, se autoriza a los empleados del sector privado la contratación de técnicos extranjeros, ordenando al empleador que prepare técnicos guatemaltecos en el ramo de la actividad respectiva.” Indudablemente el mandato legal para el empleador es capacitar a empleadores nacionales.

El Artículo cinco inciso g), del reglamento de autorización preceptúa “que los empleadores del sector privado que contraten personal extranjero, dentro de su entidad, están obligados a capacitar personal guatemalteco.” El Artículo 14 del citado reglamento establece “que las entidades que cuenten con programas de capacitación autorizados por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social deberán transferir competencias laborales de sus trabajadores extranjeros a los trabajadores guatemaltecos, para que estos puedan sustituir a aquellos, previa suscripción de un convenio de cooperación entre dicho ministerio y los empleadores interesados en obtener permisos de trabajo para extranjeros.”

Existen dos sistemas de capacitación de personal guatemalteco, según lo regula el reglamento de autorización de trabajo para extranjeros los cuales son: a) Capacitación directa.

Ese sistema mediante el cual el empleador del sector privado que ha obtenido la autorización para contratar personal extranjero, cumple con la obligación de capacitar personal guatemalteco, a través de la implementación de un programa que deberá ejecutar los trabajadores extranjeros que hayan obtenido el permiso de trabajo. El extranjero deberá enseñar, adiestrar, instruir preparar, entrenar, formar y trasferir competencias laborales a personal guatemalteco, ya sea en el desempeño del

trabajador, en los productos de su trabajo, en los conocimientos que debe poseer y en sus actividades laborales, con la finalidad de que al finalizar el permiso de trabajo, los trabajadores guatemaltecos puedan sustituir al personal extranjero.

Solamente pueden optar por este sistema, de capacitación directa al personal guatemalteco las entidades educativas o entidades asociadas a sectores de la producción que suscriban, con el Ministerio de Trabajo, un convenio de cooperación técnica que deba ser aprobado mediante acuerdo ministerial. Las entidades referidas deberán contar con un programa de capacitación aprobado por el ministerio y por la dirección general de capacitación, información profesional del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

a) Capacitación indirecta:

Es el sistema mediante el cual los empleadores del sector privado, a traves del empleo de trabajadores extranjeros en el país, dan su aporte económico con el cual contribuyen a la formación, educación y capacitación profesional, en diferentes niveles, a mujeres y hombres guatemaltecos.

En la capacitación indirecta el patrono cumple con la obligación de capacitar trabajadores guatemaltecos pagando, por cada solicitud de permiso de trabajo, la cuota fija establecida por la dirección general de capacitación, información profesional del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dependencia que subrogó el departamento para el fomento de becas, anteriormente dirección de fomento de becas. La Dirección General de capacitación información profesional, es la entidad gubernamental creada para apoyar financieramente con créditos y becas la formación de recursos humanos, y pueda coadyuvar al proceso de desarrollo económico, social y cultural del país.

La cuota que pagaban anteriormente los empleadores del sector privado a la dirección general de capacitación información profesional del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de marzo de 1995 a junio del 2004, fue de diez mil quetzales. El fundamento legal de la cuota fue el acta de cesión, de la dirección para el fomento de becas, numero 22-94, de fecha 15 de diciembre de 1994, punto segundo, el quien a su parte conducente dice la junta directiva después de haber analizado lo indicado por el administrador acordó con mayúscula, autorizar el incremento al monto que otorgan las empresas que contratan los servicios de trabajadores extranjeros por la cantidad de diez mil quetzales, a partir del mes de marzo de 1995.

El veinticuatro de julio de el año dos mil cuatro , se aprobó mediante acuerdo ministerial número 290-2004, modificar el monto del aporte que los empleadores del sector privado deben pagar, en concepto de capacitación indirecta, rebajando dicho monto a tres mil quetzales (3,000.00), por cada año en que se prorrogue el permiso de trabajo. Se considera que dicha medida es favorable a la inversión extranjera, con lo cual se logra generar empleo, implementar tecnologías y promocionar el crecimiento y diversificación de la economía del país. Los permisos de trabajo por lo que el empleador del sector privado paga el importe económico, son los siguientes:

- a) autorización que solicitan empleadores para contratar extranjeros como: gerentes, directores, administradores, superintendentes y jefes generales, a partir del tercer permiso solicitado, es decir que por los dos primeros permisos de trabajo solicitados, el empleador no debe pagar el importe económico.
- b) Autorización que solicitan empleadores para contratar: técnicos extranjeros. Sin embargo, pueden optar a la capacitación directa si el empleador a suscrito algún convenio de cooperación,
- c) Autorización que solicitan empleadores para contratar en relación dependencia a profesionales universitarios extranjeros.

No están obligados a capacitar directamente o a pagar la cuota fija, antes relacionada, los extranjeros que soliciten por si mismos, si la intervención del empleador en la solicitud, permiso para trabajar a la orden de cualquier empleador, es decir, los extranjeros casados o unidos legalmente de hecho con guatemalteco o guatemalteca, los que tengan bajo su patria potestad hijos guatemaltecos, así como , los que tienen la calidad de refugiados conferida por ACNUR, y los profesionales extranjeros que laboren en relación de dependencia, a la orden de cualquier empleador diferenciándose con la literal c del párrafo anterior en que , en este caso, es el patrono quien solicita el permiso de trabajo de extranjeros y el que paga las cuotas respectivas.

En relación a la contratación de profesionales extranjeros es necesario aclarar que por ser los servicios que presta el extranjero estrictamente profesionales, el departamento de permiso de extranjeros considera que los profesionales que presten sus servicios a empleadores del sector privado, necesitan permiso de trabajo de extranjeros. En caso que los servicios profesionales no se presten a favor del empleador el sector privado, no será necesario que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social autorice dicho permiso.

Lo anterior se debe que si el profesional extranjero preste sus servicios, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de un patrono, a cambio de una retribución, se debe considera que existe una relación de trabajo, independientemente de la forma de contratación de los servicios profesionales con el cliente.

4.5. Diferencia que existe entre conceder un permiso de trabajo a un empleador del sector privado para que pueda contratar los servicios de un extranjero y concederle dicho permiso a un trabajador extranjero.

Al buscar la diferencia que existe entre esta contratación que se da cuando se concede un permiso de trabajo a un empleador del sector privado la diferencia se nota en que el permiso es solicitado por la empresa, entidad o sociedad del empleador y la autorización se concede para que el extranjero solo pueda prestar sus servicios a dicha empresa.

En cuanto a la autorización que se concede a un extranjero se da únicamente cuando es el extranjero el que solicita el permiso de trabajo en forma personal y tiene un vínculo personal con algún guatemalteco, ya sea por ser casado o unido de hecho legalmente con un nacional o tener bajo su patria potestad a un hijo guatemalteco.

Se puede deducir que en ambas procede conceder el permiso de trabajo respectivo, pero la diferencia radica en quien solicite el permiso de trabajo de extranjeros y las condiciones que reúnen los solicitantes.

CAPÍTULO V

5. El Trámite de la autorización del permiso de trabajo.

Artículo 43. “Los extranjeros que obtengan residencia temporal o permanente y que deseen trabajar en relación de dependencia, deberán hacerlo en actividades lícitas y estarán obligados a obtener la correspondiente autorización del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.”

Artículo 44. “Los residentes perderán su calidad por las siguientes causas:

- 1) Por incumplimiento de pago de los impuestos a que estuvieren obligados;
- 2) Por falsedad o alteración de la documentación presentada;
- 3) Por resolución de juez competente; y,
- 4) Por ausencia inmotivada o sin autorización por más de un año, del territorio nacional.”

5.1 Sujetos obligados a solicitar el permiso

La legislación laboral, no señala específicamente ninguna clasificación de trabajo de extranjeros, sin embargo, de análisis de los diversos instrumentos utilizados en la investigación. Se establece como resultado los siguientes: Están obligados a solicitar el permiso de trabajo:

- a) Los casados o unidos legalmente de hecho con guatemalteco o guatemalteca
- b) Quienes tengan bajo su patria potestad hijos guatemaltecos

- c) Quienes tengan la calidad de refugiados concedida por ACNUR
- d) Profesionales universitarios extranjeros
- e) Empleadores del sector privado que contraten directores, gerentes, administradores, superintendentes, jefes generales, técnicos o profesionales universitarios extranjeros.
- f) Empleadores del sector privado que contraten personal extranjero no comprendido en los incisos anteriores

5.2 Plazos y prórrogas del permiso de trabajo

Toda la clase de permiso de trabajo de los extranjeros que emite el Ministerio de Trabajo y Previsión Social se otorgan por el plazo máximo de un año, dicho plazo podrá prorrogarse por períodos iguales si se cumplen los requisitos siguientes: Presentar solicitud por escrito, con por lo menos quince días de anticipación al vencimiento del plazo; acreditar situación migratoria; copia de la última resolución; certificación contable, reciente de la entidad si fuere el caso. Acta notarial de supervivencia del cónyuge e hijos, si fuere el caso. Cuando se trate de permiso de trabajo de técnicos extranjeros no se prorroga el plazo del permiso, debido a que su finalidad es capacitar personal guatemalteco, transferir competencia de técnicos extranjeros a técnicos guatemaltecos y finalmente sustituir a los extranjeros por guatemaltecos. Solamente si el Ministerio de Trabajo y Previsión Social lo considera necesario se prorrogará el permiso de trabajo al técnico extranjero.

5.3 Extranjeros que no necesitan tramitar el permiso para trabajar en Guatemala.

“No todas las personas que ingresan legalmente a Guatemala con el fin de dedicarse a cualquier actividad lícita en el país, necesitan solicitar permiso de trabajo, pues este se concede a aquellos extranjeros que deseen trabajar en relación de dependencia,

prestando sus servicios a un empleador del sector privado. Dentro de los extranjeros que no necesitan permiso de trabajo de extranjeros tenemos

1. Comerciante individual, propietario de empresas mercantiles
2. Socios y accionistas de sociedades mercantiles
3. Pequeños contribuyentes
4. Quienes no trabajen en relación de dependencia, prestando sus servicios a un empleador del sector privado.
5. Personas que deseen trabajar en misiones diplomáticas.

“La clave para determinar si se debe o no solicitar permiso de trabajo de extranjeros es: Si el extranjero trabaja o trabajara en relación de dependencia, prestando sus servicios a un empleador del sector privado”.²⁷

5.4 Requisitos fundamentales del trámite:

En el reglamento para autorización de trabajo para personas extranjeras regula que para solicitar cualquier clase de autorización del permiso de trabajo deberá presentarse:

1. Solicitud por escrito dirigida a la dirección general del empleo
2. Fotocopia de pasaporte completo del extranjero, en donde conste la visa de residencia que le permite trabajar en relación de dependencia.

²⁷, Departamento de Migración Laboral, del Ministerio de Trabajo y Previsión social. Folleto de información de octubre de 2005.

3. Declaración jurada en acta notarial en la que conste que el extranjero entiende, habla, lee , y escribe el idioma español, cuando provenga de un país cuyo idioma oficial no sea el español.

5.4.1 Extranjeros casados o unidos de hecho con guatemalteco o guatemalteca así como los que tengan hijos guatemaltecos bajo su patria potestad, deben presentar:

- a) Certificación de partida de matrimonio o de unión de hecho según el caso.
- b) Acta notarial de supervivencia del cónyuge o conviviente guatemalteco.
- c) En caso de tener hijos guatemaltecos bajo su patria potestad, certificación de partida de nacimiento del menor de edad y acta notarial de supervivencia del hijo guatemalteco.

5.4.2 Extranjeros amparados en la convención sobre el estatuto de refugiados ACNUR deben presentar:

- a) Fotocopia de cédula vigente de identificación de refugiado, exhibiendo el original para el cotejo de la fotocopia o fotocopia legalizada de dicha cédula.

5.4.3 Empleadores que solicitan autorización para contratar gerentes, directores, administradores, superintendentes y jefes generales extranjeros, técnicos o profesionales universitarios extranjeros, deben presentar:

- a. Fotocopia del documento que acredite la calidad con que actué el representante del empleador solicitante.
- b. Acta notarial de responsabilidad del empleador solicitante por la conducta del extranjero a contratar
- c. Certificación contable extendida por contador autorizado

- d. Fotocopia de acta de nombramiento del extranjero a contratar
- e. Pago de cuota de capacitación del personal guatemalteco
- f. Diploma o documento con legalización de firma con el que acredite su calidad de técnico si fuere el caso.
- g. Título o documento con legalización de firma, que acredite su incorporación a la Universidad De San Carlos De Guatemala, si fuere el caso.
- h. Fotocopia de constancia de calidad que acredite la colegiación, permanente o temporal, del extranjero a contratar.

Cuando el empleador solicite autorización para contratar extranjeros en puestos distintos a los de alta jerarquía dentro de la entidad, debe acompañarse, en lugar del nombramiento del extranjero, título, diploma o carta de recomendación, del empleador o empleadores a quienes presto sus servicios con anterioridad, en los que se conste la capacidad del extranjero para el puesto para el cual se solicita el permiso.

5.5 Casos específicos que necesitan autorización del permiso de trabajo

Los casos especiales que se presentan al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, relacionados con el permiso de trabajo de extranjeros, adquieren la condición especial debido a que no son solicitados con frecuencia. Dentro de dichos casos se pueden mencionar las:

1. Autorizaciones otorgadas para la contratación de profesionales universitarios extranjeros, para trabajar exclusivamente al servicio de un empleador específico.
2. autorización otorgada para contratar personal extranjero disminuyendo los porcentajes establecidos en el Artículo 13 del Código de Trabajo.

3. Autorización de permisos de trabajo para técnicos extranjeros cuyo empleadores formen parte de algún sector de la producción que haya suscrito convenio de cooperación con el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

En cuanto a los numerales del uno y dos anteriores, los requerimientos y procedimientos se sujetan a lo establecido por el reglamento de autorización del trabajo de personas extranjeras a empleadores del sector privado, mientras que el numeral tres además de cumplir con lo establecido en dicho reglamento debe cumplir con la disposición contenida en el convenio de cooperación, por lo que a continuación se desarrolla lo mas relevante del contenido del mismo, extraído del convenio de cooperación celebrado el diez de mayo del 2004 por el ministerio y la asociación gremial de exploradores de productos no tradicionales.

Para celebra un convenio de cooperación el empleador del sector privado debe estar asociado a sectores de la producción del país, como cámaras empresariales, gremiales de exportadores o calificadas por el ministerio previo a solicitar el permiso de trabajo de técnicos extranjeros. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social determinó la conveniencia de suscribir convenios de cooperación con los sectores considerados más dinámicos de la economía, generadores de empleo, de capacitación y de la transferencia de tecnologías modernas, con la finalidad de intercambiar y coordinar planes programas y servicios relacionados con el ámbito laboral y técnico.

El objetivo de la celebración de un convenio de cooperación es agilizar el trámite de expedientes relacionados con la solicitud de permiso de trabajo a técnicos extranjeros para laborar en el país, contratados por empresas del sector privado, con el compromiso de organizar y ejecutar programas de capacitación que permitan la transferencia de competencias laborales a trabajadores guatemaltecos y que estos puedan sustituir al personal extranjero.

El programa de capacitación debe contener como mínimo los siguientes elementos.

1. Objetivo
2. Programa de contenidos teóricos y prácticos
3. Selección de participantes
4. Perfil de instructores
5. Horarios
6. Duración no mayor de un año del permiso de trabajo
7. Ayudas didácticas

“Para lograr el cumplimiento de los programas de capacitación se forma una comisión de supervisión encargada de la planificación, organización, y evaluación de las actividades la cual se integrara por dos representantes de cada una de las partes que suscriban el convenio”.²⁸

5.6 Instituciones que autorizan el permiso de trabajo de extranjero.

El trámite de autorización de permisos de trabajo de extranjeros es realizado por la Dirección General del Empleo. Dentro de las funciones que ejerce la Dirección General del empleo se encuentran las relativas al control y registro de las autorizaciones que se concedan a extranjeros para trabajar en el país, control y registro de las autorizaciones que se extienden a patronos para la contratación de trabajadores extranjeros, control y registro de las empresas que estén legalmente obligadas a preparar técnicos guatemaltecos y estudio de los problemas de los trabajadores migrantes.

²⁸ Convenio de Cooperación celebrado entre el Ministerio de trabajo y previsión social, y la asociación de exportadores de productos no tradicionales (AGEXPRONT, el 10 de mayo de 2004).

La Dirección General del Empleo para desempeñar dichas funciones cuenta con dependencias especializadas con los permisos de trabajo de extranjeros las cuales son: El departamento de migración laboral quien tiene a su cargo el departamento de permisos de extranjeros.

5.7 Legislación vigente que regula el trabajo de los extranjeros.

En cuanto a la legislación vigente, según los estudios al respecto, se puede identificar que la normativa vigente que regula el permiso de trabajo de extranjeros es la Constitución Política de la República de Guatemala, la Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, el Código de Trabajo, la Ley de Migración, Decreto 95-98 del congreso de la república, la Ley de Colegiación Profesional Obligatoria, decreto 72-2001 del congreso de la república y especialmente el reglamento de autorización de personas extranjeras a empleadores del sector privado. Acuerdo Gubernativo número 528-2003 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Es el reglamento de autorización de personas extranjeras a empleadores del sector privado, el que regula específicamente todo lo relativo al permiso de trabajo de extranjeros en cuanto a la solicitud, requisitos que deben cumplirse al solicitar el permiso de trabajo de extranjeros, el procedimiento general y especial que se le da a la solicitud, la autoridad ante la cual se presenta, la que les da trámite y la que resuelve otorgando el respectivo permiso, quienes son los sujetos que deben y necesitan solicitar el permiso de trabajo, duración y prórroga del mismo.

Al iniciarse la presente investigación el reglamento de autorización vigente fue el Acuerdo Gubernativo número 316-95 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, de fecha 18 de julio de 1995, el cual fue derogado, por el Acuerdo Gubernativo 528-2003 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, de fecha 17 de septiembre de 2003,

reglamento de autorización de trabajo de personas extranjeras a empleadores del sector privado. Vigente desde el 7 de octubre de 2003 a la fecha. Por lo que es necesario hacer una comparación entre ambos, para extraer las diferencias entre los mismos.

Una de las razones por la cuales se derogó el anterior reglamento de autorización fue el facilitar al extranjero la tramitación del permiso de trabajo, para lograr que el trámite dure el menor tiempo posible. Las diferencias encontradas entre ambos acuerdos gubernativos, se deducen del análisis de expediente de permisos de trabajo y de la confrontación del reglamento derogado y el vigente, teniendo como resultado las siguientes diferencias:

- Centroamericanos naturalizados

No se mencionan en el reglamento vigente, toda vez que, la constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 145 se encuentra establecido lo relacionado con la nacionalidad centroamericana.

- Autoridad ante la cual se presenta la solicitud de permiso de trabajo la Dirección general del Empleo es la dependencia que actualmente se encarga de las funciones que desempeñaba el departamento del servicio nacional de Empleo.
- Documentación que se acompaña a la solicitud de autorización de extranjeros:
 - a. Antecedentes penales: se elimina la obligación de acompañar a la solicitud de autorización de antecedentes penales. La razón por la que no deben presentarse se debe a que por mandado constitucional los antecedentes penales no son causa para que a las personas se les restrinja en el ejercicio de sus derechos,

toda vez, con el acuerdo gubernativo anterior, al no presentar el solicitante dichos antecedentes, se denegaba el permiso de trabajo.

- b. Visa o residencia. Actualmente basta con presentar fotocopia de la resolución que otorgó la visa.
 - c. Constancia de responsabilidad de la conducta del extranjero. Se puede presentar dicha constancia simplemente con firma legalizada.
 - d. Certificación del número de trabajadores nacionales y extranjeros que laboren en la entidad. En la certificación extendida por contador autorizado, no deben aparecer, dentro del número de trabajadores nacionales y extranjeros que laboren en la entidad, los cargos de alta jerarquía que cuenten con permiso de trabajo.
 - e. Documentos a presentar por cargos distintos a los de alta jerarquía, con el reglamento vigente, se debe presentar títulos, diplomas o carta de recomendación de los anteriores empleadores, cuando se trate de técnicos u otros extranjeros que no desempeñen cargos de alta jerarquía.
 - f. Obligaciones de los empleadores de capacitar personal guatemalteco: Se simplifica la capacitación de personal guatemalteco a los empleadores, ya que deben pagar únicamente una cuota de Q3,000.00, capacitando así a trabajadores guatemaltecos en forma indirecta. Se eliminó el hecho de que el empleador podía elegir el sistema de capacitación, que le convenía, al establecer que el empleador solicitante se obliga, a la capacitación de personal guatemalteco. Mediante el pago de la cuota. La capacitación directa, solo procede cuando el Ministerio de Trabajo y Previsión Social suscriba convenios de cooperación con el empleador.
- Aporte económico. La dirección general de capacitación y formación profesional del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, es la que establece la cuota que debe pagar el empleador para capacitar a trabajadores nacionales.
 - Profesionales universitarios extranjeros. Para contratar a profesionales universitarios extranjeros el empleador únicamente presentaba, junto con la solicitud de autorización, la incorporación académica mediante la presentación de

certificación extendida por la Universidad de San Carlos de Guatemala. Actualmente el profesional universitario extranjero para ser contratado en el país, debe acreditar que es colegiado activo.

- Plazo para subsanar solicitud de permiso de trabajo de extranjero, actualmente el plazo es de cinco días.
- Autorización de trabajo de extranjeros provisionales. No se regula lo relativo a autorizaciones de trabajo en forma provisional.

5.8 El procedimiento de la autorización y su período de tiempo estipulado.

Los trámites de autorización de permiso de trabajo se subdividen en especial y general de la siguiente manera se representan gráficamente. Ver anexo No. 1

CAPÍTULO VI

6. Propuestas legales para mejorar la situación laboral para extranjeros en Guatemala

Guatemala es un país que ofrece oportunidades a miles de extranjeros que deciden quedarse en el país. Ya sea como turistas, inversionistas, asilados políticos o como residentes, la Dirección general de Migración reporta el ingreso anual de miles de extranjeros que aprovechan las ventajas de este país.

Su ubicación geográfica, sus bellezas naturales, su historia y las oportunidades de trabajo, son los principales motivos de muchos casos que suceden a diario en nuestro país, y que en su estatus de extranjeros residentes en Guatemala, han tomado la determinación de quedarse y ser así persona productiva para el desarrollo económico de la nación dentro del ámbito laboral. Este es el caso de la ecuatoriana Marisol Gavidia, fundadora de la fábrica de dulces típicos Las Delicias de Guatemala, quien vino en 1984 a trabajar en una cadena de supermercados y dos años más tarde, al ver el potencial del negocio, fundó su propia fábrica.

“En la empresa en la que vine a trabajar me comentaron que los dulces típicos tenían mucha demanda y que no había hasta entonces quién los comercializara a granel”, comenta Gavidia. Aunque actualmente comercializa el producto entre Guatemala, El Salvador y Honduras, donde tiene 120 kioscos en los principales centros comerciales, no olvida los obstáculos que tuvo que vencer para superarse. Empecé con un punto de venta en el centro comercial Montserrat, y lo que más me costaba era proveerme de los dulces, porque no los podía producir, sólo los vendía, recuerda. Sin embargo, después de dos años en el negocio y al ver que la demanda crecía, abrió seis kioscos más, lo que la obligó a producir sus propios dulces. Guatemala es un país de oportunidades y

agradezco el apoyo de los guatemaltecos, quienes saben tratar a los extranjeros, refiere. Como prueba, afirma que aún trabajan con ella muchos de los trabajadores que iniciaron en el negocio, hace 18 años.

Al preguntarle por qué eligió Guatemala para residir, afirma que se enamoró del país desde la primera vez que vino. Dos años antes de radicarme aquí, vine de vacaciones y me gustó mucho su gente y su paisaje; visité panajachel y antigua, de donde regresé impresionada. Otro motivo fue por la vinculación de su esposo con Guatemala, un estadounidense que trabaja en el país, por lo que comenta que tengo la oportunidad de vivir en Estados Unidos, pero Guatemala es un lugar que ofrece muchas oportunidades para quienes las aprovechan y trabajan duro. Desde la embajada de Ecuador en Guatemala, Bolívar Torres, encargado de negocios, reconoce el éxito de su compatriota y comenta que “Marisol Gavidia es un buen ejemplo del trabajo que se puede desarrollar en este país, además de generar fuentes de empleo”.²⁹

El Estado de Guatemala al haber ratificado los siguientes convenios internacionales, que regula materia de extranjeros:

Convenio No. 97 sobre trabajadores migrantes,

Convenio No. 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación.)

Convenio No.122 sobre la política del empleo 1964 y

Convenio Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familias de la organización de las naciones unidas,

²⁹ Fredy López Yuman. Nadie es Profeta en su propia tierra,
<http://www.prensalibre.com/pl/domingo/archivo/revistad/2004/octubre04/311004/dfondo.shtml>.

Habiendo confrontado las obligaciones adquiridas y establecidas en dichos instrumentos internacionales en la legislación guatemalteca, se delimito el grado de cumplimiento de las mismas entre las cuales destacan las siguientes:

- Que dentro de los instrumentos jurídicos internacionales tienen la obligación de proteger a los trabajadores extranjeros y el Estado cumplir con la obligación adquirida de los convenios y a la vez regulándose dentro de la legislación nacional, por lo cual, a los extranjeros se les reconocen sus derechos como trabajadores sin hacer distinción entre trabajadores nacionales y extranjeros.
- Que dichos instrumentos internacionales se centralizan en la contratación y en las condiciones de trabajo de los extranjeros, estableciendo el principio de igualdad de trato entre nacionales y extranjeros.
- Que afortunadamente Guatemala ha sido uno de los pocos países que ha ratificado el Convenio Número 97 sobre trabajadores migrantes, con lo cual ha cumplido en gran parte con las obligaciones contenidas en el mismo.
- Guatemala ha implementado dentro del ordenamiento jurídico la política de erradicar la discriminación entre todos los habitantes de la república, emitiendo disposiciones legales que prohíben y sancionan la discriminación. En materia laboral es el Código de Trabajo que estipula la prohibición de discriminación por cualquier motivo, entre los cuales se puede mencionar el de la nacionalidad, de manera que todos los derechos y beneficios laborales le son aplicables tanto a trabajadores nacionales y trabajadores extranjeros al momento de ser empleados por patronos del sector privado en el país.
- La economía y el mercado laboral guatemalteco, muestran signos de debilidad por la poca capacitación de la mano de obra local, el alto nivel de desempleo y subempleo, lo que impide que se cumplan a cabalidad las obligaciones adquiridas por Guatemala a ratificar este convenio. El gobierno de Guatemala se ha preocupado por mejorar las condiciones laborales en el país, creando políticas que tiendan a mejorar dicha situación, siendo una de ellas promover la inversión extranjera, para que puedan establecerse en el país, sociedades extranjeras que al

ingresar su personal extranjero capaciten a personal guatemalteco, con lo cual se abren nuevas plazas tanto para nacionales como para extranjeros.

- Guatemala ha reconocido la personalidad jurídica de los trabajadores extranjeros, confirmando que los mismos gocen en Guatemala iguales derechos que los trabajadores nacionales, sin embargo, los derechos reconocidos son aplicables a trabajadores extranjeros, es decir a aquellos extranjeros que se encuentran prestando sus servicios a empleadores en el país.
- Es de considerar que los extranjeros que deseen trabajar en Guatemala y no cuenten con alguna oferta de trabajo, o no reúnan de ciertas condiciones para obtener permiso de trabajo, se encuentran legalmente desprotegidos para trabajar en el país.

Por mandado constitucional, al adoptar las condiciones establecidas de los convenios internacionales ratificados por Guatemala, este se obliga a aplicar las disposiciones contenidas en los mismos a los trabajadores extranjeros, empleados en su territorio las cuales se traducen en beneficios para los extranjeros residentes en Guatemala.

Lo establecido en los convenios y tratados internacionales, que se refieran a asuntos de trabajo, y que concedan a los trabajadores mejores condiciones o protecciones, se consideran como parte de los derechos mínimos que gozan los trabajadores de la República de Guatemala.

Condiciones dentro de las cuales destacan los siguientes rubros, encaminados a mejorar la estadía del extranjero así como darle la oportunidad de mantener un estatus laboral estable de donde pueda aportar lo económico para el mantenimiento de su hogar.

6.1 Establecer una justicia laboral imparcial y eficiente encaminada a la tutelaridad de trabajadores extranjeros.

El derecho laboral guatemalteco establece la tutelaridad como una forma de compensar una desigualdad económica, otorgando a cambio protección jurídica preferente; limitando la autonomía de la voluntad, tanto de empleados como empleadores. Bajo este esquema, corresponde al empleador la carga de la prueba, quien aun después de presentarla queda sujeto a un juicio de valor emitido por el juez que está basado en la protección del trabajador y no en los hechos entonces sería conveniente que si es tutelar su función sea así asignado los mismos derechos para el trabajador extranjero.

El impulso de oficio por parte de los tribunales de trabajo es otra práctica derivada de esta tutelaridad y regulada en ley pero también sería conveniente que en conflictos individuales de trabajo su función para los trabajadores extranjeros también sea la misma. Podemos también citar el caso de la resolución de conflictos donde no podemos hablar de la conciliación porque el criterio del conciliador ya se encuentra parcializado, por lo que el conflicto persiste o únicamente es encubierto por una solución que a largo plazo no beneficia al tutelado.

La ley ha sido redactada de forma ambigua, permitiendo que sea aplicada subjetivamente. Por ello en el momento que un inspector de trabajo decide si una empresa cumple o no con los preceptos establecidos va aplicar un criterio totalmente parcializado, que no necesariamente estará apegado a derecho entonces porque en este sentido se logra concretar un solo criterio o basarse en hechos y luego poder contar con un material de apoyo y un formato definido para poder aplicar la tutelaridad tanto para trabajadores nacionales como extranjeros.

Esta discrecionalidad de aplicación de la ley acarrea una serie de injusticias para ambas partes, y el único resultado es el descontento, la corrupción y el empobrecimiento del protegido. Un ejemplo de ello se dio durante el 2003, cuando la junta directiva del IGSS estaba interesada en incrementar la recaudación de ingresos, proveniente de las cuotas laborales y patronales. Para ello, las cuotas debían calcularse en base a los ingresos totales y no como se hace ahora, que no se paga sobre el bono 14, aguinaldo y el bono incentivo.

6.2 Establecer un mercado laboral flexible

Inflexibilidad legal en la contratación, la legislación laboral guatemalteca se ha regularizado de tal forma que ha logrado el efecto contrario al buscado. Esta protección legal ha disminuido la productividad del trabajador, el empleo formal y la creación de nuevos empleos. Una de las formas en que se ha buscado favorecer a los trabajadores, es por medio de la introducción de normas que conllevan a limitar la flexibilidad del mercado laboral para adaptarse a las necesidades de las distintas actividades económicas.

La legislación laboral no permite flexibilidad de horarios, pues restringe la jornada nocturna a seis horas diarias, o que los trabajadores, los fines de semana, tienen que estar de descanso. Los efectos legales que produce el emplazamiento, como la inamovilidad de los trabajadores, imponen otro alto costo al empleador, ya que éste no puede despedir sin tener que pasar por un proceso legal engorroso. Mientras tanto la mano de obra calificada no encuentra trabajo o busca formas de irse a otro mercado. Dificultad para contratar ejecutivos y técnicos extranjeros. El mercado laboral guatemalteco es un campo en donde las variables son tan diversas que resulta un poco difícil plantear un esquema general. Para empezar, la población difiere

radicalmente entre ladinos e indígenas y un pequeño porcentaje de extranjeros de diversas nacionalidades.

Se debe agregar a esto los diferentes niveles educativos, socioculturales y religiosos y veremos que entre esta gran gama de combinaciones, resulta que se tendrá que elegir a la persona más idónea para ocupar un puesto dentro de una empresa que tiene sus propias normas y maneras de actuar. En la actualidad, la publicación de un anuncio para seleccionar personal administrativo podría atraer un promedio de 50 expedientes, entre los cuales pueden ser seleccionados los que mejor convengan a la empresa. Factor que denota el alto índice de desempleo que existe en Guatemala en la actualidad y que también es reflejado en subempleo.

En otros casos, es notorio que al solicitar una persona para un puesto operacional aparecen historiales de solicitantes con experiencia en otras áreas y con títulos que difieren mucho de los puestos que han ocupado. Todo esto se debe a que cada día la especialización de los trabajos se hace más necesaria, adicional a que la oferta de empleo es mayor a la demanda.

Muchas empresas se ocupan en la actualidad en tratar de funcionar con el mínimo de personal necesario para tratar de reducir costos y mantenerse en el mercado con precios más bajos. Esto tiene como consecuencia menos puestos de trabajo disponibles para el total de las personas que buscan un empleo.

Erróneamente, contratar como norma general al más barato aunque resulte el menos calificado y a la larga el más caro, es la tendencia empresarial, pues esto ahorrará costos a la empresa. A este respecto podemos mencionar que tanto administrativamente como en términos económicos contar con mano de obra no calificada resulta un riesgo bastante alto, pues podría tener como consecuencia

producción de baja calidad y pérdida de mercado ante la competencia que ofrezca un producto de mejor calidad.

Visto desde dentro de una empresa, se debe imaginar una industria manufacturera que adquiere una máquina valorada en varios miles de dólares y cuyo uso permitirá elevar la producción en un 50%. Pero para su manejo se elige un obrero poco o inadecuadamente capacitado. Las consecuencias podrían ser que no se obtengan los índices de producción esperados, que se obtenga producción defectuosa, y en el peor de los casos que se dañara la máquina, lo cual repercutirá en pérdidas para la empresa.

De esta manera no se logran alcanzar los objetivos para los cuales fue adquirida la nueva maquinaria y los recursos invertidos resultan desperdiciados. Como vemos, la cadena de producción repercute en todos los niveles, y si lo aplicamos al mercado en general nos damos cuenta que es de esta manera que los precios de los productos pueden verse acrecentados por medidas administrativas inadecuadas. Algunas empresas logran incorporar en sus políticas programas de capacitación para sus empleados que ocuparán cargos gerenciales y respondiendo a las ofertas del mercado laboral son contratados por otra empresa o personal extranjero por tiempo limitado con salarios o prestaciones más atractivas una vez que han adquirido experiencia.

De esta manera, muchas empresas mantienen la idea de que no hay manera de garantizarse que el día de mañana podrán contar con el personal nacional o extranjero que requieren para operar productivamente, por el simple hecho de no ver al recurso humano más que como un costo dentro del presupuesto. Guatemala no cuenta con la mano de obra calificada necesaria para poder realizar todos los proyectos productivos necesarios para competir a nivel internacional. Además, si las empresas desean mantener su competitividad a nivel mundial, no siempre les es

posible realizar las grandes inversiones en capital humano que serían necesarias, de allí que se vean en la necesidad de contratar mano de obra extranjera.

De acuerdo al reglamento de autorización de trabajo de personas extranjeras a empleadores del sector privado, Acuerdo Gubernativo 528-2003, existen varios requisitos que deben cumplirse para contratar a un ejecutivo extranjero, entre ellos: presentar una fotocopia del pasaporte completo del futuro trabajador con visa de residencia que le permita trabajar en relación de dependencia o en su defecto, fotocopia de la constancia de trámite de la misma y la fotocopia de un documento que acredite la calidad con la que actúa el representante del empleador solicitante.

Sin embargo, también existen requisitos que debieran discutirse dentro del marco de la competitividad sistémica:

- Se solicita una declaración jurada en la que conste que el extranjero a contratar entiende, habla, lee y escribe el idioma español, cuando es posible que dicho requisito sea irrelevante para el perfil del puesto. Se establece el pago de una cuota de Q.10,000.00 anuales al departamento para el fomento de becas dentro del ministerio, por cada ejecutivo que se contrate. Dichos recursos deben orientarse a la capacitación de personal guatemalteco. Son tres los principales problemas de este requisito

1. Es posible que existan medios más baratos para capacitar a la mano de obra guatemalteca;
2. Se habla de personal ejecutivo y técnico de la empresa, lo cual significa que muchas de las características por las cuales se desea contratar al personal no pueden transmitirse mediante capacitación, como la experiencia y el carácter;
3. Una empresa grande podría llegar a pagar cantidades muy por encima de los Q.100,000.00 anuales, al contratar varios extranjeros, lo cual se vuelve un costo

importante que puede hacer a la empresa menos competitiva, no obstante existe la alternativa de capacitar directamente con base en los convenios de capacitación celebrados con el ministerio de trabajo, evitando el pago de los 10 mil quetzales por extranjero tal es el caso del Convenio existente entre Vestex –Agexpront y el ministerio.

- Se rechaza la solicitud cuando existe personal guatemalteco registrado dentro de las bases de datos del ministerio que poseen la misma especialidad que el extranjero que se busca contratar, sin tomar en cuenta que es posible que el puesto necesite que sea desempeñado por un individuo con cierto tipo de experiencia y carácter, entre otras características no relacionadas con la especialidad que necesita el puesto.
- El plazo por el cual se otorga la autorización de trabajo tan sólo es de un año, el cual sólo puede prorrogarse por lapsos similares.
- Las multas porque un ejecutivo extranjero no tenga su permiso en orden y se encuentre laborando asciende entre 1 y 4 salarios mínimos.

6.3 Las autoridades laborales y la flexibilidad del mercado laboral.

Para hacerle frente a las regulaciones para la contratación de ejecutivos y técnicos extranjeros, AGEXPRONT firmó un convenio de cooperación con el ministerio de Trabajo. Los objetivos específicos de dicho convenio son:

- Agilizar el trámite de expedientes relacionados con las solicitudes de permiso de técnicos extranjeros para trabajar en el país, contratados por empresas asociadas al sector de vestuario y textiles, vinculadas a los programas de desarrollo laboral de la comisión de vestuario y textiles, VESTEX. Ante ello, AGEXPRONT, por medio de VESTEX, se compromete a organizar, y ejecutar programas de capacitación que el

convenio firmado tiene fecha 28 de marzo 2003, mientras que el reglamento de autorización del trabajo de personas extranjeras a empleadores del sector privado, decreto 528-2003 tiene fecha 17 de septiembre 2003.

CONCLUSIONES

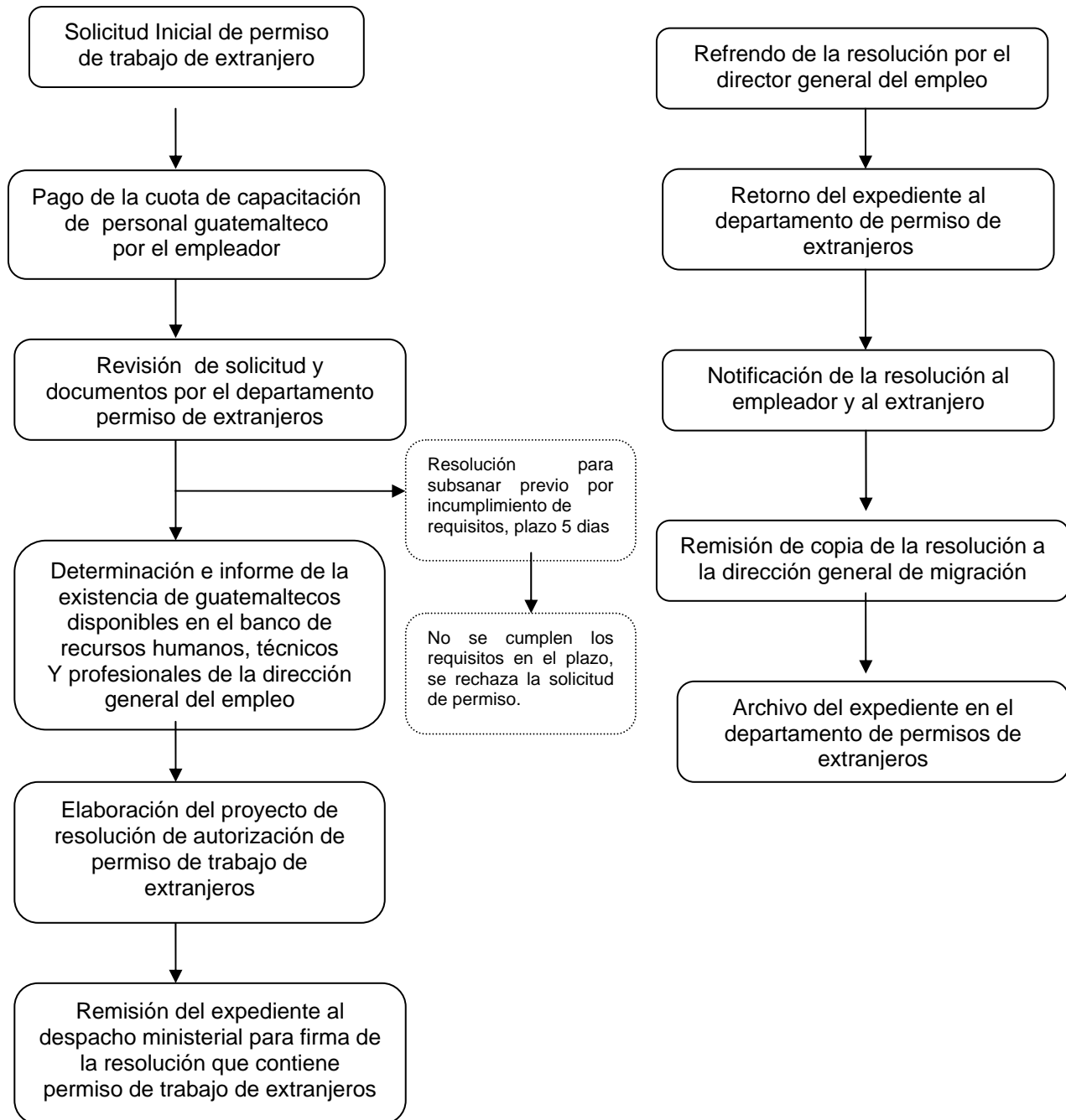
1. Ante la escasez de la oferta laboral que han encontrado los trabajadores extranjeros en el territorio Guatemalteco, se encuentran con restricciones como la utilización de mano de obra nacional, o por ser migrantes, son razones suficientes para colocarlos en una situación laboral inferior con derechos y obligaciones ajustados a su situación.
2. La falta de mano de obra capacitada en Guatemala y la demanda por la expansión económica, obliga a muchas empresas multinacionales a contratar a trabajadores extranjeros para trabajar en el país, para lo cual los requisitos establecidos administrativos han sido durante mucho tiempo una barrera, un tanto engorroso obligándolo a evadir responsabilidades ya establecidas por parte de el Ministerio de trabajo y prevención social
3. Ante los abusos que han ido sufriendo los trabajadores del sector agrícola mujeres y niños en calidad de migrantes, como de la explotación a las que son sometidos por parte de empleadores que se han ido aprovechando de dicha situación, y ante la falta de una institución que resguarde la integridad física y laboral de dichos trabajadores.
4. Los problemas que enfrentan los empleadores se da cuando de forma ilegal contratan trabajadores extranjeros para su servicio, evadiendo el no cumplir con los requisitos jurídicos y administrativos para solicitar permiso y evitando el gasto del trámite, trabajadores que viven en la clandestinidad, sobreviven con salarios pésimos y con documentos falsificados.
5. Para los trabajadores extranjeros en no cumplir con un solo requisito dentro de la solicitud del permiso de trabajo, rechaza sin más trámite la solicitud y por lo tanto su situación migratoria se ve afectada cancelándosele la residencia.

RECOMENDACIONES

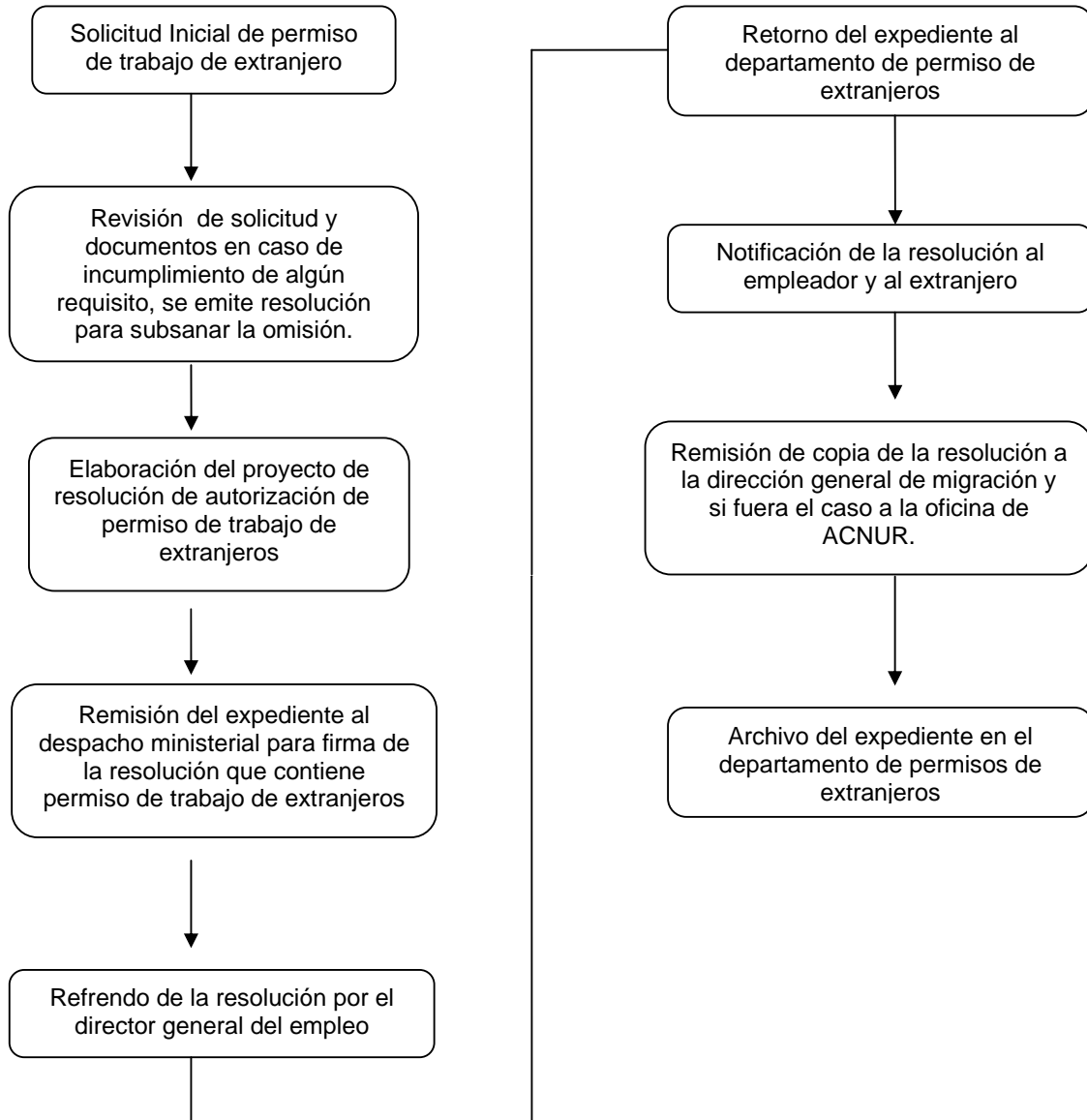
1. Promover para los trabajadores extranjeros a través de un Acuerdo Ministerial aprobado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, un trámite único que incluya la resolución de la situación migratoria y autorice a la menor brevedad requisitos flexibles cumpliendo con los requisitos preestablecidos por dicha institución.
2. Que Guatemala suscriba acuerdos o convenios bilaterales en materia laboral con los países demandantes de expansión económica, el intercambio de trabajadores con conocimiento en materia determinada, donde guatemaltecos viajen y extranjeros ingresen en calidad de capacitadores, creando así un beneficio equitativo para los países.
3. Promover ante la Organización de Estados Americanos (OEA) la implementación de un trámite específico que tenga vigencia en territorio guatemalteco donde permita a dichos trabajadores una licencia laboral por tiempo determinado y remunerado donde se garantice los derechos humanos de este rubro vulnerable de trabajadores.
4. El congreso de la República de Guatemala debe modificación el Artículo 13 del Código de Trabajo en forma puntual sobre la obligación que tienen los trabajadores extranjeros y sus empleadores de notificar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, cuando se encuentren trabajando en el país, y solicitar al referido ministerio, la autorización correspondiente y agilizar en el menor tiempo el trámite y los requisitos.
5. Implementar dentro del tiempo del trámite de permiso de trabajo un emplazamiento para cumplir con los requisitos y modificar el plazo de un año.

ANEXOS

PROCEDIMIENTO GENERAL DE AUTORIZACIÓN



PROCEDIMIENTO ESPECIAL DE AUTORIZACIÓN



BIBLIOGRAFÍA

ALCALÁ ZAMORA, Castillo Luís y Guillermo Cabanellas de Torres, **Tratado de política laboral y social**. Buenos Aires Argentina, Ed. Helaste SRL, 1972, Tomo I.

BARCIA Roque. **Diccionario general etimológico de la lengua española**. Buenos Aires, Ed. Anaconda, 1945.

BRICEÑO RUIZ, Alberto. **Derecho individual del trabajo**. México. Ed. Harla, S. A. 1985.

CABANELLAS, Guillermo, **Tratado de derecho laboral. Doctrina y legislación iberoamericana**. Argentina, Ed. Heliasta SRL, 1989 Volumen II, Tomo I.

Comisión interamericana de derechos humanos. Organización de los Estados Americanos. <http://www.cidh.org/annualrep/2004sp/cap.6c.htm>

DÁBALOS. José. **Tópicos laborales**. México. Ed. Porrúa, 2000, 3ª. ed.

EMBASQUEZ VIELARD, Antonio, Humberto A. Podetti y Jorge Rodríguez Manzini. **Tratado de derecho de trabajo Argentina**, Ed. Astrea, 1982, Tomo I.

HALL LLOREDO. Carlos. **Nuestro derecho Internacional privado en la ley y en la doctrina**. Universidad de San Carlos de Guatemala. Tesis. 1995

LEODEGARIO FERNÁNDEZ, Marcos.. **Derecho individual de trabajo**. Madrid, España, Universidad nacional de educación a distancia. 1993.

Ministerio de relaciones exteriores de Guatemala. Portal del migrante.
webmaster@minex.gob.gt. http://www.unidosporguate.gob.gt/index.php?option=com_content&task=view&id=234&Itemid=4

Naciones unidas Derechos Humanos. Oficina alto comisionado para los derechos humanos. <http://www.ohchr.org/SP/Pages/WelcomePage.aspx> (23 de marzo 2007)

OCHAITA, Carlos Larios. **Derecho internacional privado Guatemala.** Guatemala, F & G. Editores, 7^a. ed. 2004.

PLANIOL y RIPERT Y Cabanellas, Guillermo. **El derecho de trabajo y sus contratos.** Argentina, Editorial Mundo Atlántico, 1945.

Semanario de Prensa Libre por Fredy López Yuman. Del 31 de octubre de 2004
Revistad@prensalibre.com.gt..www.prensalibre.com.<http://www.prensalibre.com/pl/domingo/archivo/revistad/2004/octubre04/311004/dfondo.shtml>.

Tercer Informe de progreso de la relatoría de trabajadores migratorios y sus familias, en el informe anual de la CIDH de 2002. Anual 2004 Capítulo VI – Migrantes, [41] Ver Capítulo VI, www.cidh.org/annualrep/2004sp/cap.6c.htm - 87k

VALENZUELA HERRERA, Augusto. **Manual de Derecho Laboral,** Guatemala, Ed. Sur, S. A.

Legislación

Constitución Política de la República de Guatemala, Asamblea Nacional.
Constituyente. (s.e.) 1986

Código de Trabajo Guatemalteco, Decreto No. 1441, Del Congreso de la República
de Guatemala

Acuerdo gubernativo Número 528-2003 del Ministerio de Trabajo y previsión Social.
Reglamento de autorización de trabajo de personas extranjeras a empleadores
del sector privado

**Convenio de Cooperación celebrado entre el Ministerio de Trabajo y Previsión
Social, y la Asociación de Exportadores de Productos no tradicionales
(AGEXPORT)**, el 10 de mayo de 2004.