

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

**VIOLACIÓN A GARANTÍAS CONSTITUCIONALES DEL DERECHO DE TRABAJO  
EN LA OFERTA DISCRIMINATORIA LABORAL A PERSONAS MAYORES DE  
TREINTA Y CINCO AÑOS DE EDAD**



**LAWRENSE WENSESLAO CALDERÓN DE LEÓN**

**GUATEMALA JULIO DE 2011**





Presentada a la Honorable Junta Directiva

De la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

De la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**LAWRENSE WENSESLAO CALDERÓN DE LEÓN**

**Previo a conferírsele el grado académico de**

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

**Y los títulos profesionales de**

**Abogado y Notario**



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

|             |      |                                |
|-------------|------|--------------------------------|
| DECANO:     | Lic. | Bonerge Amílcar Mejía Orellana |
| VOCAL I:    | Lic. | César Landelino Franco López   |
| VOCAL II:   | Lic. | Mario Ismael Aguilar Elizardi  |
| VOCAL III:  | Lic. | Luis Fernando López Díaz       |
| VOCAL IV:   | Br.  | Mario Estuardo León Alegría    |
| VOCAL V:    | Br.  | Pablo José Calderón Gálvez     |
| SECRETARIO: | Lic. | Avidán Ortiz Orellana          |

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

|             |        |                                  |
|-------------|--------|----------------------------------|
| Presidente: | Lic.   | David Sentés Luna                |
| Vocal:      | Licda. | Waleska Romelia García Contreras |
| SECRETARIA: | Licda. | Magda Elizabeth Montenegro       |

**SEGUNDA FASE:**

|             |        |                                |
|-------------|--------|--------------------------------|
| Presidente: | Lic.   | Ricardo Alvarado Sandoval      |
| Vocal:      | Licda. | Ana Luisa Soto Urizar          |
| Secretario: | Lic.   | Erick Gustavo Santiago de León |

**NOTA:** <<Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en la Tesis>>. (Artículo 43 del normativo para elaboración de tesis de licenciatura de la facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales y del examen general público)



**LIC. EDUARDO CANDELARIO SOTO**  
**ABOGADO Y NOTARIO**  
*Dirección 6° av. 11 43 Zona 1, 2 Nivel Of. 202*  
*Edificio Pan Am Zona 1*  
*Teléfono 2220 3023*



Guatemala 29 de abril de 2010

**SEÑOR DECANO**  
**BONERGE AMILCAR MEJIA ORELLANA**  
**DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**  
**CIUDAD UNIVERSITARIA.**

HONORABLE SEÑOR DECANO:

Atentamente me dirijo a usted, con el fin de manifestarle que he asesorado el trabajo de tesis presentado por el bachiller LAWRENSE WENSESLAO CALDERÓN DE LEÓN, el cual se denomina "VIOLACIÓN A GARANTIAS CONSTITUCIONALES DEL DERECHO DE TRABAJO EN LA OFERTA DISCRIMINATORIA LABORAL A PERSONAS MAYORES DE TREINTA Y CINCO AÑOS DE EDAD".

En la investigación objetiva de la presente tesis tiene un contenido científico y técnico de la rama del Derecho de Trabajo partiendo desde su origen hasta la evolución del mismo.

En la presente investigación se utilizó la metodología del análisis, la síntesis, la observación y datos estadísticos para probar la hipótesis planteada.

Con relación a la redacción tiene un orden gramatical en todo el contenido de la presente investigación.

Los cuadros estadísticos que se muestra en la presente investigación refleja la realidad objetiva del fenómeno que se analiza y proporciona datos reales de la Población Económica Activa de Guatemala.

La investigación efectuada tiene una contribución científica a un problema social que afecta el desarrollo de nuestro país.





En cuanto a las conclusiones planteadas en mi opinión tienen una realidad del problema social en el mercado laboral guatemalteco, en lo que respecta a las recomendaciones es la solución para erradicar la segregación en la sociedad Guatemalteca.

La bibliografía consultada es la que tiene más información en la actualidad respecto al problema investigado.

Por lo que considero un aporte al Derecho de Trabajo. Razón por la cual el estudiante siguió las instrucciones y recomendaciones que se le hicieron en cuanto a la presentación y desarrollo del mismo. Opino que el presente trabajo de tesis si reúne los requisitos exigidos por esta casa de estudios superiores y puede servir de base para el examen por lo que emito DICTAMEN FAVORABLE para que se continúe con el trámite correspondiente.

Sin otro particular, me suscribo, dándole muestra de mi mas alta consideración y estima.

LIC. EDUARDO CANDELARIO SOTO  
ABOGADO Y NOTARIO  
41

Atentamente

LIC. EDUARDO CANDELARIO SOTO  
ABOGADO Y NOTARIO, COLEGIADO No. 6297  
ASESOR



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS  
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12  
Guatemala, C. A.

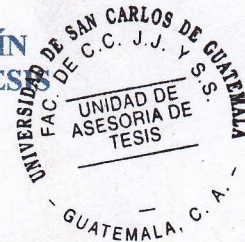


UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, veintiocho de julio de dos mil diez.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) VÍCTOR ALFREDO MORALES RIVAS, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante LAWRENSE WENSESLAO CALDERÓN DE LEÓN, Intitulado: "VIOLACIÓN A GARANTÍAS CONSTITUCIONALES DEL DERECHO DE TRABAJO EN LA OFERTA DISCRIMINATORIA LABORAL A PERSONAS MAYORES DE TREINTA Y CINCO AÑOS DE EDAD".

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



cc. Unidad de Tesis  
MTCL/ell.



**LIC. VICTOR ALFREDO MORALES RIVAS**  
**ABOGADO Y NOTARIO**  
**Dirección Decima calle 9 - 43 Zona 1, 3 Nivel Of. 306**  
**Edificio Rosanca**  
**Teléfono 2220 7746**



Guatemala 10 de agosto de 2010

**SEÑOR DECANO**  
**BONERGE AMILCAR MEJIA ORELLANA**  
**DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES**  
**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

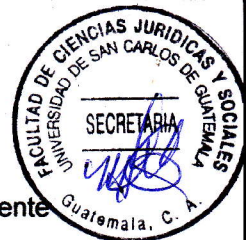


**RESPETABLE SEÑOR DECANO:**

De conformidad con el nombramiento emitido por la unidad asesoría de tesis de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, de fecha veintiocho de julio de dos mil diez, respetuosamente me dirijo a usted con el objeto de rendir informe sobre la labor que desarrolle como **REVISOR** del trabajo de investigación realizado por el bachiller **LAWRENSE WENSESLAO CALDERÓN DE LEÓN**, el postulante presento el tema de investigación **“VIOLACIÓN A GARANTIAS CONSTITUCIONALES DEL DERECHO DE TRABAJO EN LA OFERTA DISCRIMINATORIA LABORAL A PERSONAS MAYORES DE TREINTA Y CINCO AÑOS DE EDAD”**.

Habiéndose revisado el contenido del trabajo presentado por el sustentante puede arribarse a la conclusión de que el mismo no sólo reúne los requisitos exigidos por la reglamentación correspondiente, sino además, se presenta con una temática de especial importancia ya que contiene un análisis profundo de carácter jurídico sobre el tema investigado.

En la presente investigación se utilizó la sistemática, razonamiento, recapitulación, reflexión y datos descriptivos para probar la hipótesis planteada.



Con relación a la expresión tiene una ordenanza filológica en todo el implícito de la presente investigación.

Los cuadros descriptivos que se muestra en la presente investigación, en el apartado de anexos reflejan el entorno ecuánime del fenómeno que se observa y proporciona datos efectivos de la segregación en el mercado laboral guatemalteco.

La investigación efectuada tiene un aporte indiscutible a una contrariedad social que afecta el adelanto de nuestro país.

En cuanto a las conclusiones planteadas en mi opinión tienen una realidad del problema social en el mercado laboral guatemalteco, en lo que respecta a las recomendaciones es el medio para suprimir la segregación en la sociedad Guatemalteca.

La bibliografía consultada es la que tiene más información al corriente respecto al problema desarrollado.

En conclusión, considero que el trabajo presentado por el Bachiller **LAWRENSE WENSESLAO CALDERÓN DE LEÓN**, resulta de mucha importancia para todos los estudiosos de las ciencias sociales y jurídicas, que sin duda podrán encontrar en el mismo una valiosa fuente de consulta y orientación, razones por las que estimo procedente que el presente trabajo de tesis debe continuar su trámite a efecto de que se ordene la impresión del mismo y se señale día y hora para su discusión en el correspondiente examen público de tesis, con mi **DICTAMEN FAVORABLE**.

Atentamente

**Lic. Víctor Alfredo Morales Rivas**

**Revisor de tesis.**

*Víctor Alfredo Morales Rivas*  
**ABOGADO Y NOTARIO**



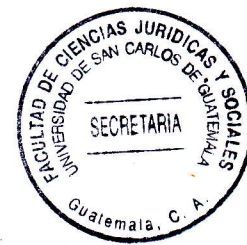
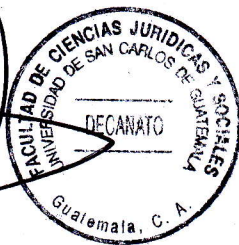


DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, veintisiete de abril del año dos mil once.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante LAWRENSE WENSESLAO CALDERÓN DE LEÓN, Titulado VIOLACIÓN A GARANTÍAS CONSTITUCIONALES DEL DERECHO DE TRABAJO EN LA OFERTA DISCRIMINATORIA LABORAL A PERSONAS MAYORES DE TREINTA Y CINCO AÑOS DE EDAD. 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.





## DEDICATORIA

- A DIOS:** A través de estos años tú has tenido dominio de todas mis circunstancias aún en el pasar del tiempo sigo viendo tu mano poderosa tras todas mis pruebas y adversidades y en ellas me has dado victoria. Hoy quiero decirte que sólo tu tierno amor, tu sublime gracia y eterna misericordia han creado en mi un corazón rendido ¡a ti eternamente agradecido! Gracias Señor Jesús, mi fortaleza, castillo, escudo, mi alto refugio y la fuerza de mi salvación.
- A MIS PADRES:** Antonio Felipe Calderón Ochoa y Marta Olimpia de León Santos. No hay oración más fuerte y poderosa que la de los padres bendiciendo a sus hijos. Gracias.
- A MI ESPOSA:** Ingrid Maribel Sical Tobar, por su apoyo incondicional y porque su estima sobrepasa largamente a la de las piedras preciosas.
- A MIS HIJOS:** Lawrence Aldair, Jonathan Alexander, Joan Orlando, por su comprensión y cariño y como un incentivo para que alcancen sus inquietudes intelectuales.
- A MIS HERMANOS:** Marco Antonio, Elmer Ariel, Wendy Jhoana, Por sus Consejos y aprecio.
- A MIS SUEGROS:** Tomas Conrado Sical Méndez Y Concepción Tobar Izaguirre (Q.E.P.D),
- A MIS TIOS:** Tías, Primos, Sobrinos y Sobrinas,
- A LO LICENCIADOS:** Jorge Mario Cifuentes de León (Q.E.P.D) y Eduardo Candelario Soto por haber Colaborado en mi desarrollo Profesional
- A:** La facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala. Usted especialmente.
- A USTED:** Especialmente





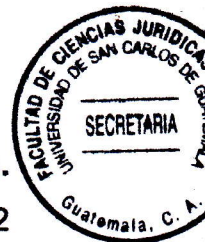
## ÍNDICE

Pág.

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

### CAPÍTULO I

|       |   |    |
|-------|---|----|
| 1     | Derecho del trabajo .....                                 | 1  |
| 1.1   | Historia, origen y evolución del derecho del trabajo..... | 1  |
| 1.1.1 | La edad antigua .....                                     | 4  |
| 1.1.2 | La edad media .....                                       | 6  |
| 1.1.3 | Época moderna .....                                       | 8  |
| 1.1.4 | Época contemporánea .....                                 | 11 |
| 1.2   | Denominaciones .....                                      | 16 |
| 1.2.1 | Legislación industrial .....                              | 16 |
| 1.2.2 | Derecho obrero .....                                      | 17 |
| 1.2.3 | Derecho social .....                                      | 17 |
| 1.2.4 | Derecho del trabajo .....                                 | 18 |
| 1.2.5 | Otras denominaciones .....                                | 18 |
| 1.3   | Definiciones .....  | 19 |
| 1.4   | Objeto del derecho de trabajo.....                        | 21 |
| 1.5   | Sujetos del derecho del trabajo.....                      | 23 |
| 1.5.1 | Los trabajadores .....                                    | 24 |
| 1.5.2 | Los patronos.....   | 26 |
| 1.5.3 | Los representantes.....                                   | 27 |
| 1.5.4 | Los intermediarios.....                                   | 28 |
| 1.5.5 | El patrono sustituto.....                                 | 29 |
| 1.6   | Naturaleza Jurídica del derecho de trabajo.....           | 31 |
| 1.6.1 | Concepción privativa del derecho de trabajo .....         | 31 |
| 1.6.2 | Concepción publicista del derecho de trabajo.....         | 31 |
| 1.6.3 | Concepción dualista o mixta del derecho de trabajo.....   | 32 |



|       |  |    |
|-------|--|----|
| 1.6.4 | Concepción social del derecho del trabajo..... | 32 |
|-------|--|----|

## CAPÍTULO II

|        |   |    |
|--------|---|----|
| 2      | Principios del derecho sustantivo de trabajo.....         | 33 |
| 2.1    | Principios generales en la legislación guatemalteca ..... | 34 |
| 2.2.1  | Tutelar .....   | 35 |
| 2.2.2  | Irrenunciabilidad.....                                    | 35 |
| 2.2.3  | Imperativos.....  | 36 |
| 2.2.4  | Realismo y objetividad .....                              | 37 |
| 2.2.5  | Democrático .....   | 37 |
| 2.2.6  | Sencillez o antiformalista.....                           | 38 |
| 2.2.7  | Conciliatorio .....                                       | 39 |
| 2.2.8. | Equidad .....   | 40 |
| 2.2.9  | La estabilidad .....                                      | 40 |
| 2.2.10 | Derecho al trabajo .....                                  | 41 |
| 2.2.11 | Derechos a la igualdad.....                               | 43 |

## CAPÍTULO III

|     |  |    |
|-----|--|----|
| 3   | Protección internacional contra la discriminación .....                                    | 45 |
| 3.1 | Organización internacional del trabajo .....   | 45 |
| 3.2 | Discriminación laboral y su protección al desempleado.....                                 | 53 |
| 3.3 | Informe sobre desigualdades laborales en Latinoamérica de la OIT .....                     | 54 |
| 3.4 | Convenio 111 de la OIT relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación ..... | 57 |





Pág.

## CAPÍTULO IV

|       |  |    |
|-------|--|----|
| 4     | La discriminación en el trabajo.....                                       | 61 |
| 4.1   | Definición .....   | 61 |
| 4.2   | Clases de discriminación .....   | 62 |
| 4.3   | La discriminación laboral.....   | 63 |
| 4.4   | Géneros de discriminación laboral .....                                    | 63 |
| 4.5   | Elementos constitutivos de la discriminación laboral .....                 | 65 |
| 4.6   | Discriminación negativa y positiva .....                                   | 69 |
| 4.7   | Clases de discriminación en el trabajo .....                               | 71 |
| 4.7.1 | Características de la discriminación en el trabajo .....                   | 77 |
| 4.8   | Ofertas de trabajo (definiciones).....                                     | 78 |
| 4.8.1 | Publicación de las ofertas de trabajo .....                                | 79 |
| 4.8.2 | Características de las ofertas de trabajo.....                             | 79 |
| 4.9   | La Legislación laboral guatemalteca y la discriminación en el Trabajo..... | 80 |
| 4.10  | La Legislación Internacional en la discriminación laboral.....             | 82 |

## CAPÍTULO V

|     |   |    |
|-----|---|----|
| 5   | Taxonomía de los índices de empleo y desempleo .....  | 87 |
| 5.1 | Definición de población con empleo (definición) ..... | 87 |
| 5.2 | Definición de población desempleada (definición)..... | 88 |
| 5.3 | Población económicamente activa.....                  | 89 |
| 5.4 | Población en edad de trabajar (PET).....              | 91 |
| 5.5 | Población ocupada (PO).....                           | 91 |
| 5.6 | Población en subempleo visible (PSV) .....            | 92 |
| 5.7 | Población desocupada abierta activa (PDAA) .....      | 92 |





|   | <b>Pág.</b> |
|---|-------------|
| 5.8 Población desocupada abierta pasiva (PDAP) .....                  | 92          |
| 5.9 Análisis del problema de la población económicamente activa ..... | 93          |
| 5.10 Análisis del Artículo 202 bis del Código Penal .....             | 96          |
| <br>  |             |
| CONCLUSIONES .....  | 99          |
| RECOMENDACIONES.....  | 101         |
| ANEXOS.....   | 103         |
| BIBLIOGRAFÍA .....  | 119         |



## INTRODUCCIÓN

En el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje de la ciencia del Derecho, le es posible al estudiante identificarse con determinados temas o áreas del conocimiento de la disciplina que se estudia. El caso de la presente investigación, es producto del derecho laboral y porque es necesario abordar y llevar a cabo un estudio jurídico del problema que presenta para los trabajadores que han superado los treinta y cinco años de edad, al ser discriminados y dejarlos fuera del mercado laboral.

El objetivo de la investigación es probar científicamente la hipótesis planteada para evitar que los patronos de la iniciativa privada violen las garantías constitucionales del derecho de trabajo, en la oferta discriminatoria laboral.

Tales acciones de los patronos de la iniciativa privada violan disposiciones legales laborales vigentes, por lo que deben ser objeto de sanción por parte de las autoridades de trabajo para evitar que la clase trabajadora desempleada sea objeto de discriminación por razones de edad, estado, civil, sexo y religión, por parte de los patronos al anunciar por cualquier medio, sus ofertas de empleo, solicitando dichos requisitos para llenar las plazas vacantes. Cabe indicar que los patronos sí desean contratar personal con determinados requisitos por la naturaleza del trabajo, están obligados a cumplir con lo que para el efecto señala el Código de Trabajo vigente en el sentido de solicitar autorización ante la Inspección General de Trabajo o a la oficina de la mujer.

En el Capítulo I, se desarrollo la Historia, origen y evolución del derecho de trabajo, otras denominaciones, definiciones de los sujetos de la relación laboral, el Derecho de trabajo y sus fines, concepción social del Derecho de trabajo; Capítulo II, con relación a Principios y Garantías en materia laboral; en el Capítulo III, protección internacional contra la discriminación, informe sobre desigualdades laborales en Latinoamérica de la O.I.T; en el Capítulo IV, la discriminación en el trabajo, definición de discriminación, clases de discriminación en el trabajo, la legislación guatemalteca y





la discriminación en el trabajo; en el Capítulo V, taxonomía de los índices de empleo y desempleo, definición de la población con empleo, definición de la población desempleada, población económica activa, población en edad de trabajar, población en sub empleo, población desocupada análisis del Artículo 202 bis del Código Penal, Propuesta de la creación de la oficina de fiscalización en la oferta laboral.

Por su naturaleza, este trabajo fue realizado empleando los métodos analíticos y sintetizados, inductivos y deductivos. Se emplearon las técnicas estadísticas, entrevistas estructuradas, bibliográficas y documentales. Este trabajo debe ser considerado como un aporte hacia la búsqueda de soluciones para la eficacia de la estructura Jurídica en materia laboral.

En la elaboración de la presente investigación, se consultaron las teorías y doctrinas de los tratadistas más autorizados, tales como: Mario de la Cueva, Mario López Larrave, y otros que por su naturaleza coadyuvaron a su elaboración. Sirva esta investigación a estudiantes y profesionales de la rama del Derecho Laboral, para que pueda erradicarse la discriminación en la oferta laboral en sociedad guatemalteca. En virtud de que ésta es una actitud despreciable, refleja una condición moral en crisis. La amoralidad de las sociedades promueve todos los males, como corrupción, hambre y abuso y, a la postre, desgracia.



## CAPÍTULO I

### 1 Derecho de Trabajo

Preferentemente llamado por algunos autores Derecho Laboral, Manuel Ossorio, hace mención de la definición de Cabanellas, “el que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de uno y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado y en cuanto atañe a los profesionales y a la forma de prestación de los servicios y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente”<sup>1</sup>.

#### 1.1 Historia, origen y evolución del derecho de trabajo.

El derecho del trabajo no es muy antiguo, pero el trabajo existe desde que el hombre ocupa el mundo e incluso se habla en la Biblia específicamente en el libro de Génesis “y al hombre dijo: Por cuanto obedeciste a la voz de tu mujer, y comiste del árbol de que te mande diciendo: No comerás de él; maldita será la tierra por tu causa, con dolor comerás de ella todos los días de tu vida.

Espinos y cardos te producirá y comerás plantas del campo. Con el sudor de tu rostro comerás el pan hasta que vuelvas a la tierra porque de ella fuiste tomado; pues polvo eres, y al polvo volverás”<sup>2</sup>. De la interpretación del capítulo tres, versículos diecisiete, dieciocho y diecinueve del libro de Génesis ( la palabra Génesis significa principio u

<sup>1</sup> Ossorio Manuel, *Diccionario de Ciencias Jurídicas y Sociales*: pág. 234.

<sup>2</sup> Moisés, Génesis, capítulo III: Ver. 17,18,19; pág. 5 Colección Versión Reyna Valera 1960



origen) se expresa del trabajo pero como castigo, no era una norma jurídica si no una manera de disciplinar a los primeros hombres por desobediencias a Dios, eso hizo que naciera el trabajo como un castigo y en realidad no existía legislación sobre la actividad laboral, no se sabía lo que significaba pacto entre trabajador y empleador; en los primeros años no existía una sociedad de consumo como la que conocemos hoy en día, el hombre se dedicaba a subsistir y no se colocaba en relación a la subordinación respecto a alguien.

Sólo tomaba lo que necesitaba de la naturaleza, pero como el hombre necesitaba agruparse para su sobre vivencia, comenzó a organizar el trabajo de su producción el excedente para intercambiarlo por otro (trueque), así se interrelacionaba con los demás y a la vez satisfacía sus otras necesidades.

No existe un detalle en la historia que nos muestre cuál ha sido la evolución del trabajo, lo único que tenemos son las instituciones que quedaron plasmadas y que nosotros la interpretamos de determinadas formas, ejemplo el Código Hamurabí, donde encontramos algunas muestras basadas en hechos naturales y religiosos que posteriormente pasaron a ser limitaciones del derecho del trabajador<sup>3</sup>.

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

---

<sup>3</sup> Ruiz castillo de Juárez Crista, *Historia del Derecho*; pág. 21

Las leyes de Marcu surgieron posteriormente y de ella concluimos que el hombre hizo una limitación a la jornada de trabajo, no precisamente para que el trabajador descansara sino porque se dio cuenta que hay un tiempo de luz y un tiempo de sombra y en el primero la mayoría de los animales trabaja para poder descansar en el segundo, así se pensó que el hombre debería hacer lo mismo, trabajar en tiempo de luz y descansar en tiempo de sombra, esto implica de un recuento formal debe empezar de la Roma antigua o Roma Clásica, no hay necesidad de empezar desde Grecia porque toda la concesión de Grecia la vamos a tener en Roma<sup>4</sup>.

La historia no es únicamente una narración, un informe, es una interpretación del pasado para una correcta comprensión de la realidad actual.

Por ello conviene reflexionar en las épocas en las cuales el derecho del trabajo se ha desarrollado siendo con la historia de la humanidad y como hasta nuestros días el hombre ha vivido dedicado a resolver los problemas de las comunidades, principalmente por el derecho que regulaba la vida de éstas, así como de los derechos que tiene y se atribuye como miembros de ellas. Este periodo como se ve corresponde a los siglos de la organización política, religiosa y civil de la sociedad durante los cuales se elaboraron y brillaron ciertas formas del derecho público, el ius civile y el derecho canónico.

---

<sup>4</sup>Ruiz castillo de Juárez, Crista, *Ibid.* pág.99



Como se puede analizar la vida de todas las sociedades está íntimamente vinculada al trabajo, constituye el verdadero fundamento de su existencia “la fuente de toda la riqueza es el trabajo, afirman los economistas lo es justo con la naturaleza, proveedora de los materiales que el hombre convierte en riqueza, pero es muchísimo más que eso. Es la condición fundamental de toda vida humana a tal grado que hasta cierto punto debemos decir que el trabajo ha creado al propio hombre”<sup>5</sup>.

En la historia tradicionalmente se ha distinguido cuatro grandes etapas en la evolución de la humanidad, misma que seguiremos para abarcarnos adecuadamente al estudio del nacimiento y desarrollo que dentro de las mismas ha seguido el derecho de trabajo

#### 1.1.1 La Edad Antigua.

Aun sin reconocer el importante papel que el trabajo jugaba, se le restó valor en la época antigua fue objeto de desprecio por los hombres de entonces, incluso los grandes filósofos, fiel reflejo del pensamiento dominante, lo consideraron como una actividad impropia para los individuos, por lo que su desempeño quedó a cargo de los esclavos, que eran considerados cosas, no personas, los primeros se dedicaron a la filosofía política y la guerra<sup>6</sup>.

De esa forma tan inconfundible de distribuir las cargas en estas sociedades de la

---

<sup>5</sup> Engels, Federico. El papel del trabajo en la transformación del mono en el hombre; pág. 1

<sup>6</sup> López Permouth, Luis César. De la justicia a la ley en la Filosofía del Derecho; pág. 29



antigüedad, se ha tratado de encontrar la causa del nacimiento de grandes ciudades, como Atenas, Grecia y Roma y el por qué del florecimiento de las ciencias, y de las artes, respaldadas por personalidades como Aristóteles, Platón, Cicerón, consideraron el trabajo manual como una tarea inferior y entendieron que la industria y el comercio no cumplían, como la guerra y la política una función relevante en la vida de los pueblos, razón por la cual el ejercicio de un oficio era incompatible con las dignidades cívicas. Los propios trabajadores libres no disfrutaban en muchos casos de la plenitud de los derechos políticos.

Es precisamente en la ciudad de Roma, la que reviste mayor importancia para nuestra materia, ahí se encuentra las disposiciones que regulaban la prestación del trabajo, a éste se le encuadró dentro del derecho civil, bajo las figuras del arrendamiento y de la compraventa y cuyo objeto lo eran los esclavos, las bestias y demás implementos de trabajo. Como se sabe, el trabajo que se prestó en estas condiciones fue lesivo para el decoro humano. Además se cumplió conforme a un régimen tan duro y penoso que fue necesario recurrir al uso de cadenas, con la cual los amos trataban de impedir que los esclavos huyeran de los rigores del trabajo servil.

Posteriormente con el aumento de la población y de no poderse agregar más esclavos, los hombres libres se vieron en la necesidad de ofrecer sus servicios en arrendamiento, a fin que sus arrendatarios pudieran utilizar su energía de trabajo.



Así surgieron nuevas instituciones contractuales<sup>7</sup>: locatio, (tenía por objeto la realización de una determinada obra). Conductio (tenía por objeto la prestación de un servicio) Operarun; (el denominador común de estos contratos era proporcionar, temporalmente y mediante remuneración, objetos o energía humana).

Sin embargo, ya desde entonces se empezaron a vislumbrar la dispersión de estos contratos que con anterioridad conformaban derechos y obligaciones entre las partes que lo pactaban. En la actualidad la independencia de estos contratos es absoluta, puesto que se encuentra establecidas en nuestro actual Código Civil, y por lo tanto los contratos laborales no corresponde ya a esta rama en virtud de encontrarse regulados en la rama del derecho laboral, en el Decreto número (1441) Código de Trabajo, precisamente en su Artículo dieciocho, (18) el cual literalmente establece “Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación es el vinculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última a cambio de una retribución de cualquier clase o forma (...).”

### 1.1.2 La Edad Media.

En esta época cobra gran auge el artesanado y aparecen los gremios que eran agrupaciones de individuos dedicados a un mismo oficio, entre sus funciones estaba la

---

<sup>7</sup> Ruiz castillo de Juárez, Crista, Ob. Cit; pág. 150

de determinar las condiciones conforme a las cuales habrían de prestar los servicios sus agremiados, así como la recíproca ayuda económica entre ellos. Los gremios estaban formados por maestros, oficiales y compañeros. Los primeros dueños de los medios de producción prácticamente eran los patrones, los oficiales y los compañeros eran los trabajadores<sup>8</sup>.

Las corporaciones de oficios nacen, probablemente con un propósito de emancipación, el siervo y el artesano con el señor feudal y se refugian en las ciudades, en donde pasan, ha dedicarse a una determinada actividad a engrosar las filas de los gremios, que con el tiempo se rigen empresas monopolistas que no sólo se limitan a cumplir los fines antes apuntados, sino que también determinan la producción y la venta de sus mercancías.

Para evitar los perniciosos efectos de la comparecencia y del acaparamiento de las materias primas, también vigilaban las técnicas de producción para elevar la calidad.

Alcanzaron a adquirir verdadera importancia y cierta gravitación en la vida pública. Por esta razón se consideró en ese momento una buena política incrementar las formas libres del trabajo manual.

Concediendo a los artesanos ventas y tratamientos especiales. Todas estas circunstancias favorecieron el desarrollo de estas agrupaciones de artesanos, sin

---

<sup>8</sup> Echeverría Morataya, Rolando. *Derecho del Trabajo I*; pág. 3



embargo estas organizaciones fueron un antecedente de las corporaciones que conoció la Edad Media.

### 1.1.3 Época Moderna

Aquí rigen los principios de la doctrina liberal-individualista una concepción filosófica de la sociedad y del hombre. Se fundamenta en la teoría del derecho natural y los derechos del ser humano, como contrario de las ideas de los enciclopedistas franceses.

Con las declaraciones francesas en el año 1789, se elevó la doctrina liberal a la categoría de derechos universales del individuo. Está corriente, esencialmente pagaba porque se dejara al hombre el campo totalmente libre, sin trabas ni sujeciones en el desempeño de sus actividades porque el hombre es a decir de sus pensadores, un ser por naturaleza libre, quedando a cargo del Estado, como facultad exclusiva garantizar dicho ejercicio, el papel de Estado Policía<sup>9</sup>.

Este nuevo periodo el mundo comenzó a conocerse el mismo con el descubrimiento de nuevos mercados industriales y a cambiar rápidamente sus estructuras sociales y económicas, como consecuencia de sus notables progresos que paulatinamente empezó a realizar la técnica al dejar la Revolución Francesa en libertad al hombre y a su espíritu.

---

<sup>9</sup>Ruiz castillo de Juárez. Ob. Cit; pág. 197



El comercio ultramarino e internacional dio nacimiento a los bancos y las bolsas, que hasta entonces no se conocían ni habían sido necesarias en una economía simple que atendía necesidades limitadas. Al mismo tiempo aparecen las primeras instituciones financieras para administrar y encauzar los grandes capitales o para explotar las riquezas de varios países.

El mundo económico, por la acción de todos estos hechos, amplió sus horizontes y empezaron a sentir la necesidad de poner en práctica nuevos métodos industriales las operaciones de crédito, el oro y la plata son aceptadas por la iglesia poco a poco por todos estos factores la sociedad va volviéndose capitalista y sustituyendo el régimen de los cambios simples y directos del pequeño taller, que satisface las necesidades de la ciudad por una economía compleja y artificial, basada en la especulación y en los signos representativos del valor.

Desde ese momento no se produce más en el mundo para atender las necesidades humanas sino para satisfacer las apetencias de ese elemento nuevo y artificial, para las exigencias derivadas de la inversión del dinero y su empleo lucrativo, iniciándose una economía dirigida y dominada exclusivamente por el capital.

Así el pensamiento de Adam Smith, sistematizado de la Escuela Fisiocrática y precursor de la Escuela liberal, sostenía que no ha habido necesidad de que esté presente ninguna clase de voluntad colectiva para organizar el mundo económico,



obviamente hace referencia al Estado, éste marcha por su propio impulso, no ha sido necesaria ninguna prevención razonada o convenio previo entre los hombres de esta organización por lo cual nadie debería interponerse en su marcha, lo que el autor denominó “la espontaneidad de las instituciones”<sup>10</sup>.

Otros exponentes importantes de esta doctrina son Baptiste Say, Roberto Malthus Y David Ricardo, este último partidario absoluto del libre cambio en materia de comercio internacional.

Este nuevo régimen se sustentó en Francia en tres documentos fundamentales, la Ley de Chapellier, el Código Penal y el Civil, ordenamientos que llegaron a tener una destacada influencia en la legislación de América. La ley de Chapellier, señalado en su exposición de motivos que no existe más interés en una nación que el particular de cada individuo y en general de la colectividad, fue un instrumento eficaz para convencer las exigencias de los trabajadores en pro de mejores condiciones de trabajo, negándoles los derechos de sindicalización, así como de huelga..

El Código Penal castigó severamente aquellos actos que pretextando de obtener condiciones de trabajo y salarios justos, interrumpieran la marcha de las fuerzas económicas, el cual fue un medio idóneo para reprimir toda manifestación de descontento en los trabajadores, consideradas atentatorias a la libertad y a la propiedad privada. El Código Civil regulaba la contratación de los trabajadores, bajo

---

<sup>10</sup> Dávalos José. Derecho del Trabajo; pág. 7

las normas del contrato de arrendamiento, imponiéndoles condiciones laborales notoriamente inhumanas, jornadas excesivas, salarios ínfimos y crueles castigos, sin hacer discriminaciones en cuanto a la edad o al sexo, en nombre de la supuesta igualdad de todos los individuos<sup>11</sup>.

#### 1.1.4 La Época Contemporánea.

El derecho del trabajo nace en el siglo XX a causa de los siguientes factores:

I. La profunda división que entre los hombres produjo el sistema económico liberal, agrupándolos esencialmente en dos sectores irreconciliables entre sí; por un lado, los derechos del capital y, por otro, quienes subsisten mediante el alquiler de su fuerza de trabajo (siglos XVIII Y XIX).

Si tenemos en cuenta que la política de explotación dirigida por los sectores económicamente poderosos sobre la mayoría de la población, empobrecida y agobiada por condiciones políticas y económicas adversas, fue capaz de generar una concepción propia del derecho, es fácil comprender que el derecho de trabajo tiene su origen y su razón de ser en la problemática de una clase social oprimida y de ahí su esencia social, que se ha venido consolidando con el desarrollo político democrático de los pueblos<sup>12</sup>.

---

<sup>11</sup> Echeverría Morataya, Rolando. *Derecho del Trabajo I*; pág.72,73

<sup>12</sup> Echeverría Morataya Rolando. *Ibid.*; pág. 42





salvo que se tratare de reprimir las condiciones sindicales y los movimientos de huelga.

La libertad se impone en relaciones obrero empleadores y solamente resulta real y efectiva para los patronos quienes se ven favorecidos en sus particulares intereses paralelamente al éxito del capitalismo industrial, empiezan a aparecer en las ciudades suburbios de obreros de las fábricas que viven una existencia miserable y la crisis de sobreproducción o más bien dicho de subconsumo.

El empleo de mujeres y niños en las fábricas, salarios miserables. Que apenas alcanzan para mantener al obrero con vida, largas jornadas de trabajo que se prolongan hasta trece y quince horas, son la tónica de la época, no obstante que en 1819, se limita el trabajo de los niños en las fábricas de hilados de algodón y otras fábricas que los empleaban.

Por lo que se refiere a la crisis, de 1815, se produce la segunda crisis y en ese mismo período, la tercera que provoca la quiebra de setenta bancos provinciales. Los efectos de estos fenómenos cada vez son más graves y abarcan mayores extensiones. Uno de los fenómenos más complejos que preocupaban a los estudiosos era la crisis que se desarrollo económicamente como una continuación de los sufrimientos e injusticias sociales, sin embargo, la miseria y las desigualdades sociales que se generalizaron en esta época crearon nuevas doctrinas cuyo objeto fue justificar el nuevo orden creado, explicar su carácter y demostrar que, en cierta forma, todo lo que estaba ocurriendo en



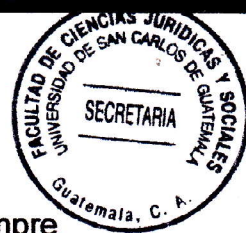
el mundo era inevitable y formaba parte de un orden natural que el hombre, con sus actos, no podía modificar por más que se esforzara.

Las ideas de nuevas corrientes del pensamiento que se encargaron de denunciar la explotación de que eran objeto los trabajadores, abriendo para esto nuevos horizontes de vida. En virtud de las nefastas consecuencias que la doctrina liberal individualista había ocasionado en la sociedad se empezó a cuestionar la bondad de sus principios, y comenzó a surgir una gran oleada de críticas, desde aquellas que limitaban a demandar el saneamiento de algunos de sus defectos hasta las que veían en el sistema mismo la causa de todos los males y que, por tanto luchaban declaradamente en su contra, en pos de un Estado más justo y humano.

Gran influencia tiene los pensadores socialista tales como: Carlos Marx y de Federico Engels, ellos manifestaron que la historia de todas las sociedades que han existido hasta el presente es la historia de lucha de clases, la tendencia de esta afirmación resulta bien clara; significa en efecto, que la historia es propulsada, y el destino del hombre, determinado por la guerra de naciones. El interés de clase debe pasar a ocupar el lugar del interés de clase gobernante de la nación.

De esta influencia no quedo a salvo nuestro país que, después de un largo y amargo proceso, incluyendo la revolución del año 1945, en donde se reconocen los derechos sociales de los trabajadores. Se inicia, a la vez, un nuevo camino que habrá





de culminar en la instauración de un nuevo orden, en el quedará escrita, para siempre la explotación del hombre por el hombre.

Menciona el tratadista Mario de la Cueva "que el derecho del trabajo, producto de la lucha de clases y apoyado en el pensamiento socialista, en su capítulos sobre las condiciones de trabajo, en un esfuerzo para atemperar, la miseria y la explotación de los trabajadores y elevar sus niveles materiales sobre la vida puramente animal, pero no es ni puede ser una realización plena de la justicia, porque ésta no podrá existir en tanto subsistan el régimen capitalista y su Estado, la enajenación del trabajo y la explotación del hombre por el hombre. Pero tiene el derecho del trabajo una excelsa misión porque su idea es la justicia porque todo lo que se entregue al trabajo será la entrega de una parte de lo que habrá de corresponderle en el mundo del mañana y porque todo beneficio al trabajo es una aproximación a la justicia. La transformación social no será una donación de la burguesía; quien lo piense así será un vástago lejano del socialismo utópico. La justicia tendrá que ser una conquista de quienes sufren injusticia"<sup>13</sup>.

Después de analizar brevemente la historia del derecho del trabajo en forma general analizaremos como evolucionó en el país. En Guatemala, el desarrollo de la legislación del trabajo ha dividido su perfeccionamiento en dos etapas: una que abarca del 23 de octubre de 1893, en que por vez primera se reglamenta el trabajo de los

---

<sup>13</sup> De la Cueva Mario, *Nuevo Derecho Mexicano de Trabajo* Pág. 25

obreros agrícolas, y otra, que comienza a partir del 11 de marzo de 1945, en que se dicta la nueva Constitución de la República.

Las primeras leyes que corresponden a la primera etapa son las siguientes: Ley No. 471, de 1983, que reglamenta el trabajo de los obreros agrícolas, Decreto No. 669 del 21 de noviembre de 1906, que establece la obligación de los patronos de indemnizar los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; Decreto No. 5º. Del 10 de julio de 1923, que fija el salario mínimo legal para los obreros agrícolas; Ley No. 1367, del 14 de abril de 1925, sobre nacionalidad de los obreros y empleados, obliga a toda persona o compañía a formar el cuerpo de empleados con un 75 % de guatemaltecos, por lo menos; Decreto No. 1434, de abril de 1926, llamado Ley del Trabajo y que comprende lo relativo al contrato de trabajo, forma la fijación de salarios, trabajo prohibidos. Departamento Nacional del Trabajo, Tribunales de Conciliación y Arbitraje. Con la denominación de Código de trabajo fue promulgado por el Decreto 330 del 17 de febrero de 1947, por el Presidente Juan José Arévalo Bermejo, el cuerpo de leyes laborales que habrá de estar en vigencia hasta el 5 de mayo de 1961, en que por decreto 1441 entra a regir el texto modificado del Código de Trabajo de Guatemala el que actualmente esta rigiendo en la legislación laboral. Este Código que ofrece excelente sistematización y notables novedades, tuvo por base la orientación, bastante rígida, de la Constitución del 11 de marzo de 1945, constituye una experiencia afortunada que ha tenido adecuada valoración en sucesivas reformas de acuerdo con las necesidades y determinadas por su aplicación práctica.



Se puede apreciar que en el actual Código, como se deduce por la simple enumeración de sus títulos, que se concede una cierta preferencia a la parte adjetiva; el procedimiento, órganos administrativos y tribunales especiales se detallan minuciosamente. Por lo que este Código ha significado un avance en el orden legislativo laboral, mas logrado por su elevado espíritu constructivo lo que facilita el orden de las relaciones entre patrono y trabajadores sin extemporáneos saltos en el vacío. Es así como el derecho de trabajo ha logrado un desarrollo trascendental en la historia y como actualmente opera en el país de conformidad con sus normas jurídicas.

## 1.2 Denominaciones.

Según el tratadista español Guillermo Cabanellas, citado por el Licenciado Rolando Echeverría Morataya<sup>14</sup>, las formas en que se ha designado a esta rama jurídica. Varían según la etapa histórica de su concepción. Y entre esas formas cabe mencionar las siguientes:

### 1.2.1 Legislación industrial.

Este fue el primer nombre que le atribuyo a la materia, éste es su principal atributo, ya que con ello se originó el derecho del trabajo y empezó a nacer el poder de la industria y en consecuente el malestar obrero.

---

<sup>14</sup> Echeverría Morataya Rolando. *Ibíd.* Pág.9

Cuyo término ha sido descartado porque solo establece un aspecto de la disciplina, a las normas emanadas del proceso legislativo y además porque sólo contempla a la industria propiamente dicha, olvidándose de la actividad mercantil y agrícola; y por otro lado acoge materia totalmente distinta como lo son las patentes, marcas, nombres comerciales, que actualmente son objeto del derecho mercantil.

### 1.2.2 Derecho obrero.

Tomando en consideración que la rama jurídica surgió por las exigencias propias del obstáculo y por constituir los obreros una fuente importante del derecho del trabajo, cuya denominación fue rechazada ya que esta únicamente hace referencia al trabajo desarrollado por los trabajadores de las fábricas, comúnmente llamado obrero dejando a un lado lo que actualmente contempla la legislación.

### 1.2.3 Derecho social.

Este concepto es demasiado amplio abstracto, redundante imprecisa el cual comprende otras disciplinas como derecho agrario y la seguridad social, y que todo derecho social.

Como una rama independiente del derecho público y del derecho privado, siendo el derecho social un género y el derecho del trabajo la especie.





#### 1.2.4 Derecho del Trabajo

Esta es la denominación mas propia para la disciplina su amplitud engloba todo el fenómeno del trabajo. Bajo este nombre pueden consignarse todas las relaciones laborales.

Indica Néstor de Buen que esta denominación es la que ha tenido mayor aceptación entre los tratadistas; "en rigor, no es una denominación plenamente satisfactoria, al menos en el estado actual de la ley y de la doctrina, ya que sus disposiciones no comprenden a todas las actividades en que puede manifestarse el trabajo.

A pesar de ello no cabe duda que el concepto derecho del trabajo es el que más se aproxima al contenido de la disciplina y si hoy produce el fenómeno de que el continente sea mayor que el contenido, no dudamos que, en fuerza de la expansión del derecho laboral, la coincidencia entre ambos llegue a ser plena en poco tiempo"<sup>15</sup>.

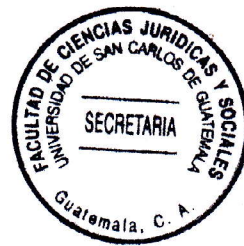
En la legislación guatemalteca es adoptado los términos derecho del trabajo y derecho laboral, pero el actual código lo establece como derecho de trabajo.

#### 1.2.5 Otras denominaciones.

Se han propuestos otras denominaciones, pero que carecen de relevancia. El nuevo derecho social del trabajo, derecho económico social y derecho de los trabajadores.

---

<sup>15</sup>De Buen, Néstor. *Derecho del trabajo*. Pág. 30,34.



### 1.3 Definiciones.

El derecho de trabajo puede ser definido como el que tiene todo individuo, en relación al Estado a que éste le facilite o provea en caso de crisis o falta de actividad laboral productiva, una ocupación de acuerdo a su capacidad en la medida que le pueda permitir decorosamente subsistir.

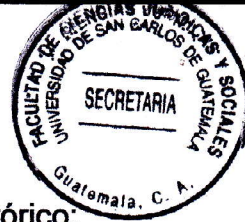
Algunos autores sostienen que una definición se debe dar al iniciar el estudio de una disciplina, con el objeto de que sirva de guía. Otros señalan que primero se debe de conocer los elementos de la disciplina y posteriormente encuadrarlos en una definición. Existe un tercer grupo que considera que es inútil dar una definición, debido a la continua evolución del derecho del trabajo, esta posición parece la más razonable.

Sin embargo, para fijar una definición del derecho del trabajo deben tomarse en cuenta los fines, la naturaleza jurídica, la autonomía, los sujetos y el objeto; todo este estudio se impone anterior a la definición acorde con el contenido de la disciplina.

La doctrina no ha fijado de manera unánime un criterio para clasificar las definiciones del derecho del trabajo, se han hecho intentos para clasificarla. A continuación se establecen algunas definiciones:

Trueba Urbina concibe el derecho del trabajo como “el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de





sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico; socializar la vida humana”<sup>16</sup>.

En esta definición se omite el sujeto patronos cuyos derechos también los afirma la legislación laboral. Esto es debido a la filosofía sostenida por Trueba Urbina en sus clases, en sentido de que necesitan protección los trabajadores porque los patronos se defienden solos.

Para Mario de la Cueva “el nuevo derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital; por ejemplo de los servicios domésticos, caso en el cual la relación es de persona a persona”<sup>17</sup>

Por su parte Guillermo Cabanellas, define el derecho laboral como “aquel que tiene por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresario y trabajadores y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente”<sup>18</sup>.

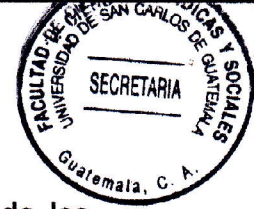
Néstor de Buen, dice que “derecho de trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de las prestación libre, subordinada y

---

<sup>16</sup>Truena Urbina, Alberto *Ley Federal del Trabajo*. Pág.135

<sup>17</sup>De la Cueva Mario. *Ob. Cit.* Pág. 85

<sup>18</sup>Cabanellas, Guillermo. *Derecho del Trabajo y sus Contrato*. Pág.470



reenumerada, de servicios personales, y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social”<sup>19</sup>

Por lo que considero que el derecho del trabajo es el conjunto de doctrinas, principios, instituciones y normas jurídicas de carácter público que tiene por objeto, regular todas aquellas cuestiones económicas, políticas y jurídicas, que nacen a la vida jurídica como resultante de la prestación del trabajo, emanada de los conflictos laborales que resuelve esta rama del derecho en su derecho adjetivo.

En relación a trabajadores y patronos, como fin de la armonía social y lograr el equilibrio entre el capital y la fuerza de trabajo.

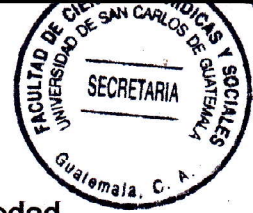
#### 1.4 Objeto del Derecho del Trabajo.

El trabajo como objeto del derecho laboral, se concibe como medio para el logro de una actividad como prestación en tanto es subordinada y como una contraprestación. El trabajo se determina como la actividad humana ejercida en beneficio de alguien que le retribuye, con clara diferenciación y subordinación del trabajador frente al patrono o empresario, que suele de revestir los caracteres de un contrato, expreso en la voluntad inicial y más o menos tácito, o regido por lo usual, en las prestaciones. De acuerdo a lo que llevamos expresado, para el derecho laboral, el trabajo es solamente aquellas prestaciones que se realizan a otro mediante contrato o acuerdo tácito de voluntades,

---

<sup>19</sup> De Buen, Néstor. Ob Cit. Pág. 131





percibiéndose una remuneración por tal concepto, y en situación de obligatoriedad libremente contenida por las partes, considera que, dándose esa circunstancia, existe aun cuando no haya realmente esfuerzo físico o intelectual, como el caso de modelos, vigilantes, comparsas o en otras actividades en que el individuo se reduce a hacer presencia o se pone en disposición de prestar el servicio, aun cuando éste no tenga efectividad por motivo ajeno a su voluntad.

Si bien todo lo referente a la valoración jurídica del trabajo ha sido objeto de diversos estudios, estos en general, es un esfuerzo físico o intelectual que pone en práctica el trabajador; y dan por sabido cuando el mismo significa, representa y es. Sin embargo, se cree más conveniente desarrollar, como cuestión previa a esta valoración jurídica, lo relativo al hecho de trabajo pues sin una idea de él resulta sumamente difícil llegar a su concepción jurídica. Partiendo de la base de que el concepto derecho debe presumirse conocido por quienes penetran en el estudio concerniente al trabajo y de que, en cambio, la especialización de este último exige un examen particularizado de la actividad laboral, e impone un desarrollo si no completo, por lo menos suficiente para lograr una idea aproximada de la valoración que el trabajo debe tener para ser encuadrado y servir de eje a una disciplina jurídica.

Considero que el trabajo como esfuerzo valorable y, por tanto, susceptible de contratación se manifiesta por la sesión que el trabajador hace del resultado de ese esfuerzo en beneficio del patrono que abona una retribución apreciable en dinero. Corresponde aquí distinguir, como objeto de este derecho, el trabajo autónomo libre e



independiente del trabajo subordinado, siendo de su contenido el auténtico trabajo calificado de independiente.

El trabajo constituye el objeto de un derecho especial. Si bien al derecho laboral lo que le interesa es el trabajo subordinado, es decir aquellas prestaciones que bajo la dirección y las órdenes de una persona ejecuta otra, es tener en cuenta que también el trabajo libre, esto es, que realiza el individuo por cuenta propia y sin estar sometido al poder de mando o de dirección de otra persona.

Va penetrando en alguna de sus instituciones, para encontrar su debida protección, de tal forma que hay varias grafías jurídicas que son comunes tanto al trabajo subordinado como al libre.

De acuerdo a lo expuesto anteriormente el derecho del trabajo tiene por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en la relaciones de trabajo, como una manifestación esencial del ser humano y constitutivo, al mismo tiempo, de un hecho social, valorable, manifestado como facultad y como deber, así como también regla todas aquellas cuestiones económicas, políticas, y jurídicas como resultante de las prestaciones de trabajo, emanadas de trabajadores y patronos.

### 1.5 Sujetos del derecho del trabajo

Por las normas que le son de aplicación, por sus propios caracteres, por la



representatividad en que actúan por derivación de naturaleza jurídica los sujetos del derecho del derecho del trabajo son distintos según se le configure en relación con la parte de éste en que se encuadran. Los sujetos del Derecho del Trabajo tienen concreción distinta a aquellos que lo son del derecho colectivo y del individual del trabajo<sup>20</sup>.

El derecho del trabajo se refiere tanto a los trabajadores como a los patronos y empresarios comprendiendo junto a los sujetos individuales (trabajadores subordinados y patronos) a los sujetos colectivos ocupándose no sólo de las relaciones individuales de trabajo sino, también, de las colectivas (asociaciones profesionales de trabajadores y de patronos). Entre los sujetos principales del derecho del trabajo encontramos los siguientes:

#### 1.5.1 Los trabajadores.

La doctrina jurídica y el derecho positivo llaman al trabajador a toda persona que presta su servicio en estado de subordinación. Alguna legislación elude el problema hablando simplemente de personas que prestan un servicio a otra de la cual se le ha denominado de distintas maneras obrero, operario, jornalero. El derecho positivo de Francia y su doctrina muestra, en cambio, preferencia por la expresión asalariado. Sin embargo, la expresión más generalizada es la de trabajador, usada con preferencia entre nosotros. Corresponde agregar todavía que la expresión "trabajador" tiene un carácter genérico

---

<sup>20</sup> Echeverría Morataya Rolando. *Ob. Cit*; pág. 63 a 68



que corresponde todas las formas de prestación de servicios, cualquiera que sea la naturaleza material o intelectual del trabajo ejecutado.

Debe considerarse que trabajador, como sujeto de derecho, puede ser más que la persona física, ya que no concibe que las personas jurídicas o morales colectivas etc. Puedan prestar un servicio y aún, más, beneficiarse de una legislación dictada de jornadas limitadas o disponer de regímenes especiales de protección.

El concepto de trabajador es genérico, porque se atribuye a todas aquellas personas que, con apego a las prescripciones de la ley, que analizaremos enseguida entrega su fuerza de trabajo al servicio de otra y en atención a lineamientos que establece el Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, el Artículo 3º. Manifiesta que trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo de esta definición podemos concluir que la persona natural o física puede ser empleada.

Esto significa que hay que considerar quienes son trabajadores, desde el punto de vista de la celebración contractual sea cual fuera su denominación en la que el trabajador queda obligado a prestar al patrono sus servicios personales, bajo una dirección inmediata o subordinada; o pueda ser que la relación de trabajo sea con el hecho mismo de la prestación del servicio o ejecución de determinada obra la cual es exclusivamente la persona física, es decir seres humanos.





### 1.5.2 Los patronos.

Otro de los sujetos del derecho laboral es él patrono que es aquella persona que recibe los servicios del trabajador, también se le conoce con diversas denominaciones, encontrándose entre otras, los de acreedor del trabajo, empleador, patrono, patrón, principal dador de trabajo, dador de empleo, empresario, locatario, etc., lo cual sucede en la doctrina y en nuestra legislación.

De los anteriores términos se han elegido los de patrón y empresario, no sólo porque tradicionalmente se ha venido usando, sino también porque son los conceptos que prestan menos objeciones técnicas "Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo. Por lo que el patrono puede ser una persona individual (natural o física); o persona jurídicas (sociales, morales, colectivas, abstractas). Una y otra clase de persona siendo objeto de preferente estudio para el derecho laboral como sujetos, aunque conviene recordar que el estudio y la regulación sistemática de las personas jurídicas no alcanzaron verdadera importancia sino hasta la segunda mitad del siglo pasado, persona individual, se dijo es el ser humano. Producto de la actividad de éste, la persona jurídica reviste muy variadas formas o especies, y, cuyas entidades están formadas para la realización de los fines colectivos y prominentes de los hombres, a las que el derecho objetivo reconoce capacidad para adquirir derechos y contraer obligaciones.



Siendo para el derecho laboral, que el patrono puede ser una persona individual o jurídica, resulta que, para la legislación es indistinto que, tratándose de una persona jurídica ésta sea una sociedad civil o mercantil, ya que lo que aquí interesa es el dato objetivo de recibir un servicio en la relación de subordinación en virtud de un contrato o relación de trabajo.

### 1.5.3 Los representantes

Encontramos también en la legislación la figura jurídica los representantes del patrono y los intermediarios como sujetos auxiliares del patrono que a continuaciones describiremos:

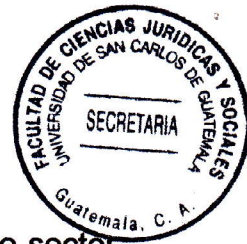
El representante patronal aparece regulado en el Artículo 4º del Código de Trabajo, en el sentido de que son aquellas personas individuales que ejercen a nombre del patrono, funciones de dirección o de administración y todas aquellas que estén legitimadas por aquél, teniendo como característica intrínseca que las relaciones entre los representantes del patrono con los trabajadores obligan directamente al patrono.

Pues su representante no actúa por sí mismo y en consecuencia no contrae ninguna responsabilidad directa para los trabajadores. En consecuencia es un trabajador más.

Indica Néstor De Buen, "que el concepto de representante del patrono excluye la condición de trabajador, al menos en la actual etapa de la jurisprudencia".<sup>21</sup>

---

<sup>21</sup>Ibíd. Pág. 131



La razón que tuvo la Ley al atribuir la calidad de representante patronal a este sector de los trabajadores, en sus relaciones con los demás trabajadores, que para el ejercicio de sus funciones es presupuesto indispensable que el patrono les delegue cierta autoridad, a fin de que sean obedecidos dentro de la empresa o establecimientos.

De aquí la disposición del Artículo 4º. Del Código de Trabajo antes descrito impone la obligación a los trabajadores de obedecer las directrices que dentro del trabajo imponga el patrono a sus representantes a cuya autoridad estará subordinado en todo lo concerniente al trabajo.

#### 1.5.4 Los intermediarios

Dentro de los auxiliares del patrono también encontramos los intermediarios, que es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono, quedando el intermediario obligado solidariamente para con los trabajadores, en aplicación a lo que describe el Artículo 5º Del Código de Trabajo. Sobre esta institución debemos indicar que la diferencia que existe entre representante del patrono e intermediario, es que esta última institución, ya que existe dirección del patrono, en relación de dependencia, ni salario propiamente dicho, o sea que el intermediario actúa por sí mismo y contrata su gestión directamente con el patrono como una actividad independiente.



El intermediario entonces, es la persona que contrata o interviene en la contratación de otro y otras para que presten los servicios a un patrono, en determinada empresa o establecimiento, es decir el intermediario no recibe el trabajo de la persona contratada, realiza las actividades de un mandatario, desde el momento en que se empieza a prestar el trabajo, son aplicables las disposiciones legales.

Las que hayan establecido dentro de la empresa cuando no contraríen a la norma legal y quedaran solidariamente obligados con los trabajadores.

Como consecuencia los trabajadores que presten servicios a un patrono a través de un intermediario, prestarán su trabajo en las mismas condiciones y tendrán los mismos derechos que correspondan a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en las empresas beneficiarias.

#### 1.5.5 El patrono sustituto

Otra de las formas jurídicas de los sujetos del derecho laboral encontramos el patrono sustituto, que consiste en la transmisión de la propiedad de una empresa o de uno de sus establecimientos en virtud del cual, el adquirente asume la categoría de nuevo patrono con todos los derechos y obligaciones, pasados presentes y futuras derivados y que se deriven de las relaciones de trabajo. El Artículo 23 del Código de Trabajo establece que la sustitución del patrono no afecta los contratos de trabajo existentes en perjuicio del trabajador el patrono sustituido queda solidariamente obligado con el

nuevo patrono por las obligaciones derivadas de los contratos o de las disposiciones legales, nacidas antes de la fecha de sustitución y hasta por el término de seis meses.

Una vez fenecido el plazo, el trabajador sólo podrá ejercer sus acciones en contra del patrono sustituto, que será el único responsable de las obligaciones contraídas por la fuente de trabajo con el trabajador.

Entonces la sustitución patronal se trata de una transmisión de la propiedad, lo que implica, que todos los bienes, derechos y obligaciones de la empresa o establecimiento salen de un patrimonio para entrar en otro.

Si no existiera este precepto legal partiría la posibilidad de que la empresa que tiene nuevo titular no cumpliera con las obligaciones contraídas.

Con los trabajadores; el patrono sustituto argumentaría que él no había adquirido antes de la sustitución ninguna obligación con los trabajadores y, por lo tanto, no respondería de las obligaciones contraídas por el antiguo patrono, esto trata de evitar posibles fraudes en perjuicio de los trabajadores.

De este modo se rompería con el principio de estabilidad en el trabajo y colocaría al patrono por encima de la ley que por un acto unilateral de voluntad se disolvería.



## 1.6 Naturaleza jurídica del derecho de trabajo.

La naturaleza del derecho del trabajo ha sido muy discutida, con base en el surgimiento de la tesis del derecho social, por lo que esta rama del derecho conjuntamente con el derecho agrario pasaba a ser los elementos de aquella tripartita forma, de la cual el derecho privado y el derecho público eran las otras. Sin embargo al no ser aceptada dicha rama del derecho social, el derecho de trabajo continuo siendo, desde esa concepción como un derecho de naturaleza pública<sup>22</sup>.

### 1.6.1 Concepción privativa del derecho del trabajo

Esta concepción argumenta que el trabajo se basa en un contrato, que debe personalizarse como los demás, por la espontaneidad y voluntariedad de las partes, en las normas jurídicas civiles o en las equiparables a ella, son un conjunto de normas que regulan relaciones de tipo privado que la relación de los sujetos es de coordinación y que sus normas tienen carácter dispositivo.

### 1.6.2 Concepción publicista del derecho del trabajo

Esta corriente doctrinaria estipula que se trata de una concepción publicista porque sus normas son taxativas o de carácter imperativo, o sea que la autonomía de la voluntad

---

<sup>22</sup> López Aguilar Santiago. Introducción al estudio del Derecho I; pág. 169



se ve limitada a la aplicación de este derecho, pues sus normas tienden a proteger intereses no particulares sino de carácter general.

### 1.6.3 Concepción dualista o mixta del derecho del trabajo

Esta tesis afirma por una parte el derecho del trabajo tutela intereses privados y por otros intereses de la generalidad. Pertenece al derecho público por cuanto organiza una especie de tutela administrativa sobre los trabajadores pero depende por el contrario del derecho privado en cuanto se refiere a los contratos.

### 1.6.4 Concepción social del derecho del trabajo

Al derecho del trabajo le dan una categoría nueva, incorporándose a él una serie de instituciones que hace convertir a todas las relaciones jurídicas en una misma idea social. Tiene características propias, características especiales y es lícito que sus normas sean derogadas cuando lo convenido resulte más beneficioso para la parte más débil.



## CAPÍTULO II

### 2. Principios del derecho sustantivo de trabajo

“En relación a una noción general que precise cuales son los principios del derecho del trabajo, podemos decir que son: Las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos.”<sup>23</sup>

La Constitución Política de la República de Guatemala regula lo relativo al trabajo en los Artículos del ciento uno al ciento diecisiete, en los cuales se enumera lo relativo al derecho al trabajo, los derechos sociales mínimos, la tutelaridad de las leyes de trabajo, la irrenunciabilidad a los derechos laborales, así como también hace una diferenciación en cuanto a los trabajadores del estado los cuales se rigen por Ley del Servicio Civil.<sup>24</sup> En síntesis se puede decir que la función de las nociones generales sobre los principios del Derecho del Trabajo es la siguiente:

a) Informadora: inspiran al legislador, sirviendo como fundamento del ordenamiento jurídico.

---

<sup>23</sup> Plá Rodríguez, Américo, Ob. Cit., Pág. 105.

<sup>24</sup> López Larrave, Mario, Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo, Pág. 19.

b) Normativa: actúan como fuente supletoria, en caso de ausencia de la ley. Son medios de integrar el derecho.

c) Interpretadora: operan como criterio orientador del juez o del intérprete, esta pluralidad de funciones explica que haya algunos de esos principios que sirvan más para el legislador o el creador de normas laborales, es decir, que cumplen una misión de inspiración o información de la norma; y otros que sean más útiles para el intérprete. No siempre pueden cumplir en la misma medida y con la misma intensidad, este triple papel.

## 2.1 Principios generales en la legislación guatemalteca

Específicamente se constituyen como principios fundamentales que rigen el derecho del trabajo en la legislación guatemalteca y parte de los derechos fundamentales del hombre, los que están conceptualizados como características ideológicas e inspiran la legislación laboral, lo cual es generalizado y aceptado en la opinión de los iuslaboralistas guatemaltecos.

Como los principios fundamentales que se encuentran enunciados en los considerados cuatro, cinco y seis del Código de Trabajo (Decreto 1441 del Congreso de la República) los que se resumen de la manera siguiente:





### 2.2.1 Tutelar

Puesto que trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores, otorgándoles una protección jurídica preferente, según el cuarto considerando del Código de Trabajo. Este principio, según la doctrina, lo encontramos inmerso dentro del principio protector, porque “El principio protector se refiere al criterio fundamental que orienta el derecho del trabajo, ya que éste en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente de las partes del trabajador.

### 2.2.2 Irrenunciabilidad

Porque constituyendo un mínimo de garantías sociales protectoras, irrenunciables para el trabajador, están concebidas para desarrollarse en forma dinámica, de acuerdo con lo que dice el ya referido considerando cuatro del Código de Trabajo.

La noción de irrenunciabilidad puede expresarse, en términos generales como la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio. Pertenecen al orden público que el trabajo humano sea debidamente protegido y remunerado; que la codicia no explote a la necesidad.

Que impere la verdadera libertad, no disminuida por las dificultades económicas.



### 2.2.3 Imperativos

Establece la literal "c" del cuarto considerando del Código de Trabajo que: El derecho del trabajo es un derecho necesario imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la Autonomía de la Voluntad, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social.

Este principio está en íntima relación con el principio tutelar y con la naturaleza jurídica del Derecho del Trabajo, que es de orden público, porque las normas jurídicas son reglas de conducta cuya observancia está garantizada por el Estado, pero no todas las normas jurídicas poseen la misma pretensión de Imperatividad.

El derecho romano conoció dos maneras de ser de la Imperatividad de las normas, a las que se denomina relativa y absoluta, las que corresponden al derecho dispositivo (*ius dispositivum*) y al derecho imperativo (*ius cogens*): el primero tenía aplicación en las relaciones jurídicas a falta de disposición expresa o tácita de los sujetos de la relación; su campo de aplicación era el derecho privado. El segundo se formó con las normas que se aplicaban para impedir o regular la formación de las relaciones jurídicas

y para regir los efectos de las que se hubiesen formado; este segundo ordenamiento constituía el reino del derecho público.

#### 2.2.4 Realismo y objetividad

Este principio está concedido por nuestra legislación en el cuarto considerando, literal "d" del Código de Trabajo, en el sentido de que el derecho de trabajo es realista porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar, ante todo, la posición económica de las partes, y es objetivo, de acuerdo al precitado instrumento legal, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

#### 2.2.5 Democrático

Es de considerar que por principio, todo derecho debe ser la expresión del ejercicio real de la democracia, más aún tratándose del derecho del trabajo. El cuarto considerando del Código de Trabajo en su literal "f" regula a esta rama de la ley, como: un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así





una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos.<sup>25</sup>

#### 2.2.6 Sencillez o antiformalista

El derecho de trabajo va dirigido a un sector abundante de la población, que en términos generales, carece de altos niveles de preparación y educación en general, por lo que debe formularse en términos sencillos, de fácil aplicación y asimilación.

Este principio cobra mayor importancia en el derecho procesal del trabajo en donde se afirma que el derecho laboral carece de formalismos, tomando como base la tutelaridad. Las diversas reformas que los gobernantes de turno le han hecho al Código de Trabajo desde 1954 en el quinto considerando del referido instrumento legal quedó regulado: "Que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo legal, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida; y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que éstas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la legislación laboral."

---

25 Plá Rodríguez. Ob. Cit; pág. 19.

El principio de sencillez tiene como función establecer un sistema normativo ágil y eficaz de carácter procesal: El proceso laboral tiene formas para llegar a la realización de sus fines, pero esas formas son mínimas, son las estricta y rigurosamente indispensables para no violentar la garantía de la defensa en juicio, sin que de ninguna manera pueda darse el caso de que el aspecto formal predomine sobre el fondo del asunto, como ocurre frecuentemente en nuestro Código Procesal Civil. Por el contrario el proceso de trabajo se caracteriza según la opinión unánime de los autores, porque sus normas instrumentales son simples, expeditas y sencillas. Y como el estudio de la estructura del proceso laboral tiene como objeto, más que encontrar los puntos comunes con otras disciplinas, establecer las características propias que le den autonomía, es más acertado referirse a un principio de sencillez en las formas, que a un principio formalista, el cual es peculiar por excelencia del proceso civil.

### 2.2.7 Conciliatorio

Al igual que en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, este principio lo contempla el Código de Trabajo en su sexto considerando, así: Que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo y atender todos los factores económicos y sociales pertinentes.

Un ejemplo del desarrollo de este principio lo observamos en el Artículo 340 del Código de Trabajo que en su segundo párrafo establece: contestada la demanda y la

reconvención si la hubiere, el juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles fórmulas ecuánimes de conciliación y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo en que convinieren siempre que no se contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables.

### 2.2.8 Equidad

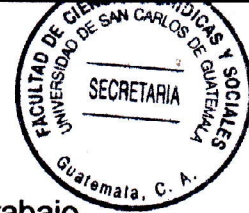
Es la justicia distributiva, basada en la igualdad o proporcionalidad y moderación en la aplicación de la ley, atemperando según el criterio de justicia el rigor de la letra; así como por los principios generales.

Que deben guiar la facultad discrecional del juez. Mediante este principio se persigue que el trabajador reciba un trato justo, una atención adecuada según su dignidad humana y como elemento fundamental de la producción, que significa el desarrollo de la sociedad.

### 2.2.9 Estabilidad

Este principio se obtuvo a través de una de las mayores luchas de la clase trabajadora, el fin primordial fue el de obtener continuidad en su trabajo. Un trabajo estable y seguro garantiza el bienestar, en tanto que un trabajo temporal e inseguro, a su vez genera una serie de problemas socio-económicos para el trabajador y su familia.





Estos son los principios que inspiran la legislación guatemalteca del trabajo directamente incorporados a la ley, del texto de Derecho de Trabajo I del Licenciado Rolando Echeverría Morataya<sup>26</sup>.

#### 2.2.10 Derecho al trabajo.

En el actual capítulo se hace un análisis sobre el tema del derecho al trabajo, conforme lo establece la legislación, dado que en el Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala, regula que "el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social.

En cuanto al primer enunciado, fácilmente se comprende que todos los ciudadanos tenemos derecho a optar a un trabajo y a realizar una actividad económica, lícita que nos permita los medios suficientes para subsistir, aunque en nuestro medio debemos admitir que gran cantidad de personas no pueden hacer realidad este derecho debido a la falta o insuficiencia de fuentes de trabajo, otras de las limitaciones que se encuentra es la discriminación a las personas que han superado los treinta y cinco años de edad cronológica.

Por lo cual da lugar a plantearse la siguiente interrogante; ¿cómo saber cuándo empieza y cuando termina la juventud? es muy incierto, lo que sí es seguro es que la sociedad, las personas y las empresas actualmente están buscando principalmente

---

<sup>26</sup> Echeverría Morataya Rolando. *Derecho de Trabajo I*. Págs. 15 a la 25

personas con esas características tiene que ser joven hay empresas, que contratan a su personal entre los dieciocho y veintitrés años de edad cronológica,

Qué razón tuvo el rey Salomón al expresarse en la Biblia en el libro de Eclesiastés "Alégrate joven, en tu juventud y toma placer tu corazón en los días de tu adolescencia; y anda en los caminos de tu corazón y en la vista de sus ojos, pero sabe, que sobre todas estas cosas te juzgará Dios"<sup>27</sup>. Creo que la juventud es un momento que toda persona vive, y que debe de aprovecharlo al máximo como actualmente lo exige la sociedad y el mercado laboral en la publicación de ofertas de trabajo y la contratación de la relación laboral.

Por lo que se están violando las garantías constitucionales y el principio de igualdad, en virtud de que muchas personas que han superado los treinta y cinco años de edad cronológica, se encuentran con la capacidad, con fuerza energía y con experiencia en muchas actividades de los medios de producción.

El otro aspecto de esta disposición o sea el que dice que el trabajo es una obligación social, amerita una explicación más amplia; sucede que los individuos no podemos vivir aislados, es decir, que necesitamos vivir en sociedad, los tratadistas del derecho laboral, generalmente acuden al relato novelesco de Robinsón Crusoe, para ejemplificar mayor la necesidad del hombre de vivir en sociedad. Así como Robinsón, para sobrevivir utilizó herramientas útiles que eran o habían sido producidos por un

---

<sup>27</sup> Salomón. **Eclesiastés**. Capítulo 11 versículo 9. Pag. 758 Colección Versión Reyna Valera 1960

grupo social determinado de donde provenía, así se demuestra entonces el hecho de que los miembros de un grupo social nos necesitamos unos a otros. De tal manera, que todas las personas tenemos la igualdad para optar a un empleo para subsistir, es necesario producir, vivir en sociedad con el fin de llenar todas las necesidades humanas aprovechando el trabajo de los demás, justo resulta entonces que contribuyamos con nuestro trabajo al bienestar social.

#### 2.2.11 Derechos a la igualdad

El Artículo 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala regula que Libertad e igualdad. “En Guatemala todos los seres humanos son libre e iguales en dignidad y derechos, El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tiene iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí”. Todos tenemos derechos, entre algunos, al trabajo. El trabajo es una función social que se ejerce con la asistencia y protección del Estado. Éste debe velar porque la norma del derecho de trabajo se sujete a sus fines esenciales, que son el bienestar humano y la justicia social. La discriminación laboral, es un mal que afecta a todos y que está previsto en la Constitución Política de la República de Guatemala, sin hacer diferencias. El hecho de que el Estado de Guatemala pertenezca a la Organización Internacional del Trabajo y que haya ratificado Convenios importantes sobre el tema de discriminación en el empleo, nos





sugiere el deseo de reforzar las medidas de prevención y lucha sistemática para erradicar el abuso en el trabajo o l

a obtención del mismo. Sin embargo son innumerables los casos de personas que por razones de edad, raza, estado civil, son objeto de discriminación por patronos en la publicación de las ofertas laborales, violando así los derechos de muchas personas que han superado los treinta y cinco años de edad cronológica.

Hay algo que se debe agregar a lo anterior. El Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala regula que, entre los derechos sociales mínimos que fundamenta a la legislación del trabajo, se encuentra el derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna, lo que significa que el único límite según este principio Constitucional sería las prohibiciones que para el ejercicio o desempeño de ciertas actividades establece las leyes. La Constitución garantiza de este modo el derecho de una persona a optar por un empleo que él mismo elija.

Al regular La Carta Magna derechos sociales mínimos, se refiere al principio de que, toda la legislación constituye el mínimo obligado por el Estado, a través de los tribunales, autoridades y los particulares.



## CAPÍTULO III

### 3 Protección internacional contra la discriminación.

La clase trabajadora a nivel internacional ha formado diferentes instituciones para velar por sus derechos como la Organización Internacional del Trabajo OIT. En la cual existen varios tratados relacionados a la discriminación laboral de la cual Guatemala, los a ratificados

#### 3.1 Organización Internacional del Trabajo.

A continuación veremos que el problema tiene macro consecuencias La existencia de la Organización Internacional del Trabajo, tiene como base transcendente el control de los postulados que dieron vida a ésta en su inicial Constitución, ejercido por medio de los Convenios Internacional de Trabajo, acordados y dispuestos en la conferencia Internacional del Trabajo. Esos convenios, han constituido el enlace que permite a éste alto Organismo mundial del Trabajo, obligar a los estados a respetar los derechos de los trabajadores y de sus organizaciones.

Sin dejar de señalar que el acto de la ratificación de los convenios es lo que reviste de carácter obligatorio su aplicación en cada estado, es también importante señalar, lo trascendente que resulta, que éstos contengan en su derecho interno, disposiciones que consignen la debida sumisión a la observancia y cumplimiento de estos instrumentos. En el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, en la literal t), reconoce como parte de sus derecho interno el constituido



por todas las disposiciones derivadas del contenido de los Convenios Internacionales del Trabajo y que como consecuencia de eso, los mismo deben interpretarse y aplicarse en todos los casos, tanto por la Organización Administrativa de Trabajo, como por los Jueces de Trabajo y Previsión Social.

La dureza de las condiciones de trabajo durante la revolución industrial motivó el desarrollo de ciertas ideas sociales que se concretaron primeramente en la demanda de una reglamentación internacional para paliar las penurias de los obreros y condujeron al término de la Primera Guerra Mundial a la creación de la OIT<sup>28</sup>.

Las ideas tuvieron inspiración humanitaria, pero la internacionalización de toda acción protectora surgió rápidamente, debido al temor de los industriales y gobiernos de quedar rezagados en la competencia comercial al tomar medidas tuitivas unilaterales que aumentarían los costos de producción frente a los demás países. De allí las propuestas de una reglamentación social internacional a través de la cual tales medidas serían adoptadas simultáneamente por los diversos Estados<sup>29</sup>

Durante la conflagración, las Organizaciones Sindicales de varios países tanto beligerantes como neutrales, se reunieron en diversas conferencias y congresos en los que se propugnó, sobre todo, la creación de un mecanismo de legislación Internacional y la inclusión de cláusulas que afirmaran ciertos derechos fundamentales de los trabajadores en un futuro tratado de paz. De estas conferencia se destacan la de

<sup>28</sup>Plá Rodríguez, Américo, Ob. Cit., Pág. 20

<sup>29</sup>Coro García, José Antonio, La organización internacional del trabajo y las normas internacionales del trabajo Pág. 111





Leeds, en 1916, con participación de sindicalista británicos, franceses, belgas, e italianos; la de Berna en 1997, con delegados sindicales de países beligerantes centro europeos y neutrales, así como los dos congresos sindicales y socialistas de Londres en 1918 y de Berna 1919.

Las resoluciones adoptadas en estas reuniones, en las que también, se abogaba a favor de la participación de representantes de los trabajadores en la Conferencia de la Paz, inspiraron la redacción de diversos proyectos gubernamentales, principalmente en Francia y Gran Bretaña, tendiente a la elaboración de una legislación internacional del trabajo, en ocasión de la conclusión del tratado de paz

En el preámbulo de la Constitución de la OIT, se señalan los motivos que inspiraron su creación y que contienen tres ideas básicas: la paz universal y duradera sólo puede fundarse en la justicia social; es urgente mejorar las condiciones de trabajo de un gran número de personas, debido a que la injusticia, las privaciones y miserias que implican, engendran en descontento tal, que ponen en peligro la paz y la armonía universal; debe impedirse que la falta de adopción por parte de una nación de un régimen del trabajo humano, trabe los esfuerzos de las demás para mejorar la suerte de los trabajadores en cada una de ellas.

De estas premisas surgía la necesidad de una reglamentación internacional de las condiciones de trabajo, mediante los instrumentos normativos que se especifican en la Constitución. El preámbulo contiene una lista de los temas laborales que requerían una



acción urgente de dicho sentido y representaba todo un programa de actividades para la Organización.

Este programa, así como los fines de la Organización, fueron actualizados mediante la Declaración de Filadelfia, adoptada en 1944, e incorporada a la Constitución, al que debe sumarse la puntualización del fin eminentemente humanitario de toda la acción, destacándose los valores y las aspiraciones del ser humano perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.

Este objetivo constituye la meta principal de la OIT, no sólo en lo que concierne a sus propias actividades sino también en cuanto a la tarea que la declaración le asigna de examinar, en función tal objetivo, todos los demás programas y medidas internacionales de carácter económico y financiero. El mandato ha cobrado recientemente singular importancia con respecto a las medidas propugnadas para una acción conjunta de la OIT, y los organismos económicos y financieros internacionales (Fondo Monetario Internacional y Banco Mundial en particular), en relación con el impacto social de los medios de reajuste económico.

La organización Internacional de trabajo es un organismo intergubernamental. El tratado de Versalles estipulaba que los miembros de la Sociedad de las Naciones SDN, eran también miembros de la OIT. Sin embargo, desde un comienzo se estableció en la práctica la autonomía de esta última al aceptarse como miembros a



Estados como Alemania y Austria, que no pertenecían a la Sociedad de las Naciones SDN, y al autorizarse otro miembro de la OIT<sup>30</sup>.

En 1945, cuando se introdujeron una serie de enmiendas en la Constitución de la OIT, se previó que tendría calidad de miembros aquellos que lo fueran de las Naciones Unidas, el primero de noviembre de 1945, y los que ingresaran a la Organización en el futuro, ya sea por estar adheridos a la Organización de Naciones Unidas ONU o por ser admitidos por la Conferencia Internacional del Trabajo mediante un voto con mayoría calificada.

La Organización tiene personalidad jurídica propia y goza en el territorio de los Estados miembros de los privilegios e inmunidades necesarios para la consecución de sus fines. Como otros Organismos especializados establecidos por decisión intergubernamental, se haya vinculada con la ONU, cuyo Consejo Económico y Social celebró un acuerdo con la OIT, el 30 de mayo de 1946, fijando las relaciones entre ambos.

La OIT, no tiene carácter de ente supra estatal que pueda imponer obligaciones a los estados miembros, salvo en la medida en que éstos lo hayan consentido voluntariamente al adherirse, aceptando así ciertas restricciones de soberanía de acuerdo con las disposiciones contenida en la Constitución.

---

30 Coro García José Antonio. ob. cit; pág.6 y 7



Desde un comienzo se decidió que la Organización debía contar con tres órganos principales: la Conferencia Internacional del Trabajo, el Consejo de Administración y la Oficina Internacional del Trabajo.

La conferencia Internacional del Trabajo constituye el órgano supremo siguiendo la característica esencial de la estructura de la OIT y que la distingue de todo otro organismo con vocación universal, su composición es tripartito.

Cada delegación nacional está compuesta por dos representantes gubernamentales, uno de empleadores y otro de trabajadores. Pueden estar asistidos por consejeros técnicos, hasta un máximo de dos por cada punto del orden del día.

Los gastos de los miembros de la delegación de cada país son sufragados por los respectivos gobiernos. Cada delegado tiene derecho a un voto independiente. La conferencia se reúne habitualmente una vez por año, en Ginebra, durante un período de tres semanas en el mes de junio.

Cuando se tratan asuntos marítimos, la Conferencia se reúne una segunda vez en el año. La función básica de la Conferencia es la discusión y adopción de instrumentos internacionales de carácter normativo, es decir, los convenios y las recomendaciones y el control de los convenios ratificados.



El órgano ejecutivo de la organización es su Consejo de Administración, compuesto actualmente de 56 miembros, de los cuales 28 son gubernamentales, 14 empleadores y 14 trabajadores.

Los miembros gubernamentales se dividen en dos grupos: diez pertenecen a los países considerados como de mayor importancia industrial y los otros 18 son elegidos cada tres años por los delegados a la Conferencia, sin que puedan participar los delegados de los países de mayor importancia industrial.

Entre las funciones principales del Consejo está la de designar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, constituir e integrar las comisiones comités que considere necesarios, determinar la política de cooperación técnica y vigilar la ejecución de los programas respectivos.

La Oficina Internacional del Trabajo, sucesora de la antigua Oficina de Basilea. (En Suiza). Es el secretario permanente de la Organización. Su personal está constituido por funcionarios provenientes de más de cien países, con estatuto internacional propio que no deben recibir instrucciones de sus países, y otras organizaciones.

La Oficina centraliza y distribuye las informaciones sobre la reglamentación del trabajo y las condiciones sociales en el mundo, realiza los estudios y prepara la documentación para la Conferencia, el consejo y las demás reuniones, efectúa estudios e investigaciones, tareas de cooperación técnica por medio de funcionarios, o de



expertos, evacua consultas, publica trabajos y revistas, asegura el secretario de las reuniones. La Oficina ha creado diversos institutos y centros, dedicados principalmente a la investigación a la enseñanza y a la cooperación técnica<sup>31</sup>

Los métodos de acción de la OIT, pueden reunirse en tres grupos principalmente el normativo, el de la cooperación técnica el de la investigación divulgación. Esas actividades tienen vínculos estrechos y se complementan.

La actividad normativa de la Organización ha sido el motivo de su creación y constituye no sólo su característica principal, sino su razón de ser permanente tiene por objeto señalar los lineamientos de la evolución social para los países y constituye el marco de referencia ineludible de la cooperación técnica que ofrecerá estos.

El Derecho Internacional del presente debe estar definido por tres perfiles fundamentales que se proyectan nítidamente en la conciencia universal y que son: El respeto a la dignidad de la persona humana, que incluye las libertades del espíritu; la seguridad de una existencia digna de ser vivida.

con su manifestación en la reivindicación del trabajo y reconocido en la Carta de la Naciones Unidas, en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo y en

---

31 Coro García José Antonio ob cit; págs.22 y25



la Carta Interamericana de Garantías Sociales y por último, el respeto a los pueblos, fuertes o débiles o sea, el derecho a la autodeterminación de los Estados<sup>32</sup>.

Bajo estos presupuestos y como consecuencia de la libre movilidad de personas, específicamente de trabajadores en el ámbito internacional, producido por circunstancias económicas y sociales surge el Derecho Internacional del Trabajo, como una rama del Derecho Internacional, que anhela ser “La reglamentación Internacional del Trabajo”, nutrido de los principios de justicia social, tutelaridad, Imperatividad, realismo, objetividad, etc., que informan el Derecho de Trabajo<sup>33</sup>.

### 3.2 Discriminación laboral internacional y su protección al desempleado.

La organización del trabajo ha sido la protectora internacional del derecho al trabajo, adoptando una serie de convenios que están dirigidos a prohibir y legislar, entre otras, prácticas discriminatorias en el trabajo.

Los convenios internacionales del trabajo son instrumentos normativos destinados a reglamentar la evolución social de los países y poseen una existencia objetiva independiente de su ratificación.

El primordial hecho de su adopción, crea para todos los Estados miembros ciertas obligaciones de sumisión a las autoridades competentes y de información a la Organización Internacional del Trabajo. Permite también la aplicación de medidas de

---

<sup>32</sup> De la Cueva Ob. Cit. Pág. 321

<sup>33</sup> Rodas Rivera. Oscar Augusto Breves lineamientos de derecho internacional del trabajo, pág. 3



control especificada por los órganos de la Organización Internacional del Trabajo. Los principios y las normas de los convenios constituyen, además puntos de referencia para estos órganos en la evaluación de las situaciones existentes en los distintos países.

Existen convenios, como los de seguridad social, que contienen cláusulas sinalagmáticas o de reciprocidad para los países que los han ratificado, no los excluye de las características generales de los convenios, destacadas por los autores citados y que avalan sus notas legislativas.

El sinalagmatismo o condición de reciprocidad no existe, por supuesto, para ningún convenio, cuando se trata de la presentación de reclamaciones por cualquier organización de empleadores o trabajadores o de quejas por cualquier delegado a la Conferencia Internacional del Trabajo, por incumplimiento de un convenio ratificado, según los procedimientos previstos por la Constitución. Todo lo anterior opera a favor de la no discriminación en materia laboral.

### 3.3 Informe sobre desigualdades laborales en Latinoamérica de la OIT.

Los indígenas, las mujeres y los migrantes son los grupos que sufren mayor discriminación laboral en los países latinoamericanos, según el estudio "La hora de la igualdad en el trabajo", presentado en San José, Costa Rica, el 13 de mayo del año 2003 por la Organización Internacional del Trabajo.

La investigación revela que en todos los países de la región las mujeres son víctimas de una constante discriminación tanto al momento de la contratación como en su salario, pues en la mayoría de los casos ganan menos que los hombres en un mismo puesto y tiene menos oportunidad de acceder a altos cargos.

El director de la OIT para Centroamérica y el Caribe, explico que el estudio analiza situaciones discriminatorias por sexo, raza, color, religión, edad, opiniones públicas, nacionalidad, orientación sexual, padecimiento de sida, entre otros.

El desempleo también es mayor en las mujeres: En el año 2007 en Brasil la tasa de desempleo entre las mujeres fue 11.6% mientras que en los hombres fue de 7.2%. Ese mismo año en Costa Rica, el desempleo afecto a 8.2% de las mujeres y a 4.9% de los hombres, mientras que en Ecuador la cifra llegó a 16% de las mujeres y a 8.4% para los hombres.

Entre tanto, los indígenas, especialmente en Centroamérica, son otro blanco de discriminación por su raza, pues además de ser un grupo social más pobre, también tienen bajos índices de educación, lo que le impide insertarse en el sector formal y la mayoría se dedica a actividades agrícolas o labores informales urbanas.

El tercer grupo vulnerable son los migrantes, quienes son discriminados por las mismas razones que los indígenas, señala el estudio, pues su condición de desventaja favorece situaciones de explotación en los países donde trabajan.





Por aparte, Costa Rica figura entre los países con gran discriminación contra los minusválidos, pues la diferencia salarial con los discapacitados es del 11.5% en ese país.

Según el estudio, Guatemala es la nación con mayor discriminación indígena pues casi el 50 % de su población pertenece a este grupo. Si bien los indígenas obtienen mayores ganancias en las zonas urbanas que en sus pueblos de origen, esto no quiere decir que tengan buenas condiciones, pues ganan mucho menos del salario mínimo y tienen limitaciones en salud y educación.

Sin embargo, y conforme a la investigación que realicé, tanto en textos, libros e Internet, se pudo establecer que no existe ningún estudio acerca de la violación a garantías constitucionales del derecho de trabajo en la oferta discriminatoria laboral a personas mayores de treinta y cinco años de edad cronológica.

Siendo un tipo de discriminación de poco interés y de muchas relevancia y práctica en él país.

Las mujeres, los indígenas los hombres y mujeres de raza negra, los migrantes entre otros, se ha preocupado y se han organizado para ser aceptados. Sin embargo, se considera que, hay otros grupos que, por no actuar en plan de lucha o por no estar organizados o bien por el etiquetamiento que se hace de sus personas o de sus



colectividades, aún no gozan plenamente de sus derechos, por el fenómeno de la discriminación.

### 3.4 Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo OIT.

Relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.

En el actual capítulo se explica del tema conforme la legislación internacional al proteger a los trabajadores contra la discriminación; por lo que es importante mencionar que, la Declaración de Filadelfia, afirma que todos los seres humanos, sin distinción alguna, tienen derecho al trabajo y a perseguir su bienestar material que la discriminación constituye una violación del derecho de trabajo; así como se prohíbe todo tipo de discriminación en el trabajo que tienda a quebrantar el derecho de igualdad.

Se señalan como motivos de discriminación las distinciones que se realicen en razón de edad, raza, color, sexo, religión, ascendencia nacional, opinión política, u origen social.

Dicho convenio afirma que las distinciones exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para obtener un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.

A los efectos de este convenio, los términos empleo y ocupación, incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo en las



diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo. Por lo tanto el empleador al seleccionar entre los candidatos que optan a un empleo en su empresa, no debe excluir o preferir a una persona sobre otra, más que por los requisitos exigidos para el empleo y sus aptitudes para el mismo.

Regula dicho Convenio que todo miembro de la Organización Internacional de Trabajo, está obligado a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones ya la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

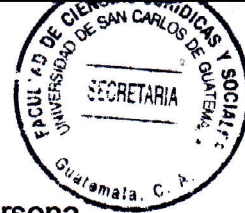
Son muy pocas las personas que se atreven a denunciar cualquier tipo de discriminación hacia ellas mismas.

El Estado miembro de la Organización Internacional de Trabajo, está obligado, entre otras cosas, a controlar directamente el cumplimiento de dicho Convenio y asegurar la aplicación de esta política en las actividades de orientación científico, de formación profesional y de colocación que dependan de una actividad nacional.

También determina que no son discriminaciones las siguientes situaciones:

A) Las medidas que afecten a una persona sobre la que recaiga sospecha legítima de que se dedica a una actividad perjudicial a la seguridad del Estado, o acerca de la cual





se haya establecido que de hecho se dedica a otra actividad siempre que dicha persona tenga el derecho a recurrir a un tribunal competente conforme a la práctica nacional.

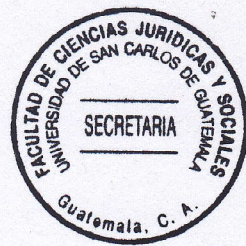
B) Las Medidas especiales de protección o asistencia previstas en otros convenios o recomendaciones adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo.

C) Todo miembro puede, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, definir como no discriminatorias cualquier otras medidas especiales destinadas a satisfacer las necesidades particulares de las personas a las que, por razones tales como el sexo, la edad, la invalidez, las cargas familiares, o el nivel social o cultural, generalmente se le reconozca la necesidad de protección o asistencia especial

El convenio No. 111 de la Organización Internacional del Trabajo, el cual fue ratificado el 20 de septiembre de 1960, y publicado el 26 de octubre de 1960, trata sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación. De conformidad con este Convenio para sus efectos, comprende el término de discriminación:

a) Cualquier distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trató en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan y con otros organismos apropiados.







## CAPÍTULO IV

### 4 La discriminación en el trabajo.

En la actualidad en todas las sociedades del mundo se da la discriminación pero la que más efectos repercute en él ser humano es la que se da en el campo de la contratación laboral, por qué afecta su desarrollo económico social y educativo, la cual se da por razones de edad, sexo, religión.

#### 4.1 Definición

El fenómeno de la discriminación que puede entenderse como: "Dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, etc.",<sup>34</sup>

Según el diccionario de Ciencias Jurídicas, políticas y sociales de Manuel Osorio<sup>35</sup> define la discriminación como: la acción y efecto de discriminar, separar distinguir una cosa de otra. Desde el punto de vista social, significa dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales,

El diccionario, Manual Jurídico de José Alberto Garrona,<sup>36</sup> define a la discriminación como: separar, distinguir dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos religiosos políticos.

<sup>34</sup>Diccionarios de la Real Academia Española. Pág. 256

<sup>35</sup>Diccionario jurídico Espasa pág. 353

<sup>36</sup>José Alberto, Garrona. Diccionario Manual jurídico. Pág. 218



Discriminación según el diccionario enciclopédico de derecho usual de Guillermo Cabanellas, "es diferenciar cosas o situaciones entre sí. Tratar con inferioridad a personas o colectividades por causas sociales, religiosas, políticas"<sup>37</sup>.

#### 4.2 Clases de discriminación

"El principio de igualdad no implica en todos los casos un tratamiento legal igual con abstracción de cualquier elemento diferenciador de relevancia jurídica, pero no es menos importante señalar que ese tratamiento legal desigual tiene un límite que consiste en que la misma discriminación, es decir, en hecho de que la desigualdad está desprovista de una justificación objetiva razonable.

La discriminación es un problema muy en boga en nuestros tiempos por el gran número de posibilidades de practicarla: discriminación por razones de edad, por raza, sexo, color, religión, minusválidos, motivos sindicales, por razones de condiciones económicas, opiniones políticas, nacionalidad, orientación sexual, de enfermedad, y cualquier otro tipo de diferenciación que la mente humana pueda crear para oponer a unos, derechos que poseen otros. Sin embargo, todas y cada una de ellas, se profundiza cuando se trata de una relación laboral de por medio, siendo los grupos más vulnerados los indígenas, las mujeres y los migrantes.

---

<sup>37</sup> Guillermo Cabanellas de Torres. Diccionario jurídico elemental Editorial Heliasta. Ed. 1997

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

#### 4.3 Discriminación laboral.

La discriminación laboral comprende el trato de inferioridad dado a personas por motivos ajenos a su capacidad dentro del ámbito de la libertad de trabajo y derecho al mismo. Entre las definiciones que podríamos tomar para referirnos a la discriminación laboral, la más idónea, correcta y completa, es la que de la Organización Internacional del Trabajo OIT. "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 efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación"<sup>38</sup>

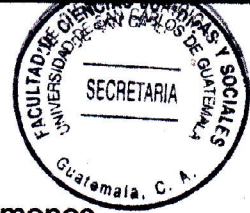
#### 4.4 Géneros de discriminación laboral.

Según Jairo Baquero, Juan Carlos Guataqui y Lina Sarmiento, la discriminación laboral se clasifica en cuatro:

1. Discriminación Salarial: Según este tipo de discriminación, las desigualdades salariales no siempre pueden ser atribuidas a la existencia de niveles distintos de

---

<sup>38</sup>Convenio 111 de la OIT.



productividad. Implica, por ejemplo, que las mujeres ganan un salario menos que los hombres, aún cuando estén igualmente calificadas y desempeñen el mismo trabajo con la misma productividad.

2. **Discriminación ocupacional:** Significa que algunos grupos de la sociedad están limitados a empleos de baja categoría y escasa remuneración, por consiguiente, nunca o en casos muy esporádicos podrán alcanzar ciertos niveles jerárquicos en las empresas, aunque estén calificados para ello y lógicamente su escala salarial será baja.
3. **Discriminación en el empleo:** Es la típica discriminación laboral que se da cuando a igualdad de condiciones se prefiere, o se descarta a una persona por una característica ajena a lo requerido por el puesto.
4. **Discriminación en la adquisición de capital humano:** Se presenta cuando se tiene restricciones en cuanto al acceso a la educación formal y a la capacitación y entrenamiento que proporcionan las empresas, lo que como es de esperar tiene efectos sobre su grado de calificación y en el aumento de su productividad.

Este caso se observa con frecuencia en las mujeres donde las tradiciones sociales han jugado muy importante, ya que muchos padres tienen la concepción que el rol principal de la mujer se encuentra en el ámbito doméstico y consideran innecesario un nivel educativo muy elevado. Por otra parte, existen casos en los



que familias con escasos recursos y con varios hijos donde se da prioridad a la educación de los hijos varones; incluso si se tiene la posibilidad de dar una buena educación a las mujeres los padres tienden a invertir poco en esta, dada la discriminación existente contra la mujer en el mercado laboral, lo que impide tasas de retorno a la inversión en educación más altas que las de los hombres.

#### 4.5 Elementos constitutivos de la discriminación laboral.

Es necesario determinar sus elementos para conocer en qué casos se produce y en cuales no, los que nos ayudaran a determinar la discriminación laboral. Se deben observar elementos constitutivos de la discriminación en dos vertientes distintas:

- I) Cuando se hace en búsqueda de empleo (discriminación fuera de la empresa).
- II) Cuando se hace ya con el empleo obtenido (discriminación dentro de la empresa).
- III) Cuando existe discriminación laboral fuera de la empresa, sus elementos constitutivos son:
  - La existencia de un puesto de trabajo acorde a las leyes guatemaltecas, que sea lícito.
  - La elección de una persona sobre otro con iguales condiciones para el trabajo. El hecho de que se elija a una persona sobre otra para el puesto no señala

discriminación hacia esta otra. Dentro de un sin número de candidatos para un puesto de trabajo, con iguales condiciones, habrá de elegir uno de ellos. Este hecho involucra que, cuando hay muchos candidatos a un puesto, la discriminación se hace casi imposible detectar y mucho menos probar. Se podría hablar de buscar discriminación laboral si existe un número reducido de candidatos donde se pueda apreciar distinciones.

- Que se observe que dentro de la elección se procedió a hacer diferencias discriminatorias. En este punto es que reside en sí la discriminación. Cuando el empleador hace distinciones entre los candidatos. Diferencias ajenas a las exigencias requeridas para el puesto de trabajo.
  
- Que el empleador esté consciente de las diferencias que hace ajenas al trabajo. Como violación al derecho, la intención es vital. El empleador debe saber que está exigiendo a uno o varios de los candidatos cualidades ajenas al puesto de trabajo, con el fin exclusivo en la selección para favorecer a otro. Su conciencia del mal que hace en busca de favorecer a alguien debe estar presente, ya que se dan circunstancias de hecho, creadas por la sociedad, que son práctica generalizada entre los empleadores. Un ejemplo de esto sería el hombre que alega discriminación laboral por motivos de sexo porque el empleador eligió a una mujer en lugar de él para un puesto secretarial, donde la solicitud de personal no hace referencia al sexo del candidato. En el pasado caso no hay

discriminación laboral, lo usual entre los empleadores e emplear a mujeres para los cargos secretariales.

IV Cuando la discriminación laboral es dentro de la empresa, sus elementos constitutivos son:

- Que exista un trabajo que sea ejecutado por varios trabajadores de iguales condiciones y de igual categoría para el trabajo. Es necesario que exista en primer lugar, una categoría o rama de trabajo que sea ejecutada por varios trabajadores a la vez y que el mismo requiera una serie de capacidades y habilidades comunes a todos ellos. Se da mucho en las empresas de trabajo industrial donde los trabajadores están separados por áreas de trabajo y realizan labores comunes en cada departamento de trabajo.
- Que se haga distinción entre unos y otros. Este segundo elemento constitutivo implica la inclinación del empleador de favorecer a unos trabajadores y a otros no. El motivo de esta preferencia aquí poco va importar, ya que el carácter discriminatorio lo dará el siguiente elemento constitutivo.
- Que la distinción que se ha ejecutado no sea por aspecto de eficiencia en el trabajo ni cualidades del trabajador. El empleador al momento de favorecer a unos trabajadores sobre otros, lo hace tomando en consideración motivos ajenos a talentos y productividad en el empleo. Lo hace tomando en cuenta aspectos discriminatorios no consideraciones de talento que posea el trabajador.



- Que el empleador esté consciente de las diferencias ajenas al trabajo que hace.

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

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

En mi opinión, el empleador no toma en consideración el tipo de trabajo a ejecutar ni la productividad del trabajador, sino que se ve influenciado de prejuicios y estereotipos que harán que actué de una manera incorrecta, medidas discriminatorias, sin tomar en cuenta que, la persona que está siendo sujeta de discriminación.

Es una persona que cuenta con capacidad, energía y experiencia en su trabajo, pero por haber superado los treinta y cinco años de edad cronológica, y que el empleador encuentra actualmente una población económica activa joven y una tasa de desempleo alta aprovecha esta oportunidad para poder hacer la elección en la contratación laboral discriminando a todas esas personas que superan esta edad.



#### 4.6 Discriminación negativa y positiva.

Habida cuenta que las personas nacen con derechos básicos por igual, conforme la teoría Kantiana” a partir de los atributos que le otorga el ius civile, como lo son el nombre, la capacidad, el estado civil, el domicilio y aquellos que les da el derecho público, como la nacionalidad y el trabajo, resulta que los verdaderos derechos se han obtenido a través de altercados. Dice López Permouth, recordando a Rudolph Ihering; “Todo Derecho que ha existido en el mundo dijo Ihering debió ser adquirido por la lucha; los principios de derecho que están hoy en vigor han tenido que ser impuestos por la lucha a quienes no los aceptaban; por ello, todo derecho, tanto el derecho de un pueblo como el de un individuo, suponen que sus titulares, el pueblo el individuo, estén constantemente dispuestos a defenderlo”<sup>39</sup>.

En la actualidad, nos encontramos con la posibilidad de dos realidades; la primera positiva o a favor de estos grupos y la segunda en contra. En ese orden de ideas, vemos en primer lugar que en diferentes países y diversas épocas los seres humanos, incluso los más discriminados, como la comunidad negra y latina en Estados Unidos de Norte América, el pueblo indígena en Guatemala han logrado ganar espacios para que sus derechos sean respetados. Pero hay otros grupos que, por no actuar en plan de lucha o por no estar organizados, que se hace de sus personas o de sus colectividades, aún no gozan plenamente de sus derechos, por el fenómeno de la discriminación, que

---

<sup>39</sup> López Permouth Luis César. *De la justicia a la ley en filosofía del derecho*. Pág. 49



puede entenderse como dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos etc.

Hemos de comprender también, que la discriminación puede ser positiva y negativa.

Será negativa cuando en forma activa (velada o descarada) se impida su actuar; se limite su desarrollo personal o en el peor de los casos, se realicen actitudes en su contra. En el caso de la persona, habrá discriminación negativa cuando no pueda realizar y objetivar alguno de ellos debido a presiones externas, es decir, verá afectados sus esfuerzos para tener derecho al nombre, la capacidad, el estado civil, el domicilio, la nacionalidad y el trabajo; en esta tesis nos interesa esencialmente la discriminación negativa con relación a la violación a las garantías Constitucionales del derecho de trabajo en la oferta discriminatoria laboral a personas mayores de treinta y cinco años de edad cronológica.

Por lo antes expuesto en relación a lo que significa la discriminación y el trabajo, se puede lograr definir lo que significa discriminación en el trabajo. Diciendo que es: Dar trato de inferioridad a una persona o colectividad de personas por motivos raciales, religiosos, en el esfuerzo humano o intelectual para producir riquezas, o sea en el empleo, puesto cargo, profesión, u oficio.

Por lo que la sociedad Guatemalteca no ha efectuado una investigación al problema de la discriminación laboral por edad de la cual sufren todas aquellas personas que han superado los treinta y cinco años de edad, siendo un problema social en el que se





puede demostrar que la globalización lleva como objetivo no solo el traslado de capitales de los países desarrollados a los países en vías de desarrollo si no también la aplicación de discriminación en el derecho laboral, En virtud de que todas las personas que se encuentran en esta edad, quedan fuera del mercado laboral pasando a formar un alto índice en la económica informal, y de no realizarse una investigación objetiva del presente problema, se llevaría a estas personas a la extrema pobreza, y a la miseria.

#### 4.7 Clases de discriminación en el trabajo:

Para poder determinar las clase de discriminación que puede darse en el trabajo, es necesario señalar que la discriminación abarcar muchos ámbitos de la sociedad y de la vida en común tales como la política la religión la raza el sexo, la edad, y el estado civil de las personas, por domicilio. Pero lo que más interesa resaltar en el presente trabajo es la discriminación referida a la violación de garantías constitucionales del derecho de trabajo en la oferta discriminatoria laboral a personas mayores de treinta y cinco años de edad por los medios publicitarios como los siguientes:

- a) Discriminación por motivos o razones de estado civil
- b) Discriminación por motivos de razones de sexo.
- c) Discriminación por motivos o razones de religión
- d) Discriminación por motivos o razones de domicilio.
- e) Discriminación por Motivos o razones de edad.



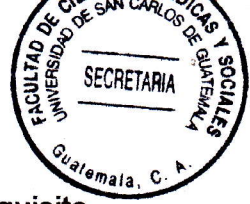
A) Discriminación por motivos o razones de estado civil.

En cuanto al estado civil, se refiere a la condición de casado o soltero de una persona y que pueda ser objeto de discriminación por tal razón en vista que los patronos desean contratar personas solteras de preferencia, o bien casadas en muy pocos casos, pues el estado civil de una persona para estos patronos influye en el rendimiento del trabajo u ocupación lo que es totalmente equivocado pues, una persona casada o soltera bien puede desempeñarse en un trabajo.

Sin que influya en su capacidad y rendimiento el hecho de ser casado (a) soltero (a) en la mayoría de los casos esta clase de discriminación afecta más a las mujeres casadas que solicitan empleo.

Dentro de este punto puedo citar a manera de ejemplo, cómo en nuestro país los patronos de la iniciativa privada hacen preferencia de una persona soltera y en muy pocos casos casadas, dependiendo de sus intereses y sin tomar en cuenta las prohibiciones legales laborales que existen, al hacer su ofrecimiento de empleo por medio de los anuncios escritos.

En un anuncio que se solicita un coordinador de ventas y dentro de los requisitos se exigen para los aspirantes a obtener el empleo es necesario que sea casado; en el mismo anuncio se solicita receptores pagadores, secretarias, y auxiliares de contabilidad en donde como requisito indispensable es estar soltero.



En un anuncio en donde se solicita degustadoras o impulsadoras como requisito indispensable es estar soltera.

En otro anuncio u oferta de empleo, se solicita una secretaria y como requisito se establece que sea soltera.

Otra oferta de empleo en donde se solicita un Auxiliar de bodega y como requisito se establece que sea soltero.

#### **B Discriminación por motivos o razones de sexo.**

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

Quizás los patronos que necesitan contratar personal prefieren uno u otro sexo, no porque el trabajo así lo requiera sino porque su preferencia se inclina a sus intereses personales, cómo en los siguientes ejemplos.

a) En un anuncio se ofrece trabajo a vendedores profesionales y como requisitos se establece que tiene que ser de sexo masculino.





b) Se solicitan dependientes de mostrador y como requisito deber ser de sexo femenino.

c) En un anuncio u oferta de empleo se solicitan los servicios de un perito contador, y como requisito se establece que tiene que ser de sexo masculino.

d) En un anuncio u oferta de trabajo, se solicita contratar personal para atender al público y como requisito se establece que deben ser de sexo femenino

#### C Discriminación por motivos o razones de religión.

Al referirme a esta clase de discriminación al igual que los otros motivos o razones, es una actitud predominante y frecuente en las ofertas de empleo que hacen los patrones por los diferentes medios de publicidad, seleccionando a quienes son católicos o son evangélicos.

Como si para el patrono este aspecto fuera de gran importancia en la realización del trabajo o en un rendimiento del mismo contraviniendo en ese sentido las prohibiciones legales de anunciar las ofertas de empleo especificando que es requisito indispensable ser cristiano (evangélico) y que además deber probarlo con la carta del pastor de la iglesia a donde asiste. O bien se solicita que profese el aspirante la religión católica, en ambos casos para ocupar la plaza vacante extremo que ilustrare en los siguientes ejemplos:

- a) En un anuncio de oferta de empleo se solicita un catedrático y como requisito esencia es ser evangélico.
  
- b) En un anuncio de oferta de empleo se solicita una pareja de esposos y que para ocupar el puestos de guardianes deben de ser cristiano.
  
- c) En otra oferta de empleo se solicita maestro que sean cristianos.
  
- d) En una oferta de empleo se solicitan vendedores y como requisito se solicitan que sean católicos.

#### Discriminación por motivos de edad.

Este aspecto de la discriminación se refiere a la edad cronológica de la persona humana o sea los años de vida, y que es la más frecuente dentro de las ofertas de trabajo en virtud que los patrones prefieren mano de obra de personas jóvenes para explotarlos al máximo razones por las cuales los patrones prefieren que los aspirantes a las plazas vacantes sean mayores de dieciocho años y menores de treinta y cinco años de edad, dependen de la clase de trabajo o simplemente el interés del patrono.

Como se infiere es grave tal situación de discriminación de los trabajadores aspirantes a laborar por razones de edad pues marginan o deja por un lado a la gran masa de



población activa en el mercado laboral como son los trabajadores que tienen menos de dieciocho años y más de treinta y cinco años de edad.

En la mayoría de los casos los patronos o empleadores prefieren empleados o trabajadores no mayores de veinticinco años.

Tal es el caso de las secretarias y otros puestos análogos que se refieren a trabajo de mujeres, a manera de ilustrar puedo citar algún ejemplo sobre estos aspectos.

- a) Institución bancaria requiere personal para el puesto de recepcionista, y como requisito se establece que deben estar comprendidas entre los dieciocho y los veinticinco años de edad.
- b) Empresa solicita contadora y como requisito se establece que debe estar comprendidos entre los veinticinco y los treinta y tres años de edad.
- c) Empresa distribuidora requiere vendedores y como requisito se establece que deben estar comprendidos entre los veinticinco y los treinta y tres años de edad.
- d) Empresa solicita asistente de gerencia administrativo y financiera y como requisito se establece que debe estar comprendido entre los veinticinco y los treinta años de edad.



e) Empresa solicita asesor legal, y como requisito se establece que debe estar comprendido entre los veinticinco y treinta y cinco años de edad.

f) Empresa multinacional requiere los servicios de un jefe de agencia y como requisito se establece que debe estar comprendido entre los dieciocho y los veinticinco años de edad.

g) Restaurante solicita los servicios de una secretaria y como requisito se establece que debe está comprendida entre los dieciocho y los veintitrés años de edad.

#### 4.7.1 Características de la discriminación en el trabajo.

Como características de la discriminación en el trabajo se puede enumerar las siguientes:

1) La discriminación en el trabajo se refiere exclusivamente, de la que son objetos los trabajadores, cuando se hace una oferta de empleo;

2) La discriminación en el trabajo se refiere a dar trato de inferioridad a un trabajador o grupo de trabajadores, en una oferta de empleo;

3) La discriminación como un acto de seleccionar o separar, se refiere a la que los patronos o dueños de los medios de producción, practican al momento de ofrecer sus ofertas de empleo;

4) La discriminación en el trabajo apunta a varios aspectos o razones tales como el estado civil, el sexo, la religión, la edad y otros aspectos.

#### 4.8 Ofertas de trabajo (definiciones)

a) El diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales de Manuel Ossorio, define lo que es oferta al expresar que “Es la promesa que se hace de dar, cumplir o ejecutar una cosa”<sup>40</sup>.

b) José Alberto Garrone, en su diccionario Manual Jurídico, define lo que es oferta al expresar “El hecho de proponer a otra persona la concertación de un contrato”<sup>41</sup>.

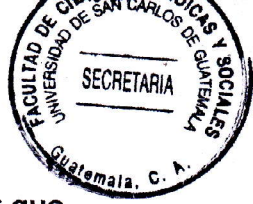
c) El diccionario de Derecho Usual de Cabanellas, define a la oferta como “La promesa que se hace de dar, cumplir o ejecutar una cosa. Se dice también obligación y puede ser verbal o real”<sup>42</sup>.

---

<sup>40</sup> Manuel Ossorio. Ob. Cit. Pág.511

<sup>41</sup> José Alberto Garrone. Ob. Cit. Pág.386

<sup>42</sup> Guillermo Cabanellas. Ob. CIT. Pág. 346



Con base en las definiciones anteriores sobre lo que es la oferta, se puede afirmar que la oferta de trabajo: es la promesa o proposición que hacen los patronos que necesitan mano de obra, para poder seleccionar dentro de la población económica activa de una sociedad, a los trabajadores que ellos crean convenientes.

#### 4.8.1 Publicación de las ofertas de trabajo.

Estas ofertas de trabajo suelen anunciarse o publicarse en los diferentes medios de comunicación que pueden ser escritos y hablados, a través de periódicos, radio y televisión, en donde los patronos o empleadores ofrecen los diferentes puestos de trabajo.

Que están vacantes para que los aspirantes se enteren y acudan al llamado con los documentos y demás requisitos que se exigen.

#### 4.8.2 Características de las ofertas de trabajo.

Son los medios que sirven o anuncios para que los trabajadores se enteren y puedan ocupar las plazas vacantes que existen en las empresas que hacen sus publicaciones.

Son las promesas o proposiciones para que los trabajadores desempleados puedan ubicarse en un empleo. En la proposición para celebrar un contrato de trabajo.



#### 4.9 La legislación laboral guatemalteca y la discriminación en el trabajo.



Siendo de importante el presente capitulo, en virtud de que se analiza lo que en materia laboral legal o de trabajo se ha regulado para evitar la discriminación de los trabajadores por distintas razones y las sanciones legales que pueden aplicarse a los infractores de las leyes de trabajo.

La constitución política de la República de Guatemala, contempla una serie de normas legales en las cuales se prohíbe la discriminación en todas sus formas y siendo la Constitución la ley superior del ordenamiento legal del país, se hace preciso para analizar los artículos relacionados con el problema social que se analiza

El título I, Capítulo Único, Artículos 1º, 2º, de la carta magna hacen referencia a la protección de la persona humana, al establecer que: “El estado de Guatemala se organiza para proteger a la persona y a la familia; su fin supremo es la realización del bien común y que es deber del Estado garantizarle a los habitantes de la República la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona.

Es importante hacer un análisis del Artículo 4º en el cual preceptúa que “En Guatemala, todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil.



Al analizar el contenido de la norma constitucional citada es evidente que la carta magna regula que todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos y que el hombre y la mujer sean casados o solteros, deben tener las mismas oportunidades y responsabilidades en la vida social en ese sentido se protege a la persona contra la discriminación por razón del estado civil, iguales derechos corresponden a todas las personas que no tengan ningún impedimento para prestar sus servicios laborales a los empleadores.

Por razones de edad, desde los catorce años hasta los sesenta años como lo regula el Código de Trabajo Decreto ley 1441 para las personas mayores de catorce años, en su Artículo 31 " tienen también capacidad para contratar su trabajo, para percibir y disponer de la retribución convenida y, en general para ejercer derecho y acciones que se derivan del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social los menores de edad de uno otro sexo, que tengan catorce años o más y los insolventes y fallidos.

Las capacidades especifica y que alude al párrafo anterior, lo son sólo para efectos de trabajo y en consecuencia, no afectan en los demás el estado minoridad o, en su caso, el de incapacidad por insolvencia o quiebra (...). Haciendo un análisis del artículo anteriormente mencionado podemos comprender que el ordenamiento jurídico legal laboral del país faculta a las personas de uno otro sexo, para tener capacidad de contratar la prestación de servicios laborales con los empleadores a partir de los catorce años, en virtud de que ésta sociedad existe una gran desigualdad en los medios

de producción y las riquezas naturales y la única oportunidad que tienen las personas que carecen de estos recursos es vender su fuerza de trabajo como único patrimonio para lograr subsistir, siendo esto un factor en el cual se veda los derechos de educación y superación para lograr desarrollarse de una mejor forma. Algunos ejemplos en la legislación internacional.

#### 4.10 La legislación Internacional en la discriminación laboral

##### Declaración Universal de Derechos Humanos.

Artículo 1. "Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros."

##### Artículo 20.

1. Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas.
2. Nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación

##### Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.

Artículo 2. "Todas las personas son iguales ante la ley y tienen los derechos y los deberes consagrados en esta declaración sin distinción de raza sexo, idioma, credo ni otra alguna"





Artículo 22. Derecho de asociación. “Toda persona tiene el derecho asociarse con otras para promover, ejercer y proteger sus intereses legítimos de orden político, económico, religioso, social, cultural, profesional, sindical o de cualquier orden.”

Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer;

Artículo 1. “La discriminación contra la mujer, por cuanto niegan o limitan su igualdad de derechos con el hombre, es fundamentalmente injusta y constituye una ofensa a la dignidad humana.”

Artículo 2. “Deberán adoptarse todos los medios apropiados a fin de abolir las leyes, costumbres, reglamentos y practicas existentes que constituyen una discriminación en contra de la mujer y para asegurar la protección jurídica adecuada de la igualdad de derechos del hombre y la mujer, en particular.”

Carta de la Organización de los Estados Americanos.

Artículo 3. Los Estados Americanos reafirman los siguientes principios:

j) Los Estados Americanos proclaman los derechos fundamentales de la persona humana sin hacer distinción de raza, nacionalidad, credo o sexo.



Convención Americana sobre Derechos Humanos.

Artículo 1. “Las mujeres tendrán derecho a votar en todas las elecciones en igualdad con los hombres, sin discriminación alguna.”

Artículo 3. “Las mujeres tendrán derecho a ocupar cargos públicos y a ejercer todas las funciones públicas establecidas por la legislación nacional en igualdad de condiciones con los hombres sin discriminación alguna.”

Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer:

Artículo 1. “A los efectos de la presente Convención, la expresión discriminación contra la mujer denotará toda distinción exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultados menoscabar o anular el reconocimiento goce o ejercicio por la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.”

Artículo 4. “La adopción por los Estados partes de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer no se considerará discriminación en la forma definida en la presente Convención, pero de ningún modo entrañará, como consecuencia el mantenimiento de normas desiguales o separadas, estas medidas cesará cuando se haya alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato.”

La adopción por los Estados partes de medidas especiales, incluso las contenidas en la presente convención. Encaminadas a proteger la maternidad no se considera discriminación.

Artículo 5. Los Estados partes tomarán todas las medidas apropiadas para:

- a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres.

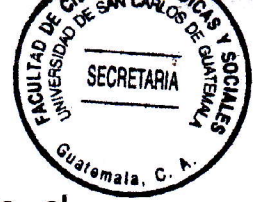
Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

Artículo 3. “Los estados partes en el presente pacto se comprometen a garantizar a los hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos enunciados en el presente Pacto.”

Artículo 22.

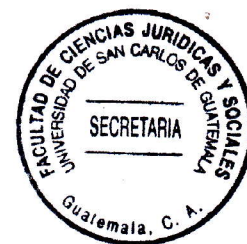
1. Toda persona tiene derecho a asociarse libremente con otras incluso el derecho de formar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses.
2. El ejercicio de tal derecho sólo podrá estar sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad pública o del orden público, o para proteger





la salud o la moral públicas o los derechos y libertades de los demás, el presente Artículo no impedirá la imposición de restricciones legales al ejercicio de tal derecho cuando se trata de miembros de las fuerzas armadas y de la policía.

Artículo 26. "Todas las personas son iguales ante la ley y tiene derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social."



## **CAPÍTULO V.**

### **5 Taxonomía de los índices de empleo y desempleo**

Para entender el mercado laboral, es necesario conocer el significado de los indicadores que en él se mencionan para lo cual se dará un listado de las definiciones de cada uno de ellos.

#### **5.1 Definición de la población con empleo**

La población con empleo está compuesta por personas mayores de una edad específica que aportan su trabajo para producir bienes y servicios.

Cuando se calcula con respecto de un periodo de referencia corto de una semana o de un día, este concepto engloba a todas las personas que trabajaron para obtener una remuneración, beneficio o ganancia familiar durante ese periodo.

Incluye también a todas las personas que en ese periodo se ausentaron temporalmente de su empleo o empresa por diversos motivos: personas que durante el periodo de referencia estuvieron enfermas, de vacaciones, con permiso de maternidad, en huelga o despedidas temporalmente.



## 5.2 Definición de la población desempleada.

La población desempleada está compuesta por personas mayores de una edad especificada que no aporta su trabajo para producir bienes y servicios, pese a encontrarse disponibles.

Cuando se calcula con respecto a un periodo de referencia corto, este concepto engloba a todas las personas que no tienen empleo y que durante el período de referencia habrían aceptado un empleo adecuado o puesto en marcha una empresa.

Si se le hubiese presentado la oportunidad, y que en el pasado reciente buscaron activamente formas de encontrar empleo o poner en marcha una empresa.

Dentro de este concepto se puede citar un segmento de la población como es la población económicamente inactiva que está determinada por el conjunto de personas de 12 años o más de edad cronológica que no han trabajado, ni buscaron trabajo durante las últimas semanas, también se puede mencionar dentro de este grupo las personas pensionadas o jubiladas, estudiantes, personas en oficios del hogar discapacitados para trabajar y otros tipos de inactivos.

Es importante mencionar que éste grupo de personas no están dentro de la fuerza de trabajo.





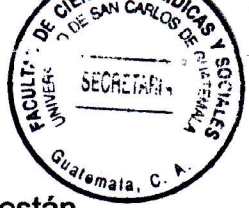
### 5.3 Población económicamente activa.

Otra forma de medir la población económicamente activa, es la denominada población habitualmente activa, que se calcula con respecto a un periodo de referencia largo, por empleo, un año.

Este concepto abarca a todas las personas mayores de una edad especificada cuya situación principal en la actividad, determinada en función del número de semanas o días, durante un período largo dado por ejemplo, los doce meses o el año civil precedentes, es de persona con empleo o persona desempleada.

En todas estas definiciones se alude a las personas mayores de edad especificada categoría que se denomina también personas en edad de trabajar. El límite de edad mínima usado para definir la población en edad de trabajar debe ser fijado por cada país, en función de sus circunstancias nacionales, como la edad de escolaridad obligatoria, la edad mínima de admisión en el empleo y las proporciones del trabajo infantil.

Estas circunstancias varían tanto de un país a otro, que resulta imposible establecer un único límite de edad mínima de aplicación universal a nivel internacional. Algunos países utilizan también un límite de edad máxima para definir el concepto de población en edad de trabajar, aunque las normas internacionales no lo recomiendan.



No toda la población de un país constituye su fuerza de trabajo, ya que no todos están en capacidad de trabajar o no todos desean laborar. Entonces es necesario dividir la población total de un país o región en dos grupos:

1. La población en edad para trabajar
2. La población que no tiene edad para trabajar ya que es demasiado joven para laborar.

Sin embargo, no todos los miembros de la población en edad para trabajar. Algunas personas deciden dedicarse a su hogar, a estudiar u otras actividades. Estas personas pueden tener edad para trabajar pero no desean hacerlo así que tampoco forman parte de la fuerza de trabajo o población activa.

Tampoco se incluyen en la fuerza de trabajo a aquellas personas que por algún tipo de enfermedad u otro tipo de impedimento no pueden trabajar. Puede decirse entonces que la población en edad para trabajar puede ser separada en dos grandes grupos:

1. La población económica activa
2. La población no activa

Esta fuerza de trabajo se puede dividir en individuos ocupados y desocupados. Donde los ocupados son aquellas personas que trabajaron por lo menos una hora en la semana referencia o que, aunque no hubieran trabajado tenían un empleo del cual



estuvieron ausentes por razones circunstanciales como enfermedades, licencia vacaciones o beca.

Por otro lado los desocupados son todas aquellas personas dentro de la fuerza de trabajo que estaban sin trabajo y que están disponibles para trabajar de inmediato y que no encontraron trabajo aunque ya habían tomado medidas concretas durante las últimas cinco semanas para buscar un empleo asalariado o un empleo independiente.

#### 5.4 Población en edad de trabajar (PET)

Según las normas internacionales es aquella población que está apta en cuando a edad para ejercer funciones productivas.

Para efectos de la presente investigación se considero a la población en edad de trabaja a partir de los 10 años de edad cronológica. Sin embargo por la situación económica que vivimos actualmente se incorporan al mercado laboral a partir de los siete años de edad cronológica. Por ejemplo los niños que venden periódicos, números de lotería, lustradores etc.,

#### 5.5 Población ocupada (PO)

Todas las personas de 7 años ó más que se han incorporado al mercado laboral por medio de la economía informal, que laboran en periodos cortos de una a cinco horas





diarias, y las personas que tienen un empleo formal laboran de ocho a doce horas diarias.

#### **5.6 Población en Subempleo Visible (PSV)**

Conjunto de personas que trabajan involuntariamente menos de la jornada normal en su ocupación principal, en el sector público o privado y que desean trabajar más horas y están disponibles para hacerlo.

#### **5.7 Población Desocupada Abierta Activa (PDAA)**

Personas de 10 años y más que sin estar ocupados buscaron en las últimas semanas activamente un trabajo y tenían disponibilidad inmediata.

#### **5.8 Población desocupada abierta pasiva (PDAP)**

Personas de 10 años ó más que no tienen trabajo pero si buscaron trabajo en los últimos doce meses.

Desean trabajar pero no encontraron por razones de mercado y son personas disponibles inmediatamente.



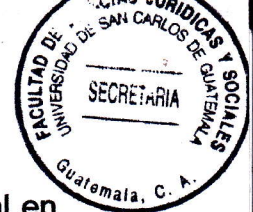
## 5.9 Análisis del problema en la población económica activa

Por todas las clasificaciones mencionadas anteriormente de la población económica en el mercado laboral guatemalteco se puede determinar que cuenta con una población económica activa muy joven siendo esto aprovechado por los empleadores al publicar sus ofertas de trabajo discriminatorias para todas las personas que superan los treinta y cinco años de edad cronológica.

En base a datos estadísticos laborales, proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística INE. Del año 2000 a 2008 Guatemala cuenta con una población económica activa de personas mayores de treinta y cinco años de edad cronológica, de sexo masculino en el año 2000 con una cantidad de 239,129 y de sexo femenino 274,971.

Por lo que al año 2008 el crecimiento de esta población económica activa mayor de treinta y cinco años llego en el sexo masculino a 299,300 y en el sexo femenino a 371,530 llegando a un total de 674,830 personas que han quedado excluidas del mercado laboral, por lo que han tenido que incorporarse a la economía informal.

Por lo que al analizar el fenómeno social en la violación a garantías constitucionales del Derecho de trabajo en la oferta discriminatoria laboral a personas mayores de treinta y cinco años, estas causas producen como efectos la violación al principio de estabilidad laboral, que al interrumpirse la estabilidad laboral se veda el derecho a las personas de



esta edad a poder continuar su labores y optar a una jubilación en el seguro social en virtud de no cumplir con las cuotas requeridas para tramitar la jubilación en el seguro social Guatemalteco.

No teniendo más oportunidades en el mercado laboral deben de incorporarse a la económica informal, siendo este un factor que afecta la economía de dichas personas.

En Guatemala las personas adultas mayores y por cuestión de edad y condición socioeconómicas son personas vulnerables expuestas a la exclusión. Actualmente Guatemala no se ha preparado para atender el fenómeno del envejecimiento poblacional por lo cual es un problema que afecta a toda la población, anudado a esto en la actualidad, y en la estructura del Estado, no se cuenta con la capacidad de responder al aumento en la demanda de salud, seguridad social y otros servicios esenciales, así como la demanda de la población jubilada y pensionada que reclaman mejores pensiones que les permita un nivel de vida digno en su vejez.

En el Artículo 151 del Decreto 1441 Código de Trabajo reformado por el Artículo 11 del Decreto 64 - 92 del Congreso de la República. Se prohíbe a los patronos.

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, excepto que por la naturaleza propia del empleo, éste requiera de una persona con determinadas





características. En este caso el patrono deberá solicitar autorización ante la Inspección General de Trabajo y la Oficina Nacional de la Mujer...

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

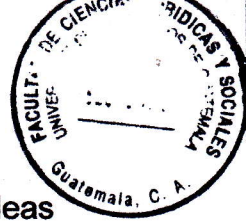
En el Artículo 202 Bis del Código Penal establece Discriminación. "Se entenderá como discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de género, raza, etnia, idioma, edad, religión situación económica enfermedad, discapacidad, estado civil, o en cualesquiera otro motivo razón o circunstancia que impidiere o dificultare a una persona, grupo de personas o asociaciones, el ejercicio de un derecho legalmente establecido incluyendo el derecho consuetudinario costumbre.

De conformidad con la Constitución Política de la república y los Tratados Internacionales en materia de derechos humanos.

Quien por acción u omisión incurriere en la conducta descrita en el párrafo anterior será sancionado con prisión de uno a tres años y multa de quinientos a tres mil quetzales.

La pena se agravará en una tercera parte:

- a) Cuando la discriminación sea por razón idiomática, cultural o étnica.



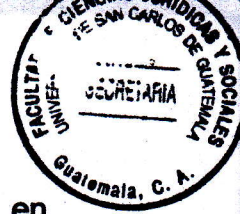
- b) Para quien de cualquier forma y por cualquier medio difunda apoye o incite ideas discriminatorias.
- C) Cuando el hecho sea cometido por funcionario o empleado público en el ejercicio de su cargo.
- D) Cuando el hecho sea cometido por un particular en la prestación de un servicio público.”

#### 5.10 Análisis del Artículo 202 bis del Código Penal.

Por lo que al quedar establecido dentro del Artículo anteriormente citado todos los elementos del delito siendo: la acción u omisión, típica, jurídica y punible.

El empleador al publicar la contratación en la oferta de empleo, y solicitar como requisito ser menor de treinta y cinco años de edad cronológica, encuadra su conducta en lo que establece el delito de discriminación.

En virtud que el artículo citado anteriormente hace mención de la discriminación por edad, en el ejercicio de un derecho legalmente establecido en cuanto a la edad de las personas no debe discriminarse en virtud de que es un derecho legalmente establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala, en su Artículo 101 Derecho al trabajo. El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.



Por lo que considero vincular en éste caso al Ministerio de trabajo y Previsión Social, en la creación de una oficina que fiscalice la publicación discriminatoria de las ofertas de trabajo, en el Departamento de Empleo Nacional.



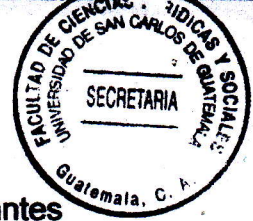






## CONCLUSIONES

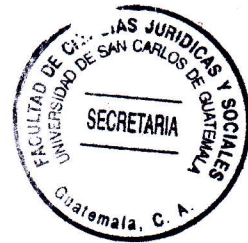
1. La discriminación es una situación que está presente en todos los aspectos de la vida de los seres humanos, sin que a la presente fecha se haya podido disminuir o desaparecer totalmente, pese a las diferentes prohibiciones legales que existen.
2. La discriminación en la legislación laboral está prohibida según lo determinan la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código Penal, el Código de Trabajo las demás leyes y reglamentos en materia de trabajo y previsión social y los convenios Internacionales ratificados por Guatemala; por tal razón, no se cumple con la normativa jurisdiccional competente.
3. Las autoridades de trabajo, como la inspección General de Trabajo son las encargadas de velar por el estricto cumplimiento de las disposiciones legales de trabajo y previsión social y tienen la potestad de actuar según la ley a solicitud o denuncia de parte o de oficio, para que se haga efectivas las sanciones a los infractores de las leyes de trabajo, sean éstos patronos o trabajadores, sin embargo no cumplen con sus funciones.
4. Los patronos de la iniciativa privada al anunciar sus ofertas de empleo por los diferentes medios de comunicación contravienen las disposiciones legales de trabajo, al hacer discriminación entre los aspirantes a ocupar un empleo o



puesto de trabajo, especificando como requisito para llenar las plazas vacantes el estado civil, el sexo, la religión y la edad.

5. El Estado de Guatemala y sus instituciones no han puesto énfasis a este fenómeno social de discriminación laboral que como consecuencia se condena en el envejecimiento prematuro, no teniendo ningún impedimento legal para optar a un trabajo que le permita vender su fuerza de trabajo como su único patrimonio.





## RECOMENDACIONES

1. La Inspección General de Trabajo al tener conocimiento de oficio o por denuncia de parte, debe proceder a constituirse por medio de un inspector de trabajo en las empresas o centros de trabajo que anuncien por cualquier medio sus ofertas de trabajo discriminatorias por edad, para que se pueda impedir la violación a las garantías constitucionales
2. Que se cree una oficina de atención al desempleado, en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por medio de un acuerdo ministerial del Ministro de Trabajo cuando se violen garantías constitucionales en la oferta laboral por motivos de discriminación por edad, sexo, estado civil u otros
3. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe difundir en forma masiva la información sobre la discriminación por edad sexo, estado civil, religión u otros, por los medios de comunicación para que puedan avocarse a la oficina de atención al desempleado por discriminación. Para que los trabajadores que se vean afectados puedan informarse de sus derechos.
4. La Inspección General de trabajo, debe formular las denuncias necesarias contra los empleadores, que promuevan la discriminación en el mercado laboral por medio de las ofertas de trabajo. Para que se evite la segregación



en la oferta de trabajo para que los trabajadores puedan obtener un empleo digno

5. La Universidad de San Carlos de Guatemala, proponga una iniciativa de ley en el Congreso de la República, que obligue a todos los patronos de la iniciativa privada a contratar trabajadores que superan los treinta y cinco años de edad y contar con un cuarenta por ciento de la totalidad de todos sus trabajadores mayores de treinta y cinco años porque es el medio necesario para que exista una normativa legal que prohíba la violación a las garantías constitucionales y poder evitar la segregación en la sociedad guatemalteca en el ámbito laboral.





# ANEXOS

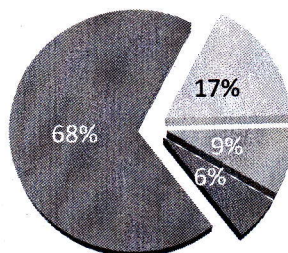


Grafica correspondiente a la discriminación en las ofertas de trabajo que anuncian los patronos por los medios de comunicación escritos.

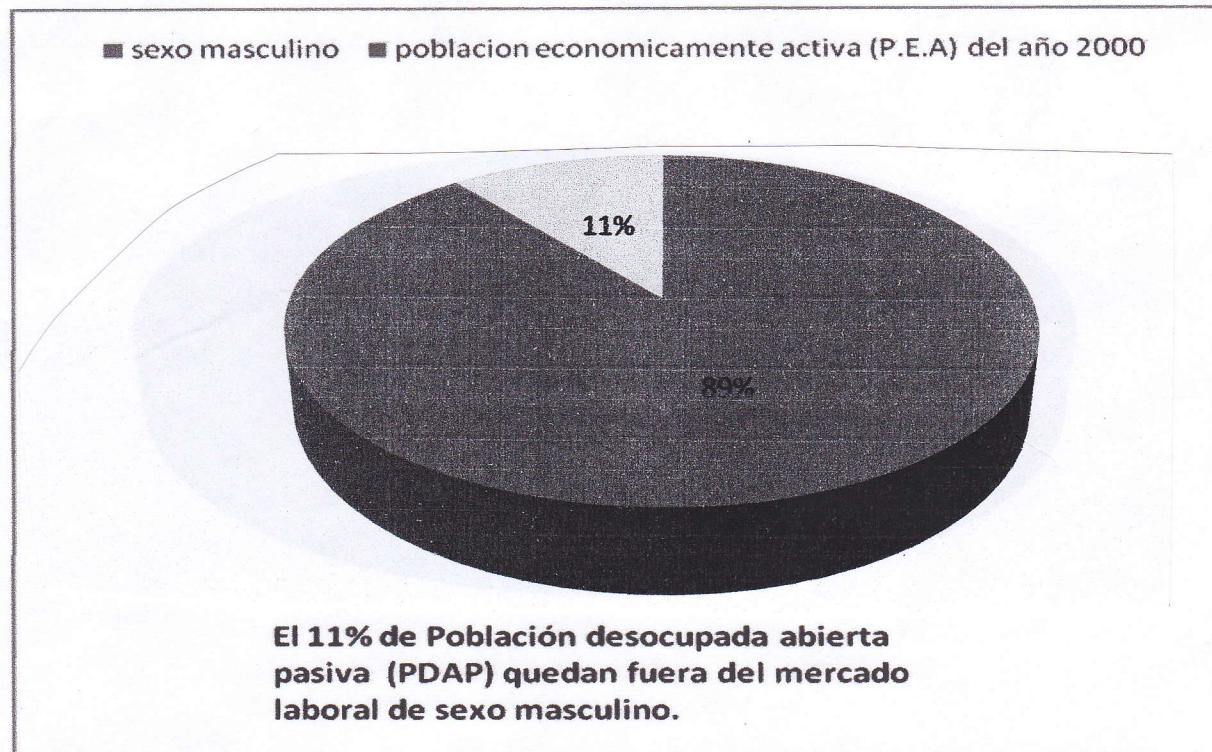
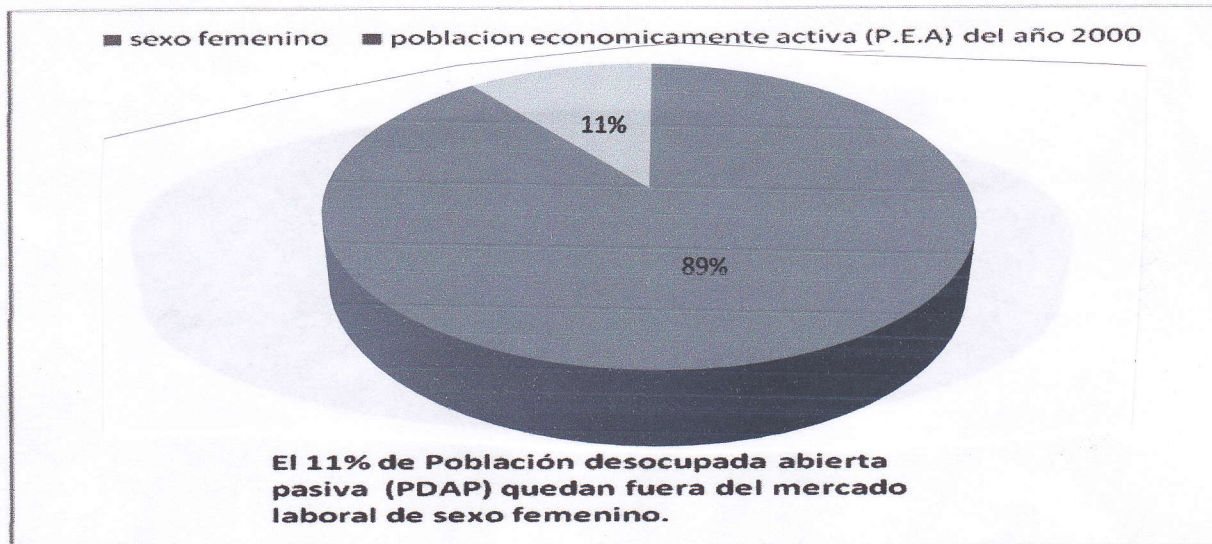
En la grafica que se presenta a continuación podemos observar el porcentaje de anuncios discriminatorios en las ofertas de trabajo publicado en los medios de comunicación escrita por los patronos de la iniciativa privada, por razones de estado civil, sexo, religión y edad, comprendidos en un lapso de cuatro meses de enero a abril del dos mil ocho.

## Datos estadísticos en la publicación de la oferta discriminatoria laboral

- discriminacion por razones de religion
- discriminacion por razones de estado civil
- discriminacion por razones de sexo
- discriminacion por razones de edad

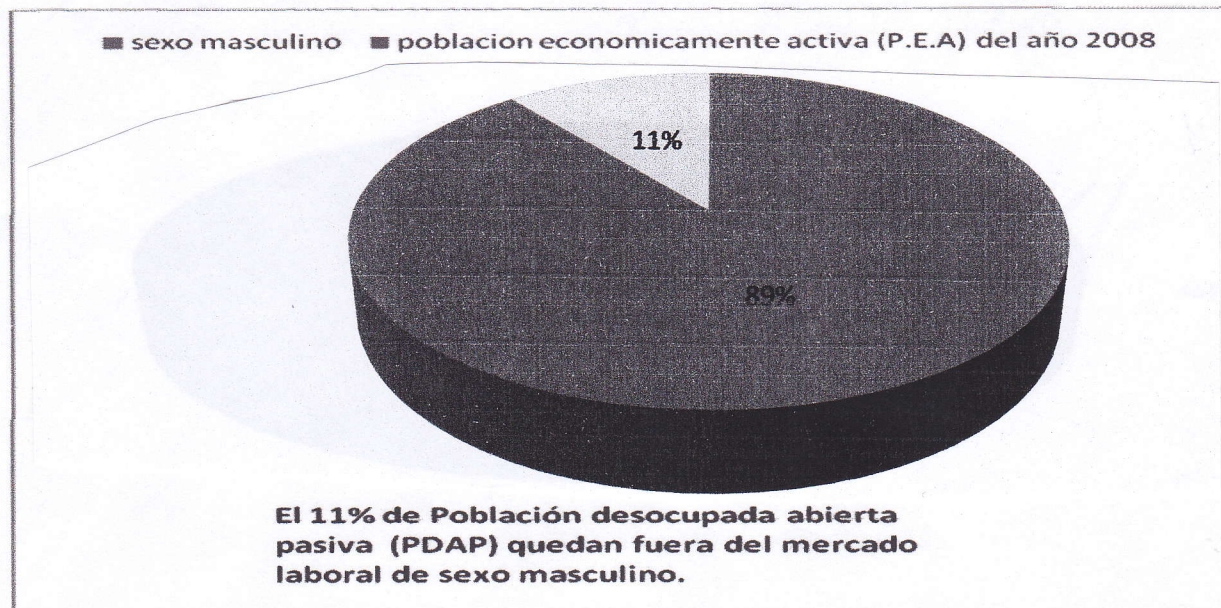
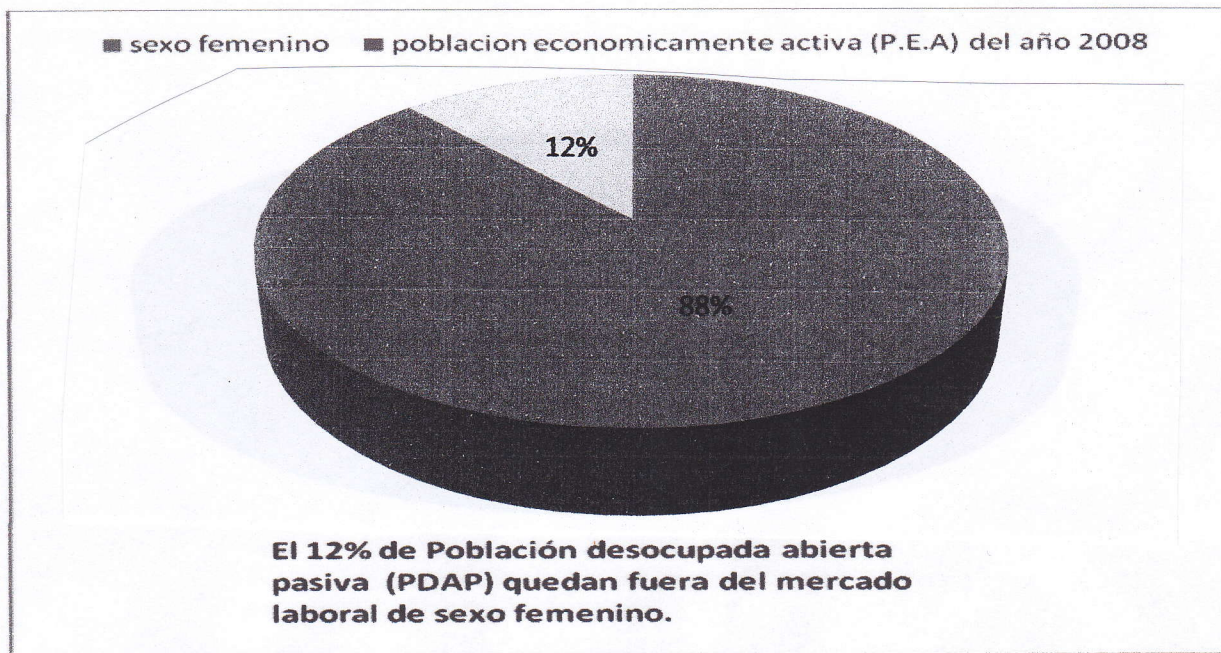


Datos estadísticos correspondientes al año dos mil, en relación a personas de sexo femenino y masculino, que han sido segregados del mercado laboral por la edad, comprendida entre los treinta y cinco años de edad cronológica.





Datos estadísticos correspondientes al año dos mil ocho, en relación a personas de sexo femenino y masculino, que han sido segregados del mercado laboral por la edad, comprendida entre los treinta y cinco años de edad cronológica.





Ejemplos de publicaciones discriminatorias por edad en la oferta laboral, en los medios escritos en el departamento de Guatemala editorial Prensa Libre.

**INSTITUCION ESPECIALIZADA EN MICROFINANZAS CONTRATARÁ:**

**ENCARGADO(A) DE GESTIÓN DE RRHH Y RECEPCIONISTA**



**REQUISITOS:**

- Estudio de los últimos años universitarios en la carrera de Psicología Industrial, Recursos Humanos o Administración de Empresas.
- Masculino o femenino
- De 25 a 35 años
- Uno o dos años de experiencia en todos los Procesos de Recursos Humanos.
- Manejar programas en ambiente Windows y Office
- Acostumbrado a trabajar bajo presión
- Presentar curricula de antecedentes penales y policíacos

**OFRECEMOS:**

- Graduada de Secretaría Comercial o Bilingüe
- De 18 a 24 años
- Experiencia no indispensable
- Excelente presentación
- Excelentes relaciones interpersonales

SI ENVIA CORREO ELECTRONICO, FAVOR COLOCAR EN EL ASUNTO EL PUESTO QUE SOLICITA

INTERESADOS PRESENTAR PAPELERIA COMPLETA A: BUZÓN TRANSDOC No. 92 (11 Calle 5-59 Zona 9), o al correo electrónico: [rrhhmicrofinanzas@hotmail.com](mailto:rrhhmicrofinanzas@hotmail.com) a más tardar el viernes 25 de junio 2010.

**GRUPO BEMFA**

Contratará:

**VENDEDORA**

**Requisitos:**

- Edad de 20 a 30 años.
- Excelente Presentación Personal.
- Deseable Estudios Universitarios.
- Experiencia Comprobable de 3 años en ventas.
- Disponibilidad de Horario.
- Excelente atención al Cliente.

**Ofrecemos:**

- Sueldo
- Comisiones sobre ventas
- Bonificaciones.
- Prestaciones Laborales
- Crecimiento Profesional.

Interesados presentarse en: Europlaza World Business Center, Torre IV nivel 03 of. 302 A, 5 AV. 5-55 Zona 14 - Tels: 2269-6755 al 56 info@grupobemfa.org

**RESTAURANTE BAR**

Solicita

- PIZZEROS
- COCINEROS
- MESEROS
- BAR TENDER

**Requisitos:**

- Excelente presentación
- 20-35 años
- Estudios universitarios de preferencia

**Ofrecemos:**

- Atractivos ingresos
- Oportunidad de crecimiento
- Agradable ambiente de trabajo

Presentarse con papejería completa indispensable a 12 calle 4-71 zona 10 de lunes a viernes a partir de las 10am

**PRESELECCIÓN EMPRESARIAL**  
Consultores en Recursos Humanos

PRESTIGIOSA EMPRESA DEDICADA AL CONSUMO MASIVO DE ALIMENTOS

Contratará

**AUXILIAR DE BODEGA**

**Requisitos:**

- Edad entre 18 a 28 años.
- De preferencia Graduado de Bachiller o Perito Contador.
- De preferencia 1 año de experiencia en puesto similar.
- Residir en carretera el Atlántico, San José del Golfo o zonas 18,17,2, 1 o sectores aledaños.
- Dominio de Excel, Word, Power Point y Outlook.

**Ofrecemos:**

- Horario de Lunes a Sábado de 06:00 a.m. a 04:00 p.m.
- Salario mensual de Q2,500.00
- Posibilidad de desarrollo profesional.

Para consideración inmediata enviar Curriculum Vitae a Preselección Empresarial Guatemala: 6ta Calle 6-38, zona 9, Edificio Tivoli, of. 502, o vía e-mail: [d.cerrato@preseleccionguatemala.com](mailto:d.cerrato@preseleccionguatemala.com)

Toda información se maneja con absoluta confidencialidad





## CONTRATAREMOS ASESORES DE VENTA DIRECTA Y SUPERVISORES PARA TIGO



**LLEVAMOS CON NOSOTROS GRAN OPORTUNIDAD DE TRABAJO PARA:**

|                            |                                |
|----------------------------|--------------------------------|
| <b>HUEHUETENANGO</b>       | Lunes 21 y Martes 22 de junio  |
| <b>CHIQUIMULA Y ZACAPA</b> | Lunes 21 de junio              |
| <b>QUICHE</b>              | Miércoles 23 de junio          |
| <b>TOTONICAPAN</b>         | Viernes 25 de junio            |
| <b>ESCUINTLA</b>           | Jueves 24 de junio             |
| <b>CIUDAD CAPITAL</b>      | Lunes 21 a Viernes 25 de junio |

### QUE NECESITAS TENER

#### ASESORES DE VENTAS

- 19 a 35 años
- Residir en la localidad
- Experiencia en Ventas
- Bachiller con conocimientos en Computación/ Internet
- Buena Presentación e imagen, extrovertido, orientado a resultados
- Vehículo o moto en buen estado

#### SUPERVISORES

- 24 a 35 años
- Experiencia en ventas de telecomunicaciones
- Tres años de Administración o Telecomunicaciones
- Buena presentación, actitud de servicio, hábil en manejo de grupo, orientado a resultados.
- Residir en la localidad, vehículo o moto en buen estado

Debes hacer tu cita para entrevista a los Teléfonos: 2385-9024 / 4218-0805 y envíanos tu Currículum a [personas@eurogroup.com.gt](mailto:personas@eurogroup.com.gt)



## CONTRATARÁ

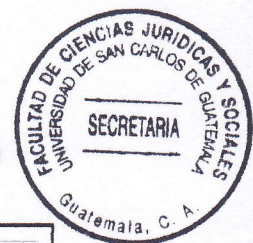
# ASISTENTE DE GERENCIA GENERAL

### REQUISITOS:

- Graduado en Administración de Empresas, preferible con estudios en el exterior
- Dominio del idioma inglés
- Proactivo
- Sexo: Masculino
- Edad comprendida entre 25 a 35 años
- Poseer vehículo

Interesados enviar Curriculum Vitae al correo [reclutamiento@pops.co.cr](mailto:reclutamiento@pops.co.cr) incluyendo pretensiones salariales y fotografía reciente.



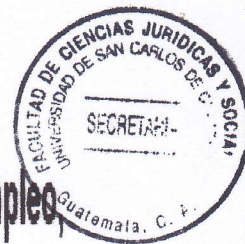


**Tabla 1. Proyecciones Realizadas Sobre el Análisis del Mercado Laboral Guatemalteco**

| INDICADORES                         | 2005       |           |           | 2006       |           |           | 2007       |           |           | 2008       |           |           |                |
|-------------------------------------|------------|-----------|-----------|------------|-----------|-----------|------------|-----------|-----------|------------|-----------|-----------|----------------|
|                                     | Total      | Masculino | Femenino  | Total      | Masculino | Femenino  | Total      | Masculino | Femenino  | Total      | Masculino | Femenino  |                |
| Población Total                     | 12,700,812 | 6,210,957 | 6,489,855 | 12,010,700 | 6,208,140 | 6,000,610 | 12,044,770 | 6,513,821 | 6,020,949 | 12,077,810 | 6,071,520 | 7,006,290 |                |
| Población en Edad de Trabajo        | 8,040,399  | 4,248,696 | 4,591,703 | 9,093,408  | 4,363,921 | 4,729,487 | 9,354,666  | 4,868,081 | 4,868,585 | 9,624,510  | 4,613,990 | 5,011,420 | PET            |
| Población Ocupada                   | 4,866,614  | 3,162,791 | 1,703,823 | 4,869,771  | 3,201,080 | 1,668,691 | 4,872,920  | 3,224,136 | 1,648,784 | 4,876,084  | 3,258,139 | 1,617,945 | PO             |
| Población en Subempleo Visible      | 853,292    | 485,277   | 368,015   | 891,472    | 491,609   | 399,863   | 929,653    | 497,941   | 431,712   | 967,833    | 504,274   | 463,559   | PSV            |
| Población Desocupada Abierta Total  | 161,252    | 104,277   | 56,975    | 161,463    | 111,072   | 50,391    | 161,673    | 129,614   | 32,059    | 161,885    | 137,211   | 24,674    | POAT           |
| Población Desocupada Abierta Activa | 148,947    | 98,003    | 50,944    | 149,923    | 106,040   | 43,874    | 149,878    | 124,442   | 25,736    | 151,033    | 132,750   | 18,283    | POAA           |
| Población Desocupada Abierta Pasiva | 12,305     | 6,274     | 6,031     | 11,540     | 5,032     | 6,517     | 11,795     | 5,172     | 6,323     | 10,852     | 4,461     | 6,391     | POAP           |
| Población Económicamente Inactiva   | 3,812,533  | 978,140   | 2,834,393 | 4,062,172  | 1,651,780 | 3,010,400 | 4,320,066  | 1,132,331 | 3,187,734 | 4,586,541  | 1,217,744 | 3,368,797 | PEI            |
| Personas Desocupadas Ocultas        | 443,221    | 115,880   | 327,341   | 452,440    | 107,689   | 344,741   | 468,440    | 99,818    | 368,622   | 449,240    | 91,937    | 357,303   | PDO            |
| Población Económicamente Activa     | 5,027,866  | 3,278,556 | 1,757,310 | 5,031,234  | 3,312,152 | 1,719,082 | 5,034,681  | 3,353,750 | 1,680,931 | 5,037,969  | 3,395,346 | 1,642,623 | PEA            |
| Total Población Desocupada Agregada | 684,473    | 219,857   | 384,616   | 613,903    | 218,771   | 395,132   | 630,113    | 229,432   | 400,681   | 611,125    | 229,148   | 381,977   | PODA           |
| INDICADORES                         | 2005       |           |           | 2006       |           |           | 2007       |           |           | 2008       |           |           |                |
| Tasa de Participación               | 56.87      | 76.98     | 38.27     | 55.33      | 75.90     | 36.35     | 53.82      | 74.76     | 34.52     | 52.35      | 73.60     | 32.78     | POPEA/PET      |
| Tasa de Ocupación Específica        | 96.79      | 96.81     | 96.78     | 96.79      | 96.88     | 97.07     | 96.79      | 96.14     | 98.09     | 96.79      | 95.96     | 98.52     | POOPEA         |
| Tasa de Ocupación Bruta             | 55.05      | 74.52     | 37.03     | 53.55      | 73.35     | 35.28     | 52.89      | 71.87     | 33.87     | 50.66      | 70.63     | 32.25     | POOPEA/PET     |
| Tasa de Subempleo Visible           | 16.97      | 14.84     | 20.94     | 17.72      | 14.84     | 23.26     | 18.47      | 14.85     | 25.68     | 19.21      | 14.85     | 28.22     | POPSV/PEA      |
| Tasa de Desempleo Abierto Total     | 3.21       | 3.19      | 3.24      | 3.21       | 3.35      | 2.93      | 3.21       | 3.86      | 1.91      | 3.21       | 4.04      | 1.52      | POPOAT/PEA     |
| Tasa de Desempleo Abierto Activo    | 2.96       | 3.00      | 2.90      | 2.96       | 3.20      | 2.55      | 2.90       | 3.70      | 1.52      | 3.00       | 3.91      | 1.11      | POPOAA/PEA     |
| Tasa de Desempleo Abierto Pasivo    | 0.24       | 0.19      | 0.34      | 0.23       | 0.15      | 0.38      | 0.23       | 0.16      | 0.39      | 0.22       | 0.13      | 0.37      | POPOAP/PEA     |
| Tasa de Desempleo Oculto            | 8.10       | 3.41      | 15.71     | 8.25       | 3.15      | 16.70     | 8.51       | 2.89      | 17.09     | 8.19       | 2.64      | 17.82     | POPDO/PEA+PEI  |
| Tasa de Desempleo Total Agregado    | 11.05      | 6.48      | 18.45     | 11.20      | 6.40      | 19.15     | 11.45      | 6.64      | 19.55     | 11.14      | 6.57      | 19.10     | POPODA/PEA+PEI |

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas de Guatemala -INE-  
 Proyecciones de la Población Económicamente Activa  
 Datos recopilados y analizados por la Dirección de Estadísticas Laborales  
 Ministerio de Trabajo y Previsión Social





**Tabla 2. Tendencia Histórica (2000-2006) y Proyección (2007 y 2008) de los Indicadores de Empleo por Sexo, con Base a las ENCOVI 2000 y ENCOVI 2006.**

| Encuesta        | Tasa de Subempleo |         |         | Desempleo abierto |         |         | Tasa Participación PEA |         |         | Tasa de Ocupación |         |         | Tasa Bruta Ocupación |         |         |
|-----------------|-------------------|---------|---------|-------------------|---------|---------|------------------------|---------|---------|-------------------|---------|---------|----------------------|---------|---------|
|                 | Total             | Hombres | Mujeres | Total             | Hombres | Mujeres | Total                  | Hombres | Mujeres | Total             | Hombres | Mujeres | Total                | Hombres | Mujeres |
| ENCOVI 2000     | 17.7              | 18.7    | 15.9    | 1.4               | 1.4     | 1.5     | 90.2                   | 78      | 39.0    | 90.6              | 90.0    | 90.5    | 95.9                 | 73.9    | 38.0    |
| ENCOVI 2006     | 15.4              | 14.9    | 16.1    | 1.0               | 1.9     | 2.4     | 90.0                   | 77.7    | 42.2    | 90.2              | 90.5    | 97.6    | 97.7                 | 76.9    | 41.2    |
| r =             | -0.0244           | -0.0398 | 0.0022  | 0.0440            | 0.0121  | 0.0823  | 0.0018                 | -0.0007 | 0.0103  | -0.0007           | -0.0002 | -0.0016 | 0.0068               | 0.0061  | 0.0105  |
| ENCOVI 2000     | 17.7              | 18.7    | 15.9    | 1.4               | 1.4     | 1.5     | 90.2                   | 78.0    | 39.0    | 90.6              | 90.0    | 90.5    | 95.9                 | 73.9    | 38.0    |
| 2001            | 17.2              | 18.0    | 15.9    | 1.5               | 1.4     | 1.6     | 90.3                   | 77.9    | 40.2    | 90.5              | 90.6    | 90.3    | 95.9                 | 74.3    | 39.2    |
| 2002            | 16.9              | 17.3    | 16.0    | 1.5               | 1.4     | 1.8     | 90.4                   | 77.9    | 40.6    | 90.5              | 90.6    | 90.2    | 96.3                 | 74.8    | 39.6    |
| 2003            | 16.9              | 16.6    | 16.0    | 1.6               | 1.9     | 1.9     | 90.5                   | 77.6    | 41.0    | 90.4              | 90.5    | 90.0    | 96.6                 | 75.3    | 40.0    |
| 2004            | 16.1              | 15.9    | 16.0    | 1.7               | 1.9     | 2.1     | 90.6                   | 77.0    | 41.5    | 90.3              | 90.5    | 97.9    | 97.0                 | 75.7    | 40.5    |
| 2005            | 15.7              | 15.3    | 16.1    | 1.7               | 1.9     | 2.3     | 90.7                   | 77.7    | 41.9    | 90.2              | 90.5    | 97.7    | 97.4                 | 76.2    | 40.9    |
| ENCOVI 2006     | 15.4              | 14.9    | 16.1    | 1.0               | 1.9     | 2.4     | 90.0                   | 77.7    | 42.2    | 90.2              | 90.5    | 97.6    | 97.7                 | 76.9    | 41.2    |
| Proyección 2007 | 15.0              | 14.3    | 16.1    | 1.9               | 1.5     | 2.6     | 90.9                   | 77.0    | 42.6    | 90.1              | 90.5    | 97.4    | 90.1                 | 77.0    | 41.6    |
| Proyección 2008 | 14.7              | 13.0    | 16.2    | 2.0               | 1.9     | 2.0     | 90.0                   | 77.0    | 43.1    | 90.1              | 90.5    | 97.3    | 90.5                 | 77.4    | 42.1    |

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas de Guatemala -INE-  
 Datos recopilados y analizados por la Dirección de Estadísticas Laborales  
 Ministerio de Trabajo y Previsión Social





**Tabla 3. Estimaciones y Proyecciones de la Población Masculina por Años Calendario en Edades Simples. Periodo 2000 al 2008**

| Edad            | 2000           | 2001           | 2002           | 2003           | 2004           | 2005           | 2006           | 2007           | 2008           |
|-----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| <b>Total</b>    | <b>5513667</b> | <b>5642852</b> | <b>5777199</b> | <b>5916282</b> | <b>6059670</b> | <b>6210557</b> | <b>6358145</b> | <b>6513621</b> | <b>6673533</b> |
| <b>0 al 4</b>   | <b>946805</b>  | <b>967056</b>  | <b>986124</b>  | <b>1004106</b> | <b>1021098</b> | <b>1037888</b> | <b>1052301</b> | <b>1066377</b> | <b>1079536</b> |
| 0               | 199156         | 203055         | 206903         | 210349         | 213641         | 216770         | 219238         | 221520         | 223559         |
| 1               | 193396         | 197404         | 201243         | 204880         | 208285         | 211564         | 214245         | 216780         | 219092         |
| 2               | 188941         | 193025         | 196898         | 200563         | 204023         | 207422         | 210318         | 213131         | 215751         |
| 3               | 184726         | 188850         | 192690         | 196304         | 199750         | 203220         | 206313         | 209402         | 212339         |
| 4               | 180585         | 184722         | 188491         | 192010         | 195399         | 198912         | 202186         | 205545         | 208795         |
| <b>5 al 9</b>   | <b>638521</b>  | <b>652683</b>  | <b>666926</b>  | <b>681276</b>  | <b>695751</b>  | <b>710373</b>  | <b>725153</b>  | <b>740097</b>  | <b>755207</b>  |
| 5               | 177140         | 179855         | 182824         | 185985         | 189280         | 192777         | 196248         | 200113         | 204018         |
| 6               | 172577         | 175347         | 178409         | 181688         | 185105         | 188709         | 192268         | 196208         | 200191         |
| 7               | 167821         | 170653         | 173880         | 177371         | 180995         | 184741         | 188357         | 192299         | 196271         |
| 8               | 162948         | 165843         | 169276         | 173039         | 176921         | 180827         | 184474         | 188364         | 192262         |
| 9               | 158035         | 160985         | 164637         | 168693         | 172851         | 176919         | 180576         | 184390         | 188165         |
| <b>10 al 14</b> | <b>718073</b>  | <b>738518</b>  | <b>759243</b>  | <b>779045</b>  | <b>798126</b>  | <b>817619</b>  | <b>835567</b>  | <b>853245</b>  | <b>870648</b>  |
| 10              | 152020         | 155690         | 160795         | 164559         | 168181         | 171982         | 175587         | 179200         | 182760         |
| 11              | 146722         | 151441         | 155925         | 160198         | 164286         | 168329         | 171881         | 175258         | 178258         |
| 12              | 142186         | 146833         | 151398         | 155823         | 160064         | 164183         | 167717         | 171023         | 174201         |
| 13              | 138868         | 143256         | 147426         | 151431         | 155322         | 159258         | 162841         | 166355         | 169814         |
| 14              | 136277         | 140297         | 143798         | 147034         | 150273         | 153865         | 157531         | 161408         | 165354         |
| <b>15 al 19</b> | <b>626775</b>  | <b>631056</b>  | <b>640588</b>  | <b>650340</b>  | <b>660320</b>  | <b>670520</b>  | <b>680892</b>  | <b>706147</b>  | <b>726701</b>  |
| 15              | 132331         | 133391         | 135856         | 139244         | 143067         | 146915         | 150646         | 154863         | 159277         |
| 16              | 129739         | 130476         | 132292         | 134910         | 138058         | 141546         | 145362         | 149946         | 154849         |
| 17              | 126401         | 127002         | 128477         | 130668         | 133421         | 136676         | 140469         | 145148         | 150206         |
| 18              | 121829         | 122594         | 124239         | 126572         | 129407         | 132639         | 136241         | 140579         | 145253         |
| 19              | 116476         | 117593         | 119724         | 122556         | 125769         | 129115         | 132429         | 136185         | 140134         |
| <b>20 al 24</b> | <b>490815</b>  | <b>511206</b>  | <b>528159</b>  | <b>543095</b>  | <b>557336</b>  | <b>572613</b>  | <b>588784</b>  | <b>600220</b>  | <b>613854</b>  |
| 20              | 107675         | 111567         | 114504         | 116953         | 119369         | 122263         | 125363         | 128363         | 128579         |
| 21              | 102682         | 106783         | 110143         | 113061         | 115832         | 118817         | 121816         | 124236         | 124236         |
| 22              | 97870          | 102080         | 105706         | 108934         | 111962         | 115015         | 117664         | 119965         | 122250         |
| 23              | 93428          | 97566          | 101178         | 104430         | 107492         | 110801         | 113341         | 115783         | 115783         |
| 24              | 89260          | 93210          | 96627          | 99717          | 102690         | 105818         | 108799         | 111667         | 114555         |
| <b>25 al 29</b> | <b>376409</b>  | <b>387125</b>  | <b>400163</b>  | <b>414890</b>  | <b>430670</b>  | <b>447071</b>  | <b>463889</b>  | <b>482178</b>  | <b>482178</b>  |
| 25              | 82865          | 85200          | 88051          | 91233          | 94560          | 97889          | 101069         | 104380         | 107732         |
| 26              | 78864          | 81101          | 83817          | 86871          | 90121          | 93468          | 96887          | 100512         | 104275         |
| 27              | 75057          | 77193          | 79779          | 82706          | 85868          | 89196          | 92697          | 96572          | 100579         |
| 28              | 71488          | 73534          | 76019          | 78846          | 81916          | 85170          | 88622          | 92459          | 96443          |
| 29              | 68135          | 70098          | 72497          | 75234          | 78206          | 81348          | 84644          | 88276          | 92063          |
| <b>30 al 34</b> | <b>291799</b>  | <b>298796</b>  | <b>307377</b>  | <b>317358</b>  | <b>328553</b>  | <b>340927</b>  | <b>354143</b>  | <b>368794</b>  | <b>384537</b>  |
| 30              | 63897          | 65488          | 67422          | 69653          | 72132          | 74844          | 77745          | 80970          | 84399          |
| 31              | 60864          | 62358          | 64192          | 66322          | 68698          | 71303          | 74074          | 77140          | 80421          |
| 32              | 58082          | 59478          | 61204          | 63218          | 65474          | 67960          | 70597          | 73508          | 76641          |
| 33              | 55599          | 56903          | 58508          | 60385          | 62502          | 64858          | 67370          | 70151          | 70151          |
| 34              | 53357          | 54571          | 56051          | 57781          | 59747          | 61963          | 64357          | 67025          | 69917          |
| <b>35 al 39</b> | <b>239429</b>  | <b>244746</b>  | <b>250388</b>  | <b>256553</b>  | <b>263445</b>  | <b>271388</b>  | <b>279878</b>  | <b>289154</b>  | <b>299300</b>  |
| 35              | 51685          | 52936          | 54265          | 55710          | 57311          | 59131          | 61071          | 63184          | 65479          |
| 36              | 49748          | 50900          | 52900          | 53375          | 54813          | 56488          | 58301          | 60291          | 62465          |
| 37              | 47869          | 48926          | 50010          | 51181          | 52501          | 54054          | 55744          | 57605          | 59646          |
| 38              | 45982          | 46952          | 47982          | 49113          | 50384          | 51858          | 53435          | 55161          | 57055          |
| 39              | 44145          | 45033          | 46041          | 47174          | 48436          | 49856          | 51327          | 52915          | 54655          |
| <b>40 al 44</b> | <b>202432</b>  | <b>206820</b>  | <b>211239</b>  | <b>215627</b>  | <b>220325</b>  | <b>225685</b>  | <b>231202</b>  | <b>237086</b>  | <b>243402</b>  |
| 40              | 43140          | 44227          | 45248          | 46268          | 47356          | 48503          | 49905          | 51291          | 52783          |
| 41              | 41476          | 42490          | 43511          | 44561          | 45663          | 46869          | 48063          | 49303          | 50629          |
| 42              | 40119          | 41042          | 41997          | 42990          | 44032          | 45157          | 46252          | 47379          | 48585          |
| 43              | 39181          | 39980          | 40759          | 41558          | 42417          | 43398          | 44403          | 45471          | 46630          |
| 44              | 38517          | 39181          | 39724          | 40250          | 40856          | 41658          | 42580          | 43622          | 44775          |



## Estimaciones y Proyecciones de la Población Masculina por Años Calendario en Edades Simples. Periodo 2000 al 2008, Continuación...

| Edad            | 2000          | 2001          | 2002          | 2003          | 2004           | 2005          | 2006          | 2007          | 2008          |
|-----------------|---------------|---------------|---------------|---------------|----------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| <b>45 al 49</b> | <b>185254</b> | <b>184803</b> | <b>185416</b> | <b>186924</b> | <b>189155</b>  | <b>192038</b> | <b>195386</b> | <b>199617</b> | <b>204460</b> |
| 45              | 38580         | 38551         | 38868         | 38868         | 39.437         | 40164         | 40972         | 41811         | 42810         |
| 46              | 37973         | 37824         | 37923         | 38234         | 38.718         | 39360         | 39360         | 40138         | 41136         |
| 47              | 37249         | 37057         | 37042         | 37199         | 37.527         | 38046         | 38743         | 39676         | 40755         |
| 48              | 36289         | 36173         | 36204         | 36376         | 36.685         | 37146         | 37728         | 38491         | 39378         |
| 49              | 35163         | 35198         | 35380         | 35679         | 36.062         | 36514         | 36968         | 37504         | 38125         |
| <b>50 al 54</b> | <b>159023</b> | <b>164730</b> | <b>168631</b> | <b>171334</b> | <b>173453</b>  | <b>175688</b> | <b>177360</b> | <b>178333</b> | <b>178333</b> |
| 50              | 34323         | 35294         | 35809         | 36070         | 36.277         | 36640         | 37055         | 37445         | 37861         |
| 51              | 33327         | 34420         | 35065         | 35433         | 35.697         | 36044         | 36334         | 36510         | 36677         |
| 52              | 32097         | 33285         | 34067         | 34576         | 34.947         | 35331         | 35570         | 35631         | 35651         |
| 53              | 30522         | 31750         | 32668         | 33355         | 33.895         | 34389         | 34688         | 34790         | 34790         |
| 54              | 28754         | 29982         | 31023         | 31899         | 32.636         | 33283         | 33713         | 33958         | 34117         |
| <b>55 al 59</b> | <b>122849</b> | <b>129245</b> | <b>135098</b> | <b>140452</b> | <b>145355</b>  | <b>149932</b> | <b>153905</b> | <b>157491</b> | <b>160655</b> |
| 55              | 27358         | 28757         | 29906         | 30867         | 31700          | 32476         | 33090         | 33559         | 33941         |
| 56              | 25579         | 26989         | 28295         | 29485         | 30.546         | 31488         | 32223         | 32814         | 33293         |
| 57              | 24125         | 25483         | 26819         | 28087         | 29.244         | 30270         | 31105         | 31825         | 32432         |
| 58              | 23189         | 24403         | 25575         | 26691         | 27.738         | 28719         | 29606         | 30451         | 31217         |
| 59              | 22598         | 23614         | 24502         | 25322         | 26.127         | 26981         | 27882         | 28841         | 29773         |
| <b>60 al 64</b> | <b>103988</b> | <b>103078</b> | <b>104230</b> | <b>106829</b> | <b>110.258</b> | <b>113961</b> | <b>118162</b> | <b>123460</b> | <b>129178</b> |
| 60              | 22008         | 22030         | 22608         | 23535         | 24.594         | 25571         | 26481         | 27522         | 28584         |
| 61              | 21404         | 21250         | 21553         | 22174         | 22.971         | 23814         | 24760         | 25946         | 27208         |
| 62              | 20816         | 20548         | 20548         | 20658         | 21.055         | 21649         | 22367         | 23286         | 25823         |
| 63              | 20200         | 19918         | 19977         | 20295         | 20.794         | 21416         | 22216         | 23277         | 24451         |
| 64              | 19560         | 19332         | 19434         | 19770         | 20.249         | 20793         | 21419         | 22218         | 23110         |
| <b>65 al 69</b> | <b>86170</b>  | <b>88670</b>  | <b>90265</b>  | <b>91573</b>  | <b>92814</b>   | <b>94368</b>  | <b>95840</b>  | <b>97198</b>  | <b>98702</b>  |
| 65              | 18616         | 19035         | 19307         | 19524         | 19.782         | 20185         | 20705         | 21317         | 21994         |
| 66              | 18059         | 18505         | 18797         | 19013         | 19.232         | 19547         | 19884         | 20227         | 20618         |
| 67              | 17388         | 17868         | 18195         | 18434         | 18.647         | 18910         | 19122         | 19277         | 19460         |
| 68              | 16538         | 17050         | 17425         | 17711         | 17.958         | 18224         | 18408         | 18511         | 18626         |
| 69              | 15569         | 16112         | 16541         | 16890         | 17.195         | 17501         | 17722         | 17865         | 18004         |
| <b>70 al 74</b> | <b>62647</b>  | <b>65778</b>  | <b>68404</b>  | <b>70662</b>  | <b>72684</b>   | <b>74649</b>  | <b>76338</b>  | <b>77787</b>  | <b>79002</b>  |
| 70              | 14447         | 15029         | 15462         | 15803         | 16.105         | 16429         | 16712         | 16946         | 17175         |
| 71              | 13495         | 14119         | 14626         | 15050         | 15.425         | 15793         | 16101         | 16353         | 16579         |
| 72              | 12531         | 13180         | 13738         | 14223         | 14.654         | 15060         | 15398         | 15680         | 15924         |
| 73              | 11567         | 12215         | 12786         | 13292         | 13.748         | 14176         | 14542         | 14862         | 15141         |
| 74              | 10608         | 11235         | 11793         | 12294         | 12.752         | 13191         | 13585         | 13946         | 14273         |
| <b>75 al 79</b> | <b>38645</b>  | <b>41043</b>  | <b>43465</b>  | <b>45869</b>  | <b>48.209</b>  | <b>50470</b>  | <b>52593</b>  | <b>54694</b>  | <b>54694</b>  |
| 75              | 9534          | 10061         | 10585         | 11093         | 11.573         | 12020         | 12405         | 12760         | 13085         |
| 76              | 8601          | 9113          | 9625          | 10126         | 10.61          | 11072         | 11498         | 11498         | 11913         |
| 77              | 7694          | 8183          | 8674          | 9162          | 9.64           | 10107         | 10555         | 10555         | 11007         |
| 78              | 6824          | 7278          | 7743          | 8209          | 8.671          | 9126          | 9569          | 10022         | 10461         |
| 79              | 5993          | 6407          | 6839          | 7278          | 7.715          | 8146          | 8565          | 8992          | 9410          |
| <b>80 y más</b> | <b>25933</b>  | <b>27499</b>  | <b>29283</b>  | <b>31239</b>  | <b>33319</b>   | <b>35494</b>  | <b>37736</b>  | <b>40135</b>  | <b>42623</b>  |

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas de Guatemala -INE-  
Proyecciones de la Población Económicamente Activa - PEA-  
Datos recopilados por la Dirección de Estadísticas Laborales  
Ministerio de Trabajo y Previsión Social

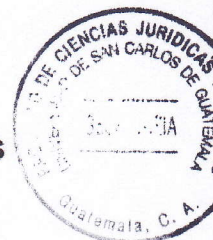




**Tabla 4. Estimaciones y Proyecciones de la Población Femenina por años Calendario, Según Edades Simples. Período 2000-2008**

| Edad            | 2000           | 2001           | 2002           | 2003           | 2004           | 2005           | 2006           | 2007           | 2008           |
|-----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| <b>Total</b>    | <b>5711736</b> | <b>5960801</b> | <b>6013936</b> | <b>6170732</b> | <b>6330781</b> | <b>6490055</b> | <b>6660615</b> | <b>6830949</b> | <b>7004282</b> |
| <b>0 al 4</b>   | <b>916392</b>  | <b>935064</b>  | <b>952519</b>  | <b>968923</b>  | <b>984445</b>  | <b>998560</b>  | <b>1013387</b> | <b>1026593</b> | <b>1039027</b> |
| 0               | 192759         | 196338         | 199756         | 202979         | 205972         | 208572         | 208556         | 211130         | 213259         |
| 1               | 187184         | 190873         | 194385         | 197702         | 200808         | 203547         | 206322         | 208692         | 210871         |
| 2               | 182872         | 186640         | 190189         | 193535         | 196700         | 199552         | 202541         | 205179         | 207659         |
| 3               | 179793         | 182602         | 186123         | 189426         | 192580         | 195520         | 198684         | 201590         | 204371         |
| 4               | 174784         | 178611         | 182067         | 185282         | 188385         | 191375         | 194709         | 197877         | 200960         |
| <b>5 al 9</b>   | <b>820168</b>  | <b>833994</b>  | <b>849579</b>  | <b>866271</b>  | <b>883424</b>  | <b>89791</b>   | <b>917743</b>  | <b>935771</b>  | <b>953895</b>  |
| 5               | 173262         | 175913         | 178732         | 181685         | 184737         | 187732         | 191210         | 194786         | 198387         |
| 6               | 168800         | 171503         | 174417         | 177487         | 180662         | 183770         | 187332         | 190984         | 194666         |
| 7               | 164148         | 166913         | 169989         | 173270         | 176651         | 179906         | 183522         | 187179         | 190854         |
| 8               | 159381         | 162208         | 165488         | 169038         | 172674         | 176094         | 179738         | 183349         | 186956         |
| 9               | 154577         | 157457         | 160953         | 164792         | 168702         | 172288         | 175941         | 179472         | 182972         |
| <b>10 al 14</b> | <b>709257</b>  | <b>731232</b>  | <b>751528</b>  | <b>770626</b>  | <b>789004</b>  | <b>806609</b>  | <b>824846</b>  | <b>841669</b>  | <b>858093</b>  |
| 10              | 150573         | 155144         | 159145         | 162781         | 166259         | 169667         | 173336         | 176769         | 180129         |
| 11              | 145326         | 149947         | 154320         | 158466         | 162409         | 166063         | 169678         | 172881         | 175944         |
| 12              | 140833         | 145385         | 149838         | 154139         | 158234         | 161972         | 165567         | 168703         | 171689         |
| 13              | 137546         | 141843         | 145909         | 149795         | 153547         | 157113         | 160754         | 164098         | 167369         |
| 14              | 134980         | 138913         | 142316         | 145445         | 148555         | 151794         | 155511         | 159218         | 162970         |
| <b>15 al 19</b> | <b>632200</b>  | <b>637593</b>  | <b>647712</b>  | <b>661233</b>  | <b>676833</b>  | <b>692776</b>  | <b>711292</b>  | <b>731914</b>  | <b>753738</b>  |
| 15              | 133476         | 134773         | 137367         | 140795         | 144586         | 148174         | 151959         | 155974         | 160130         |
| 16              | 130661         | 131828         | 133763         | 136412         | 139523         | 142758         | 146628         | 151022         | 155679         |
| 17              | 127495         | 128317         | 129906         | 132123         | 134838         | 137847         | 141693         | 146190         | 151011         |
| 18              | 122883         | 123864         | 125621         | 127982         | 130781         | 133776         | 137428         | 141587         | 146031         |
| 19              | 117484         | 118811         | 121055         | 123921         | 127105         | 130221         | 133583         | 137142         | 140884         |
| <b>20 al 24</b> | <b>528392</b>  | <b>548820</b>  | <b>565724</b>  | <b>580389</b>  | <b>594098</b>  | <b>607824</b>  | <b>621735</b>  | <b>633954</b>  | <b>646083</b>  |
| 20              | 115895         | 119775         | 122648         | 124984         | 127243         | 129804         | 132830         | 135803         | 138866         |
| 21              | 110521         | 114640         | 117977         | 120825         | 123473         | 126145         | 128860         | 131216         | 133568         |
| 22              | 105342         | 109591         | 113224         | 116414         | 119337         | 122109         | 124673         | 126705         | 128668         |
| 23              | 100560         | 104745         | 108375         | 111601         | 114583         | 117422         | 120092         | 122289         | 124414         |
| 24              | 96074          | 100068         | 103500         | 106564         | 109463         | 112344         | 115279         | 117941         | 120570         |
| <b>25 al 29</b> | <b>426136</b>  | <b>440538</b>  | <b>456152</b>  | <b>472538</b>  | <b>489260</b>  | <b>506276</b>  | <b>522753</b>  | <b>540194</b>  | <b>557507</b>  |
| 25              | 93812          | 96955          | 100371         | 103910         | 107424         | 110721         | 113894         | 116897         | 119861         |
| 26              | 89282          | 92290          | 95544          | 98941          | 102382         | 105721         | 109147         | 112587         | 116018         |
| 27              | 84973          | 87844          | 90941          | 94198          | 97550          | 100888         | 104460         | 108173         | 111902         |
| 28              | 80932          | 83680          | 86656          | 89801          | 93060          | 96335          | 99868          | 103566         | 107300         |
| 29              | 77137          | 79769          | 82641          | 85687          | 88845          | 92012          | 95384          | 98881          | 102428         |
| <b>30 al 34</b> | <b>340308</b>  | <b>353585</b>  | <b>367564</b>  | <b>382115</b>  | <b>397108</b>  | <b>412260</b>  | <b>428154</b>  | <b>444376</b>  | <b>460950</b>  |
| 30              | 74520          | 77496          | 80624          | 83866          | 87183          | 90504          | 93992          | 97564          | 101170         |
| 31              | 70982          | 73791          | 76761          | 79855          | 83032          | 86222          | 89554          | 92949          | 96402          |
| 32              | 67738          | 70384          | 73189          | 76117          | 79136          | 82180          | 85351          | 88572          | 91871          |
| 33              | 64842          | 67337          | 69965          | 72706          | 75543          | 78426          | 81449          | 84529          | 87697          |
| 34              | 62227          | 64578          | 67026          | 69571          | 72214          | 74928          | 77807          | 80761          | 83811          |
| <b>35 al 39</b> | <b>274971</b>  | <b>283566</b>  | <b>293491</b>  | <b>304517</b>  | <b>316408</b>  | <b>328807</b>  | <b>342271</b>  | <b>356563</b>  | <b>371838</b>  |
| 35              | 59357          | 61333          | 63607          | 66125          | 68832          | 71642          | 74685          | 77911          | 81283          |
| 36              | 57133          | 58973          | 61057          | 63353          | 65833          | 68440          | 71298          | 74344          | 77541          |
| 37              | 54975          | 56686          | 58619          | 60749          | 63056          | 65491          | 68171          | 71032          | 74043          |
| 38              | 52808          | 54399          | 56242          | 58295          | 60514          | 62890          | 65348          | 68018          | 70825          |
| 39              | 50698          | 52175          | 53967          | 55993          | 58174          | 60404          | 62769          | 65248          | 67847          |
| <b>40 al 44</b> | <b>225438</b>  | <b>233200</b>  | <b>241097</b>  | <b>249290</b>  | <b>257940</b>  | <b>267093</b>  | <b>277014</b>  | <b>287221</b>  | <b>297990</b>  |
| 40              | 48043          | 49844          | 51643          | 53491          | 55441          | 57521          | 59793          | 62143          | 64621          |
| 41              | 46189          | 47886          | 49651          | 51518          | 53459          | 55468          | 57587          | 59734          | 61983          |
| 42              | 44678          | 46255          | 47933          | 49702          | 51550          | 53442          | 55416          | 57403          | 59481          |
| 43              | 43634          | 45058          | 46521          | 48046          | 49659          | 51360          | 53201          | 55092          | 57088          |
| 44              | 42894          | 44157          | 45339          | 46534          | 47831          | 49301          | 51017          | 52850          | 54817          |





## Estimaciones y Proyecciones de la Población Femenina por años Calendario, Según Edades Simples. Período 2000-2008, Continuación...

| Edad            | 2000          | 2001          | 2002          | 2003          | 2004          | 2005          | 2006          | 2007          | 2008          |
|-----------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| <b>45 al 49</b> | <b>199052</b> | <b>200208</b> | <b>202923</b> | <b>206933</b> | <b>211972</b> | <b>217677</b> | <b>224548</b> | <b>232436</b> | <b>241176</b> |
| 45              | 41453         | 41764         | 42538         | 43658         | 45008         | 46442         | 48051         | 49849         | 51816         |
| 46              | 40801         | 40977         | 41504         | 42326         | 43388         | 44615         | 46128         | 47899         | 49866         |
| 47              | 40023         | 40146         | 40539         | 41181         | 42054         | 43125         | 44525         | 46199         | 48073         |
| 48              | 38992         | 39189         | 39622         | 40270         | 41110         | 42105         | 43359         | 44819         | 46449         |
| 49              | 37782         | 38132         | 38721         | 39498         | 40412         | 41389         | 42485         | 43670         | 44971         |
| <b>50 al 54</b> | <b>168736</b> | <b>176233</b> | <b>180126</b> | <b>184046</b> | <b>187624</b> | <b>191399</b> | <b>195247</b> | <b>199462</b> | <b>201734</b> |
| 50              | 36419         | 37544         | 38250         | 38747         | 39241         | 39917         | 40792         | 41669         | 42638         |
| 51              | 35362         | 36615         | 37455         | 38062         | 38614         | 39268         | 39998         | 40629         | 41305         |
| 52              | 34058         | 35407         | 36389         | 37142         | 37803         | 38491         | 39158         | 39651         | 40149         |
| 53              | 32387         | 33774         | 34895         | 35830         | 36664         | 37464         | 38187         | 38715         | 39219         |
| 54              | 30510         | 31893         | 33138         | 34266         | 35303         | 36259         | 37113         | 37789         | 38422         |
| <b>55 al 59</b> | <b>127319</b> | <b>135418</b> | <b>142668</b> | <b>149231</b> | <b>155312</b> | <b>161003</b> | <b>166449</b> | <b>171266</b> | <b>171266</b> |
| 55              | 28354         | 30129         | 31580         | 32797         | 33872         | 34874         | 35786         | 36494         | 37122         |
| 56              | 26510         | 28277         | 29879         | 31327         | 32638         | 33811         | 34849         | 35684         | 36414         |
| 57              | 25003         | 26699         | 28320         | 29842         | 31247         | 32505         | 33640         | 34608         | 35471         |
| 58              | 24032         | 25568         | 27006         | 28359         | 29638         | 30840         | 32019         | 33115         | 34142         |
| 59              | 23420         | 24741         | 25874         | 26905         | 27917         | 28973         | 30155         | 31364         | 32564         |
| <b>60 al 64</b> | <b>107421</b> | <b>106248</b> | <b>107639</b> | <b>110651</b> | <b>115140</b> | <b>119700</b> | <b>125232</b> | <b>132028</b> | <b>139406</b> |
| 60              | 22735         | 22708         | 23347         | 24421         | 25683         | 26859         | 28066         | 29432         | 30848         |
| 61              | 22110         | 21903         | 22258         | 23009         | 23989         | 25013         | 26242         | 27746         | 29362         |
| 62              | 21504         | 21179         | 21334         | 21847         | 22607         | 23493         | 24679         | 26199         | 27866         |
| 63              | 20867         | 20530         | 20630         | 21059         | 21715         | 22494         | 23545         | 24892         | 26388         |
| 64              | 20205         | 19927         | 20069         | 20515         | 21145         | 21841         | 21841         | 22700         | 24940         |
| <b>65 al 69</b> | <b>92218</b>  | <b>93923</b>  | <b>95096</b>  | <b>96065</b>  | <b>97157</b>  | <b>98440</b>  | <b>100488</b> | <b>102292</b> | <b>104438</b> |
| 65              | 19922         | 20186         | 20340         | 20482         | 20707         | 21099         | 21709         | 22435         | 23272         |
| 66              | 19326         | 19624         | 19803         | 19945         | 20132         | 20432         | 20848         | 21288         | 21817         |
| 67              | 18609         | 18947         | 19169         | 19338         | 19520         | 19766         | 20049         | 20287         | 20591         |
| 68              | 17699         | 18081         | 18358         | 18580         | 18798         | 19049         | 19300         | 19481         | 19709         |
| 69              | 16661         | 17086         | 17426         | 17719         | 18000         | 18294         | 18581         | 18801         | 19050         |
| <b>70 al 74</b> | <b>68514</b>  | <b>72447</b>  | <b>75442</b>  | <b>77767</b>  | <b>79767</b>  | <b>81630</b>  | <b>83323</b>  | <b>84516</b>  | <b>85538</b>  |
| 70              | 15800         | 16553         | 17053         | 17396         | 17674         | 17966         | 18241         | 18412         | 18578         |
| 71              | 14759         | 15551         | 16131         | 16567         | 16928         | 17270         | 17574         | 17767         | 17930         |
| 72              | 13704         | 14518         | 15151         | 15657         | 16082         | 16469         | 16807         | 17037         | 17222         |
| 73              | 12650         | 13453         | 14101         | 14632         | 15088         | 15501         | 15873         | 16148         | 16376         |
| 74              | 11601         | 12374         | 13006         | 13533         | 13995         | 14424         | 14828         | 15152         | 15438         |
| <b>75 al 79</b> | <b>43272</b>  | <b>45957</b>  | <b>48755</b>  | <b>51585</b>  | <b>54360</b>  | <b>56968</b>  | <b>59561</b>  | <b>62102</b>  | <b>64534</b>  |
| 75              | 10675         | 11266         | 11873         | 12475         | 13050         | 13567         | 14049         | 14488         | 14892         |
| 76              | 9631          | 10204         | 10796         | 11388         | 11964         | 12498         | 13022         | 13526         | 14004         |
| 77              | 8615          | 9162          | 9730          | 10303         | 10870         | 11408         | 11954         | 12498         | 13022         |
| 78              | 76400         | 81500         | 8685          | 9232          | 9777          | 10301         | 10837         | 11379         | 11908         |
| 79              | 67100         | 7175          | 7672          | 8185          | 8700          | 9195          | 9700          | 10210         | 10710         |
| <b>80 y más</b> | <b>31941</b>  | <b>33778</b>  | <b>35928</b>  | <b>38332</b>  | <b>40929</b>  | <b>43641</b>  | <b>46572</b>  | <b>49701</b>  | <b>52984</b>  |

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas de Guatemala -INE-  
Proyecciones de la Población Económicamente Activa - PEA-  
Datos recopilados por la Dirección de Estadísticas Laborales  
Ministerio de Trabajo y Previsión Social





**Tabla 5. Estimaciones y Proyecciones de Población de la República de Guatemala: Población por Sexo Según Años Calendario. 1950-2050 (al 30 de junio de cada año)**

| Año  | Total      | Sexo      |           | Año  | Total      | Sexo       |            |
|------|------------|-----------|-----------|------|------------|------------|------------|
|      |            | Hombres   | Mujeres   |      |            | Hombres    | Mujeres    |
| 1950 | 3,146,072  | 1,589,430 | 1,556,642 | 2000 | 11,225,403 | 5,513,667  | 5,711,736  |
| 1951 | 3,238,449  | 1,636,799 | 1,601,649 | 2001 | 11,503,653 | 5,642,852  | 5,860,801  |
| 1952 | 3,331,267  | 1,684,375 | 1,646,892 | 2002 | 11,791,136 | 5,777,199  | 6,013,936  |
| 1953 | 3,425,169  | 1,732,471 | 1,692,697 | 2003 | 12,087,014 | 5,916,282  | 6,170,732  |
| 1954 | 3,520,796  | 1,781,402 | 1,739,395 | 2004 | 12,390,451 | 6,059,670  | 6,330,781  |
| 1955 | 3,618,791  | 1,831,480 | 1,787,311 | 2005 | 12,700,611 | 6,210,557  | 6,490,055  |
| 1956 | 3,718,725  | 1,882,497 | 1,836,228 | 2006 | 13,018,759 | 6,358,145  | 6,660,615  |
| 1957 | 3,820,171  | 1,934,244 | 1,885,927 | 2007 | 13,344,770 | 6,513,821  | 6,830,949  |
| 1958 | 3,923,770  | 1,987,034 | 1,936,736 | 2008 | 13,677,815 | 6,673,533  | 7,004,282  |
| 1959 | 4,030,165  | 2,041,181 | 1,988,983 | 2009 | 14,017,057 | 6,836,849  | 7,180,208  |
| 1960 | 4,139,996  | 2,097,000 | 2,042,996 | 2010 | 14,361,666 | 7,003,337  | 7,358,328  |
| 1961 | 4,253,091  | 2,154,397 | 2,098,694 | 2011 | 14,713,763 | 7,173,966  | 7,539,797  |
| 1962 | 4,369,022  | 2,213,164 | 2,155,858 | 2012 | 15,073,375 | 7,352,869  | 7,720,506  |
| 1963 | 4,488,049  | 2,273,438 | 2,214,610 | 2013 | 15,438,384 | 7,535,238  | 7,903,146  |
| 1964 | 4,610,432  | 2,335,360 | 2,275,072 | 2014 | 15,808,675 | 7,719,396  | 8,087,279  |
| 1965 | 4,736,431  | 2,399,068 | 2,337,363 | 2015 | 16,176,133 | 7,903,664  | 8,272,469  |
| 1966 | 4,865,779  | 2,464,423 | 2,401,356 | 2016 | 16,548,168 | 8,089,161  | 8,459,006  |
| 1967 | 4,998,303  | 2,531,332 | 2,466,970 | 2017 | 16,924,190 | 8,277,007  | 8,647,183  |
| 1968 | 5,134,403  | 2,600,005 | 2,534,398 | 2018 | 17,302,084 | 8,465,522  | 8,836,562  |
| 1969 | 5,274,481  | 2,670,649 | 2,603,832 | 2019 | 17,679,735 | 8,653,029  | 9,026,705  |
| 1970 | 5,418,939  | 2,743,473 | 2,675,466 | 2020 | 18,055,025 | 8,837,850  | 9,217,175  |
| 1971 | 5,569,039  | 2,819,105 | 2,749,933 | 2021 | 18,435,692 | 9,026,963  | 9,408,728  |
| 1972 | 5,724,513  | 2,897,406 | 2,827,106 | 2022 | 18,818,984 | 9,217,328  | 9,601,656  |
| 1973 | 5,883,467  | 2,977,435 | 2,906,033 | 2023 | 19,202,660 | 9,407,836  | 9,794,824  |
| 1974 | 6,044,009  | 3,058,248 | 2,985,760 | 2024 | 19,584,480 | 9,597,379  | 9,987,101  |
| 1975 | 6,204,243  | 3,138,905 | 3,065,338 | 2025 | 19,962,201 | 9,784,849  | 10,177,352 |
| 1976 | 6,362,762  | 3,218,736 | 3,144,026 | 2026 | 20,336,382 | 9,970,521  | 10,365,861 |
| 1977 | 6,520,829  | 3,298,369 | 3,222,460 | 2027 | 20,708,517 | 10,155,133 | 10,553,384 |
| 1978 | 6,680,555  | 3,378,808 | 3,301,747 | 2028 | 21,077,769 | 10,338,274 | 10,739,495 |
| 1979 | 6,844,053  | 3,461,056 | 3,382,996 | 2029 | 21,443,302 | 10,519,533 | 10,923,769 |
| 1980 | 7,013,435  | 3,546,118 | 3,467,317 | 2030 | 21,804,279 | 10,698,498 | 11,105,781 |
| 1981 | 7,189,660  | 3,634,482 | 3,555,178 | 2031 | 22,161,091 | 10,875,359 | 11,285,732 |
| 1982 | 7,371,320  | 3,725,480 | 3,645,840 | 2032 | 22,514,296 | 11,050,389 | 11,463,907 |
| 1983 | 7,556,977  | 3,818,378 | 3,738,599 | 2033 | 22,863,307 | 11,223,305 | 11,640,001 |
| 1984 | 7,745,193  | 3,912,441 | 3,832,752 | 2034 | 23,207,538 | 11,393,824 | 11,813,714 |
| 1985 | 7,934,530  | 4,006,935 | 3,927,595 | 2035 | 23,546,402 | 11,561,661 | 11,984,741 |
| 1986 | 8,123,852  | 4,102,240 | 4,021,611 | 2036 | 23,880,306 | 11,727,014 | 12,153,293 |
| 1987 | 8,314,116  | 4,198,846 | 4,115,271 | 2037 | 24,209,642 | 11,890,071 | 12,319,571 |
| 1988 | 8,507,029  | 4,296,182 | 4,210,847 | 2038 | 24,533,799 | 12,050,537 | 12,483,261 |
| 1989 | 8,704,294  | 4,393,679 | 4,310,615 | 2039 | 24,852,167 | 12,208,118 | 12,644,049 |
| 1990 | 8,907,618  | 4,490,769 | 4,416,849 | 2040 | 25,164,137 | 12,362,518 | 12,801,619 |
| 1991 | 9,116,959  | 4,586,533 | 4,530,427 | 2041 | 25,470,052 | 12,513,912 | 12,956,140 |
| 1992 | 9,331,182  | 4,681,350 | 4,649,832 | 2042 | 25,770,319 | 12,662,498 | 13,107,822 |
| 1993 | 9,550,346  | 4,776,598 | 4,773,748 | 2043 | 26,064,423 | 12,808,011 | 13,256,412 |
| 1994 | 9,774,512  | 4,873,653 | 4,900,858 | 2044 | 26,351,849 | 12,950,191 | 13,401,657 |
| 1995 | 10,003,739 | 4,973,892 | 5,029,847 | 2045 | 26,632,081 | 13,088,774 | 13,543,307 |
| 1996 | 10,235,994 | 5,075,918 | 5,160,076 | 2046 | 26,905,464 | 13,223,935 | 13,681,528 |
| 1997 | 10,471,235 | 5,178,813 | 5,292,422 | 2047 | 27,172,340 | 13,355,850 | 13,816,490 |
| 1998 | 10,712,516 | 5,284,673 | 5,427,843 | 2048 | 27,432,194 | 13,484,255 | 13,947,939 |
| 1999 | 10,962,888 | 5,395,592 | 5,567,296 | 2049 | 27,684,512 | 13,608,889 | 14,075,623 |
|      |            |           |           | 2050 | 27,928,779 | 13,729,488 | 14,199,291 |

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas de Guatemala –INE–  
 Proyecciones de la Población Económicamente Activa – PEA–  
 Datos recopilados y analizados por la Dirección de Estadísticas Laborales  
 Ministerio de Trabajo y Previsión Social





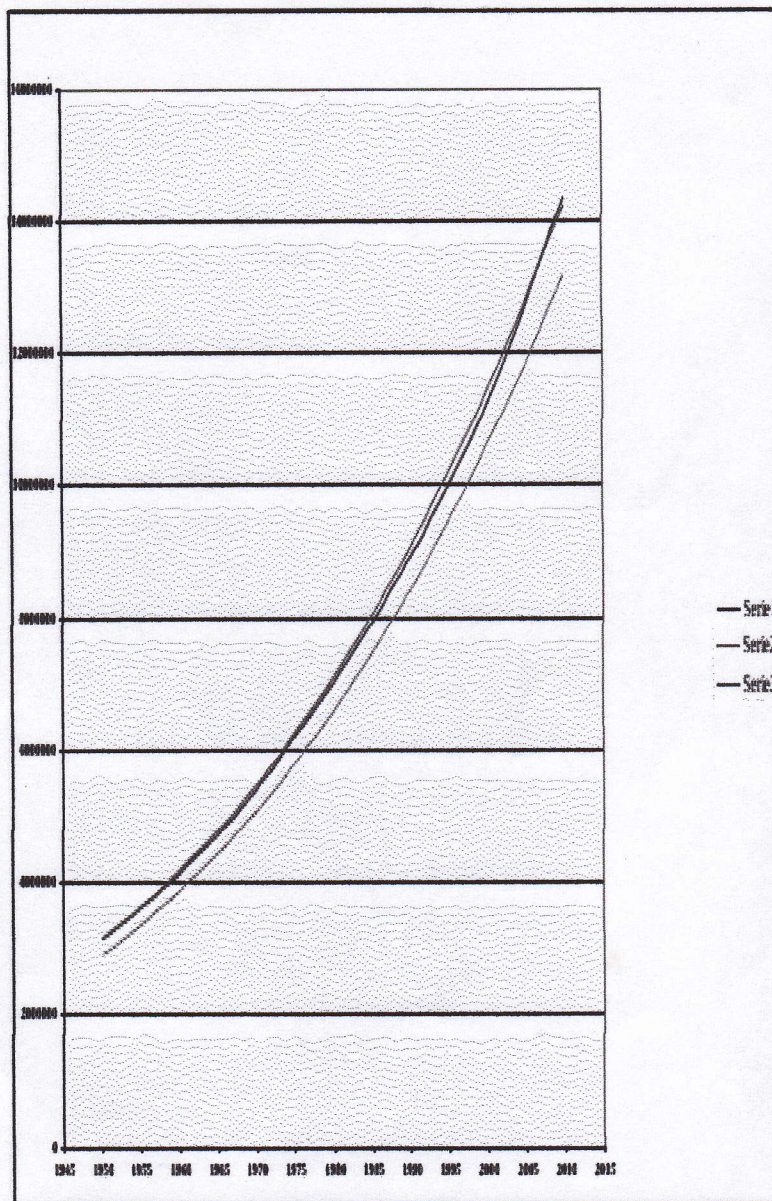
**Tabla 6. Proyecciones Sobre el Crecimiento Poblacional Guatemalteco, por Años Calendario. Periodo 1950-2010**

| Años | t = T-To | US       | Unstandard | 95% L CI for | 95% U CI for | Predicted  | 95% LCI for | 95% UCI for |
|------|----------|----------|------------|--------------|--------------|------------|-------------|-------------|
|      |          | Census   | ized       | VAR00001     | VAR00001     |            | Value of    | Predicted   |
|      |          | Bureau   | Predicted  | Individual   | Individual   | Population | Population  | Population  |
|      |          | P        | Value      | Individual   | Individual   | PREDICTED  | LOWER       | UPPER       |
|      |          |          | PRE 2      | LCI 2        | UCI 2        |            |             |             |
| 1950 | -31      | 2968976  | -0.81297   | -0.85215     | -0.77379     | 3028786    | 2912413     | 3149810     |
| 1951 | -30      | 3065784  | -0.78386   | -0.82274     | -0.74498     | 3118250    | 2999339     | 3241875     |
| 1952 | -29      | 3165769  | -0.75489   | -0.7935      | -0.71627     | 3209907    | 3088335     | 3336299     |
| 1953 | -28      | 3269226  | -0.72605   | -0.76443     | -0.68767     | 3303829    | 3179430     | 3433094     |
| 1954 | -27      | 3376292  | -0.69735   | -0.73552     | -0.65917     | 3400022    | 3272689     | 3532345     |
| 1955 | -26      | 3487032  | -0.66878   | -0.70677     | -0.63078     | 3498562    | 3368144     | 3634065     |
| 1956 | -25      | 3601560  | -0.64034   | -0.67818     | -0.6025      | 3599489    | 3465829     | 3738304     |
| 1957 | -24      | 3720007  | -0.61204   | -0.64975     | -0.57433     | 3702810    | 3565777     | 3845109     |
| 1958 | -23      | 3842609  | -0.58387   | -0.62147     | -0.54627     | 3808601    | 3668057     | 3954531     |
| 1959 | -22      | 3969595  | -0.55584   | -0.59335     | -0.51833     | 3916867    | 3772666     | 4066578     |
| 1960 | -21      | 4099720  | -0.52794   | -0.56538     | -0.49051     | 4027686    | 3879677     | 4181299     |
| 1961 | -20      | 4231703  | -0.50018   | -0.53755     | -0.4628      | 4141061    | 3989165     | 4298783     |
| 1962 | -19      | 4366888  | -0.47255   | -0.50988     | -0.43521     | 4257074    | 4101087     | 4419038     |
| 1963 | -18      | 4505379  | -0.44505   | -0.48235     | -0.40775     | 4375768    | 4215558     | 4542066     |
| 1964 | -17      | 4650143  | -0.41769   | -0.45497     | -0.38041     | 4497142    | 4332575     | 4667959     |
| 1965 | -16      | 4745640  | -0.39046   | -0.42773     | -0.3532      | 4621281    | 4452216     | 4796718     |
| 1966 | -15      | 4842773  | -0.36337   | -0.40063     | -0.32611     | 4748183    | 4574521     | 4928437     |
| 1967 | -14      | 4942221  | -0.33641   | -0.37367     | -0.29915     | 4877935    | 4699528     | 5063115     |
| 1968 | -13      | 5044895  | -0.30959   | -0.34685     | -0.27232     | 5010531    | 4827274     | 5200797     |
| 1969 | -12      | 5151182  | -0.28229   | -0.32017     | -0.24562     | 5146063    | 4957799     | 5341529     |
| 1970 | -11      | 5264207  | -0.25634   | -0.29363     | -0.21905     | 5284574    | 5091141     | 5485356     |
| 1971 | -10      | 5384580  | -0.22992   | -0.26722     | -0.19262     | 5426053    | 5227389     | 5632267     |
| 1972 | -9       | 5509594  | -0.20363   | -0.24095     | -0.16632     | 5570596    | 5366532     | 5782360     |
| 1973 | -8       | 5639011  | -0.17748   | -0.21481     | -0.14015     | 5718188    | 5508653     | 5935682     |
| 1974 | -7       | 5772854  | -0.15146   | -0.18881     | -0.11412     | 5868928    | 5653767     | 6092217     |
| 1975 | -6       | 5910462  | -0.12558   | -0.16294     | -0.08822     | 6022798    | 5801938     | 6252066     |
| 1976 | -5       | 6051261  | -0.09983   | -0.1372      | -0.06246     | 6179899    | 5953218     | 6415212     |
| 1977 | -4       | 6196604  | -0.07421   | -0.11159     | -0.03683     | 6340274    | 6107649     | 6581759     |
| 1978 | -3       | 6346555  | -0.04873   | -0.08612     | -0.01134     | 6503900    | 6265209     | 6751684     |
| 1979 | -2       | 6495749  | -0.02338   | -0.06078     | 0.01401      | 6670881    | 6425998     | 6925027     |
| 1980 | -1       | 6649593  | 0.00183    | -0.03556     | 0.03922      | 6841192    | 6590123     | 7101826     |
| 1981 | 0        | 6828584  | 0.02691    | -0.01048     | 0.0643       | 7014939    | 6757493     | 7282192     |
| 1982 | 1        | 6982721  | 0.05185    | 0.01446      | 0.08924      | 7192091    | 6928144     | 7466094     |
| 1983 | 2        | 7188649  | 0.07666    | 0.03928      | 0.11404      | 7372759    | 7102252     | 7653568     |
| 1984 | 3        | 7380338  | 0.10134    | 0.06397      | 0.13871      | 7568983    | 7279790     | 7844730     |
| 1985 | 4        | 7580844  | 0.12588    | 0.08852      | 0.16324      | 7744725    | 7480720     | 8039541     |
| 1986 | 5        | 7819999  | 0.15029    | 0.11294      | 0.18763      | 7936100    | 7645154     | 8238036     |
| 1987 | 6        | 8159885  | 0.17456    | 0.13723      | 0.21189      | 8131066    | 7833128     | 8440335     |
| 1988 | 7        | 8495815  | 0.1987     | 0.16138      | 0.23602      | 8329738    | 8024601     | 8646477     |
| 1989 | 8        | 8730575  | 0.2227     | 0.1854       | 0.26001      | 8532070    | 8219696     | 8856414     |
| 1990 | 9        | 8965553  | 0.24657    | 0.20929      | 0.28388      | 8738180    | 8418418     | 9070179     |
| 1991 | 10       | 9213253  | 0.27031    | 0.23303      | 0.30752      | 8948107    | 8620553     | 9287988     |
| 1992 | 11       | 9367079  | 0.29391    | 0.25665      | 0.33118      | 9161794    | 8825707     | 9509697     |
| 1993 | 12       | 9522882  | 0.31738    | 0.28012      | 0.35464      | 9379364    | 9036320     | 9735432     |
| 1994 | 13       | 9779106  | 0.34071    | 0.30345      | 0.37797      | 9600757    | 9249615     | 9965229     |
| 1995 | 14       | 10027820 | 0.36391    | 0.32665      | 0.40118      | 9826099    | 9465715     | 10199227    |
| 1996 | 15       | 10267947 | 0.38698    | 0.3497       | 0.42428      | 10065422   | 9687457     | 10437363    |
| 1997 | 16       | 10496123 | 0.40991    | 0.37261      | 0.44721      | 10288656   | 9911959     | 10679670    |
| 1998 | 17       | 10708144 | 0.4327     | 0.39537      | 0.47004      | 10525827   | 10140142    | 10926292    |
| 1999 | 18       | 10903423 | 0.45536    | 0.41799      | 0.49274      | 10767065   | 10372125    | 11177155    |
| 2000 | 19       | 11085025 | 0.47789    | 0.44046      | 0.51533      | 11012401   | 10607825    | 11432521    |
| 2001 | 20       | 11284360 | 0.50029    | 0.46278      | 0.5378       | 11261862   | 10847254    | 11692317    |
| 2002 | 21       | 11506669 | 0.52254    | 0.48494      | 0.56015      | 11515247   | 11090312    | 11956583    |
| 2003 | 22       | 11725208 | 0.54467    | 0.50696      | 0.58238      | 11772920   | 11337230    | 12225354    |
| 2004 | 23       | 11939986 | 0.56666    | 0.52882      | 0.6045       | 12034674   | 11587790    | 12498792    |
| 2005 | 24       | 12182546 | 0.58852    | 0.55052      | 0.62651      | 12300648   | 11841993    | 12776940    |
| 2006 | 25       | 12454747 | 0.61024    | 0.57208      | 0.64841      | 12570741   | 12099837    | 13059841    |
| 2007 | 26       | 12728111 | 0.63183    | 0.59344      | 0.67021      | 12845094   | 12361317    | 13347672    |
| 2008 | 27       | 13002206 | 0.65328    | 0.61466      | 0.6919       | 13123598   | 12626427    | 13640345    |
| 2009 | 28       | 13278517 | 0.6746     | 0.63572      | 0.71348      | 13406397   | 12895159    | 13937903    |
| 2010 | 29       | 13550440 | 0.69578    | 0.6568       | 0.73498      | 13693373   | 13167241    | 14240528    |

Fuente: Census Bureau de estados Unidos. Datos recopilados y analizados por la Dirección de Estadísticas Laborales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

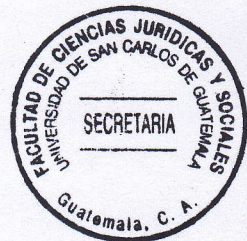


**Grafica 1. Proyecciones Sobre el Crecimiento Poblacional Guatemalteco, por Años Calendario.  
 Periodo 1950-2010**



Fuente: Encuestas Nacionales de Empleo e Ingresos ENEI1, ENEI2, ENEI3, ENEI4 y Proyecciones de Población con Base al XI Censo de Población y VI de Habitación 2002. Periodo 2000-2020. En el análisis del crecimiento poblacional preliminar se empleo como contraste un modelo regresivo no lineal calculado con datos de U.S. Census Bureau International Data Base.  
 Datos recopilados y analizados por la Dirección de Estadísticas Laborales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social









## BIBLIOGRAFÍA

- BAQUERO, Jairo Juan Carlos Guataqui y Lina Sarmiento. **Marco analítico de la discriminación laboral**. Ed. De Palma, Argentina 1999.
- BADILLA, Ana Elena. **La Discriminación en Genero legislación penal Centro América**. San José de Costa Rica 1986.
- Biblia **Antigua Versión de Casidoro de Reina** 1959 Revisión 1960
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Tomos I, II, III, IV 10a. ed.; Ed. Heliasta S.R.L. viamonte 1730 Buenos Aires, República de Argentina. **El derecho de trabajo y sus contratos**. Mundo Atlántico Buenos Aires Argentina 1945.
- CORO GARCÍA, José Antonio. **La Organización Internacional del Trabajo y las normas internacionales de trabajo**. Centro de impresiones gráficas, Guatemala 1998.
- RUIZ CASTILLO, de Juárez Crista **Historia del derecho** 8ª. ED.; febrero 1999.
- Diccionario Soviético, de **Filosofía** Ed. Pueblos Unidos Monte Video 1965
- DAVALOS, José **Derecho del trabajo**. Segunda ed.; Ed. Porrúa México 1988.
- DE BUEN, Néstor. **Derecho de Trabajo**. Séptima ed.; Ed. Porrúa México 1989.
- DE LA CUEVA, Mario. **Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo** Ed. Porrúa México 1968.
- Diccionario de la lengua Española. **Real Academia Española**. Vigésima ed.; Ed. Espasa Calpe, S. A. Madrid España 1984.
- Diccionario **de Derecho Usual**. Ed. Atalaya. Buenos Aires Argentina 1975.
- DE PINA VARA, Rafael. **Diccionario de derecho**. Decimocuarta ed.; Ed. Porrúa S. A. Avenida República de Argentina.15, México 1986.
- PLÁ RODRIGUEZ, Américo **Los principio de derecho del trabajo**. 2da. Ed.; Depalma Buenos Aires, Argentina, 1978.
- ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolando. **Derecho del Trabajo I**. Segunda ed.; Ed. Impresos D&M. S.A. Guatemala Centro América. 2001
- FERRARI, Francisco. **DERECHO DE TRABAJO**. Segunda ed.; Ed. Depalma Buenos Aires Argentina 1976.



GARRONE, José Alberto Diccionario Manual Jurídico. Abeledo Perrot Buenos Aires, Argentina. Ed. Abeledo Perrot S. A. Artes Graficas Condil S.R.L 1998

GARCIA LAGUARDIA, Jorge Mario. **La defensa de la Constitución.** Publicación de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala 1986.

CROSS ESPIELL, Héctor Jiménez de aréchaga, Eduardo. **Los tratados sobre derechos humanos el derecho interno.** Colección cuadernos de Derechos Humanos, Procuraduría de los Derechos Humanos, Guatemala 2001.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo.** Editorial Universitaria, Guatemala: 1947.

LÓPEZ PERMOUTH, Luis César. **De la justicia a la ley en la filosofía del derecho** Sexta ed., Ed. Papiro, Guatemala 2004.

Organización Internacional del Trabajo (O.I.T). [Http: www.geocities.com sanate 8569 ney4.html](http://www.geocities.com/sanate8569ney4.html) (14 de septiembre de 2004)

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencia Jurídica, política y social** Ed. Heliasta S.R.L 1999.

TUEBA URBINA, Alberto **Ley federal del trabajo.** 72 ed.; Ed. Porrúa México Distrito Federal 1993.

### **Legislación:**

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

Código de Trabajo, Decreto Ley número 1441. Del Congreso de la República de Guatemala.

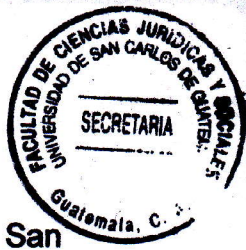
Código Penal, Decreto número 17-73 del Congreso de la República de Guatemala.

Declaración Universal de Derechos Humanos. Asamblea General de la ONU. Diciembre 1948

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre. Francia 1789

Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer. Washington 1992





**Carta de la Organización de los Estados Americanos. Firmada en la ciudad de San Francisco el 27 de junio de 1945.**

**Convención Americana sobre Derechos Humanos. Decreto 6 guión 78**

**Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Asamblea General de la ONU. 16 de diciembre de 1966.**