

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

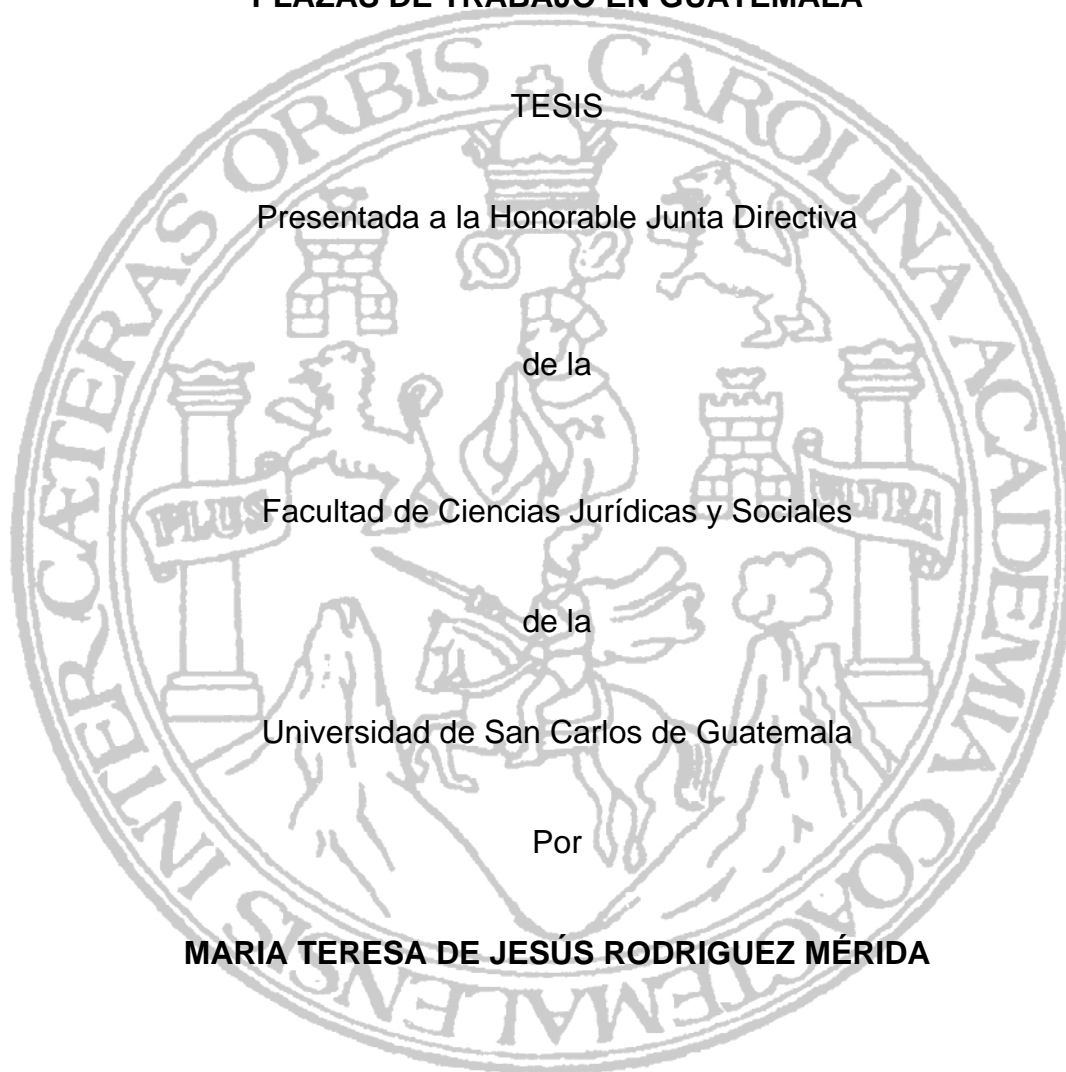
**ANÁLISIS DE LA FLAGRANTE VIOLACIÓN A NORMAS LABORALES POR PARTE  
DE PATRONOS QUE DETERMINAN REQUISITOS ESPECÍFICOS PARA OTORGAR  
PLAZAS DE TRABAJO EN GUATEMALA**

**MARIA TERESA DE JESÚS RODRIGUEZ MÉRIDA**

**GUATEMALA, MAYO DE 2011**

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

**ANÁLISIS DE LA FLAGRANTE VIOLACIÓN A NORMAS LABORALES POR PARTE  
DE PATRONOS QUE DETERMINAN REQUISITOS ESPECÍFICOS PARA OTORGAR  
PLAZAS DE TRABAJO EN GUATEMALA**



TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**MARIA TERESA DE JESÚS RODRIGUEZ MÉRIDA**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

Guatemala, mayo de 2011

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

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

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



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, catorce de febrero del año dos mil once.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante MARIA TERESA DE JESÚS RODRIGUEZ MÉRIDA, Titulado ANÁLISIS DE LA FLAGRANTE VIOLACIÓN A NORMAS LABORALES POR PARTE DE PATRONOS QUE DETERMINAN REQUISITOS ESPECÍFICOS PARA OTORGAR PLAZAS DE TRABAJO EN GUATEMALA. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

CMCM/sllh.

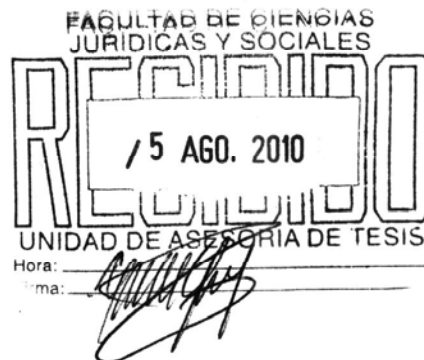


*Licenciado*  
*Jacobo Adrian Alvarez Marroquin*  
*Abogado y Notario*



Guatemala, 03 de agosto de 2010

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



Licenciado Castillo Lutín:

Le doy a conocer que acorde al nombramiento emitido por el despacho a su cargo de fecha nueve de agosto de dos mil siete, asesoré el trabajo de tesis de la bachiller Maria Teresa de Jesús Rodriguez Mérida; intitulada: "ANÁLISIS DE LA FLAGRANTE VIOLACIÓN A NORMAS LABORALES POR PARTE DE PATRONOS QUE DETERMINAN REQUISITOS ESPECÍFICOS PARA OTORGAR PLAZAS DE TRABAJO EN GUATEMALA". Después de la asesoría encomendada, dictamino lo siguiente:

1. En la elaboración de la tesis la sustentante empleó la doctrina y legislación adecuada, redactándola correctamente y empleando un lenguaje apropiado y además desarrolló de manera sucesiva los distintos pasos del proceso investigativo.
2. Al desarrollar la tesis se emplearon los métodos siguientes: analítico, con el que se señaló la importancia del derecho laboral guatemalteco; el sintético, dio a conocer los principios del derecho laboral; el inductivo, señaló la problemática actual y el deductivo, dio a conocer su regulación legal. Las técnicas de investigación utilizadas fueron: fichas bibliográficas y documental, con las cuales se recolectó la información actual y suficiente.
3. El contenido técnico y científico de la tesis, señala con datos de actualidad la importancia de determinar requisitos específicos para el otorgamiento de las plazas laborales, para así comprobar la hipótesis partiendo del cuestionamiento, de comparaciones e indefectiblemente de la crítica que

*Licenciado*  
*Jacobo Adrian Alvarez Marroquin*  
*Abogado y Notario*



---

resulta después de todo análisis intelectual, cuando ha sido tomado con seriedad. Los objetivos se determinaron y establecieron que es esencial el análisis de la situación actual de empleo del país. La hipótesis formulada se comprobó y señaló la importancia de estudiar las ofertas de empleo.

4. La tesis contribuye de manera científica a la sociedad guatemalteca y es de útil consulta para profesionales y para estudiantes, y en la misma la ponente da a conocer un amplio contenido relacionado con los problemas que se derivan de la violación a las normas de trabajo.
5. Las conclusiones y recomendaciones fueron redactadas de manera sencilla y constituyen supuestos certeros que definen las oportunidades laborales en Guatemala.
6. La bibliografía utilizada es la adecuada y de actualidad. A la sustentante le sugerí diversas enmiendas a su introducción, citas bibliográficas y capítulos, encontrándose conforme en llevarlas a cabo.

La tesis desarrollada por la sustentante cumple efectivamente con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo que emito **DICTAMEN FAVORABLE**, para que pueda continuar con el trámite respectivo, para evaluarse posteriormente por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Muy atentamente.

Lic. Jacobo Adrian Alvarez Marroquin  
Abogado y Notario  
Licenciado Jacobo Adrian Alvarez Marroquin  
4ª. avenida 12-07 zona 1  
Tel: 22326548  
Colegiado 5232  
Asesor de Tesis



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7, Ciudad Universitaria  
Guatemala, C. A.



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

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) JOSÉ RAFAEL SÁNCHEZ FAJARDO, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante MARIA TERESA DE JESÚS RODRÍGUEZ MERIDA, Intitulado: "ANÁLISIS DE LA FLAGRANTE VIOLACIÓN A NORMAS LABORALES POR PARTE DE PATRONOS QUE DETERMINAN REQUISITOS ESPECÍFICOS PARA OTORGAR PLAZAS DE TRABAJO EN GUATEMALA".

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

  
**LIC. MARCO TULLIO CASTILLO LUTÍN**  
**JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS**

*Lic. Marco Tulio Castillo Lutín*  
Abogado y Notario

cc. Unidad de Tesis  
MTCL/sllh.

*Lic. José Rafael Sánchez Fajardo*  
*Abogado y Notario*  
*Colegiado 1543*



Guatemala, 14 de octubre de 2010

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



Licenciado Castillo Lutín:

Hago de su conocimiento que de acuerdo al nombramiento de fecha cuatro de octubre del año dos mil diez, fui designado por su despacho para proceder a la revisión de tesis de la bachiller Maria Teresa de Jesús Rodríguez Mérida, que se intitula: **“ANÁLISIS DE LA FLAGRANTE VIOLACIÓN A NORMAS LABORALES POR PARTE DE PATRONOS QUE DETERMINAN REQUISITOS ESPECÍFICOS PARA OTORGAR PLAZAS DE TRABAJO EN GUATEMALA”**; me es grato hacer de su conocimiento:

1. La tesis abarca un amplio contenido técnico y científico relacionado con la flagrante violación a las normas de trabajo, que lesionan la posibilidad de los empleados para la obtención de puestos laborales en Guatemala.
2. Durante el desarrollo de la tesis fueron empleados los siguientes métodos de investigación: analítico, con el que se estableció la importancia de las normas laborales; el sintético, dio a conocer la problemática actual; el inductivo, señaló los principios que informan el derecho laboral guatemalteco y el deductivo, fue utilizado para indicar lo esencial del respeto a los mismos. Se utilizaron las técnicas de fichas bibliográficas y documental, con las que se recopiló de forma ordenada la información doctrinaria y legal de actualidad.
3. La redacción empleada es la adecuada. Durante el desarrollo de la tesis la sustentante, demostró empeño, dedicación e interés, y de forma personal me encargue de guiarla en las distintas etapas del proceso de investigación.
4. La tesis es una contribución científica para la bibliografía del país. Los objetivos se alcanzaron, al determinar la importancia de los principios del derecho laboral. La hipótesis formulada se comprobó, la cual indica lo esencial del reconocimiento de los derechos de los trabajadores en la sociedad guatemalteca.



*Lic. José Rafael Sánchez Fajardo*  
*Abogado y Notario*  
*Colegiado 1543.*



5. Las conclusiones y recomendaciones son congruentes y se relacionan entre sí de manera directa con el contenido de los capítulos, siendo la bibliografía que se utilizó la correcta. Además, le sugerí diversas modificaciones a los capítulos y a su introducción, siempre bajo el respeto de la posición ideológica de la sustentante; quien se encontró conforme en su realización.
6. La bibliografía utilizada para el desarrollo de la tesis se relaciona con los capítulos y con las citas bibliográficas, siendo acorde al tema y actualizada.

Con motivo de lo anotado, la tesis reúne efectivamente los requisitos legales que establece el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y el Examen General Público, por lo cual emito **DICTAMEN FAVORABLE**, para que pueda continuar con el trámite correspondiente, previo a optar al grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Muy atentamente.

**Lic. José Rafael Sánchez Fajardo**  
**Revisor de Tesis**  
**Colegiado 1543**  
**15 calle 9-32 zona 1 primer nivel oficina uno**  
**Tel. 57192031 - 22513615**

José Rafael Sánchez Fajardo  
ABOGADO Y NOTARIO

## DEDICATORIA

A DIOS: Con profundo respeto y agradecimiento por permitirme ser lo que soy.

A MIS PADRES: Con perpetuo amor (Q.E.P.D.).

A MI FAMILIA: Especialmente a mis hijas y a mis tres nietos, con inmenso amor y agradecimiento por su comprensión.

A MI ASESOR DE TESIS: Lic. Jacobo Adrián Álvarez Marroquín, por su ayuda y motivación, para terminar el presente proyecto.

A MIS COMPAÑEROS DE ESTUDIO: Con mucho respeto por haber sido fuente de inspiración.

A MIS AMIGOS: Con cariño y agradecimiento por ser los mejores.

A TI POR APARECER EN MI

VIDA Y SER UN ÁNGEL

ESPECIAL:

Con mucho respeto y admiración por brindarme  
amistad desinteresadamente.

A:

La Universidad de San Carlos de Guatemala y  
especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas  
y Sociales.

## ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
Introducción.....	i

### CAPÍTULO I

1. Derecho laboral.....	1
1.1. Definición.....	1
1.2. Terminología.....	1
1.3. Naturaleza jurídica.....	2
1.4. Caracteres.....	3
1.5. Autonomía.....	4
1.6. Relación con otras disciplinas jurídicas.....	6
1.7. Importancia económica y social.....	11
1.8. Codificación del derecho laboral.....	12

### CAPÍTULO II

2. Principios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo.....	15
2.1. Libertad de asociación, libertad sindical y derecho de negociación colectiva.....	15
2.2. Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.....	18
2.3. Abolición efectiva del trabajo infantil.....	21
2.4. Aplicación de los principios.....	24
2.5. Solidarismo en Guatemala.....	26

	<b>Pág.</b>
2.6. Situación actual.....	29
<b>CAPÍTULO III</b>	
3. Discriminación laboral.....	39
3.1. Significado de la discriminación laboral.....	39
3.2. Clases de discriminación.....	43
3.3. Las ofertas de empleo.....	52
<b>CAPÍTULO IV</b>	
4. Violación a normas de trabajo por parte de patronos que determinan requisitos específicos para el otorgamiento de plazas laborales.....	57
4.1. Flagrante violación a normas de trabajo.....	59
4.2. El rol de la Organización Internacional de Trabajo (OIT).....	61
4.3. Inadecuado otorgamiento de plazas de trabajo.....	65
4.4. Importancia de proteger las normas de trabajo.....	75
4.5. Importancia de la existencia de nuevas modalidades de contratación.....	76
4.6. Adaptabilidad de la jornada de trabajo.....	78
4.7. Vigencia más efectiva de la ley.....	79
4.8. Promoción y fortalecimiento laboral.....	81
4.9. Nuevas formas de contratación que promuevan el empleo.....	82
CONCLUSIONES.....	85

	<b>Pág.</b>
RECOMENDACIONES.....	87
BIBLIOGRAFÍA.....	89

## INTRODUCCIÓN

El tema de la tesis se seleccionó debido a la importancia de analizar el tema de la flagrante violación a las normas de trabajo y a la discriminación laboral así como los posibles casos que suelen ocurrir en las relaciones laborales. Pues bien, consideré que era necesario en primer lugar tener una visión genérica del problema, para luego tratar con más detenimiento algunas de aquellas discriminaciones que se pueden dar con más frecuencia, o que han podido tener un mayor conocimiento público. En rigor, la gama de situaciones en esta materia es múltiple, pero en buena parte oculta y la grave situación social, especialmente el riesgo de perder el empleo, son circunstancias que sirven para ocultarlas de la vista y de su posible repudio.

Los objetivos dieron a conocer que es fundamental tener presente la forma en la que la legislación guatemalteca ha ido combatiendo la discriminación en las relaciones laborales. La hipótesis comprobó que el sistema jurídico aún es incipiente en esta materia, no obstante, la intervención de los actores sociales también es necesaria.

Debe darse particular importancia a la divulgación y al conocimiento de los derechos y deberes de trabajadores y empleadores. Debe requerirse a las organizaciones de ambos, una colaboración en la denuncia de irregularidades, ya que de esta forma sería más fácil poder superarlas. Los contratos colectivos y los reglamentos de las empresas deben contener normas al respecto, y dotarse de la institucional necesaria para ello.

Se utilizó la técnica de fichas bibliográfica y la documental. Además se emplearon los siguientes métodos de investigación: analítico, con el que se estableció la importancia del derecho laboral; el sintético, dio a conocer la violación a la normativa laboral de Guatemala; el inductivo, señaló las oportunidades laborales, y el deductivo indicó la problemática actual.

El desarrollo de la tesis se llevó a cabo en cuatro capítulos: el primero, señala el derecho del trabajo; el segundo, los principios fundamentales del mismo; el tercero, indica la discriminación laboral y el cuarto, determina la flagrante violación a las normas laborales por parte de patronos que determinan requisitos específicos para otorgar plazas laborales en el país.

Finalmente, toda acción del Estado tendiente a superar situaciones de discriminación tiene que ser complementada con la convicción por parte de los ciudadanos de que la efectiva vigencia del principio de igualdad ante la ley, exige el pleno respeto de todas las personas, cualquiera sea su raza, color, sexo, orientación sexual, religión, opinión política, ascendencia nacional, origen social o discapacidad.



# CAPÍTULO I

## 1. Derecho laboral

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

### 1.1. Definición

“El derecho de laboral es el conjunto de normas y principios teóricos que regulan las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores y de ambos con el Estado, originado por una prestación voluntaria, subordinada, retribuida de la actividad humana, para la producción de bienes y servicios”.<sup>1</sup>

### 1.2. Terminología

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

---

<sup>1</sup> Cabanellas, Guillermo. **Tratado de derecho laboral y legislación iberoamericana**, pág. 160

### 1.3. Naturaleza jurídica

La determinación de la naturaleza jurídica del derecho laboral es de utilidad tanto teórica como práctica, evidente para sistematizar las normas, establecer la jurisdicción competente y determinar las sanciones punitivas en los casos de transgresión por los destinatarios de aquellas.

Además ha originado distintas direcciones doctrinarias nominadas así:

- a) Publicista: tendencia según la cual el derecho del trabajo es derecho público.
- b) Privatista: sostiene que pertenece al campo del derecho privado.
- c) Dualista: esta posición afirma que es un derecho mixto por cuanto las normas laborales protegen el interés individual y colectivo.

Frente a la clásica distinción entre derecho público y privado, el derecho laboral constituye un tercer género nuevo e independiente de aquellos. Le asignan por tanto una naturaleza sui géneris.

La solución más aceptable desde los ángulos científicos y filosóficos con base en los sujetos y fines de la relación jurídica es la que manteniendo la sustantividad del derecho laboral le atribuye naturaleza dualista o mixta.

#### 1.4. Caracteres

“En la época contemporánea, el derecho laboral sólidamente estructura como núcleo de principios, instituciones y normas legislativas codificadas, diversos caracteres prominentes que lo distinguen de las ramas tradicionales de la ciencia jurídica”.<sup>2</sup>

Se constituyó una nueva rama no tradicional del derecho positivo. Su estructuración como cuerpo de doctrinas y sistema de normas para dar soluciones justas a la cuestión social, es reciente.

Se propone primordialmente: primero, asegurar un mínimo de derechos y garantías para la prestación del trabajo, compatibles con la dignidad de la persona humana; segundo, compensar la inferioridad económica de los trabajadores en relación de dependencias frente a los empleadores, otorgándoles protección jurídica preferente, en consonancia con las posibilidades económicas de cada país.

Es una rama jurídica diferenciada de las demás, por referirse a las relaciones jurídicas establecidas entre personas determinadas o trabajadores que ponen su actividad física o intelectual, en forma subordinada, al servicio de otras que la remuneran o empleadores y a las de éstos y aquéllos con el Estado, en su carácter de ente soberano, titular de la coacción social.

---

<sup>2</sup> Debuen Néstor. **Derecho del trabajo**, pág. 45.

Es una rama jurídica autónoma porque contiene principios doctrinarios propios y especialización legislativa, independiente del derecho común.

Consagra la moderna concepción dignificadora del trabajo como función social, para separarlo del ámbito de las relaciones puramente patrimoniales que lo consideraban una simple mercancía.

Está destinado a superar la lucha de clases. El derecho del trabajo ya no constituye un derecho de clases, como lo fue en sus orígenes. Tiende a la unificación internacional y a la codificación. Ello debido a razones predominantemente económicas y a la estructuración de un derecho universal del trabajo.

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

### **1.5. Autonomía**

Después de seguir un proceso de integración similar al de otras ramas de la ciencia jurídica, el derecho laboral adquirió sustantividad propia. Así esta disciplina jurídica se emancipó de las preexistentes ramas señaladas en el cuadro general de la clasificación del derecho positivo, y cuenta hoy con una triple autonomía: científica, jurídica y

didáctica. Todas se prestan mutuo auxilio, dadas las zonas comunes que presenta. Ninguna de ellas puede subsistir sino en íntima coordinación e interdependencia con las demás.

La autonomía científica se manifiesta en el hecho de que las diversas materias e instituciones del derecho laboral, son susceptibles de una sistematización orgánica que da como resultado un orden de estudio homogéneo y extenso.

El derecho laboral revela autonomía jurídica, porque tiene:

- a) Principios doctrinales propios: los cuales son distintos de los del derecho tradicional, que complementan y sirven de fundamento a las normas positivas.
- b) Especialización legislativa: las relaciones individuales o colectivas de trabajo quedan reguladas y protegidas por los sujetos que en las mismas intervienen; o sea por normas dictadas exclusivamente con esta finalidad.
- c) Jurisdicción especial: las normas jurídico-laborales sustantivas que se proponen el equilibrio económico-social y la tutela de la parte económicamente más débil en la relación trabajador-empendedor, requieren, para su cumplida actuación, un sistema procesal eficaz dotado de tecnicismo, celeridad y economía.

- d) Autonomía docente: la extensión e importancia teórico-práctica de la materia estudiada, así como su codificación de fondo y forma, se justifican en la esfera de las especializaciones didácticas, para proclamar la autonomía de la enseñanza universitaria del derecho laboral.

### **1.6. Relación con otras disciplinas jurídicas**

No puede sobrevivir solo, necesita de otra ciencia especialmente en las lagunas legales, de allí surge sus relaciones con las ramas del derecho público y privado.

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

- a) Derecho constitucional: el derecho de trabajo estudia la Constitución de un país, esto es, la organización jurídica de la vida integral del Estado. De ahí que una Constitución sea el mismo derecho constitucional reducido a normas prácticas declarativas, preceptivas o imperativas, dictadas en virtud del poder constituyente, como dueño de la soberanía originaria.

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

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

b) Derecho político: el derecho político estudia el aspecto jurídico de la organización y funciones del Estado. Tiene por objeto estudiar la teoría general de Estado, que comprende: el concepto, elementos, soberanía, personalidad, fines, formas del Estado y las formas Gobierno. Este derecho se halla constituido por dos elementos: jurídico y político. En consecuencia, guarda vinculación con la política o ciencia práctica del Estado.

“Se encarga del estudio de la concentración de capitales, el desarrollo de la gran industria y la abstención completa del Estado para intervenir en la vida económica y social de la nación, posición ésta sustentada por el individualismo político y el liberalismo económico, que tuvieron lugar en la época señalada a las masas proletarias de las fábricas y talleres, en condiciones precarias de existencia e indefensión social”.<sup>3</sup>

El trabajo fue considerado entonces, independientemente de la persona del trabajador, como una mercancía semejante a las demás y sujeta a la ley económica de la oferta y

---

<sup>3</sup> Plá Rodríguez, Américo. **Curso de derecho laboral**, pág. 60

la demanda que determinaba las condiciones de su utilización por el empresario capitalista.

- c) Derecho administrativo: la rama del derecho público mencionada, regula las actividades del Estado respecto de la institución y funcionamiento de los servicios públicos y las relaciones del ente gobernante con los particulares por razón de los mismos.

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

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

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

Pueden acaecer con motivo del desarrollo de las huelgas de trabajadores, de los pares



o cierres patronales, del uso violento de medios de acción directa en los conflictos laborales colectivos o de la perturbación arbitraria del orden y la disciplina en el trabajo, hechos delictuosos o contravencionales comunes que caen dentro de la órbita del derecho penal.

e) Derecho procesal: como rama del derecho positivo, el derecho procesal comprende el conjunto de normas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional del Estado para la aplicación de las leyes de fondo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- h) Derecho internacional público: el estudio de esta rama del derecho, comprende el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre los Estados como entes soberanos o con otras organizaciones internacionales creadas por acuerdo de los mismos.

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

- i) Derecho internacional privado: la protección del trabajo de los nacionales en el extranjero y el de los extranjeros fuera de su patria. Dicha rama de la ciencia jurídica que tiene su raíz en los derechos internos privados, establece las normas aplicables cuando una misma relación jurídica se ha originado o desarrollado bajo distintas soberanías. Su objeto es el estudio de aquellas relaciones que interesan a más de una regla jurídica nacional, para resolver los conflictos surgidos por la diferencia de legislación entre los distintos países.

### **1.7. Importancia económica y social**

Los fines económicos del derecho del trabajo se reducen a elevar la participación del trabajador en la renta nacional sin perturbar la producción, sino ante bien estimularla. El derecho laboral ejerce un preponderante influjo en la vida económica por su contenido

normativo y amplio sentido proteccionista de la población que pone su actividad profesional al servicio de otra persona o entidades para la producción de bienes y servicios con que satisfacer las necesidades humanas.

“El derecho laboral debe orientarse hacia un propósito social definido, es decir, el bienestar físico, intelectual y moral de la clase trabajadora mediante la promoción de una aceptada política que determine la posición de Estado frente a los problemas sociales”.<sup>4</sup>

Todas las constituciones modernas de contenido social liberal se encuentran consagradas en principios sociales relativos al trabajo, como complementario de los principios políticos, económicos y financieros.

### **1.8. Codificación del derecho laboral**

En diversos sectores de la vida nacional reinaba el anhelo de ampliar, renovar o innovar la legislación que regía las relaciones de trabajo, mediante la estructuración de los códigos de fondo y de forma sobre la materia.

A fin de colmar ese desiderátum, y ante el requerimiento perentorio de dotar a la República del sistema jurídico adecuado para disciplinar las relaciones de trabajo en su

---

<sup>4</sup> Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo**, pág. 30.

integridad, mediante la refundición e incorporación de los principios y normas reguladores, en consonancia con la realidad económica y social del país.

Como toda codificación implica, no sólo ciencia sino también técnica jurídica, se juzgó de inexcusable prioridad establecer el plan metódico para el logro de un buen código, cuyo contenido trasuntase la unidad inescindible de la norma legal con la doctrina científica. Las bases predichas fueron especificadas en el orden siguiente: Estructurar el anteproyecto de Código nacional del trabajo, sobre la base de las disposiciones legales vigentes, armonizándolas con el agregado de nuevos preceptos sobre materias no legisladas, que se adecuarán a las necesidades reales del país, en el estado presente de su evolución económica, primordialmente agropecuaria, siendo de importancia también ponderable, la industria transformadora o fabril, cuya vigorización requiere técnicas modernas, inversión de capitales y mayores rendimientos del trabajo; Aprovechar la redacción del Código para completar, ampliar, innovar y sistematizar las normas vigentes sobre trabajo que pasarían a integrar el contenido de aquél, en su ámbito de validez personal y material.

Estructurar sucesivamente el Código del trabajo, que legislará acerca de la organización, competencia y procedimiento de los juzgados y tribunales del trabajo, integrantes del poder judicial y de la junta permanente de conciliación y arbitraje que formará parte de la autoridad administrativa del trabajo.

Los juzgados y tribunales del derecho administrarán justicia en los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica, mediante un procedimiento judicial de doble instancia. La junta permanente, integrada de acuerdo con el principio de la representación paritaria (trabajadores, empleadores y el Estado), conocerá de los conflictos colectivos económicos por razón del procedimiento de conciliación y arbitraje.

## **CAPÍTULO II**

### **2. Principios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo**

Con la declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, los Estados miembros de la Organización Internacional del Trabajo han adquirido el compromiso de garantizar el respeto de los derechos consagrados dentro de las cuatro áreas que la declaración comprende: a) libertad de asociación, libertad sindical, derecho de negociación colectiva; b) eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; c) abolición del trabajo infantil; d) eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Tal compromiso subsiste aún cuando los Estados no hubieren ratificado convenios específicos relacionados con alguna o algunas de las áreas en particular.

Partiendo de tal compromiso, la regulación laboral guatemalteca debe estar conforme con los principios y derechos fundamentales del trabajo, garantizando su positiva vigencia y su respeto en el país.

#### **2.1. Libertad de asociación, libertad sindical y derecho de negociación colectiva**

En relación con esta primera área de principios y derechos fundamentales del trabajo, el ordenamiento jurídico guatemalteco dispone una serie de normas legales que, de forma general o específica regulan el ejercicio de las libertades de asociación, sindicalización de los trabajadores, tanto del sector privado como público, así como la

negociación colectiva, suscripción de pactos de condiciones de trabajo, el ejercicio de la huelga y el paro.

Una primera parte se encuentra en la Constitución Política de la República de Guatemala: puntualmente puede citarse el artículo 34 que hace relación al derecho de asociación: “Derecho de asociación. Se reconoce el derecho de libre asociación. Nadie está obligado a asociarse ni a formar parte de grupos o asociaciones de autodefensa o similares. Se exceptúa el caso de la colegiación profesional”.

El Código de Trabajo es la norma ordinaria que, en primera instancia, regula lo relacionado a todos los principios y derechos fundamentales del trabajo. En relación al tema de la libertad de asociación y libertad sindical debe mencionarse que el Código de Trabajo contiene normas especiales que regulan la materia de los sindicatos de trabajadores.

Las normas reguladoras de la actividad sindical de los trabajadores comprenden desde el artículo 206 hasta el 238 del Código de Trabajo; la normativa se refiere a la clasificación de los sindicatos, los requisitos para su conformación, trabajadores sindicalizados, calidades de los dirigentes sindicales, órganos de los sindicatos y sus atribuciones y funciones, obligaciones de los sindicatos, registro público de sindicatos, personalidad jurídica y representación de los sindicatos, estatutos de los sindicatos, disolución de los sindicatos, federaciones y confederaciones, así como una serie de



normas dispersas en el mismo Código de Trabajo que se refieren a la relación que existe entre la actividad sindical y la negociación colectiva.

Cabe mencionar también dentro de la categoría de libertad de asociación lo relativo a los comités ad hoc y el grupo coaligado de trabajadores que surge, generalmente, para actuar dentro de una negociación colectiva planteando al empleador un pliego de peticiones específico y que, a diferencia del caso de los sindicatos, poseen una regulación menos rica y explícita.

“En cuanto al tema de la negociación colectiva, puede incluirse lo referente a los pactos colectivos de condiciones de trabajo, que sólo pueden ser suscritos por sindicatos; los convenios colectivos de condiciones de trabajo que son suscritos por grupos coaligados de trabajadores quienes delegan su representación en un comité ad hoc”.<sup>5</sup>

También puede incluirse dentro del tema de la negociación colectiva a los conflictos colectivos que se generan por situaciones de carácter económico y social que inicialmente son, o pueden ser, materia de negociación colectiva a dilucidarse entre organizaciones sindicales o grupos coaligados.

Es menester mencionar también la regulación de lo relacionado con la huelga y el paro de los trabajadores en los artículos del 239 al 257 que también comprenden conflictos colectivos de carácter económico social. Otra norma de carácter ordinario que se

---

<sup>5</sup> Caldera, Rafael. **Derecho del trabajo**, pág. 28.

encuentra relacionada con lo relativo al área del derecho de asociación, derecho de sindicalización y derecho de negociación colectiva es la Ley de Sindicalización y Regulación de Huelga de los Trabajadores del Estado. Lo particular de esta disposición jurídica ordinaria es que regula lo relativo a los derechos de asociación, sindicalización y negociación colectiva de los trabajadores estatales.

## **2.2. Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación**

Respecto de esta área pueden citarse algunos artículos del Código de Trabajo que hacen referencias al principio de la no discriminación en materia de empleo y ocupación. Es menester aclarar que la discriminación en materia de empleo y ocupación puede ser originada por motivos diversos, así, por ejemplo, se puede hablar de la discriminación de género; discriminación por nacionalidad, en el caso de los empleadores que reciben los servicios de trabajadores nacionales y extranjeros; discriminación por el origen étnico de los trabajadores, la cual es contemplada en el Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo y por la Constitución Política de la República.

El artículo 14 bis, primer párrafo del Código de Trabajo establece: “Se prohíbe la discriminación por motivo de raza, religión, credos políticos y situación económica, en los establecimientos de asistencia social, educación, cultura, diversión o comercio que funcionen para el uso o beneficio de trabajadores, en las empresas o sitios de trabajo de propiedad particular, o en los que el Estado cree para los trabajadores en general”.

Asimismo, el artículo 151, literal a, del mismo Código, prohíbe a los patronos anunciar por cualquier medio sus ofertas de empleo, especificando como requisito para llenar las plazas: el sexo, raza, etnia y estado civil de la persona; salvo que por la naturaleza propia del empleo, éste requiera de una persona con determinadas características, previa autorización de la Inspección General de Trabajo.

En adición, el artículo 137 de dicho cuerpo normativo, amplía la prohibición de discriminación a la situación económica y a la naturaleza de los centros de enseñanza en que los trabajadores han obtenido su formación académica.

En cuanto a la discriminación por género, el artículo 151 del Código de Trabajo prohíbe cualquier tipo de discriminación por género.

Cuando la discriminación laboral es motivada por la nacionalidad, la ley guatemalteca regula, desde la Constitución Política de la República, el principio general, que en paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco puede ganar un salario menor al de un extranjero, así como tampoco podrá estar sujeto a condiciones inferiores de trabajo, menores ventajas económicas u otras prestaciones, tal y como lo regula el Artículo 102, literal "n" de la Constitución Política de la República de Guatemala y el Artículo 13 del Código de Trabajo.

En cuanto a la discriminación laboral a causa del origen étnico de los trabajadores, debe mencionarse el Decreto 18-2001 del Congreso de la República, por el cual se

eliminó la restricción para la realización de huelgas por parte de los trabajadores campesinos en tiempo de cosecha; podría decirse que, con tal exclusión, el Congreso de la República, eliminó la discriminación que, por razón de etnia, se practicaba en ese punto contra los campesinos.

Otro elemento de discriminación que es contemplado en la legislación en la actualidad es el VIH/SIDA. Respecto de este aspecto vale la pena mencionar al Decreto 27-2000 del Congreso de la República, Ley General para el combate del virus de inmunodeficiencia humana (VIH) y del síndrome de inmunodeficiencia adquirida (SIDA) y de la promoción, protección y defensa de los derechos humanos ante el VIH/SIDA.

Dicha ley prohíbe la discriminación de quienes viven con VIH/SIDA y regula, entre otras cosas, cómo sería la prueba serológica para el ingreso al trabajo para obtener un puesto laboral, para disfrutar de los beneficios económicos que le correspondan por su trabajo, o para conservar un empleo. De modo que por este motivo no puede darse por terminado el contrato de trabajo.

Con relación a la discriminación por motivo de discapacidad, dentro de la legislación ordinaria puede mencionarse al Decreto 135-96 del Congreso de la República, Ley de atención a las personas con discapacidad, el cual establece, en el artículo 35 que son considerados como actos discriminatorios en perjuicio de las personas con discapacidad: "...el emplear en la selección de personal, mecanismos que no estén adaptados a las condiciones de los aspirantes, el exigir requisitos adicionales a los

establecidos por cualquier solicitante y el no emplear por razón de discapacidad, a un trabajador idóneo...”. Y continúa, el artículo 40 de la misma ley afirmando que las personas con retos especiales también tienen derecho a gozar de un salario equitativo al trabajo realizado y no menor al salario mínimo y a que su trabajo sea adecuado especialmente a su edad, condiciones, estado físico, desarrollo intelectual y valores morales.

### **2.3. Abolición efectiva del trabajo infantil**

Dentro de la temática del principio de abolición efectiva del trabajo infantil se ha discutido su incidencia en determinados derechos de los menores de edad, a saber:

- Respeto a la educación: el Artículo 38 de la Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia, aunado con lo contemplado en el artículo 74 de la Constitución Política de la República en relación a la educación inicial obligatoria, sugieren la prohibición del trabajo de los menores de edad que se encuentren dentro de ese proceso de educación mínima obligatoria hasta el ciclo de enseñanza general básica.

Aunado a lo anterior, la disposición constitucional contenida en el artículo 77 de la Constitución Política de la República de Guatemala manda: “Los propietarios de las empresas industriales, agrícolas, pecuarias y comerciales están obligados a establecer y mantener, de acuerdo con la ley, escuelas, guarderías y centros culturales en

beneficio de sus trabajadores y población escolar”. Es evidente la tendencia por la primacía de la educación inicial, la sumisión del trabajo a la educación.

Respondiendo a la prioridad educativa manifestada por Guatemala, la Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia propone, dentro de diversas normativas además de la citada anteriormente que se prohíba el trabajo del adolescente en horarios y locales que no le permitan asistir a la escuela, tal y como se señala en el Artículo 72, literal “d”.

- Respeto al desarrollo normal físico y psíquico: el artículo 102, literal I, de la Constitución Política de la República establece que: “Es prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral.” En ese mismo sentido, el artículo 63 de la Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia manda que las condiciones laborales de los menores de edad deben ser adecuadas a su edad, capacidad, estado físico, desarrollo intelectual y acorde a sus valores morales, culturales y no deberán interferir con su asistencia a la escuela. El legislador prohíbe, entonces, que el menor de edad ejecute trabajo nocturno; peligroso, insalubre o penoso; y en locales perjudiciales a su desarrollo físico, psíquico, moral y social, como lo regula el Artículo 72 de la Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia.

- Edad mínima de admisión al trabajo: la legislación guatemalteca establece que la edad mínima de admisión al empleo es de 14 años, como lo regula el Artículo 102, literal I, de la Constitución y el Artículo 66 de la Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia; no obstante, se contempla en la misma ley, la existencia de casos excepcionales que deberán contar con la aprobación de las autoridades administrativas y que se regula en el Artículo 150 del Código de Trabajo.
  
- Jornada de trabajo: la jornada laboral de los mayores de 14 años y menores de 18 años es de un máximo de 7 horas diarias y 42 semanales y si se trata de menores de 14 años o menos, la jornada máxima es de 6 horas diarias y 36 semanales y ello se regula en los Artículos 116 y 149 del Código de Trabajo. Se prohíbe la jornada nocturna y la extraordinaria, lo que se regula en el Artículo 148, literal “c” del Código de Trabajo.
  
- Eliminación de trabajo forzoso u obligatorio: cuando en la literal f) del cuarto considerando del Código de Trabajo se dice que en Guatemala el derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático, se hace referencia a que, con el trabajo, se pretende obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, ideales que se contraponen a cualquier forma de esclavitud en el trabajo. Se consigna también en el considerando comentado que “...el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación”.

Siendo que en Guatemala el Código de Trabajo constituye una norma ordinaria que rige las relaciones entre trabajadores y empleadores a efecto de que se desenvuelvan dentro de un ámbito de total fraternidad, tutelar del trabajador, garante de sus derechos irrenunciables, necesariamente debe disiparse toda idea de trabajo forzado u obligatorio en Guatemala.

#### **2.4. Aplicación de los principios**

Dos fenómenos interesantes tienen lugar en la práctica guatemalteca con relación al principio del sindicalismo y del solidarismo.

“La actividad sindical en Guatemala registra su aparición en el año de 1944; no es sino hasta 1947, año en que se promulga el Código de Trabajo, que la formación de sindicatos florece. Según estadísticas publicadas en el Boletín de Estadísticas del Trabajo (1996) por el Departamento de Estadística del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en los años comprendidos entre 1945 y 1950 se organizaron e inscribieron en Guatemala los primeros 89 sindicatos; para el 14 de julio de 2004 se tiene el dato de 1658 entidades inscritas”.<sup>6</sup>

Tomando en cuenta los datos estadísticos proporcionados por el Departamento de Estadística del Ministerio de Trabajo, vale mencionar que, a partir de 1947, las épocas en las cuales se ha registrado mayor actividad sindical son los gobiernos de Julio César

---

<sup>6</sup> Echeverría Morataya, Rolando. **Derecho laboral guatemalteco**, pág. 20



Méndez Montenegro en el cual se registró la inscripción de 220 sindicatos. Otro gobierno significativo fue el de Marco Vinicio Cerezo Arévalo, época en la cual se inscribieron 171 organizaciones sindicales. En el gobierno de Ramiro De León Carpio se registraron 224 entidades sindicales, inscribiéndose en el siguiente período presidencial otras 220 con Álvaro Arzú Irigoyen.

Finalmente, es menester citar también el Gobierno de Alfonso Portillo en el cual se inscribieron 269 sindicatos.

Por otro lado, puede hacerse la observación de que también hubo regímenes en los cuales la actividad sindical casi no registró movimiento; dentro de ese rubro puede mencionarse el régimen de Carlos Castillo Armas que puede decirse abarcó los años de 1955 a 1957, tomando en cuenta que al principio el Gobierno también fue ejercido por otros presidentes interinos, pero que al final, durante ese período de tres años solamente se inscribieron 7 sindicatos. Asimismo, en el año comprendido entre 1982 y 1983 sólo se inscribieron 4 entidades sindicales.

No obstante lo anterior, los datos señalados por la Oficina Internacional de Trabajo que registran las denuncias que, por violaciones a la libertad sindical, han sido interpuestas en contra del Gobierno de Guatemala.

La conformación de organizaciones solidaristas atenta contra la libertad sindical pues, tal conformación se hace con el objeto de contrarrestar la acción sindical, violándose así

la libertad sindical.

## **2.5. Solidarismo en Guatemala**

Es conocido que el origen del solidarismo económico basado en la solidaridad humana promulgado por la Iglesia Católica se sitúa en territorio centroamericano.

El solidarismo es el sistema administrativo económico encaminado a introducir en el campo de los negocios y en las relaciones entre patronos y obreros, la filosofía de la solidaridad, dándole adicionalmente al económico social, un enfoque ético y moral. Podría decirse, al final, que el solidarismo busca, partiendo de una base ética y moral, el apoyo solidario prestado en igual proporción por los empleadores y sus trabajadores, en el lugar de trabajo, con fines de desarrollo económico, social y humano.

Los primeros intentos por enraizar la filosofía solidarista en Guatemala se registran en el año de 1961 pero no es sino hasta 1963 que se funda la sección de trabajadores de la Unión Solidarista Guatemalteca; tras cuantiosos esfuerzos por obtener la colaboración patronal para con el movimiento, se optó por abandonar el intento de implementar el solidarismo en Guatemala en 1965.

Más tarde, en 1983 se fundan las primeras dos asociaciones solidaristas guatemaltecas. Se retoma entonces el deseo de implementar el sistema solidarista en tierras

guatemaltecas y se funda provisionalmente la Unión Solidarista Guatemalteca en el mismo año.

En 1990 existían ya 258 asociaciones solidaristas formalmente organizadas. En el año de 1997, en orden a evaluar el crecimiento del movimiento solidarista en Guatemala, la Unión Solidarista Guatemalteca practica un censo y determina que para ese entonces existían ya 464 asociaciones solidaristas. Para el 31 de mayo de 2001 se tiene el dato de la existencia de 499 asociaciones solidaristas en Guatemala.

Si bien tomó aproximadamente dos décadas enraizar el movimiento solidarista en Guatemala y más de tres consolidarlo formalmente, cabe considerar que en el país guatemalteco el ejercicio del derecho de asociación se ha canalizado por varias vías. Ahora bien, el sector sindicalista no recibe con mucho agrado la llegada del solidarismo a Guatemala, incluso se ha considerado que el solidarismo constituye una violación a la libertad sindical, una injerencia a su ejercicio. En el año de 1990, cuando se reconoce la personalidad jurídica de la Unión Solidarista Guatemalteca, representantes sindicales solicitan amparo alegando la violación a derechos constitucionales.

Cuando se hizo relación a las quejas que en materia de libertad sindical se han planteado en contra de Guatemala ante la Comisión de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo, se hizo la observación acerca del análisis estadístico que realiza la oficina respecto de las quejas examinadas y se puntualizó que las querellas fueron motivadas por la supuesta injerencia que sufre la libertad sindical

en el país, siendo dos de los casos concretos examinados motivados por esa injerencia que la proliferación de asociaciones solidaristas ocasiona a la libertad sindical guatemalteca.

“Los sindicatos tienen en el ordenamiento guatemalteco rango constitucional, son una pluralidad de personas, con personalidad jurídica y tienen fines propios, que, en determinadas materias, son de carácter exclusivo y las facultades que le reconoce el Código de Trabajo que se entienden son de carácter exclusivo respecto de otro tipo de personas jurídicas”.<sup>7</sup>

De manera pues que, una asociación solidarista, dada su naturaleza y características, nunca podría ingerir en la actividad sindical pues los atributos de éstos, o sea de los sindicatos les son establecidos desde la misma Constitución y no podría arrogárselos tan fácilmente una entidad de naturaleza distinta.

Queda claro, entonces, que siendo los sindicatos y asociaciones solidaristas entidades de naturaleza totalmente distinta e independientes unos de las otras, no cabe comparación alguna que tenga como resultado la invalidación o la prevalencia de unos sobre otras. El elemento común de ambas entidades es que son producto del ejercicio del derecho constitucional de asociación y la búsqueda del desarrollo económico social de los trabajadores.

---

<sup>7</sup> Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**, pág. 35.

## **2.6. Situación actual**

En Guatemala, gran parte de la población es discriminada por motivos de origen étnico y de género; habrá algunos casos que registren discriminación por motivos de religión, condición física y enfermedad, como es el caso del VIH/SIDA; sin embargo, en el medio guatemalteco es típico hablar de etnia y de género.

En América Latina, como en muchos otros lugares del mundo, ser indígena y ser pobre son condiciones estrechamente relacionadas; el costo que implica ser indígena es muy alto.

En Guatemala, la discriminación por género y etnia en materia de empleo y ocupación, son grandes condicionantes de la pobreza y pobreza extrema en que se encuentran viviendo muchos y muchas guatemaltecos y guatemaltecas.

El problema de la discriminación se configura como un obstáculo para el desarrollo económico y social del país, es por ello la reducción de la pobreza y las profundas desigualdades étnicas características de la sociedad guatemalteca, así como el mejoramiento de las condiciones de vida, son fundamentales para lograr la paz.

Existe una elevada correlación entre la discriminación racial o étnica en el empleo y la ocupación, desigualdades socioeconómicas entre grupos dominantes y grupos raciales o étnicos minoritarios y la sobre-representación de éstos entre los pobres; así pues,

puede ubicarse a la discriminación laboral como un condicionante de la pobreza en Guatemala.

La peor parte de la situación de discriminación por grupo étnico la sufren las mujeres indígenas, pues éstas se ven sometidas a una doble discriminación: por género y por origen étnico, así, las mujeres indígenas se posicionan en el mercado laboral en un lugar sumamente desventajoso frente a los hombres indígenas y no-indígenas y a las mujeres no-indígenas. Así pues, dentro del grupo de las mujeres, las que son indígenas tienen mayor probabilidad de estar en la pobreza.

Consecuencia de lo anterior, la incidencia de la pobreza, tanto total como extrema, es mayor entre los indígenas que entre los no-indígenas. En relación a la distribución territorial de la pobreza, cuando se consideran las regiones urbana y rural, la incidencia de la pobreza es bastante mayor entre quienes se encuentran en el área rural.

El tema de la discriminación en el empleo es mucho más amplio y abarca más causas que únicamente las de género y etnia; sin embargo, se tiene dato que el racismo y la segregación racial fueron las primeras formas de discriminación en suscitar una preocupación por parte de los miembros de la comunidad internacional. En Guatemala, como se ha planteado anteriormente, el tema de la discriminación en materia de empleo y ocupación reviste una notable presencia cuando se trata de raza y género.

El problema que ocasiona esta discriminación laboral a todas las sociedades del mundo

es la pobreza. Dice la Organización Internacional del Trabajo: la discriminación y la segmentación del mercado de trabajo eran poderosos mecanismos que perpetuaban la pobreza, al quedar los miembros de algunos colectivos sencillamente excluidos del mercado de trabajo o aceptados únicamente en condiciones desfavorables.

En Guatemala se vislumbra un cuadro de pobreza y pobreza extrema que debe subsanarse; un factor importante para dicha tarea es la erradicación de la discriminación laboral, especialmente, por género y etnia.

Para finales del siglo pasado, se vislumbra en las sociedades del mundo y también en Guatemala una nueva amenaza que no sólo afecta al sector más productivo de la población económicamente activa sino que también reduce los ingresos e impone elevados costos a las empresas, tanto del sector formal como informal, a causa de la disminución de productividad; tal amenaza constituye también causa de discriminación y, como tal, menoscaba los derechos fundamentales en el trabajo: se trata del Virus de Inmunodeficiencia Humana y Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida (VIH/SIDA). El primer caso de SIDA en Guatemala fue reportado en 1984 por el sistema de control y registro del Ministerio de Salud Pública en un hombre de 28 años de edad proveniente de Estados Unidos. En abril y julio de 1986 fueron reportados los primeros casos de SIDA en mujeres, también provenientes de Estados Unidos.

“En 1988 se reportan los primeros dos casos de SIDA en residentes guatemaltecos y en 1990 se dan a conocer los casos de los dos primeros niños menores de cuatro años,

con antecedentes de hemotransfusión. Para el 30 de junio de 2000, el Programa Nacional de Control de ETS-SIDA (PNS) del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, notificó oficialmente 3,692 casos de SIDA, reconociendo un potencial sub-registro equivalente al 50%. La proporción por sexo de los reportados es de 3 hombres por cada mujer y más del 60% de los reportados en edades de 19 y 39 años”.

Tal y como lo demuestra la tendencia mundial, la mayoría de las personas que viven con VIH/SIDA en Guatemala se encuentran comprendidas entre las edades de mayor productividad de la vida de un ser humano. A grandes rasgos, así es como se sitúa la presencia de la epidemia en este país.

En Guatemala, la discriminación laboral motivada por el VIH/SIDA se materializa así: el sitio de trabajo representa generalmente un ambiente hostil para las personas que viven con VIH-SIDA sea que estén trabajando, estén regresando a trabajar después de una convalecencia, o que estén en busca de empleo. En los sitios de trabajo las personas con el mismo enfrentan: irrespeto a la confidencialidad, hostigamiento de parte de sus mismos compañeros de trabajo y de sus patronos, recortes en sus beneficios médicos, y en el peor de los casos despido por el hecho de estar infectados.

Como se ha venido relacionando en los apartados anteriores, la práctica de la discriminación en materia de empleo y ocupación en Guatemala se hace representar por los motivos del género, etnia y, últimamente, el VIH/SIDA; en todos los casos, la



consecuencia de la situación de discriminación a que se ven sometidos los sujetos pasivos de ésta.

El trabajo infantil y de la adolescencia (infanto-juvenil) es un fenómeno de gran magnitud y de interés mundial, presente en la realidad de muchos países.

Los expertos atribuyen a esta situación una variedad de causas; se señala que la principal causa de la existencia de trabajo infantil en América Latina y el mundo es la pobreza. Dentro de la categoría de 12 a 14 años, la mayor parte de niños y niñas trabajadores pertenecen a los estratos más pobres, existiendo la mayor concentración de pobreza en las áreas rurales a diferencia de las urbanas, en las que es menor el número de niñas y niños trabajadores.

Tal y como lo evidencian las estadísticas nacionales, las condiciones de pobreza y pobreza extrema se encuentran más arraigadas en la población indígena, incrementándose en los hogares cuyos jefes son mujeres; asimismo, la distribución territorial de la pobreza informa que ésta es mayor en el área rural y en la población indígena de ésta. Por estas circunstancias de pobreza y pobreza extrema, las familias se ven obligadas a buscar mecanismos que les permitan sobrevivir, siendo uno de éstos la incorporación temprana de la niñez al trabajo.

La pobreza constituye, entonces, una de las causas del problema. Existe consenso en que eliminando la pobreza se estará aboliendo el trabajo de los niños porque ellos

trabajan por ser pobres. Sin embargo, la pobreza sigue caracterizando a la sociedad guatemalteca y motivando al crecimiento cuantitativo del trabajo infantil y adolescente.

La pobreza influye como causa principal que contribuye a que la estructura de relaciones internas en las familias pobres esté expuesta a más tensiones que en otros estratos socioeconómicos. La ausencia, el desempleo del padre de familia o su migración en busca de trabajo compele a que la madre y sus hijos e hijas tengan mayores responsabilidades económicas.

El alcoholismo es un problema serio para muchas familias guatemaltecas, pues tiene serias consecuencias económicas para las familias, agudizando el empobrecimiento y generando maltrato, violencia intrafamiliar y desintegración familiar.

Otra causa que se le atribuye al trabajo infantil son los patrones culturales; este segundo elemento causal se presenta, especialmente, cuando las labores son artesanales y requieren de un tratamiento diferenciado.

Para algunas culturas, está vigente el concepto de fuerza productiva familiar consistente en la estimación cultural de algunos grupos de que es mejor y preferible mantener a los niños y niñas ocupados, ante la falta de oportunidad de educación que los lleva, según ellos, a adquirir malas costumbres, vicios o formas de vagancia por no estar ocupados en algo.

Otro de los motivos por los cuales se agudiza el problema del trabajo infantojuvenil en Guatemala, lo constituye la situación socio-económica y la capacidad de socialización de las familias. Esta causa se refiere a la escasez de medios de toda índole, la concentración en los problemas de la subsistencia cotidiana, la falta de una vivienda adecuada y el hacinamiento, así como la inestabilidad de las familias pobres, en particular, por la ausencia o el cambio de la figura paterna. Todos estos factores, a su vez, afectan a la niñez en su nutrición, salud y madurez emocional y cognoscitiva de los niños y las niñas guatemaltecos.

Conjugadas todas las causas expuestas se tiene que la niñez y adolescencia trabajadora no es más que la manifestación y expresión del impacto de la crisis económica del país y muchos otros lugares, así como tantas otras tendencias que han provocado que el menor trabaje, con o sin remuneración, buscando satisfacer, aunque sea en una mínima parte, las necesidades diarias de su familia, en un sistema basado en la explotación del trabajo y de los recursos naturales para la generación y acumulación de riqueza, la fuerza de trabajo infantil aparece como la pieza más frágil y fácilmente explotable. Es decir, dadas las circunstancias que rodean al trabajo infantil, éste es moldeado por ellas como un medio de explotación del niño o niña trabajador en pro del enriquecimiento de otros y en beneficio de la supervivencia de la familia del menor.

En la Guatemala de hoy, no obstante las circunstancias imperantes que han sido expuestas, aún no se sabe qué hacer con el trabajo infantil, sigue vigente el debate

sobre su la abolición o no; asimismo, no se comprende todavía una diferencia entre niñez trabajadora y jóvenes trabajadores; los conceptos, acciones, leyes, políticas, organizaciones e instituciones aún están en una fase de transición.

La existencia de niños y adolescentes trabajadores no es un fenómeno nuevo y reciente en Guatemala; sin embargo, lo que sí es nuevo es el grado de participación que tiene la infancia y adolescencia en las actividades laborales. Muchos de los niños y niñas trabajadores son la única fuente de ingresos de sus familias y, si no son la única, son una de todas y de la cual no se podría prescindir.

El aumento de la población económicamente activa (PEA) infanto-juvenil y su participación en el mercado laboral se debe y se ha debido siempre a las condiciones económico sociales por las que el país ha pasado en los distintos años; técnicamente, y se considera que ese crecimiento se ha debido en parte a la disminución de la llamada inversión social, así como a factores de precariedad en el empleo y a la pérdida del poder adquisitivo de los salarios reales.

En los años sesenta y setenta, por ejemplo, se observó un período de crecimiento económico intenso y el desempleo abierto era de escasa significación; asimismo, el presupuesto destinado a la educación del presupuesto nacional; por estas circunstancias, la participación de la niñez y la juventud no era tanta como ahora. A estas décadas de favor económico laboral siguió una década caracterizada por una de

las crisis económicas más agudas y persistentes que ha vivido la región, de la cual Guatemala no ha quedado al margen.

A consecuencia de esta situación de pobreza y falta de educación, además de las otras circunstancias ya mencionadas, las familias que subsisten de su mera fuerza de trabajo se han visto en la tarea de integrar en el área laboral a sus miembros más jóvenes; debido a que las condiciones, lejos de mejorar, han empeorado, el número de niños y jóvenes ha aumentado considerablemente.

En cuanto al área urbana, las principales actividades de la niñez trabajadora urbana se desarrollan en el comercio como vendedores de comida y de golosinas, vendedores ambulantes, vendedores de productos de vestir y calzado y los servicios como lustradores de calzado, ayudantes en servicios, rebuscadores de basura y lavadores de carros.

Tres cuartas partes del total de la niñez trabajadora se ubican en los segmentos más atrasados de la economía como son el sector tradicional rural, el informal urbano y el servicio doméstico. Sólo uno de cada veinte menores trabajadores obtiene en el sector moderno un empleo e ingreso adecuado. Más de la mitad de la niñez trabajadora no reciben remuneración. Un tercio de los niños y casi la mitad de las niñas son asalariados.

La mayor proporción de los niños trabajadores, se desempeñan como trabajadores

familiares no remunerados, proporción que se incrementa en el área rural. El resto se encuentra como obreros o empleados no calificados, y en un porcentaje menor trabajando por cuenta propia. Un aspecto de particular importancia es que las niñas participan en mayor proporción que los varones, en la categoría de obreras o empleadas, confirmando su creciente incorporación al mercado de trabajo, ya que buscan la seguridad del trabajo asalariado, especialmente en el servicio doméstico, antes que comprometerse a trabajar sin salario, aunque lo que perciban no compense el esfuerzo.

## **CAPÍTULO III**

### **3. Discriminación laboral**

Es fundamental analizar el fenómeno de la discriminación de una manera práctica y digerible para socializar el tema y sensibilizar a la sociedad sobre las secuelas negativas que provoca en todos los ámbitos de desenvolvimiento del ser humano, pero particularmente en el trabajo.

Se tienen que conocer las nociones generales sobre la discriminación, indicando su definición, exponiendo los tipos de discriminación que pueden existir y orientando sobre la legislación aplicable que sanciona la discriminación. Se tiene que hacer un análisis de lo que debe y no debe practicarse y exponer los registros de monitoreo en prensa escrita sobre discriminación en ofertas de empleo, los cuales evidencian la flagrante discriminación que existe por razón de edad y sexo.

#### **3.1. Significado de la discriminación laboral**

El término discriminación no es más que el acto de separar o distinguir una cosa de la otra; sin embargo, jurídicamente hablando, atiende a un trato de inferioridad a una persona o grupo de personas por motivos de raza, sexo, religión, edad, nacionalidad u otros.

La discriminación tiene su origen en los prejuicios que las personas se forman de otros que son distintos a ellos. Algunos autores manifiestan que por algún motivo, las personas que expresan prejuicios a menudo temen a la diversidad, creando opiniones negativas, sin conocer todos los hechos.

“La tolerancia significa estar dispuesto a aceptar las diferencias de las otras personas, incluso si lucen distintas, si son más jóvenes, si tienen otra religión o si provienen de una tierra diferente. Es más, se trata de aceptar la diversidad y asumirla como parte natural del mundo que nos rodea”.<sup>8</sup>

Todos tienen que ser tratados por igual, independientemente de sus diferencias. Es así como el trato desigual entre personas constituye lo que se conoce comúnmente como discriminación, a pesar de que, no todo trato desigual es automáticamente incorrecto o rechazado por los defensores de los derechos humanos. Ahora bien, la discriminación que pueda darse contra los distintos seres humanos puede ser formal o informal, es decir, prohibida o permitida. Para el caso, todos los días, de una u otra forma, los seres humanos discriminan a otros en las actividades diarias. Por ejemplo, se contrata a una persona con más logros académicos o profesionales que otra, desaprobando créditos bancarios de aquéllos aplicantes que no tienen suficientes bienes con qué respaldar el préstamo, se acepta en las escuelas o universidades privadas a los más sobresalientes, reprobando a los alumnos que no demuestran conocimiento de la clase, etc.; sin embargo, ninguna de estas actividades es prohibida o incorrecta porque forma parte del

---

<sup>8</sup> **Ibid**, pág. 50.



desenvolvimiento natural de las relaciones sociales y no constituye discriminación formal o negativa. Lo que sí entra en la esfera de lo prohibido al momento de discriminar es todo aquello que se hace en detrimento de otro, pero en relación a sus características como persona, como ser humano, que conlleve detrimento, humillación, demérito u ofensa en su perjuicio. Por ejemplo, si se contrata a una persona sólo por su apariencia física y excluye a los demás por su apariencia física, y se desaprueban créditos bancarios porque el aplicante es de piel oscura, o se acepta en las escuelas o universidades privadas sólo a personas de un determinado origen, prohibiendo la matrícula a extranjeros, o bien se reprueba los alumnos por ser de una religión específica. No siempre la discriminación se da contra grupos de personas. También se puede dar contra un solo individuo, pero considerándolo siempre como parte de un grupo de personas que tienen características humanas que dan lugar al rechazo, como por ejemplo su edad, su color de piel, el lugar donde nacieron, etc.

Tampoco habrá que confundir la exclusión con la discriminación. La exclusión consiste en que el Estado aísla a ciertos grupos sociales mediante el descuido intencional o negligente de sus derechos humanos, que los pone en una evidente situación de desventaja social. La discriminación, además de la exclusión que presupone y que puede ser cometida tanto por el Estado como por la sociedad, se manifiesta con desprecio, rechazo, ofensas, agresión, demérito o invisibilidad de capacidades y un trato despectivo contra un grupo social determinado.

También, para encontrar mayor sentido al concepto de discriminación, es importante

notar que los derechos humanos tienen que ser respetados por todos, pero es el Estado el que debe garantizarlos. Esto quiere decir, por ejemplo, que el individuo tiene que respetar la diversidad de extranjeros que residen en la sociedad y sus derechos, pero es el Estado es el que debe idear políticas, aprobar leyes y poner en práctica medidas que prohíban la discriminación contra personas por razón de su nacionalidad u origen. Esto implica que una empresa privada no puede anunciar ofertas de empleo sólo para hondureños sin una justificación válida, porque existe el principio constitucional de igualdad ante la ley y no discriminación, así como otras leyes nacionales y los tratados y convenios internacionales ratificados que forman parte del derecho interno.

Si bien es cierto que normalmente es el Estado el que adquiere obligaciones en el derecho internacional, no es menos cierto que dentro de esas amplias obligaciones de garantía de los derechos humanos, el Estado puede y debe regular algunas circunstancias que se dan en el ámbito privado porque erosionan los esfuerzos de protección de los derechos humanos. Por ejemplo, el Estado debe regular el respeto a los derechos humanos, y más específicamente, de la no discriminación, en los empleos, centros privados de salud, centros privados de educación, entes comerciales o industriales, etc.

Claro está que el principio de no discriminación. Habrá casos en que una empresa necesite contratar personas con ciertas características para una actividad en particular, como por ejemplo, mujeres delgadas para un modelaje en pasarela, situación que no

podrá dar lugar a quejas por discriminación de hombres o mujeres con sobre peso, por ejemplo. Así también, habrá organizaciones que se dediquen a otorgar becas a estudiantes de un país exclusivamente, por encontrarse estos en reconocida desventaja frente a nacionales de otros países más competitivos. Sin embargo, estas justificaciones siempre estarán sujetas al control de los tribunales de justicia que tendrán la última palabra en la definición de los parámetros de la no discriminación.

Existen casos en los que se discrimina a un grupo de personas para compensar la desventaja en que se encuentra otro grupo de personas en uno o varios aspectos de sus vidas. Por ejemplo, leyes que ponen cuotas de contratación de mujeres en las empresas conformadas esencialmente por hombres, excluyendo a estos últimos de la posibilidad de optar a esas plazas. También existen leyes que ponen cuotas de aceptación de extranjeros en las universidades conformadas principalmente por nacionales, que no podrán optar a esos espacios.

Estas medidas son muy controvertidas, pero para que estén en consonancia con las directrices de los organismos internacionales protectores de los derechos humanos, y deben ser temporales, integrales, separar por mérito y no deben discriminar injustificadamente, siendo pertinentes al objetivo único y específico de lograr la igualdad.

### **3.2. Clases de discriminación**

Hay varios tipos de discriminación, dependiendo si se analiza desde el punto de vista de

quién discrimina, o sea del autor o de la forma en que se discrimina. Para el caso, se puede señalar la discriminación cometida por personas naturales o por personas jurídicas, por agentes del Estado o por particulares, o por instituciones públicas o privadas. Así también, dependiendo de la forma en que se comete la discriminación, puede ser formal o informal, normativa o conductual, intencional o no intencional, por acción u omisión, positiva o negativa. Es importante aclarar la diferencia entre la discriminación normativa y conductual, pues las demás tienden a explicarse por sí solas.

La discriminación conductual es aquella que se refleja en el comportamiento hostil, despectivo y prejuiciado de las personas contra grupos específicos. Por ejemplo, el rechazo social e imposición de calificativos ofensivos a aquellos que no profesan ninguna religión. Muchas veces se puede dar el caso en que los prejuicios arraigados de un individuo contra un grupo específico conductual promuevan la adopción de normas o políticas discriminatorias normativas.

Es tan importante que se aprueben leyes anti-discriminación aplicables tanto al ámbito público como privado. También es importante aclarar que la discriminación intencional, como su palabra lo indica, es aquella que se comete con la intención de crear el resultado discriminatorio, con ofensas, agresión, demérito o rechazo.

A pesar de su carácter no intencional, este tipo de discriminación también se entiende prohibida según los convenios internacionales de protección de derechos humanos que no hacen diferencia en la voluntad de discriminación del autor. Por ejemplo, y esta es la

mayoría de los casos, cuando se publican ofertas de empleo que imponen requisitos de edad a los aspirantes. Muchos de los empleadores que publican esos anuncios piensan en la necesidad de tener a alguien joven en la oficina, fácilmente adaptable a los cambios, pero no se dan cuenta que con eso están violentando los derechos de los adultos mayores en edad económicamente activa, que también pueden competir por el puesto y que tienen derecho a tener un trabajo para aportar a la economía familiar. Su acción no se hace con la intención de discriminar a los adultos mayores aunque en la práctica sí lo hagan por los prejuicios que tienen arraigados. Se pueden dar casos, entonces, en los que actúo de manera discriminatoria sin pensar o ignorando las consecuencias.

Para el caso, hay muchas empresas que publicitan sus ofertas de empleo poniendo como requisito de sexo masculino, de buena apariencia o de tantos metros de estatura, frases que evidentemente discriminan a las mujeres o a las personas que, según la subjetividad del empleador, no tienen una buena apariencia física o una altura aceptable.

Aún y cuando estas empresas no imaginen las consecuencias discriminatorias que fomentan con esos anuncios, bajo ningún concepto están exentos de respetar los derechos humanos.

La discriminación puede castigarse de varias maneras pero la más común es por la vía penal, considerándola como un delito, lo que indica que cada Estado es responsable de

incluir la discriminación dentro de su legislación penal nacional. En la legislación guatemalteca se penaliza la discriminación vagamente. También hay otros esfuerzos como la ley que protege a la tercera edad o a las personas VIH positivo, pero no hay una política integral anti-discriminación, por lo que muchos grupos están todavía excluidos de la protección estatal. Por otro lado, Guatemala ha aprobado algunos convenios internacionales que protegen los derechos humanos y, por consiguiente, el principio de igualdad o no discriminación, así como también existen muchas declaraciones y normas consensuadas entre los Estados de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) o de la Organización de Estados Americanos (OEA) sobre diversos temas relacionados que aplican a Guatemala. Para el caso se encuentra:

- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos.
- Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer.
- Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.
- Convención para la eliminación de la discriminación racial.
- Declaración sobre los derechos de las personas pertenecientes a minorías nacionales o étnicas, religiosas y lingüísticas.
- Declaración sobre la raza y los prejuicios raciales.

- Declaración sobre la eliminación de todas las formas de intolerancia y discriminación fundadas en la religión o las convicciones.
- Conferencia mundial contra el racismo, 2001.
- Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer.
- Declaración de los derechos del retrasado mental.
- Declaración de los derechos de los impedidos.
- La protección de los enfermos mentales y el mejoramiento de la atención de la salud mental.
- Normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad.
- Declaración sobre el derecho y el deber de los individuos, los grupos y las instituciones de promover y proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales universalmente reconocidos.
- Instituciones nacionales de promoción y protección de los derechos humanos.
- Declaración de compromiso en la lucha contra el VIH/SIDA.
- Declaración sobre los derechos humanos de los individuos que no son nacionales del país en que viven.

Aún cuando hay una vasta gama de opciones a nivel internacional que obligan al Estado de Guatemala en materia de no discriminación, no hay que dejar a un lado la legislación nacional.

La Constitución de la República declara punible toda discriminación por motivo de sexo, raza, clase y cualquier otra lesiva a la dignidad humana.

En resumen, Guatemala cuenta con mecanismos teórico-legales para hacerle frente al problema de la discriminación en general, pero si se analiza con detenimiento, el ámbito del trabajo y la escuela es donde el ser humano tiene mayor compromiso, ya sea para dar soporte a la economía propia o familiar o para educarse y tener mejores posibilidades de empleo, que eventualmente den mejor soporte a la economía propia o de su familia. La decisión de abandonar el trabajo o la escuela no se toma fácilmente. Esto quiere decir que en estos dos ámbitos hay una cierta relación jerárquica que pone en desventaja a los empleados o estudiantes, frente a las decisiones, acertadas o desacertadas, que tome el jefe en el trabajo o el director o profesor en la escuela. Entonces, si ya existe esa relación donde una parte está en desventaja en relación a la otra, con mayor razón debe tenerse extremo cuidado en las decisiones que se toman para que no se violenten los derechos humanos y se trate a todos por igual en el empleo y en la educación.

La discriminación en el ámbito laboral es una de las más peligrosas en tanto existe una relación jerárquica que pone en desventaja al empleado o potencial empleado, frente a las prácticas discriminatorias del empleador, pues cuando este tiene un prejuicio arraigado que lo manifiesta en sus normas institucionales o en su conducta, siempre resultan repercusiones contra las características naturales o adquiridas de un ser humano, las que a su vez constituyen discriminación prohibida por las normas y



convenios nacionales e internacionales. Si el principio de igualdad prohíbe la separación injusta de los individuos por sus características de edad, sexo, raza, religión, cultura, apariencia física, etc., es importante señalar cómo lograr entonces un equilibrio entre la no discriminación y las necesidades laborales de una empresa.

De todos es entendido que cada empresa tiene distintos requerimientos sobre sus empleados, dependiendo de su giro y del grado de exigencia de los empleadores sobre su personal. Pues bien, para ello los gerentes de recursos humanos, jefes de personal o sus equivalentes, elaboran los requisitos de cada puesto, tomando en cuenta las necesidades de la empresa. A raíz de ello, hay entonces tres fases en las que un empleador puede manifestar su discriminación contra una o más personas: a) En la etapa de contratación con las ofertas de empleo, las convocatorias y las entrevistas preliminares, b) En la relación laboral con las capacitaciones, ascensos, traslados, descensos, sanciones y, en general, movimientos de personal, y, c) En el despido cuando se hace de manera indirecta o por causas injustificadas.

Existe una regla general muy importante que todo empleador debe seguir: En ningún momento de la contratación, relación laboral y despido se pueden utilizar criterios basados en las características naturales del ser humano referentes a edad, origen, raza, color de piel, sexo, capacidad o salud mental y motora, preferencia sexual, identidad de género, apariencia física, etc. Toda decisión laboral debe estar basada en criterios profesionales o académicos exclusivamente. Por ejemplo, un empleador no puede

descartar un candidato a un puesto porque es muy joven, pero sí puede hacerlo porque no tiene los años de experiencia que el puesto demanda.

Los requisitos de una oferta de empleo no deben utilizarse por el empleador para lograr impulsar sus prejuicios en forma oculta. Otra regla general muy importante que todo empleador debe tomar en cuenta es que no se deben tomar decisiones laborales que afecten algunas de las características adquiridas del ser humano, como la religión, opinión, cultura, idioma natal, posición económica, y otras. Por ejemplo, un empleador no puede despedir un empleado por ser de otra religión distinta a la suya o por compartir ideas con el partido político de oposición. Ahora bien, las dos premisas anteriores tienen una excepción general que debe valorarse en cada caso en particular y con mucha cautela.

La igualdad de oportunidades deja la salvedad de que por la naturaleza del trabajo o empleo, éste requiera de características especiales que puedan requerirse a los candidatos. Por ejemplo, si se trata de una empresa que contrata modelos, el requisito de la apariencia física deja de ser una característica natural del candidato para convertirse en una característica profesional. Los modelos mantienen una buena apariencia física como parte de su profesión, por lo tanto, una persona con obesidad que aplica y no la escogen, no podría alegar discriminación en su contra por su apariencia física, pues esa característica, que normalmente es natural del ser humano, es un requisito profesional y exigible por la empresa en el caso del modelaje de prendas pequeñas.

Otro caso ilustrativo es cuando se trata de una persona que adolece de discapacidad y que necesita silla de ruedas para movilizarse y aplica para convertirse en miembro activo de las fuerzas armadas, específicamente en el ejército. En estos casos, es justificable que las fuerzas armadas requieran de personas con movilidad motora superior e inferior para que puedan entrenarse para ir a la guerra y asumir circunstancias peligrosas para su vida, pero normalmente se acostumbra ofrecerle al candidato un puesto administrativo dentro de la misma institución que no requiera la movilidad de sus miembros inferiores en condiciones de peligro extremo. Esa movilidad entonces, deja de ser una característica natural o adquirida del candidato para convertirse en un requisito profesional necesario para convertirse en miembro del ejército. Las características naturales tienden a ser más absolutas que las adquiridas, pues no hay nada que la persona pueda hacer para cambiar su sexo, edad, color de piel, etc.

En relación a las características adquiridas o aprendidas, sí podemos cambiarlas con relativa facilidad, y no forzosamente serán rígidas o inflexibles por siempre, por ejemplo, la opinión, la religión, el idioma, etc. Con todo, es de tener mucho cuidado con no incluir la educación como una característica aprendida de la persona que no pueda ser objeto de discriminación.

Precisamente la educación es una característica que la persona aprende pero que se ha convertido en un requisito fundamental de muchas empresas que buscan los mejores candidatos para sus puestos. No se puede hablar de discriminación en una

oferta de empleo de una empresa que solicita el grado académico de master para desempeñar un puesto de gerente, por ejemplo.

En resumen, detectar si un requisito en una oferta de empleo es discriminatorio no es tarea fácil. Tampoco es fácil para los empleadores evitar criterios discriminatorios en las relaciones laborales con sus empleados, pues las reglas no son absolutas ni rígidas. Todas tienen su flexibilidad y excepciones, dependiendo de cada caso en particular. Con todo, en un Estado de derecho, en caso de conflicto la decisión debe quedar en manos de un juez que resuelva la controversia planteada por las partes.

### **3.3. Las ofertas de empleo**

Para medir todas las etapas en que un empleador puede discriminar se requieren estudios focalizados en una muestra de empresas públicas y privadas, para entrar en detalle sobre las relaciones laborales y los movimientos del personal que ahí labora, de manera que se puedan identificar prácticas discriminatorias. En virtud de que las empresas acostumbran publicitar las ofertas de empleo en la etapa de contratación, resulta fácil entonces hacer un monitoreo en la prensa escrita para detectar la discriminación. Esta es la razón por la cual es de importancia el análisis de la discriminación laboral en las ofertas de empleo.

A raíz de un monitoreo se puede afirmar que los principales factores de discriminación en las ofertas de empleo de las empresas en Honduras son la edad, seguida por el

sexo de los candidatos.

“Entre los puestos que se ofrecen sólo para hombres por lo general están: administradores, agentes de ventas, arquitectos, asistentes, auditores, cajeros, conserjes, cobradores, directores de escuela, gerentes, ingenieros, profesores, supervisores, etc”.<sup>9</sup>

Los rangos de edad que se requieren en las ofertas de empleo son bastante variados, pero muchos parecen coincidir en excluir a personas mayores de 35 años. También hay rangos que excluyen a los jóvenes profesionales.

Normalmente muchos empleadores acostumbran utilizar sus malas experiencias con algunos empleados aislados como único criterio para generalizar requisitos discriminatorios de edad y sexo a nuevos candidatos.

Prácticamente se puede afirmar que una persona de 36 años y más tiene las puertas cerradas en el mercado laboral guatemalteco, a pesar de ser la edad en que generalmente necesita un mayor ingreso económico y estabilidad laboral para contribuir al núcleo familiar y asegurar desde esa edad su retiro. Lo mismo sucede con las mujeres profesionales que son deliberadamente excluidas de las ofertas de empleo, como si el sexo definiera la eficiencia, puntualidad, disciplina o buen desempeño del candidato.

---

<sup>9</sup> De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**, pág. 13

Vale la pena aclarar que si bien muchos rangos de edad en las ofertas de empleo son discriminatorios, no se puede negar que hay casos en que resulta razonable que se exija la mayoría de edad, por ejemplo en el caso de abogados que deben comparecer en nombre de sus clientes en los tribunales de justicia y ser mayores de edad. No obstante lo anterior, los casos justificados son muy poco comunes, pues como se explicó anteriormente, en lugar de exigir una edad específica al candidato característica natural, debe exigirse la cantidad de años de experiencia o grado académico que el puesto requiere para desempeñarse bien.

Por ejemplo, si se requiere un ingeniero con grado académico de doctorado para impartir clases en un programa de maestría en una universidad, difícilmente llegará un candidato de 21 años, pues para obtener el grado académico de doctorado, normalmente se necesita dedicar muchos años de estudio después de obtener la licenciatura. Es así entonces como el requisito de edad es, en la gran mayoría de los casos, innecesario y discriminatorio.

Esta práctica en las empresas en Guatemala de discriminar en las ofertas de empleo por edad y sexo parece haberse convertido en un patrón de conducta que no refleja intención de los empleadores en el resultado discriminatorio, sino más bien un grave desconocimiento del tema, de los derechos de los ciudadanos, de las prácticas modernas en países más desarrollados y de la legislación nacional e internacional que sanciona la discriminación.

El problema es que aún y cuando los empleadores no tienen la intención de discriminar a las personas en general, la oferta de empleo la publican con la intención clara de excluir a los candidatos de cierta edad o sexo y eso es suficiente para considerarlos responsables legalmente por actos de discriminación en Guatemala.

En las ofertas de empleo discriminatorias, los mismos periódicos acostumbran discriminar cuando buscan personal para trabajar en sus empresas y lo hacen de manera reiterada. Esto lleva al tema de la corresponsabilidad que deben tener también los medios de comunicación al difundir ofertas de empleo discriminatorias, y más aún cuando se trata de empresas anónimas.

Lamentablemente no existe conciencia en los órganos facultados del Estado para promover acciones contra los autores de la discriminación, pero lo que es aún más preocupante, esa conciencia también está ausente en los titulares de los derechos que son víctimas constantes de discriminación y no demandan la acción pronta y oportuna del Estado.

La intención del Congreso Nacional de aprobar una ley general anti-discriminación no debe ser otro esfuerzo aislado que expone nuevamente el problema ya descrito en otras leyes, sino más bien una legislación concreta, integradora, vasta, que aborde el tema de la discriminación desde los distintos ámbitos en que puede manifestarse y que exprese claramente la responsabilidad, no sólo de los autores de la discriminación, sino

también de las autoridades llamadas a velar por el principio de igualdad y que no lo hacen.



## CAPÍTULO IV

### **4. Violación a normas de trabajo por parte de patronos que determinan requisitos específicos para el otorgamiento de plazas laborales**

La expresión discriminación, ausente de las declaraciones de derechos del siglo XIX, sólo viene a aparecer con los textos internacionales de derechos humanos del siglo XX. Así, en la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, en su artículo 7º, se señala que "Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación".

En textos posteriores la expresión volvió a ser usada, como por ejemplo, en la Convención Internacional sobre los Derechos Políticos de la Mujer, de 1952, sin en el Empleo y la Ocupación, de 1958, donde por primera vez se define la expresión discriminación en un instrumento internacional. En efecto, en dicho Convenio se señala que el término discriminación comprende: "Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación".

La misma línea conceptual siguieron posteriormente otros instrumentos internacionales, como la Convención relativa a la Lucha contra las Discriminaciones en la Esfera de la

Enseñanza, de 1960, o la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial, de 1965, entre otros.

Es de importancia hacer una distinción a favor o en contra de una persona o cosa, sobre la base del grupo, clase o categoría a la que pertenece, más bien que a sus propios méritos. Pero también expresa que existe una acepción sociológica del término, que consiste en la hostilidad en las relaciones entre personas, dirigida contra un grupo de ellas o contra cada uno de sus miembros.

La discriminación consiste en toda diferencia o distinción realizada por el legislador o por cualquier autoridad pública, que aparezca como contraria a la ética elemental o a un proceso normal de análisis intelectual, es decir, que no tenga justificación racional o razonable.

Como se puede colegir de los conceptos anotados, la discriminación no equivale a una distinción o desigualdad, ya que ambas ideas se refieren a la conducta de diferenciar dos entidades para dispensar tratamientos distintos a cada una, sin embargo, y he aquí la diferencia, la discriminación es una distinción en que el criterio para efectuarla es arbitrario o injustificado, mientras que en la simple distinción o desigualdad, el criterio para realizarla es justificado, racional o razonable.

Cabe agregar también que además existe discriminación cuando injustificadamente se le afecta a una persona, grupo de personas o a una comunidad, el ejercicio de alguna

de las libertades fundamentales, expresadas por la Constitución Política de la República de Guatemala, por razones de raza, religión, nacionalidad, opiniones políticas o de cualquier orden, sexo, posición económica o social, u otra de cualquier naturaleza posible.

Es necesario señalar, que en doctrina que la discriminación puede ser directa o indirecta. La discriminación directa está vinculada a la diferencia de trato, de consideración o tratamiento, sin una circunstancia o situación objetiva que la justifique o explique, lesionando con tal conducta la dignidad de la persona y sus derechos humanos garantizados. El concepto de discriminación indirecta, en cambio, se vincula con la teoría del impacto o efecto adverso, donde la medida en sí no aparece como discriminatoria, pero no cabe duda que conlleva esa intención. Ello ocurre cuando, por ejemplo, se despide a un trabajador invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, pero se oculta que se le despide en realidad porque tiene SIDA.

#### **4.1. Flagrante violación a normas de trabajo**

Se entiende, a partir de la definición de discriminación de los instrumentos internacionales y la doctrina citada, que la discriminación laboral consiste en toda distinción, exclusión o preferencia de trato que, ocurrida con motivo o con ocasión de una relación de trabajo, se base en un criterio de raza, color, sexo, religión, sindicación,

opinión política o cualquier otro que se considere irracional o injustificado, y que tenga por efecto alterar o anular la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

De la definición de discriminación laboral esbozada, se puede señalar que la discriminación laboral puede producirse tanto dentro de la relación laboral propiamente tal como fuera de ella, ya sea porque todavía no se ha configurado la relación laboral o porque ésta ya se ha extinguido.

Por otro lado, la discriminación dentro de la relación laboral puede traducirse en múltiples conductas, no sólo referidas al acceso al empleo, sino que a todos los aspectos vinculados a la prestación de servicios laborales, teniendo un campo de aplicación amplio o extensivo, el cual incluye situaciones tales como las condiciones de trabajo, la capacitación y formación profesional, la igualdad salarial por un trabajo de igual valor, la seguridad en el empleo, etc.

“Junto con revisar el concepto de discriminación laboral, es conveniente también considerar las diversas etapas de desarrollo temporal de la relación laboral, la cual se puede dividir en tres etapas: el estado previo a la constitución de la relación laboral o etapa pre-ocupacional, durante la relación laboral misma o etapa ocupacional) y, por último, una vez extinguida la relación laboral o etapa post-ocupacional. En cada una de estas etapas se pueden configurar conductas discriminatorias”.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> **Ibid**, pág. 25.

En la etapa pre-ocupacional, que es la posterior a la oferta de empleo y previa a la celebración del contrato de trabajo, se plantea la situación de los requisitos y el acceso al empleo, fuente de diversos problemas referidos a discriminación. En esta etapa, se puede producir una de las formas más intensas y debatidas de discriminación, a través de los denominados test pre-ocupacionales como, por ejemplo, el test de embarazo que se les exige a algunas mujeres para acceder a un empleo.

En la etapa ocupacional, que va desde la celebración del contrato de trabajo hasta su extinción por cualquier causa, los problemas giran en torno a las facultades que el empleador tiene para enfrentar ciertas situaciones y, en especial, establecer cómo el ejercicio de los poderes del empleador puede, en determinadas circunstancias, derivar en conductas discriminatorias.

Finalmente, en la etapa post-ocupacional, constituida por el momento de la extinción de la relación laboral, la discriminación genera diversas interrogantes acerca de bajo qué condiciones el despido puede ser considerado injustificado por discriminatorio.

#### **4.2. El rol de la Organización Internacional de Trabajo (OIT)**

La Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), ha tenido una participación activa en el concierto internacional para que en las relaciones laborales se respete la igualdad de trato, por medio de Convenios y recomendaciones ratificadas masivamente por los Estados. La vigencia de estos instrumentos ha sido decisiva para una progresiva

evolución en las legislaciones locales, tendientes a asegurar que no ocurran discriminaciones en el empleo y la ocupación, particularmente en las circunstancias señaladas por los mismos.

Las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos. Este precepto constitucional no sólo tiene importancia por su ubicación, sino que también por otra razón mucho más significativa: se trata del precepto rector de la Constitución Política de la República, donde vienen precisamente a sentarse las bases del carácter personalista de la misma, al señalar expresamente un concepto prescriptivo de la persona, como ser libre e igual.

La redacción del principio de igualdad ante la ley, además, presenta una significativa innovación, la que se traduce en la expresión de que ni la ley ni autoridad alguna podrán establecer diferencias arbitrarias. Como resultado de esta innovación, el principio de igualdad ante la ley no sólo ahora se circunscribe a la generalidad en las leyes, sino que también a la prohibición de las distinciones arbitrarias, esto es, a la igualdad en el contenido de la ley.

En cuanto al ámbito laboral, se le tiene que asegurar a todas las personas:

- La libertad de trabajo y su protección.
  
- Toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo

con una justa remuneración.

- Se prohíbe cualquiera discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad o límites de edad para determinados casos.

En este precepto constitucional es posible distinguir dos disposiciones diferentes aunque relacionadas: la primera, referida a la libertad de trabajo, consagrando la libertad de elección y su protección, y, la segunda, referida a la no discriminación, consagrando el principio de igualdad en materia laboral.

Son contrarias a los principios de las leyes laborales las discriminaciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad u origen social. En consecuencia, ningún empleador podrá condicionar la contratación de trabajadores a esas circunstancias.

Corresponde al Estado amparar al trabajador en su derecho a elegir libremente su trabajo y velar por el cumplimiento de las normas que regulan la prestación de servicios.

De esta disposición, primero que nada, se puede concluir que lo que se pretende con esta modificación es introducir normas que constituyen una incorporación efectiva del Convenio número 111 de la Organización Internacional de Trabajo (O.I.T.) sobre discriminación en materia de empleo y ocupación. Asimismo, se incorpora un

mecanismo que hace efectivo el resguardo de los derechos fundamentales, en términos de compatibilizar la dignidad de los trabajadores y las medidas de control interno de la empresa, sin perjuicio de otras formas de amparo.

Así, en el ámbito laboral, no cabe duda que cualquier distinción de trato que se base en un criterio que no corresponda a la capacidad o idoneidad personal debe ser considerado discriminatorio.

Si bien el Código del Trabajo parece restringir la prohibición de discriminar sólo respecto del momento inicial de la relación laboral, en la etapa pre-ocupacional, ello sólo es un modo de reforzar la prohibición general de discriminación constitucional, que no contempla restricciones en este punto, atendido que ese es el momento en que más usualmente se verifican situaciones de discriminación.

Son contrarios a los principios de las leyes laborales, los actos de discriminación. Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

El afectado por un acto de discriminación, podrá recurrir a los tribunales del trabajo en juicio ordinario laboral, demandando las indemnizaciones a que tenga derecho, con arreglo a las prescripciones de derecho común, incluso el daño moral.



Para poder determinar la existencia de posibles situaciones de discriminación en las relaciones laborales, es necesario verificar en cada caso dónde presuntivamente se presenta la misma, si el empleador obró entonces arbitrariamente, no respetando la igualdad de trato en el empleo y la ocupación o la debida igualdad salarial, o si adoptó medidas tendientes a perjudicar a su personal o a alguno de ellos, por causa de su raza, color, sexo, religión, nacionalidad, orientación sexual, estado civil, ideología, opinión política o gremial, o por su posición económica, su consideración social o sus caracteres físicos.

#### **4.3. Inadecuado otorgamiento de plazas de trabajo**

Al otorgar plazas laborales, los patronos no respetan los derechos de los trabajadores al discriminar a los mismos:

- a) Discriminación laboral por el sexo: este es un tema que históricamente se pone en discusión con ocasión del acceso de la mujer al empleo, particularmente en la actividad industrial y de servicios. Precisamente, los Convenios de la Organización Internacional de Trabajo (O.I.T.) tienden a que no existan diferencias salariales y de trato en el empleo y ocupación entre hombres y mujeres, donde sin duda ha existido un avance. No obstante, el nivel de remuneraciones entre ambos sexos sigue marcando diferencias en muchos países, entre ellos el Guatemalteco.

Estas marcadas diferencias eran atribuidas, en un comienzo, a una supuesta mayor capacitación o fortaleza física por parte de los trabajadores varones, no obstante, en la actualidad guarda más bien relación con el tema de un mayor ausentismo laboral por parte de las trabajadoras mujeres. Lo anterior, no cabe en ningún caso imputárselo a las mujeres que laboran, sino que al sistema social y a la distribución de las cargas familiares que, por una tradición lentamente superada, impone las tareas domésticas a la esposa, incluyendo especialmente el cuidado de los hijos. La enfermedad de alguno de ellos, o aun del marido, la necesidad de concurrir al colegio de los hijos, etc., hace que se produzca tal mayor ausentismo y ello se traduce en aquella consecuencia.

Existen, además, una serie de actividades calificadas como típicamente masculinas o femeninas. En estas actividades, la totalidad o casi la totalidad del personal de determinados sectores, está ocupado por uno o por otro sexo. Respecto de las mujeres, más allá de la capacitación particular necesaria, se dan explicaciones vinculadas al lugar de trabajo, la calidad de las tareas que exigen fuerza muscular, sus riesgos eventuales, como que pueden afectar la procreación, llegando a la conclusión de que sólo pueden ser realizadas por hombres. En otros casos, por el contrario, se señala que se requiere trato delicado, mayor paciencia, o hasta mostrar juventud y belleza, lo que impone las tareas para el sector femenino. Sirven como ejemplo de ambas situaciones, las tareas de la construcción o el trabajo marítimo, por un lado, y las educadoras de párvulos o las recepcionistas, por el otro.

Es posible que esta situación tienda lentamente a cambiar, y de hecho así ocurre con

más fuerza en otros países, donde se ve a mujeres trabajar en las labores de la construcción, en el transporte naval y territorial, etc. No obstante, la propia Organización Internacional de Trabajo (O.I.T.), ha aprobado convenios con el especial propósito de proteger a la mujer en el trabajo, específicamente en tareas peligrosas o insalubres que, indirectamente, las dejan libradas a los trabajadores varones.

Mención aparte merece el tema de la maternidad, el cual también se atribuye a las discriminaciones que puede enfrentar la mujer en su trabajo, ya sea respecto de su maternidad real o posible. En nuestra legislación se pretende evitar el despido de la trabajadora por causa de maternidad.

Sólo con autorización judicial previa se le puede poner término al contrato de trabajo de la mujer embarazada. Como se puede ver, en Guatemala se garantiza a la mujer que no será despedida arbitrariamente en un período previo y posterior al parto, luego de haber comunicado su estado al empleador.

b) Discriminación laboral por orientación sexual: estrechamente vinculada a la discriminación por sexo se encuentra la discriminación laboral motivada por la orientación sexual de la persona. Esta discriminación se produce cuando arbitrariamente se alteran las condiciones laborales, se extingue la relación laboral, o bien se impide su acceso a una ocupación a personas que integran los que diversos autores han llamado minorías sexuales.

Las minorías sexuales son aquellos grupos de personas que se enfrentan de forma permanente, implícita o explícitamente, al orden establecido y se niegan a desempeñar el papel que les ha sido atribuido en su calidad de hombre o mujer, y se organizan cuando tienen esa posibilidad para reclamar la satisfacción de sus necesidades específicas y para ayudarse mutuamente.

No cabe otra cosa que considerar la situación de las minorías sexuales como un hecho social, que se presenta también en las relaciones laborales y que, en ocasiones, origina respuestas que se pueden considerar discriminatorias. Si dicha homosexualidad no tiene una manifestación externa, en la empresa o establecimiento, que pueda originar dificultades en la misma, o su conducta laboral no se encuentra afectada por su inclinación sexual, así como si no se perturba a los compañeros de trabajo ni se afecta a la posible clientela de la empresa, esta conducta no aparece como propicia al poder disciplinario laboral, mientras aquellas circunstancias no se presenten.

En diversos países, es apreciable un cambio de mentalidad y de disposición con relación a las minorías sexuales, las que lentamente tienden a superar discriminaciones que antes eran habituales a su respecto.

c) Discriminación laboral por edad: Ello debe analizarse con relación a dos etapas distintas de la vida, particularmente laboral, la vejez y la juventud. El transcurso de los años, en general, afecta la capacidad laboral y el rendimiento probable de las personas que trabajan, por cuya razón la generalidad de las legislaciones en

el mundo prevén para ese tiempo la posibilidad de dejar de trabajar y percibir, para su subsistencia, una jubilación. Las situaciones posibles de discriminación por vejez se presentan, en principio, cuando la persona tiene una edad avanzada por decir una cifra, superior a los cincuenta años, y pierde su trabajo. A partir de entonces, es común que tenga dificultades por esa razón para conseguir otro empleo y que peligre su subsistencia por no tener la edad para jubilarse. Esto ocurre porque, salvo situaciones de reconocida capacidad o antecedentes notorios, la tendencia generalizada es cubrir las plazas vacantes con gente más joven, con una presunción muchas veces fallida, de que tal elemento influye en una mayor productividad.

Mientras llega el tiempo de jubilarse, la persistencia de tal situación, con los magros beneficios sociales existentes para el desempleado, genera una situación personal que lleva a una verdadera frustración. Aquí aparece otro abuso que es frecuente, el tomar estas personas para trabajos transitorios o tareas de difícil aceptación por otros, que ellos aceptan porque no tienen otra posibilidad para satisfacer sus necesidades, más aún cuando tienen obligaciones familiares. Esto mismo se da aun con jubilados que, ante lo reducido de la pensión que perciben, vuelven a la actividad generalmente en forma subrepticia, integrando el vasto mundo de los trabajadores informales, contratados en precarias condiciones por empleadores que evaden las obligaciones legales.

En materia de edad, las discriminaciones operan en los dos extremos. Después de

referir algunas situaciones que pueden presentarse en las relaciones laborales con personas de edad avanzada y no tan avanzada, es de importancia llevar a cabo algunas consideraciones sobre la situación de los jóvenes y eventualmente de los niños. En primer lugar, se destaca como una conducta discriminatoria, respecto a los primeros, el abusar fraudulentamente de figuras laborales. En efecto, se observa que en muchos casos el aprendizaje y la formación no son más que una expresión establecida en un documento, que pretende vincular trabajo y estudio, con el propósito de capacitar a quien lo desempeña, para resultar simplemente la forma de contratar a un trabajador común, temporalmente y casi sin obligaciones laborales. Esto se aprecia también, en la contratación subrepticia de los mismos o pagando remuneraciones inferiores a los que al joven les correspondería, haciéndole cumplir más horas que las legales. Todo esto es discriminatorio y violatorio de los principios de igualdad salarial por igual tarea.

La Organización Internacional de Trabajo (O.I.T.), se preocupó desde su origen por la situación de los menores, como resulta de los convenios iniciales, fijando pautas limitativas que los Estados debían introducir en sus respectivas legislaciones.

d) Discriminación laboral por motivos de salud: la salud, como opuesto a la enfermedad, es un estado psicofísico que permite a las personas disfrutar plenamente de sus potencialidades, sin sentirse disminuidos por alguna afección, temporal o permanente, que los incapacite total o parcialmente. Desde luego que, para trabajar, la salud es una situación fundamental, que permite la disposición física y psíquica necesaria para cumplir las obligaciones y tareas que se han

asumido. Normalmente se debe ingresar a trabajar, inicialmente, sano, excepto que efectivamente se incorpore igual a la persona, a pesar de registrar alguna enfermedad. Esto se determina cuando el empleador cumple con el recaudo de efectuar un examen pre-ocupacional, en su propio interés y para no encontrarse con sorpresas en el tiempo.

En realidad, mientras no exista relación laboral, no han surgido aún obligaciones legales laborales, pero cabe preguntarse si tal actitud no importa un acto de discriminación. Al respecto, habría que considerar si se pidió al aspirante una declaración previa sobre su estado de salud y él mismo omitió mencionar al respecto la enfermedad encontrada, lo que podría importar una cierta mala fe o malicia. Si, por el contrario, la mencionó, detectarla en el examen pre-ocupacional no es más que una corroboración, y si el empleador dispone aun así la contratación, no puede luego alegar tal circunstancia para justificar su actitud, ya que se estaría frente a un acto de discriminación.

El tema en análisis se vincula con una de las situaciones que más conflictos ha provocado, en el último tiempo, en las relaciones laborales. Se trata del SIDA o síndrome de inmunodeficiencia adquirida. Como es sabido, se trata de una enfermedad que afecta a las defensas inmunitarias de la persona y que, a través de otra u otras enfermedades, tiene casi seguramente un desenlace fatal. La resistencia a vincularse con quienes la poseen es notable, aunque el contagio sólo opera por limitadas vías. Como es evidente, en tal situación la capacidad laboral del trabajador disminuye, o se hace imposible por períodos, lo que lleva a no contratarlos laboralmente y, si lo están,

buscar medios para segregarlos o despedirlos.

El tema del SIDA trae preocupación en la empresa. Luego de conocerse que un trabajador padece de esta enfermedad, se busca que agote los tiempos legales de suspensión por enfermedad, o se le obliga a renunciar, o bien se encuentra la causa del despido en el deficiente rendimiento, sin hablar de su enfermedad, o hasta se le despide por necesidades de la empresa, si tiene poca antigüedad, pagando la correspondiente indemnización. En definitiva, se le saca del medio laboral y esto es discriminatorio.

e) Discriminación y discapacidad: dentro del conjunto de personas que, en Guatemala, sufren algún tipo de discriminación se hallan, precisamente, los discapacitados, y esto ocurre principalmente por ignorancia y por prejuicios. Existe el mito de presentarlos como dependientes o en estado de lástima, sin embargo, lo correcto es visualizarlos sin exagerar sus incapacidades, con el objeto de que gocen de un sistema real de oportunidades y de trato.

Lamentablemente, sólo una parte de ellos tiene posibilidades para incorporarse al mundo laboral, efectuando la preparación necesaria al efecto y dotándolos, en su actividad, de todo el apoyo de medios adecuados para poder llevar adelante sus tareas.

Es claro que debe facilitarse al discapacitado, en la medida de su capacidad disminuida, participar en la vida de la sociedad en todas sus dimensiones y a todos los niveles



posibles. Para ello, deben converger dos ineludibles líneas de política social: por un lado, procurando la capacitación y readaptación profesional y, por otro, la integración a la vida social, mediante la creación de empleos compatibles con la capacidad laboral remanente del discapacitado.

Las autoridades nacionales competentes deberán adoptar medidas para proporcionar y evaluar los servicios de orientación y formación profesional, colocación, empleo y otros afines, a fin de que las personas inválidas puedan lograr y conservar un empleo y progresar en el mismo, además, siempre que sea posible y adecuado, se utilizarán los servicios existentes para los trabajadores en general, con las adaptaciones necesarias.

Le corresponderá además al Estado crear condiciones y velar por la inserción laboral de las personas con discapacidad, a objeto de asegurar su independencia, desarrollo personal, ejercicio del derecho a constituir una familia y a gozar de una vida digna.

e) Discriminación laboral por origen social o apariencia personal: se tiene que afirmar que en las sociedades modernas todos los individuos son iguales ante la ley. No obstante, es posible que lo sean ante ella pero la realidad muestra que persisten numerosas desigualdades sociales, difíciles de erradicar y que se presentan diariamente, como la mendicidad en las calles, las sórdidas viviendas de las poblaciones marginales, las víctimas del alcoholismo y la drogadicción, los ex convictos, la prostitución y otras muestras de marginalidad social.

“En el campo laboral se advierte el problema, particularmente en la contratación del personal donde, tanto para las actividades comerciales como administrativas, la selección toma en cuenta alguna de las circunstancias que se han apuntado, como el origen social del postulante, sobre todo cuando la tarea se cumple con relación a otras personas de mejor situación económica”.<sup>11</sup>

Al analizar la discriminación por motivos de salud, en esta etapa pre-ocupacional es difícil detectar la discriminación, porque no hay obligación precisa de contratar, y la contratación debe acomodarse a las necesidades de personal del empresario, vinculadas necesariamente, en su caso, con el público que atiende o con el que alterna.

La vestimenta puede constituir un elemento propicio para detectar en el personal un origen social no deseado o una situación cultural reprochable, a criterio del empleador. Tal vez sea una de las razones del por que, en algunas empresas, se uniforma al personal con un atuendo común, que impide el uso de vestimentas particulares en el ámbito del trabajo.

El empleador puede exigir, razonablemente, una presentación decorosa a su empleado, en cuanto al aseo, vestimenta o corrección general, más aún si se encuentra establecido en el reglamento interno de la empresa. No obstante, se debe tener el cuidado suficiente de no llegar al extremo de que el empleador termine entrometiéndose en aspectos que dicen relación con la privacidad del trabajador.

---

<sup>11</sup> Santos Azuela, Héctor. **Derecho del trabajo**, pág. 40.

#### **4.4. Importancia de proteger las normas de trabajo**

La sociedad guatemalteca debe asumir el desafío de impulsar un proceso de cambios al marco normativo que rige el sistema de relaciones laborales en el país. Dicho compromiso no se funda sólo en el cumplimiento de una propuesta programática ofrecida a los guatemaltecos en las recientes elecciones presidenciales y, por lo tanto, no ha tenido como únicas referencias los elementos contenidos en la iniciativa de reforma planteada en esa oportunidad.

Asimismo el país requiere incorporar al mercado de trabajo a las mujeres, así como acercar las brechas salariales entre hombres y mujeres.

Se tiene que enfrentar esta tarea bajo la debida inspiración en la necesidad y oportunidad de avanzar hacia una urgente actualización de las normas laborales, para que ellas constituyan instrumentos eficaces para la promoción y consolidación de un sistema de relaciones laborales marcado por mayores niveles de equidad y que responda adecuadamente a los complejos retos de la modernidad.

Estrechamente asociado a lo anterior, la precaria condición en que se encuentra el ejercicio de los derechos colectivos, expresada en las tasas de sindicalización y de cobertura de la negociación colectiva más bajas de la historia, conspira gravemente contra el logro de los objetivos de equidad y modernización. Es claro que la

consecución de estos propósitos requiere de la organización de los trabajadores y, sobre todo, la adecuada expresión de su voluntad colectiva.

A ello se suma un ordenamiento laboral que contiene normas que no responden adecuadamente a la actual realidad económica y social del país, en la que se registran cambios acelerados en sus actividades productivas y nuevas formas de organización del capital y del trabajo. Esta falta de adaptabilidad de la legislación constituye un factor evidente de limitación a la capacidad del país.

Estas consideraciones exigen que el sistema de relaciones laborales que se comienza a construir se caracterice por una marcada orientación pro empleo, promoviendo especialmente la incorporación a la fuerza de trabajo de aquellos sectores más vulnerables, junto con asegurar una plena autonomía y desarrollo de las organizaciones sindicales.

#### **4.5. Importancia de la existencia de nuevas modalidades de contratación**

Es fundamental el esfuerzo para establecer en la legislación aquellas modalidades de contratación que se han ido generando como respuesta los cambios económicos y productivos, y que actualmente existen sin regulación alguna y con un alto grado de precariedad.

De esta manera se asegura un adecuado estímulo a la incorporación de un número

cada vez mayor de personas al mundo del trabajo, mediante contratos que ofrecen importantes niveles de adaptabilidad especialmente adecuados para sectores como las mujeres y los jóvenes. Así se responde efectivamente a un requerimiento de la actividad productiva y se asegura el cumplimiento de las normas básicas de orden laboral.

Además de la necesidad de ajustar las disposiciones laborales vigentes a las normativas de la Organización Internacional de Trabajo (O.I.T.) sobre la materia, es evidente que se requieren interlocutores sociales sólidos y constituidos para que exista diálogo, negociación y pactos de flexibilidad que impliquen una adecuada distribución de costos y beneficios de la empresa. Ello revela como indispensable la adopción de medidas para promover y fortalecer las organizaciones sindicales.

En tal perspectiva, es esencial impulsar propuestas tendientes a desrigidizar los requisitos para constituir organizaciones sindicales, reconociéndoles la más plena autonomía para fijar sus estatutos y decidir su accionar. Esto implica una retirada sustantiva de la competencia y actuaciones de los organismos estatales en ese ámbito, la que quedará reservada para aquellos eventos que en rigor lo requieran.

También se tiene que proponer el perfeccionamiento de las normas relativas a la prevención y sanción de las prácticas antisindicales, en la medida que las actualmente vigentes han demostrado su ineficacia para abordar adecuadamente estos comportamientos. Tales prácticas son incompatibles con el propósito de avanzar

progresivamente hacia un mayor entendimiento directo entre las partes, pilar central del sistema de relaciones laborales que requiere el país.

#### **4.6. Adaptabilidad de la jornada de trabajo**

Es de importancia señalar la posibilidad de que el empleador y el sindicato de su empresa puedan pactar una particular distribución de la jornada de trabajo, reduciendo el total de horas mensuales trabajadas respecto de lo que establece la norma actual y asegurando un completo resguardo de los derechos laborales fundamentales en esta materia.

La implementación de pactos de esta naturaleza generará un positivo impacto al promover una optimización del uso de los recursos de la empresa, con la consecuente generación de empleo para cubrir su mayor actividad. También ofrece a los trabajadores la posibilidad de optar a formas de jornada que se adecuen de mejor manera a sus requerimientos personales y a compatibilizar vida familiar y laboral.

Ello consiste en una experiencia muy relevante para prefigurar un sistema de relaciones del trabajo que descansa en el diálogo, la confianza y el equilibrio entre las partes, más que en normas legales por naturaleza más generales.

Otra importante innovación que se tiene que promover consiste en la incorporación de ajustes específicos a la actual normativa para dotarla de mecanismos que garanticen

los derechos constitucionales del trabajador en el ámbito de la empresa. O sea aquellos derechos inherentes al trabajador por su calidad de persona y ciudadano, que gozan de plena vigencia y de mecanismos de protección en otros planos de su vida, los que en la práctica pueden verse relativizados e incluso transgredidos en la medida que entran en colisión con la interpretación que puede hacer el empleador de sus legítimas facultades de administración y dirección de la empresa.

Situaciones de discriminación, dispositivos de control interno que vulneran derechos a la intimidad y privacidad de los trabajadores, y otros eventos del mundo laboral de similar naturaleza se han vuelto lo suficientemente recurrentes como para incorporar en este proyecto iniciativas que franqueen mecanismos de protección y de resolución de conflictos. Es esencial que los derechos fundamentales y de ciudadanía tengan en el plano productivo la misma eficacia que en el resto de los ámbitos de la sociedad.

Es importante la preocupación por las mujeres y los hombres que se desempeñan en los trabajos de temporada, particularmente en la actividad agrícola. Sin perjuicio de que actualmente un grupo multidisciplinario se encuentra abocado a definir las fórmulas a través de las cuales se incorpora efectivamente a este importante sector de guatemaltecos al sistema provisional.

#### **4.7. Vigencia más efectiva de la ley**

Se hace indispensable mejorar los mecanismos que aseguren la plena vigencia de las

normas laborales, debido a los altos grados de incumplimiento que persisten y que son claramente demostrables.

Ya sea en esta fase o en una posterior, se tiene que abordar la vigencia efectiva de la ley mediante dos vías: a través del proceso de reforma a la justicia laboral, para que ésta sea más accesible, eficaz y oportuna y, en lo que respecta a este proyecto, perfeccionando las facultades de la dirección del trabajo para optimizar su acción en el área.

Los cambios que se tienen que proponer no sólo son consistentes con aquellos relativos a la negociación colectiva y la flexibilidad pactada que seguirán siendo objeto del diálogo social para alcanzar mayores niveles de acuerdo, sino que constituyen su precedente y condición necesaria.

En efecto, se necesitan más y mejores organizaciones sindicales para avanzar hacia procesos de negociación colectiva superiores a los actuales en calidad y cantidad. Se requiere el respeto a los derechos de los trabajadores para avanzar hacia formas cada vez más amplias de flexibilidad pactada.

El éxito del país frente a este trascendental desafío dependerá de la creatividad y madurez con que todas las partes involucradas aborden este proceso de diálogo y reflexión, así como fundamentalmente del adecuado uso de los instrumentos que hoy comienzan a hacer disponibles.



#### **4.8. Promoción y fortalecimiento laboral**

Es de importancia una profundización de la autonomía colectiva, manteniendo la regulación sólo en lo que se refiere a fueros, permisos y las normas que aseguren un adecuado cumplimiento de la democracia interna. Esto implica una desrigidización de los requisitos para constituir organizaciones sindicales y el reconocimiento de la más plena autonomía para fijar sus estatutos y regir su actuar a partir de las normas que se den. Al mismo tiempo, se tienen que reducir los quórum requeridos para la constitución de sindicatos y se elevarán las sanciones en caso de violación al fuero sindical, el que seguirá manteniendo su vicio de nulidad.

También, es esencial el perfeccionamiento de las normas relativas a la prevención y sanción de las prácticas antisindicales, en la medida que las actualmente vigentes han demostrado su ineficacia. Se tiene que dar un rol activo a la dirección del trabajo para que, actuando de oficio o a petición de parte, investigue los hechos y formule la denuncia ante el tribunal competente si ello procede, debiendo hacerse parte en el juicio que se lleve a cabo. Adicionalmente, se incrementarán significativamente las sanciones a aplicarse por este concepto.

Los derechos inherentes al trabajador por su calidad de persona y ciudadano no pueden ser relativizados al interior de las empresas. Ello requiere del establecimiento de mecanismos idóneos para el adecuado ejercicio de esos derechos.

Establecer expresamente que quien sea víctima de situaciones de discriminación tendrá derecho a recurrir a los tribunales laborales demandando indemnizaciones por los perjuicios sufridos, incluido el daño moral, que ésta haya podido causarle.

“El empleador no podrá adoptar normas que impliquen menoscabo a las garantías constitucionales y la dignidad de los trabajadores. Deberá consignar en el reglamento interno aquellas medidas que adopte que se refieran a los derechos fundamentales de sus trabajadores, con lo que la Inspección del Trabajo, de acuerdo a sus actuales facultades, al llevar el control de legalidad en esta materia, solucionará los conflictos que eventualmente se planteen”.<sup>12</sup>

Se resguardará la vida privada y la intimidad del trabajador respecto de los datos no relacionados con su actividad laboral.

#### **4.9. Nuevas formas de contratación que promuevan el empleo**

Estas reformas tienen que contener un primer esfuerzo sustantivo para acoger en la legislación nuevas modalidades de contratación que se han ido generando al margen de la legislación y, por lo tanto, sin regulación alguna. Junto con reconocer una realidad, al regular estas nuevas formas de contratación daremos un adecuado estímulo a la incorporación de más personas a la fuerza de trabajo, provenientes de grupos tradicionalmente marginados como las mujeres y los jóvenes, especialmente de estos

---

<sup>12</sup> Walter Linares, Francisco. **Tratado de política laboral y social**, pág. 21.

últimos que de esta forma podrán elevar su empleabilidad a través de la capacitación y la experiencia laboral. Ellos podrán acceder a empleos no tradicionales, pero que aseguren el cumplimiento de normas laborales y previsionales básicas.

Es de importancia posibilitar que los trabajadores puedan nivelar sus estudios básicos y secundarios incompletos mediante el financiamiento de acciones de capacitación financiadas mediante la franquicia tributaria.

Dentro de los medios de comunicación escrita se presentan a diario una gran cantidad de ofertas laborales para todo tipo de empleos, de los cuales en diversos casos, además de los requisitos necesarios para optar a la plaza ofertada, se establecen requisitos que se encuentran prohibidos por la legislación nacional, como religión, grupo étnico, estado civil o sexo de la persona.

A pesar de la flagrante violación de la ley, no se ha encontrado que alguna institución gubernamental, ni las organizaciones sociales que defienden los derechos humanos hagan conciencia a la ciudadanía en contra de esa práctica ilegal.

Por ello, es esencial el estudio de la actual tesis para evidenciar la continuidad de dichas violaciones a la ley, pero lo más importante es el establecimiento y explicación de los efectos legales que deben asumir los responsables de dichas prácticas, puesto que con las mismas se viola inclusive los tratados internacionales de derechos laborales que ha firmado el Estado de Guatemala.



## CONCLUSIONES

1. La flagrante violación a normas laborales tiene lugar cuando un empleador hace depender de extremos triviales que nada tienen que ver con capacidad de desempeño de determinada actividad laboral, la posibilidad o imposibilidad de la persona de obtener un puesto de trabajo o de permanecer en él.
2. La capacidad para acceder a un empleo o mantenerse en él tiene que ser condicionada exclusivamente por la aptitud de la persona de prestar determinados servicios con la calidad idónea que dicha actividad tiene que ser desempeñada y no del género o del grupo étnico a que la persona pertenece.
3. La discriminación laboral puede tener lugar en dos momentos, cuando se busca acceder a un trabajo y dentro del desempeño mismo de las labores y la consecuencia de la discriminación en el empleo es el impedimento al trabajador de desarrollar su potencial y sus habilidades.
4. La discriminación en materia de empleo y ocupación restringe y coarta la libertad de los trabajadores de aplicar y obtener el trabajo que ellos desean y genera desigualdades en los resultados del mercado de trabajo, en fin, coloca a los trabajadores en una situación de desventaja.

5. Los efectos jurídicos y legales de los patronos si incumplen su prohibición de anunciar por cualquier medio, sus ofertas de empleo, especificando como requisito para llenar las plazas el sexo, raza, etnias y estado civil de la persona, consisten en violaciones a los derechos humanos y a los derechos laborales reconocidos internacionalmente.

## RECOMENDACIONES

1. El Ministerio de Trabajo, tiene que dar a conocer la flagrante violación a normas de trabajo, las cuales ocurren cuando los empleadores hacen depender los extremos triviales que no tienen nada que ver con la capacidad de desempeño de las actividades laborales, con la posibilidad o imposibilidad de las personas para la obtención de un puesto de trabajo o de su permanencia.
2. Que la Organización Internacional de Trabajo (O.I.T.), debe dar a conocer la importancia de poder acceder a un empleo o mantenerse en el mismo, lo cual tiene que condicionarse de forma exclusiva por la aptitud de la persona para prestar determinados servicios con la calidad idónea para que dicha actividad sea acorde a su efectividad y no por su género o grupo étnico.
3. Que el Gobierno guatemalteco, señale que la discriminación laboral puede tener lugar cuando se busque el acceso a trabajar y dentro del desempeño de las mismas labores, para así determinar que ello es consecuencia de la discriminación en el empleo como el impedimento al trabajador para el desarrollo de su potencial y de sus habilidades.
4. Que la Inspección General de Trabajo, indique que la discriminación en materia laboral y de ocupación limita y coarta la libertad de los empleados para la aplicación y obtención del trabajo que ellos buscan y es generador de

desigualdades en los resultados del mercado de trabajo, o sea, coloca a los trabajadores en una situación de total desventaja.

5. Que el Ministerio de Trabajo, señale que los efectos jurídicos y legales de los patronos cuando incumplen con su prohibición de anunciar sus ofertas de empleo por cualquier medio, especificando como requisito para llenar sus plazas el sexo, raza, etnias y estado civil de la persona, son consistentes en violaciones a los derechos humanos y a los derechos laborales.



## BIBLIOGRAFÍA

CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho laboral y legislación Iberoamericana.** Madrid, España: Ed. Andros, 1992.

CALDERA, Rafael. **Derecho del trabajo.** Caracas, Venezuela: Ed. Nacional, 1989.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo.** Guatemala: Ed. Litografía Orión, 1998.

DE BUEN, Néstor. **Derecho del trabajo.** México, D.F.: Ed. Porrúa S.A., 1994.

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

ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolando. **Derecho laboral guatemalteco.** Guatemala: Ed. Oscar de León, 2006.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco.** Guatemala: Ed. Impresos S.A., 2002.

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

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Curso de derecho laboral.** México, D.F.: Ed. Editores, S.A., 1999.

SANTOS AZUELA, Héctor. **Derecho del trabajo.** México, D.F.: Ed. Mc Graw Hill, 1998.

WALKER LINARES, Francisco. **Tratado de política laboral y social.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1985.

**Legislación:**

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

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

**Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo.**