

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



**EL INCUMPLIMIENTO DE LOS PATRONOS AL
SOLICITAR PERSONAL EN LOS MEDIOS
DE COMUNICACIÓN ESCRITO**

LUCKY ANABELLA MÉNDEZ MENDIZÁBAL

GUATEMALA, JULIO DE 2011

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

**EL INCUMPLIMIENTO DE LOS PATRONOS AL
SOLICITAR PERSONAL EN LOS MEDIOS
DE COMUNICACIÓN ESCRITO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva
de la
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
de la
Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

LUCKY ANABELLA MÉNDEZ MENDIZÁBAL

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

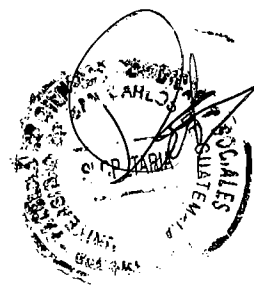
Guatemala, julio de 2011

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

DECANO:	Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
VOCAL I:	Lic. César Landelino Franco López
VOCAL II:	Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL III:	Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV:	Br. Mario Estuardo León Alegria
VOCAL V:	Br. Pablo José Calderón Gálvez
SECRETARIO:	Lic. Avidán Ortiz Orellana

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

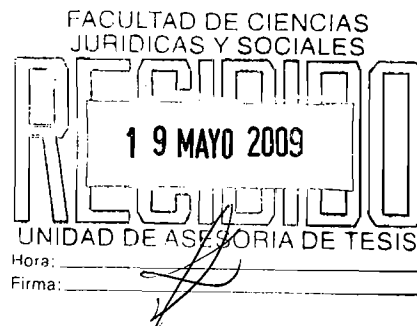
Licda. Teresa de Jesús Vásquez Villatoro de González
2ª. Av. 4-29 Zona 5, Colonia Santa Marta, Mixco, Guatemala.
Teléfonos: 24267213 50138191



Guatemala 4 de mayo de 2009

Licenciado


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



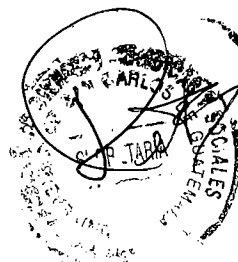
Licenciado Castro:

En cumplimiento de la resolución, proferida por ese Decanato, en donde se me nombra como Asesora de la Investigación intitulada: **“EL INCUMPLIMIENTO DE LOS PATRONOS AL SOLICITAR PERSONAL EN LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN ESCRITOS”**, por la bachiller Lucky Anabella Méndez Mendizábal respetuosamente me permito informar que se puede apreciar en el presente trabajo:

- I. La investigación tiene un contenido científico y técnico, cumple con la metodología científica esencial para este tipo de investigaciones. Lo cual se demuestra con el uso del método inductivo, deductivo y comparativo, las técnicas de cita textual la cual enriquece todo el trabajo.
- II. Considero que la redacción es adecuada, clara y de manera práctica para la fácil comprensión del lector.
- III. Contiene una investigación de campo que se desarrolló a través de la técnica de la encuesta por muestreo para la obtención de cuadros estadísticos con relación al trabajo realizado.
- IV. La investigación tiene como aporte científico evidenciar según el análisis comparado que el Estado de Guatemala demuestra a través de los convenios y tratados internacionales ratificados, el interés en la protección integral de la persona, el interés en la protección integrada de la persona, debe de proporcionar a todos sus habitantes la posibilidad de desarrollarse como seres humanos puesto que ha creado entidades que veían por el bien jurídico tutelado que es el bienestar integro de las personas que solicitan un empleo en Guatemala.
- V. Las conclusiones y recomendaciones utilizadas en el desarrollo del presente trabajo a juicio de la suscrita son las adecuadas para este tipo de investigación.


Teresa Vásquez de González
ABOGADA Y NOTARIA

Licda. Teresa de Jesús Vásquez Villatoro de González
2ª. Av. 4-29 Zona 5, Colonia Santa Marta, Mixco, Guatemala.
Teléfonos: 24267213 50138191



- VI. Se puede apreciar que en el apartado de la bibliografía contiene autores nacionales y extranjeros especializados en materia de Derecho Laboral que considero que contiene un aporte indispensable en la tesis.

Es por lo antes mencionado, considero que el trabajo de mérito, cumple con los requisitos que para el efecto establece el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de la Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de dicha casa de estudios por lo que procedo a darle el **DICTAMEN FAVORABLE**, para que sea autorizada por el señor Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

Sin otro particular me suscribo de usted, su deferente servidora.

Teresa Vásquez de González
ABOGADA Y NOTARIA

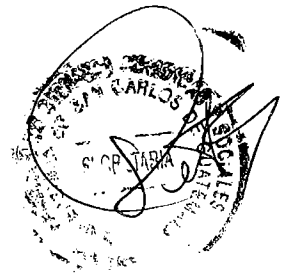
Licda. Teresa de Jesús Vásquez Villatoro de González
Asesora de Tesis
Colegiada 4630

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

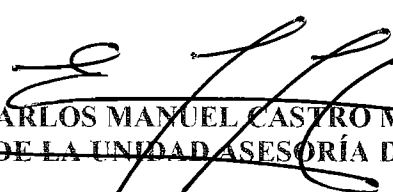
Ciudad Universitaria, zona 12
Guatemala, C. A.



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

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) ROSA HERLINDA ACEVEDO NOLASCO DE ZALDAÑA, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante LUCKY ANABELLA MÉNDEZ MENDIZÁBAL. Intitulado: "EL INCUMPLIMIENTO DE LOS PATRONOS AL SOLICITAR PERSONAL EN LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN ESCRITOS".

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

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FAC. DE C.C. J.J. Y S.S.
UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS
GUATEMALA, C. A.

cc. Unidad de Tesis
CMCM/nmmr.

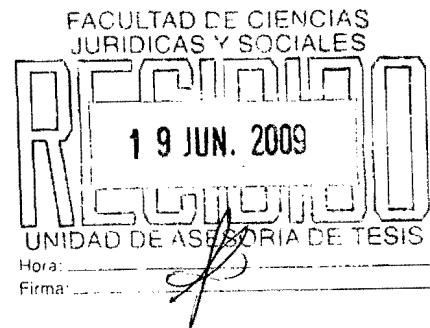
LICDA. ROSA HERLINA ACEVEDO DE ZALDANA
ABOGADA Y NOTARIA



Guatemala 1 de junio de 2009.

Licenciado:

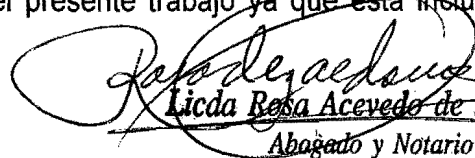
Carlos Manuel Castro Monroy
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala.



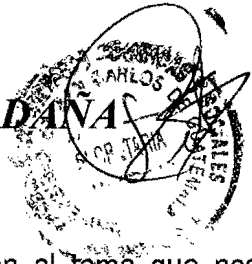
Licenciado Castro:

De acuerdo con el nombramiento emitido por esa Unidad, el 19 de mayo del presente año, en el que se dispone nombrar a la suscrita como Revisora del trabajo de tesis de la bachiller **LUCKY ANABELLA MÉNDEZ MENDIZABÁL**, a usted informo: La postulante presentó el tema de investigación intitulado **“EL INCUMPLIMIENTO DE LOS PATRONOS AL SOLICITAR PERSONAL EN LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN ESCRITOS”**.

- 1) El trabajo realizado se ajusta a los requerimientos que se deben cumplir de conformidad con la normativa respectiva y posee un excelente contenido científico y técnico.
- 2) Se utilizó la metodología pertinente, basada en el uso del método deductivo e inductivo, utilizando las técnicas de investigación documental bibliográfica.
- 3) Me permito manifestar que el trabajo revisado presenta una redacción clara y práctica, para la fácil comprensión del lector.
- 4) Contiene una investigación de campo que se desarrolló a través de la técnica de la encuesta por muestreo para la obtención de cuadros estadísticos con relación al trabajo realizado.
- 5) El aporte para poder prevenir y frenar la discriminación que se da por parte de los patronos sobre las personas que solicitan empleo sancionar y erradicar la discriminación de cualquier naturaleza ya que hoy por hoy se ha aumentado más.
- 6) Las conclusiones me parecen meritorias de discusión en el ámbito jurídico y en relación a las recomendaciones me permito indicar que éstas plantean posibles soluciones.
- 7) Por último, en cuanto a la bibliografía consultada, puedo afirmar que la misma es suficiente y adecuada para la elaboración del presente trabajo ya que ésta incluye un


Licda Rosa Acevedo de Zaldana
Abogada y Notario

LICDA. ROSA HERLINA ACEVEDO DE ZALDAÑA
ABOGADA Y NOTARIA



listado de autores destacados nacionales y extranjeros en relación al tema que nos ocupa.

Por estas razones, me permito extender **DICTAMEN FAVORABLE**, ya que el trabajo revisado reúne todos los requisitos enumerados en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, aprobado el trabajo de tesis.

Deferentemente,

Licda. Rosa Herlina Acevedo Zaldaña
Revisora de tesis
Colegiada 4408

Licda Rosa Acevedo de Zaldaña
Abogado y Notario

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12
Guatemala, C. A.



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, veintiocho de junio del año dos mil diez.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante LUCKY ANABELLA MÉNDEZ MENDIZABAL, Titulado EL INCUMPLIMIENTO DE LOS PATRONOS AL SOLICITAR PERSONAL EN LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN ESCRITOS. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

MTCL/slh.

DEDICATORIA



A DIOS: Por todas sus bendiciones, y por haberme dado la oportunidad de lograr este triunfo.

A MIS PADRES: Dora Milagro Mendizábal García de Méndez y Rolando Salvador Méndez Tejada, por su apoyo incondicional a través de sus consejos

A MIS HERMANOS: Karem, Silvia, Rolando y Miriam, por sus consejos, colaboración y apoyo.

A MIS SOBRINOS: Raúl, Ana Lucia, Luis Fernando, María Fernanda, Ana Gabriela, Karol Daniela Luisa Fernanda, Javier Alejandro (†), Adriana Isabel, por ser parte fundamental en mi vida y demostrarles que con esfuerzo se puede lograr todo en esta vida.

A MI FAMILIA Y AMIGOS: En especial a mis amigos Brenda, Claudia y Willi, que me apoyan con sus consejos a seguir adelante.

A: **UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA.** Especialmente a la **Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales**, noble casa de estudios que me dio la oportunidad de forjarme en ella.

A: **COLEGIO DE ABOGADOS Y NOTARIOS DE GUATEMALA.** En especial a todos mis compañeros de trabajo.

A: Todas aquellas personas que, de una u otra forma me brindan su apoyo para culminar este trabajo y

continuar con mi estudio para lograr alcanzar mis metas.



ÍNDICE



Introducción..... 1

CAPÍTULO I

1. La discriminación en general.....	1
1.2 Breves antecedentes históricos	1
1.2.1 Definición.....	1
1.2.2 Naturaleza jurídica	2
1.3 Clases de discriminación.....	3
1.3.1 Discriminación legal	3
1.3.2 Discriminación de hecho	4
1.3.3 Discriminación racial	4
1.3.4 Discriminación laboral.....	4
1.3.5 Discriminación de género	5
1.3.6. Discriminación institucional	5
1.3.7 Discriminación estructural	5
1.3.8 Doble discriminación	5
1.4 Cuerpos legales que protegen a la persona contra la discriminación	6
1.4.1 Constitución Política de la República de Guatemala	6
1.4.2 Instrumentos jurídicos internacionales en materia de derechos humanos	7

CAPÍTULO II

2. Discriminación laboral	13
2.1 Definición	13
2.2 Características.....	11
2.3 Principios que deben observarse para evitar la discriminación	15



2.4 Discriminación laboral y su regulación conforme la Organización Internacional de Trabajo	17
2.4.1 Convenio 117 de la OIT.....	24
2.4.2 Convenio 111 de la organización internacional del trabajo sobre la discriminación en el empleo y ocupación	42
2.5 Ámbito jurídico de protección contra la discriminación laboral	45
2.5.1 La Constitución Política de la República de Guatemala.....	45
2.6 La discriminación como delito en el ordenamiento como delito en el ordenamiento jurídico guatemalteco	49

CAPÍTULO III

3. Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social	59
3.1 El derecho administrativo de trabajo	59
3.2 Estructura del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	62
3.3 La Inspección General de Trabajo.....	63
3.4 Calidad de la Inspección General de Trabajo.....	66
3.5 Funciones específicas de la Inspección General de Trabajo	66
3.6 Objetivos de la Inspección General de Trabajo.....	67
3.7 Funciones de la Inspección General de Trabajo.....	67

CAPÍTULO IV

4. Análisis del Artículo 151 literal a) del Código de Trabajo y la problemática de la discriminación en los medios de comunicación escrita	69
4.1 Aspectos considerativos	69
4.2 Análisis del artículo 151 literal a) del Código de Trabajo	70



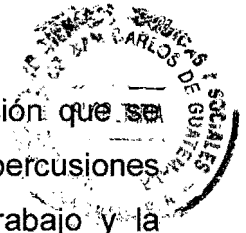
4.3 La problemática de la discriminación legal que cometen los medios de comunicación escritos.....	73
4.3.1 En el ámbito laboral.....	73
4.4. Presentación y análisis del trabajo de campo	77
4.4.1 Entrevista a inspectores de trabajo y trabajadoras en general.	77
4.4.2 Propuestas de solución	77
4.4.3. Formas de discriminación laboral	79
CONCLUSIONES	85
RECOMENDACIONES.....	87
ANEXOS.....	89
BIBLIOGRAFÍA.....	105

INTRODUCCIÓN



La investigación se realiza para estudiar el incumplimiento de las obligaciones legales en que incurren los diarios o medios de comunicación escritos, cuando el establecer formas discriminatorias respecto a la solicitud de personal, violentan el Artículo 151 literal a) del Código de Trabajo, tal como se prueba, especialmente en el desarrollo del trabajo de campo. En este tema, cobra especial interés la función que realiza la Inspección General de Trabajo, respecto de la vigilancia y fiscalización especialmente de la parte patronal del cumplimiento de las obligaciones legales mínimas que impone el Código de Trabajo y que en ese sentido, no tiene explicación el hecho de que constantemente se esté reprimiendo este precepto y esta institución no se pronuncie al respecto.

El estudio desarrollado en el capítulo primero, hace una referencia generalizada de la discriminación, definición, naturaleza jurídica, clases de discriminación y lo que señala la legislación nacional e internacional al respecto, así mismo demostrar que no se lleva un control sobre los patronos por parte de las instituciones que están para velar por la seguridad de las personas que opten para un trabajo y que la Inspección General de Trabajo y la Oficina Nacional de la Mujer tengan mayor control al momento en que los patronos anuncien en los medios escritos las solicitudes de personal para trabajo; en el segundo, se hace una referencia a la discriminación laboral y como se define en el Código de Trabajo, la importancia de que se tipifique el delito de discriminación laboral en el Código Penal; en el tercero, se describe cuáles son las obligaciones legales de la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y especialmente como resultado del trabajo de campo, las razones por las que no se han pronunciado a evitar el constante incumplimiento de las obligaciones legales y el constante irrespeto por parte de los medios escritos de comunicación social, al establecer una serie de requisitos, como por ejemplo, la edad, estado civil de las personas que buscan empleo; en el cuarto, se hace un análisis del Artículo 151 literal a) del Código de Trabajo, confrontado con la problemática



planteada respecto a los medios de comunicación escrito, la discriminación que se produce a través de los mismos especialmente en el ámbito laboral, las repercusiones que ello tiene respecto a la actividad de la Inspección General de Trabajo y la propuesta de solución a la problemática planteada para finalizar este capítulo.

Los métodos utilizados son: deductivos, inductivo, el análisis; la comparación y la síntesis, normas a constitucionales, ordinarias y reglamentarias relacionadas con el derecho laboral para determinar los derechos de los empleados.

Las técnicas utilizadas fueron, material, bibliográfico, documentales, leyes, textos, diccionarios jurídicos, enciclopedias, libros, transcripciones, encuestas y opiniones que son la base de la presente investigación.

CAPÍTULO I



1. La discriminación en general

1.2 Breves antecedentes históricos

La discriminación de hecho data de los tiempos antiguos no sólo a nivel nacional sino a nivel mundial; existía en Alemania en una época de guerra en el país, también estaba latente en la historia, lo sucedido durante la conquista a los pueblos indígenas, el surgimiento de la raza mestiza, la distinción que hacía la sociedad guatemalteca, entre los criollos, mestizos, españoles, etc. quienes ostentaban el poder o bien ocupaban cargos públicos, de aquel tiempo. También conviene mencionar a los esclavos y no esclavos con lo anterior se denota que el problema de la discriminación ha estado presente y que no fue sino hasta que se reguló como una forma de conducta prohibida, regulada en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, mucho antes de mil ochocientos con la Declaración de Virginia en donde uno de los fines era la abolición de la esclavitud, más recientemente con la creación de los pactos civiles y políticos económico social, que establece como prohibición la discriminación que constituye un atentado contra el principio constitucional de igualdad.

1.2.1 Definición

El diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales establece que discriminación es la "acción y efecto de discriminar, de 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, religiosos, políticos u otros el problema de la discriminación racial ha dado origen a muy graves cuestiones a través de los siglos y ha adquirido caracteres verdaderamente pavorosos con la implantación de los modernos regímenes totalitarios

de uno y otro signo, pero de modo especial en la etapa de la Alemania Nazi y aún fuera de ella la discriminación racial sigue constituyendo un tema de apasionada discusión doctrinal con las inevitables derivaciones prácticas en los países en que conviven tensamente razas blancas y negras, semitas y antisemitas, católicos y protestantes, u otros sectores sacudidos por antagonismos irascibles”¹. “La discriminación es sinónimo de desigualdad, el diccionario establece como desigualdad calidad de desigual diferente distinto nivel no liso, superficie desigual, constante, variable. Discriminar por lo tanto se refiere a un matiz una postura una actitud que hace que una persona o colectividad hacia otra persona o colectividad y que puede deberse a una serie de circunstancias motivadas por la raza, color, credo, aspectos económico, social, político, etc.”².

1.2.2. Naturaleza jurídica

Para el laboralista Eduardo Pallares³: “La discriminación tiene como principales características en términos Generales, las siguientes:

- a) Es una forma que se emplea dando un juicio de carácter subjetivo de una cosa respecto de otra, y puede también representarse en el caso de las personas.
- b) En algunos países la discriminación está tipificada como delito y en otros ámbitos del derecho, como conductas prohibidas. Las desigualdades en todos los ámbitos de la vida pública y privada persisten y se advierten, en la mayoría de las

¹ Osorio Manuel, **Diccionario de ciencias Jurídicas, políticas y Sociales**, pág. 242.239.

² Diccionario Enciclopédico Larousse, pág. 988.

³ De la Cueva, Mario. **Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo**. 5ª. Edición. México: Editorial Porrúa, S. A. 1968. Pág. 54.



instituciones, una falta de voluntad para hacer efectivas las disposiciones constitucionales relativas al derecho de igualdad entre mujeres y hombres.

- c) Son actos reprochables que atentan contra una serie de principios que inspiran los derechos humanos.
- d) Regularmente son conductas que obedecen a convencionalismos sociales y la importación de culturas extranjeras para determinado país.
- e) Existe un derecho de las minorías que sufren circunstancias sociales y jurídicas derivadas de formas de discriminación.
- f) Existen diferentes formas en que se puede incurrir en discriminación así también en distintos ámbitos del derecho.

1.3 Clases de discriminación

Para el Sociólogo, relator especial sobre la situación de los derechos humanos y libertades fundamentales de los indígenas, señor Rodolfo Stavenhagen indica que “de hecho existen varios tipos de discriminación racial, de los cuales en Guatemala existen todos los tipos algunos en mayor presencia que otros y que en muchas ocasiones los pobladores no lo nota entre ellas se pueden mencionar las siguientes:

1.3.1 Discriminación legal:

Es la que se produce a través de las mismas normas legales y que éstas han sido creadas por el órgano competente, en el caso de Guatemala por el Congreso de la República de Guatemala ejemplo de lo anterior es el hecho de que el Código de Trabajo regule los derechos y obligaciones de los trabajadores en forma general sin embargo esto no puede ser aplicado a todos los trabajadores en general por cuanto



muchos de ellos adolecen de algún grado de discapacidad por lo tanto lo coloca en un plano de desigualdad entre él y los demás trabajadores a quienes sí se les aplica este principio legal.

1.3.2. Discriminación de hecho:

Es la que a diario se produce en la sociedad y que no está sujeta a ningún tipo de sanción, en el caso de Guatemala el ejemplo más simple y representativo es el hecho de la discriminación que sufre la mujer, que se considera es una doble discriminación por el simple hecho de ser mujer, aunado a ello, su condición de indígena en muchos casos.

1.3.3 Discriminación racial:

La que se produce derivado de la existencia de distintas razas de seres humanos en que unos la provocan en contra de otros.

1.3.4. Discriminación laboral:

Es la que se produce en el seno del trabajo en que las condiciones de los trabajadores son reducidas por otras condiciones que en muchos casos son impuestas por una parte como lo es el patrono. En la actualidad, la crisis económica que genera índices de desocupados produce inestabilidad en el plano laboral. Los empleadores, al existir una gran demanda, se toman ciertas licencias. Aquellos que superan los cuarenta años son viejos, las mujeres reciben menores sueldos, los jóvenes sino tienen experiencia no son contratados.

1.3.5. Discriminación de género:

Se refiere a la que se produce entre un hombre y una mujer, regularmente se suscita en el ámbito laboral político y social.



1.3.6. Discriminación institucional:

Se refleja en la asignación del gasto público y de bienes colectivos que es evidentemente desfavorable para los pueblos indígenas se manifiesta también en la pobreza que actualmente vive la población indígena privándola de cierta manera a tener acceso a los servicios públicos esenciales que debe prestar la administración pública determinados en la legislación vigente y es ésta misma población la que se encuentra menos beneficiada de la inversión del gasto público, el acceso a las instituciones educativas, de salud a la administración de justicia entre otros.

1.3.7. Discriminación estructural:

Esta discriminación se manifiesta por medio de mecanismos mediante los cuales los pueblos indígenas son y fueron excluidos históricamente del acceso a los recursos económicos políticos e institucionales necesarios para convivir en condiciones de equidad con el resto de la población guatemalteca.

1.3.8. Doble discriminación:

Se le conoce como doble discriminación a la racista, ya que la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia se producen por: motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico por lo que las víctimas pueden sufrir formas múltiples o gravadas de discriminación por otros motivos conexos, como el sexo, el



idioma, la religión las opiniones políticas o de otra cosa índole el origen social la situación económica el nacimiento u otra condición”⁴.

1.4 Cuerpos legales que protegen a la persona contra a la discriminación

La aplicación de las leyes contra la discriminación, le corresponde aplicarla a los órganos jurisdiccionales de Guatemala. Es necesario asesorarse con las leyes relacionadas con la situación particular de cada uno de los afectados, ser asistido en su queja y ser protegido en sus derechos.

1.4.1 Constitución Política de la República de Guatemala

La Carta Magna guatemalteca fue creada con el fin de organizar jurídica y políticamente al estado y afirmar la primacía de las personas humanas como sujeto y fin del orden social y al estado como responsable de la promoción del bien común de la consolidación del régimen de legalidad seguridad, justicia, igualdad libertad y paz, inspirados en el ideal de nuestros antepasados recogiendo esas tradiciones y herencia cultural.

El Artículo constitucional fundamental es el cuatro que señala:

“Libertad e igualdad. En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a

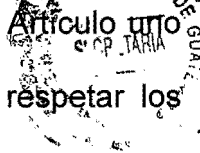
⁴ Stavenhagen, Rodolfo. Derechos Humanos de los Pueblos Indígenas. Instituto Nacional de Migración/ Centro de estudios migratorios., Ed. (2010). *200 Mexicanos que nos Heredó el Mundo*. Paralelo 21. pp. 259.

servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí”.



1.4.2. Instrumentos jurídicos internacionales en materia de derechos humanos existe una gran cantidad de instrumentos jurídicos internacionales que se refieren a la no-discriminación, desde el apareamiento de la Declaración de Virginia en los años de mil ochocientos el concepto de igualdad, libertad, se reconoce en una serie de instrumentos jurídicos internacionales como los que se señalan a continuación:

- a) “La Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados define el término tratado como un acuerdo internacional celebrado por escrito entre estados y regido por el derecho internacional, ya conste en un instrumento único o en dos más instrumentos conexos y cualquiera que sea su denominación particular. En ese sentido, la organización de las naciones unidas ha creado una serie de tratados convenios en general, instrumentos jurídicos internacionales en materia de derechos humanos en donde precisamente uno de los valores fundamentales que ostenta es el de la igualdad que se traduce a la no-discriminación.
- b) La no-discriminación se encuentra contenida en la declaración universal de los derechos humanos, en el ámbito de los Estados Americanos, la Carta de la Organización de los Estados Americanos que en el Artículo nueve regula que los estados son jurídicamente similares disfrutan de iguales derechos e igual capacidad para ejercerlos y tiene iguales deberes.

- 
- c) La Convención Americana sobre Derechos Humanos, regula en el Artículo uno que los Estados parte de esta Convención, se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social así también regula la prohibición de la esclavitud y servidumbre.
- d) El Protocolo de San Salvador, suscrito el 17 de noviembre de 1988, señala puntualmente en el Artículo tres la obligación de no-discriminación y dice: Los estados partes en el presente Protocolo, se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.
- e) La Convención Interamericana para prevenir y sancionar la tortura, en el mismo se reconoce la dignidad de la persona humana para que se asegure el pleno ejercicio de sus derechos y libertades fundamentales, dentro de las cuales, se encuentra la igualdad o bien, la no-discriminación.
- f) La Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer. De este instrumento emana la Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Intrafamiliar, señala entre otros puntos, en el artículo cuatro los derechos protegidos, dentro de ellos, el de la libertad, e igualdad de protección ante la ley y de la ley.

g) La obligación de los estados de desarrollar políticas públicas sin discriminación alguna, está contenida en diversos instrumentos internacionales de derechos humanos. La Carta de las Naciones Unidas de 1945 recoge entre sus propósitos la cooperación internacional en la solución de problemas internacionales de carácter económico, social, cultural o humanitario, y en el desarrollo y estímulo del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión. Sostener un trato discriminatorio basado en la raza o la nacionalidad no es compatible con el principio de no-discriminación contemplado en la Declaración Universal de Derechos Humanos el convenio europeo de derechos humanos y los dos Pactos Internacionales (Art. 2.1 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y art. 2.2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales).

h) Un año antes de la aprobación de ambos Pactos Internacionales, el 21 de diciembre de 1965 se procedía a la aprobación de la Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial por parte de la Asamblea General de las Naciones Unidas abriendo el proceso de ratificaciones. Tres años más tarde el cuatro de enero de 1969 entraba en vigor la convención el instrumento internacional más importante en la lucha contra la discriminación racial. La Convención consta de un Preámbulo y de 25 Artículos en los que se establecen diferentes medidas a adoptar por parte de los estados para avanzar en el reconocimiento y profundización del principio de no-discriminación. En el preámbulo los estados señalan cuál es el objetivo básico de la convención



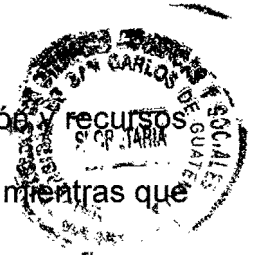
cuando se declaran resueltos a adoptar todas las medidas necesarias para eliminar rápidamente la discriminación racial en todas sus formas y manifestaciones a prevenir y combatir las doctrinas prácticas racistas con el fin de promover el entendimiento entre las razas y edificar una comunidad internacional libre de todas las formas de segregación y discriminación raciales.

- i) El Artículo uno de la convención define lo que se entiende por la expresión discriminación racial, refiriéndose a ella en los siguientes términos :toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento goce o ejercicio, en condiciones de igualdad de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública”.

En el Artículo dos, los estados condenan la discriminación racial y se comprometen a seguir por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación racial en todas sus formas y a promover el entendimiento entre todas sus razas.

Así, en el Artículo tres los estados se comprometen a prevenir, prohibir y eliminar en los territorios bajo su jurisdicción todas las prácticas de esta naturaleza; el Artículo cuatro se refiere a las medidas para lograr la no-discriminación racial; en el Artículo cinco, los estados se comprometen a garantizar los derechos civiles, políticos, sociales y culturales (derecho a la nacionalidad, al matrimonio, a la libertad de pensamiento, reunión, opinión. A continuación, el Artículo seis insta a los estados a


asegurar a todas las personas que se hallen bajo su jurisdicción, protección y recursos efectivos, ante los tribunales competentes y otras instituciones del estado mientras que en virtud del Artículo siete se comprometen a tomar medidas inmediatas y eficaces, especialmente en las esferas de la enseñanza, la educación, la cultura y la información.



Aporte Personal.

A pesar de estar en un nuevo siglo, se podría pensar y deducir que la palabra Discriminación, ya es obsoleta, pero la realidad de nuestra sociedad es que no es así. Si analizamos los hechos que se suceden en el común de los días, descubriremos que los rezagos de la discriminación aún están en una gran parte de la población pasiva; convirtiéndose, a veces, este ataque en una agresión física. Quienes discriminan designan un trato diferencial o inferior en cuanto a los derechos y las consideraciones sociales de las personas, organizaciones y estados. Hacen esta diferencia ya sea por el color de la piel, etnia, sexo, edad, cultura, religión o ideología.

Los individuos que discriminan tienen una visión distorsionada de la esencia del hombre y se atribuyen a sí mismos características o virtudes que los ubican un escalón más arriba que ciertos grupos. Desde esa "altura" pueden juzgar al resto de los individuos por cualidades que no hacen a la esencia de estos. Muchas veces este rechazo se manifiesta con miradas odiosas o con la falta de aceptación en lugares públicos, trabajos o escuelas, acciones que afectan a la persona rechazada.



El prejuicio a cierto tipo de comunidades hace que los individuos que pertenecen a estas sean juzgados antes de ser conocidos. Son generalizados y rechazados. La intolerancia, el rechazo y la ignorancia en la mayoría de los casos son determinantes para el nacimiento de conductas discriminatorias. Las creencias populares pueden convertirse en propulsoras de odios. Los judíos son avaros, los gitanos ladrones, los coreanos sucios, el que tiene tez trigueña es cabecita, los bolivianos sin inmigrantes ilegales.

Los individuos que son afectados por estas clasificaciones no son valorados por virtudes sino por características secundarias que no determinan sus cualidades como ser humano. Estos ejemplos son crueles e injustos pero son los clásicos dentro de nuestra sociedad.

Bajo este apartado se vuelve muy importante tener presente que también se pueden dar casos en los que se actúa de manera discriminatoria sin pensar o ignorando las consecuencias que tiene determinada acción, pero hay que tener en cuenta que muchas veces se encuentran prácticas muy arraigadas en la sociedad guatemalteca que discriminan, aún cuando los autores de dicha discriminación ignoran las consecuencias de sus actos.

CAPÍTULO II



2. Discriminación laboral

2.1 Definición

Discriminación laboral es la contraposición a la desigualdad en el trabajo. Se refiere a cualquier distinción exclusión, preferencia basada en motivos como raza, sexo, edad, que tiene una persona en calidad de trabajador, con el efecto de anular a la igualdad de oportunidades o de trato en una ocupación laboral.

2.2 Características

Para Rodolfo Stavenhagen, las características fundamentales que encierra la discriminación laboral son las siguientes:

- a) "Se refiere a una forma de conducta empleada regularmente por el patrono dentro de un centro de trabajo.
- b) Se produce generalmente en contra del trabajador quiere decir, que el sujeto pasivo es casi siempre el trabajador.
- c) Puede emplearse en forma generalizada o específica.
- d) Se refiere a aspectos como: el género en cuanto a que se prefieren a hombres que a mujeres, a pesar de que el trabajo puede ser desempeñado por cualesquiera de ello y esto porque en el caso de la mujer puede ser sujeta a una serie de circunstancias, como la maternidad, responsabilidades familiares en el caso de las madres, solteras, etc.
- e) También en el ámbito laboral se suscita la discriminación por edad es preferible para un patrono contratar a una persona joven que a una de mayor edad por el rendimiento, productividad, y fundamentalmente, por el hecho de

un joven aceptaría el pago del salario mínimo por ejemplo porque es recién graduado, y en el caso de los adultos mayores ya a esas alturas tienen algún grado de especialización que les implica a los patronos tener que erogar un salario mucho mayor”⁵.



Por ejemplo, en Guatemala en las ofertas de trabajo tema que se ampliará más adelante, se restringe la libertad de religión según los requisitos establecidos por los patronos están las exigencias de pertenecer a determinada religión, cuando no debe de inferir en nada en el desempeño deseable de un trabajador, lo que se debe buscar en un trabajador es la capacidad la preparación académica, la experiencia, la destreza y la eficiencia, estos suelen ser los requisitos esenciales por lo que se vulneran dos principios constitucionales esenciales primero la libertad de trabajo, y luego la libertad de religión.

Aparte de lo anterior el estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona ya sea por causa de trabajo de educación o de voto religioso.

El principio de igualdad, en contraposición con la discriminación que se produce en el ámbito laboral adquiere relevancia porque está constitucionalmente respaldado y el legislador hace énfasis en esta idea que lo plasma en el Código del Trabajo Decreto

⁵ Ob. Cit. Stavenhagen, Rodolfo. Derechos Humanos de los Pueblos Indígenas. Pág. 262



1441 del Congreso de la República; en el cuarto considerando inciso f, que en su apartado respectivo estipula... “y porque el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que sólo en teoría postulan a la libertad, la igualdad y la fraternidad”.

2.3 Principios que deben observarse para evitar la discriminación

Existe una vinculación estrecha entre el principio de igualdad y libertad, al respecto el Académico y destacado jurista y autor Mario de la Cueva, señala que “la igualdad sin la libertad no puede existir y ésta no florece donde falta aquélla esto es, ambos son principios fundamentales que se complementan constituyen la razón de ser del derecho laboral. El tratadista brasileño, Mozart Víctor Russomano señala con todo acierto y brillantez: El principio fundamental en la legislación y en la doctrina... es la absoluta igualdad en el trato a todos los trabajadores, sin ninguna distinción resultante de la naturaleza del trabajo.... Esa medida corresponde en nuestra opinión, a la piedra angular de lo que se puede considerar una democracia del trabajo. Nada más justo que el distinguir y clasificar los derechos o los beneficios otorgados a los trabajadores en función de la naturaleza de su oficio o de su trabajo”⁶. Ahora bien, el concepto de trabajo obliga a tener en cuenta tanto su repercusión en el orden económico como la protección jurídica que debe otorgársele, es decir, que el trabajo como actividad y

⁶ De la Cueva, Mario, **Nuevo derecho mexicano de trabajo**, pág. 87.

esfuerzo, constituye el centro de las preocupaciones de este derecho y, es innegable su repercusión en el ámbito económico como también su trascendencia en el campo jurídico.



“El principio de igualdad se puede desdoblar en dos sub principios que son: Para trabajo igual, salario igual y, para trabajo igual, prestaciones iguales ambos postulados pueden quedar comprendidos en el primero, atendiendo a lo establecido en el Artículo 89 del Código de Trabajo”⁷. Respecto al principio de estabilidad en el empleo, se ha señalado en forma reiterada que “La miseria es la peor de las tiranías. Su causa más frecuente es la carencia o la pérdida del empleo, porque entraña la falta de ingresos para subsistir el trabajador y su familia”.

Estas palabras fueron pronunciadas por Heriberto Jara en la Asamblea Constituyente de Querétaro, en su discurso del 26 de diciembre de 1916. “En el actual periodo de crisis económica, a nivel mundial, ante cifras crecientes de desempleo y subempleo, el tema de la estabilidad en el trabajo vuelve a cobrar gran importancia, es fundamental para el buen desarrollo de cualquier economía nacional, asegurar la permanencia en el empleo a los trabajadores”.

El Principio de Estabilidad Laboral tiene por finalidad proteger a los trabajadores en el empleo, así como su permanencia en él y el derecho que sea duradera. Sin la estabilidad laboral los postulados de igualdad, libertad, y el trabajo como un derecho y

⁷ *Ibíd.*, pág.98.

un deber social, quedan sin sustento. Asimismo, se erige en un derecho a favor de la clase trabajadora, por dos razones:



- a) Porque los trabajadores pueden renunciar a él; es decir tienen la alternativa de desligarse del empleo en cualquier tiempo con la sola responsabilidad de los daños y perjuicios que puedan ocasionar con ello a la empresa.
- b) Porque pueden exigir el cumplimiento del contrato a través del ejercicio de una de las dos acciones que existen en su favor la reinstalación en el puesto aun en contra de la voluntad del patrón y si es preciso mediante el uso de la fuerza pública lo que se regula en el código de trabajo, en el artículo trescientos ochenta (380).

2.4 Discriminación laboral y su regulación conforme la Organización Internacional de Trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) organismo creado en 1919 en el contexto de la post guerra, después de la Primera Guerra Mundial, tiene la función de promover la justicia social el derecho a la libre sindicalización, el derecho a la negociación colectiva como lo hace la carta magna y la legislación laboral guatemalteca vigente.

Es un organismo tripartito integrado por representantes de los estados miembros y por sus delegados de patronos y trabajadores la máxima autoridad en la OIT es la conferencia internacional compuesta por delegados de cada país miembro: Dos representantes del estado, de los cuales uno representa a los trabajadores, y otro en

representación de los empleadores, y tiene la función de adoptar convenciones formular recomendaciones.



En el tema internacional como se ha evidenciado en el capítulo anterior desde los inicios de las distintas declaraciones sobre los derechos humanos se ha establecido el valor igualdad, libertad y fraternidad en el mundo que ha tenido repercusiones positivas por cuanto, se prohíbe a través de todo un cuerpo de instrumentos jurídicos internacionales, especialmente en derechos humanos, la discriminación.

En el caso de la Organización Internacional del Trabajo como un organismo que pretende a la Organización de las Naciones Unidas, refiere en el Artículo uno del Convenio 111 de junio de 1958, la no-discriminación en los siguientes términos: 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.

La Organización Internacional del Trabajo, forma parte de la Organización de Naciones Unidas. La Organización de las Naciones Unidas es un ente que aglomera a todos los países del mundo o mejor dicho a la gran mayoría de países del mundo para tratar principalmente asuntos relacionados con los derechos humanos.

La organización Internacional del trabajo se conforma entonces como el más alto organismo de carácter internacional encomendado por la organización de las naciones unidas para tratar los asuntos relacionados con el trabajo y en resguardo precisamente de los derechos laborales es así como en la actualidad, goza de legitimidad ante la

comunidad internacional respecto a las normas internacionales que promulgan a través de convenios y recomendaciones.



La Organización Internacional del Trabajo fue creada en 1919, al término de la Primera Guerra Mundial cuando se reunió la conferencia de la paz, primero en París y luego en Versalles. Ya en el siglo XIX dos industriales, el galés Robert Owen (1771-1853) y el francés Daniel Legrand (1783-1859), habían abogado por la creación de una organización de este tipo. Las ideas que éstos formularon, tras haber sido puestas a prueba en la asociación internacional para la protección legal de los trabajadores, fundada en Basilea en 1901, se incorporaron en la constitución de la organización internacional del trabajo, adoptada por la conferencia de la paz en abril de 1919.

Su fundación respondía en primer lugar a una preocupación humanitaria. La situación de los trabajadores, a los que se explotaba sin consideración alguna por su salud su vida familiar y su progreso profesional y social, resultaba cada vez menos aceptable. Esta preocupación queda claramente reflejada en el preámbulo de la constitución de la OIT, en el que se afirma que «existen condiciones de trabajo que entrañan injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos.

También se basó en motivaciones de carácter político de no mejorarse la situación de los trabajadores cuyo número crecía constantemente a causa del proceso de industrialización, éstos acabarían por originar conflictos sociales, que podrían desembocar incluso en una revolución.

El Preámbulo, señala que el descontento causado por la injusticia con que se vive una amenaza para la paz y armonía universal. La tercera motivación es de tipo económico.



Cualquier industria o país que adoptara medidas de reforma social se encontraría en situación de desventaja frente a sus competidores debido a las inevitables consecuencias de tales medidas sobre los costos de producción. El Preámbulo señala que si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano esta omisión constituiría un obstáculo para otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países. Los participantes en la conferencia de la paz aportaron un motivo adicional para la creación de la organización internacional del trabajo, motivo relacionado con el final de la guerra a la que tanto habían contribuido los trabajadores en el campo de batalla y en la industria. Esta idea queda reflejada en la propia frase inicial de la constitución: “la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social”.

La Comisión de legislación internacional del trabajo, instituida por la conferencia de la paz, redactó la constitución de la OIT entre los meses de enero y abril de 1919. Integraban esta Comisión los representantes de nueve países (Bélgica, Cuba, Checoslovaquia, Estados Unidos, Francia, Italia, Japón, Polonia y Reino Unido) bajo la presidencia de Samuel Gompers, presidente de la Federación Estadounidense del Trabajo (AFL). Como resultado de todo ello se creaba una organización tripartita única en su género que reúne en sus órganos ejecutivos a los representantes de los gobiernos de los empleadores y de los trabajadores.



La Constitución de la OIT se convirtió en la Parte XIII del Tratado de Versalles. La primera reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, que en adelante tendría una periodicidad anual, se celebró a partir del 29 de octubre de 1919 en Washington, y cada uno de los estados miembros envió dos representantes gubernamentales uno de las organizaciones de empleadores y otro de las organizaciones de trabajadores.

Se aprobaron durante dicha reunión los seis primeros convenios internacionales del trabajo que se referían a las horas de trabajo en la industria al desempleo a la protección de la maternidad al trabajo nocturno de las mujeres y a la edad mínima y al trabajo nocturno de los menores en la industria.

El consejo de administración, órgano ejecutivo de la OIT elegido por la conferencia la mitad de cuyos miembros son representantes gubernamentales, una cuarta parte representantes de los trabajadores y la cuarta parte restante representantes de los empleadores eligió a Albert Thomas como primer Director de la Oficina Internacional del Trabajo, que es la secretaría permanente de la organización. Albert Thomas era un político francés que demostraba un profundo interés por los problemas sociales y que fue miembro del gobierno durante la guerra como responsable en materia de municiones. Dio un fuerte impulso a la organización desde el primer momento.

En menos de dos años, se aprobaron 16 convenios internacionales del trabajo y 18 recomendaciones. La OIT se estableció en Ginebra en el verano de 1920. Pronto, el celo que guió a la organización en sus primeros años fue atenuándose. Algunos

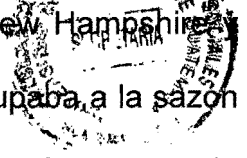


gobiernos opinaban que el número de convenios era excesivo, que las publicaciones eran demasiado críticas y que el presupuesto era muy elevado.

En consecuencia, era necesario proceder a una reducción global. Sin embargo, la Corte Internacional de Justicia declaró, a instancias del Gobierno de Francia, que la reglamentación internacional de las condiciones de trabajo del sector agrícola se encontraba asimismo dentro del ámbito de acción de la OIT.

En 1926 se introdujo una innovación importante: la Conferencia Internacional del Trabajo creó un mecanismo para supervisar la aplicación de sus normas, mecanismo que aún existe en nuestros días. La Conferencia creó una comisión de expertos, compuesta por juristas independientes y cuya misión consistía en examinar las memorias sometidas por los gobiernos y presentar cada año su propio informe a la Conferencia. Albert Thomas falleció repentinamente en 1932, tras haber logrado durante 13 años que la OIT mantuviera una fuerte presencia en el mundo. Su sucesor, el inglés Harold Butler, adjunto de Albert Thomas desde la creación de la organización, hubo de enfrentarse a la gran depresión y al consiguiente desempleo masivo.

En este período, los representantes de los trabajadores y los de los empleadores debatieron sobre el tema de la reducción del número de horas de trabajo, sin lograr resultados apreciables. En 1934, durante la presidencia de Franklin D. Roosevelt, los Estados Unidos, que no pertenecían a la Sociedad de Naciones se adhirió a la OIT en calidad de Miembro.



En 1939, el estadounidense John Winant, antiguo gobernador de New Hampshire, primer director del sistema de seguridad de social de su país, que ocupaba a la sazón el puesto de Director Adjunto de la OIT, sucedió a Harold Butler, que había presentado su dimisión. Su principal tarea consistió en preparar a la organización para la guerra que ya era inminente.

En mayo de 1940, la situación reinante en Suiza, país que se encontraba aislado y amenazado en el centro mismo de una Europa en guerra, indujo al nuevo director a trasladar temporalmente la sede de la Organización a Montreal, en Canadá.

En 1941, el Presidente Roosevelt nombró a John Winant como Embajador de los Estados Unidos en Londres, puesto en el que sustituyó a Joseph Kennedy. "En 1941, fue nombrado director el irlandés Edward Phelan, quien conocía perfectamente la OIT, puesto que había participado en la redacción de su constitución. Había desempeñado asimismo un importante papel durante la reunión, en medio de la segunda guerra mundial, de la Conferencia Internacional del Trabajo en Filadelfia, a la que asistieron los representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores de 41 países. Los delegados aprobaron la declaración de Filadelfia que, como anexo a la constitución, sigue siendo todavía la carta en la que se fijan los fines y objetivos de la OIT. En 1948, aún durante el mandato de Phelan, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó el convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948,



convenio número 87⁸. Ahora bien, los instrumentos jurídicos laborales internacionales en esta materia, son los siguientes:

2.4.1 Convenio 117 de la OIT

a) Breves antecedentes: Este convenio fue ratificado por Guatemala el siete de febrero de mil novecientos ochenta y nueve, y publicado el dieciséis de marzo del mismo año, y tuvo como origen de su creación, después de haber decidido adoptar diversas proporciones relativas a la revisión del convenio sobre política social (territorios no metropolitanos) en el año de mil novecientos cuarenta y siete, cuestión que constituye el décimo punto del orden del día de la reunión, principalmente a fin de hacer posible a los estados independientes que continúen aplicándolo y que lo ratifiquen.

Además, la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, consideró que el desarrollo económico debe servir de base al progreso social, y que deberían hacerse todos los esfuerzos posibles de carácter internacional, regional o nacional para obtener la ayuda técnica y financiera que requieran los intereses de la población por lo que cuando fuere pertinente deberían adoptar medidas de carácter internacional, regional o nacional a fin de establecer condiciones para el comercio que estimulen una producción de rendimiento elevado y permitan garantizar un nivel de vida razonable.

⁸ <http://www.goesjuridica.com.html>. 12-2-2009.

Análisis de contenido del convenio

Parte I

Principios generales

Toda política deberá tender en primer lugar al bienestar y al desarrollo de la población y a estimular sus propias aspiraciones para lograr el progreso social y así motivar a los trabajadores a efectuar un buen desempeño laboral.

Al elaborarse cualquier política de alcance más general se tendrán debidamente en cuenta sus repercusiones en el bienestar de la población. Esto se refiere a las políticas del estado, en materia de urbanismo, de desarrollo urbano, en donde indiscutiblemente tiene que ver la situación de los trabajadores, no sólo los que se emplean en la ejecución de esas políticas, sino también en cuanto a las repercusiones que tiene para los trabajadores en calidad de ciudadanos frente a esas políticas de urbanismo.

Entonces el estado tiene la obligación de considerar esos dos aspectos dentro de las políticas que pretenda emplear.

Parte II

Mejoramiento del nivel de vida

El mejoramiento del nivel de vida deberá ser considerado como el objetivo principal de los planes de desarrollo económico. Esto tiene congruencia con lo que se ha analizado, en virtud que el estado tiene la obligación de que en toda política o planes de desarrollo económico, de tomar en cuenta al sector de trabajadores y así mejorar el



nivel de vida que los trabajadores necesitan para obtener mejores resultados dentro de las labores.



Al establecerse un plan de desarrollo económico se deberán tomar todas las medidas pertinentes para armonizar este desarrollo con la sana evolución de las poblaciones interesadas.

En particular se deberá hacer lo posible por evitar la dislocación de la vida familiar y de todas las demás células sociales tradicionales especialmente por medio de:

- a) El estudio detenido de las causas y efectos de los movimientos migratorios y la adopción de medidas apropiadas cuando fuere necesario.
- b) El fomento del urbanismo donde las necesidades económicas produzcan una concentración de la población.
- c) La prevención y eliminación de la aglomeración excesiva en las zonas urbanas.
- d) El mejoramiento de las condiciones de vida en las zonas rurales y el establecimiento de industrias apropiadas en las regiones donde haya mano de obra suficiente.

A juicio de quien escribe resulta sumamente importante, porque integra la problemática de las causas y efectos que ocasionan los movimientos migratorios en cuanto a uno de ellos, como es el desempleo, la falta de empleo cuando se dirigen o se asientan en determinado lugar y la problemática en que se encuentra el estado respecto de ello.

Además, en congruencia con las obligaciones del estado de brindar seguridad, trabajo en general paz y bienestar común, tiene la obligación que derivado de los



movimientos migratorios que se ocasionan, tendría que propiciar políticas o programas tendientes no sólo en el caso del urbanismo sino también en el tema laboral.

Entre las medidas que las autoridades competentes deberán tomar en consideración para aumentar la capacidad de producción y mejorar el nivel de vida de los productos agrícolas figurarán:

- a) La eliminación más amplia posible de las causas de adeudo permanente.
- b) El control de la enajenación de tierras cultivables a personas que no sean agricultores, a fin de que esta enajenación no se haga sino en beneficio del país.
- c) El control mediante la aplicación de una legislación adecuada, de la propiedad y del uso de la tierra y de otros recursos naturales, a fin de garantizar que los mismos sean utilizados habida cuenta de los derechos tradicionales en la forma que mejor redunde en beneficio de la población del país.
- d) El control de las condiciones de arriendo y de trabajo, a fin de garantizar a los arrendatarios y a los campesinos el nivel de vida más elevada posible y una participación equitativa en las utilidades que puedan resultar del aumento en la producción y en los precios.
- e) La reducción de los costos de producción y de distribución por todos los medios posibles, especialmente establecido favoreciendo y ayudando a las cooperativas de productores y consumidores.

La problemática planteada se refiere a los efectos de la migración el hecho de que las propiedades se enajenen, se mal utilicen lo que respecta a quienes se quedan en las

mismas, y el arrendamiento el fin y la utilización de los recursos por parte de quienes trabajan estas tierras en todo esto, tendría que intervenir el estado.



Se deberán adoptar medidas para asegurar a los productores independientes y los asalariados condiciones que les permitan mejorar su nivel de vida por sus propios esfuerzos y que les garanticen el mantenimiento de un nivel mínimo de vida, determinado por medio de investigaciones oficiales sobre las condiciones de vida realizadas de acuerdo con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores.

Al fijar el nivel mínimo de vida deberán tomarse en cuenta necesidades familiares de los trabajadores, de carácter esencial tales como los alimentos y su valor nutritivo la vivienda, el vestido, la asistencia médica y la educación.

Como se observa la problemática de la migración, la utilización de la tierra, de los recursos, y los programas nacionales del estado, tendrían relación directa con el trabajo, es decir que el concepto trabajo no debe ser entendido únicamente como la realización de una actividad física o mental sino también debe ser entendido dentro de su contexto partiendo del ser humano que lo realiza y las causas y consecuencias que el trabajo conlleva y la intervención que debe tener el estado, en ambas partes es decir, con relación a la actividad propia que realiza el trabajador o la trabajadora y sus derechos, y lo que respecta a precisamente esa actividad que se realiza, que se haga en los niveles adecuados y que surta los efectos perseguidos.



Parte III

Disposiciones relativas a los trabajadores emigrantes

Cuando las circunstancias en que los trabajadores estén empleados los obliguen a vivir fuera de sus hogares, las condiciones de trabajo deberán tener en cuenta sus necesidades familiares normales por lo cual el patrono deberá darle ayuda para que el trabajador no tenga problemas al habituarse al nuevo lugar de trabajo.

Fue contemplado en vista que hay trabajadores guatemaltecos que de conformidad con el Código de Trabajo pueden ser contratados para trabajar fuera del país, pero las condiciones con las cuales se les debe contratar es tomando en cuenta la carga familiar que deja y económicamente mejorar para la familia en vista que el trabajador deberá estar fuera del país.

Cuando los recursos en mano de obra de una región se utilicen temporalmente en beneficio de otra región, se deberán adoptar medidas para estimular la transferencia de parte de los salarios y ahorros de los trabajadores de la región donde estén empleados a la región de donde procedan.

Las actividades que realizan los y las trabajadoras temporales y se deriva de los productos que se cultivan, que se trabajan, el recurso natural empleado, etc., y que ello permite inferir la innegable existencia de los trabajadores temporales, por lo que el estado bajo esa circunstancia tiene la obligación de tomar en cuenta las necesidades familiares normales del o la trabajadora, así como la medidas que permitan la estimulación de la transferencia de los salarios y el ahorro de región a región.



En los casos en que los recursos en mano de obra de un país se utilicen en una región sujeta a una administración diferente, las autoridades competentes de los países interesados deberán concertar acuerdos cada vez que fuere necesario o deseable con objeto de reglamentar las cuestiones de interés común que puedan surgir en relación con la aplicación de las disposiciones de este convenio.

Estos acuerdos deberán prever para los trabajadores emigrantes el disfrutar de una protección de ventajas que no sean menores que las que disfruten los trabajadores residentes en la región del empleo.

Se deberán prever facilidades para que los trabajadores puedan transferir parcialmente a su hogar sus salarios y sus ahorros.

En esta normativa se regula lo que respecta a los trabajadores emigrantes y las condiciones en que se encuentran y la intervención que tiene el estado respecto de ello por lo que se necesita de una protección especial por parte del estado. En el Código de Trabajo se regula lo que se refiere a la protección preferente a regímenes de trabajo dentro de los cuales se encuentra el trabajo agrícola y ganadero, pero de conformidad con su análisis, esta normativa no es congruente con la realidad, que se observa en el análisis del presente convenio, por lo que amerita su estudio para su adecuada reforma, que permita incluir a los trabajadores emigrantes (derivado de las situaciones en que se encuentran como un trabajo sujeto a régimen especial de



protección en el código de trabajo, contando con el estudio que permite el presente convenio.

Cuando los trabajadores y sus familias se trasladen de una región donde el costo de vida sea bajo a otra región donde sea más elevado, deberá tenerse en cuenta el aumento del costo de vida que entrañe este cambio de residencia.

Lo que favorezca los trabajadores ya que si deben movilizarse a regiones en donde la vida es más onerosa que en donde residían anteriormente, el valor extra que el trabajador debe pagar lo deberá absorber el patrono, en beneficio del trabajador.

Parte IV

Remuneración de los trabajadores y cuestiones afines

Deberá estimularse la fijación de salarios mínimos por medio de contratos colectivos celebrados libremente entre los sindicatos que representen a los trabajadores interesados y a los empleadores u organizaciones de empleadores.

Cuando no existan métodos adecuados para la fijación de salarios mínimos por medio de contratos colectivos deberán tomarse las disposiciones necesarias a fin de determinar tasas de salarios mínimos en consulta con los representantes de los empleadores y de los trabajadores entre los cuales figurarán representantes de sus organizaciones respectivas si las hubiere.

Se deberán tomar las medidas necesarias para asegurar que los empleadores y los trabajadores interesados estén informados de las tasas de salarios mínimos en vigor y

para que los salarios efectivamente pagados no sean inferiores a las tasas mínimas aplicables.

Todo trabajador al que le sean aplicables las tasas mínimas y que, después de la entrada en vigor de las mismas, haya recibido salarios inferiores a dichas tasas, deberá tener derecho a hacer efectivo por la vía judicial o por cualquier otra vía autorizada por la ley el total de la cantidad que se le adeude dentro del plazo que fije la legislación.

Esta normativa se refiere a la organización que deben tener los trabajadores emigrantes, a la conformación de asociaciones o sindicatos y que para ello hará viable la aplicación de esta normativa sin embargo, en la realidad se concreta a establecer que derivado de las políticas del estado.

No existen organizaciones significativas de trabajadores que propugnen por sus derechos mucho menos sería que se aplique la anterior normativa que toma como base la organización de trabajadores en los temas de las condiciones de trabajo, en la obligatoriedad del pago del salario mínimo etc., lo cual citando como ejemplo el salario mínimo que actualmente oscila entre un mil quinientos y un mil seiscientos aproximadamente son cifras que no se ven en el campo y el trabajo que realizan temporalmente los trabajadores porque su salario oscila entre quince y veinte quetzales diarios durante un día completo, no llegando a cubrir el salario mínimo que se establece y que si bien es cierto no hace falta organizarse para tener derecho a este salario, porque de hecho ya está establecido en la ley sin embargo, si es necesaria la organización para luchar para que se les aplique.



Se deberán tomar las medidas necesarias para garantizar que todos los salarios devengados se paguen debidamente y para que los empleadores lleven un registro de la nómina entreguen a los trabajadores comprobantes de los pagos de salarios y tomen otras medidas apropiadas para facilitar el control necesario.

Normalmente, los salarios se deberán pagar solamente en moneda de curso legal y que se deberán pagar directamente al trabajador. Deberá prohibirse la sustitución total o parcial por alcohol u otras bebidas espirituosas, de los salarios que por servicios realizados devenguen los trabajadores con el motivo de no efectuar el pago respectivo del salario.

El pago del salario no deberá efectuarse en tabernas o en tiendas excepto en el caso de trabajadores empleados en dichos establecimientos u otros establecimientos de consumo de bebidas alcohólicas y así incitar al empleado a que despilfarre su sueldo en cosas no necesarias para la supervivencia de él y su familia .

Los salarios se deberán pagar regularmente a intervalos que permitan reducir la posibilidad de que los asalariados contraigan deudas a menos que exista alguna costumbre local que a ello se oponga y que la autoridad competente reconozca el deseo de los trabajadores de conservar dicha costumbre.

Cuando la alimentación, la vivienda, el vestido y otros artículos y servicios esenciales formen parte de la remuneración, la autoridad competente deberá tomar todas las

medidas pertinentes para garantizar que ellos sean adecuados y que ~~esta~~ ^{su} valor en efectivo se calcule con exactitud. Se deberán tomar todas las medidas pertinentes para:



- a) Informar a los trabajadores de sus derechos en materia de salarios.
- b) Impedir cualquier descuento de salario que no esté autorizado.
- c) Limitar las sumas que pueden descontarse de los salarios por concepto de artículos y servicios que forman parte de la remuneración, al justo valor en efectivo de dichos artículos y servicios.

Todo lo anterior fue creado con el objeto que a los trabajadores no se les engañe al momento de efectuarse el pago, ya que el Código de Trabajo regula lo que quedó establecido anteriormente en las leyes que regula, como que el patrono no puede sustituir el salario por alcohol u otros objetos, así como es prohibido que al trabajador se le de en concepto de pago víveres a menos que por necesidad de éste un Juzgador establezca y autorice el pago por medio de víveres u otros, también no se puede engañar al trabajador al momento de pago ya que de deberá realizar la entrega del monto acordado en moneda de curso legal o sea la moneda en que se acuerde entre las partes (patrono- trabajador), evitando con ello que el trabajador pierda su derecho de recibir el pago en dinero.

La autoridad competente deberá regular la cuantía máxima y la forma de rembolsar los anticipos de salario. La autoridad competente deberá limitar la cuantía de los anticipos que se pueden hacer a un trabajador para inducirle a aceptar un empleo. Se deberá indicar claramente al trabajador la cuantía autorizada. Todo anticipo en exceso de la



cuantía fijada por la autoridad competente será legalmente irrecuperable y no podrá ser recuperado posteriormente compensándolo con las cantidades que se adeuden al trabajador.

Lo regulado en el presente proceso es con el objeto de asegurarse que el trabajador reciba su salario en el tiempo acordado entre patrón y trabajador y que no se obligue al trabajador a laborar más del tiempo de ley por motivo del pago de anticipos de salario.

Se deberá estimular a los asalariados y a los productores independientes a que practiquen alguna de las formas de ahorro voluntario, se deberían tomar todas las medidas pertinentes para proteger a los asalariados y a los productores independientes contra la usura y en particular aquellas que tiendan a reducir los tipos de interés de los préstamos, controlar las operaciones de los prestamistas y aumentar las facilidades de obtener un préstamo para fines apropiados, por intermedio de organizaciones cooperativas de crédito o de instituciones sujetas a control de la autoridad competente.

Las empresas que motivan al trabajador al ahorro, así como en donde existen cooperativas que realizan ahorros de una parte del salario del trabajador y una parte que el patrono otorga, recibiendo con esto el pago de intereses sobre sus ahorros, sin limitación a poderlos retirar en el momento en que ellos lo necesiten.

Parte V.

Indiscriminación en materia de raza, color, sexo, credo, asociación a una tribu o afiliación a un sindicato.



Uno de los fines de la política social deberá ser el de suprimir toda discriminación entre los trabajadores fundada en motivos de raza, color, sexo, credo, asociación a una tribu o afiliación a un sindicato, en materia de:

- a) Legislación y contratos de trabajo, que deberán ofrecer un trato económico equitativo a todos los que residan o trabajen legalmente en el país.
- b) Admisión a los empleados tanto públicos como privados.
- c) Condiciones de contratación y ascenso.
- d) Facilidades para la formación profesional.
- e) Condiciones de trabajo.
- f) Medidas de higiene, seguridad y bienestar.
- g) Disciplina.
- h) Participación en la negociación de contratos colectivos.
- i) Tasas de salarios las cuales deberán fijarse de acuerdo con el principio de salario igual por un trabajo de igual valor en la misma operación y en la misma empresa.

Deberán tomarse todas las medidas pertinentes a fin de reducir cualquier diferencia en las tasas de salarios que resulte de discriminaciones fundadas en motivos de raza, color, sexo, credo, asociación a una tribu o afiliación a un sindicato elevando las tasas aplicables a los trabajadores peor pagados.

Los trabajadores de un país contratados para trabajar en otro país podrán obtener además de su salario prestaciones en dinero o en especie para sufragar cualquier carga familiar o personal razonable que resulte del hecho de estar empleados fuera de su hogar.

Las disposiciones precedentes de este artículo no causarán menoscabo alguno a las medidas que la autoridad competente juzgue necesario u oportuno adoptar con objeto de proteger la maternidad, la salud, la seguridad y el bienestar de las trabajadoras.

Fue regulado lo referente a la prohibición que existe de discriminar a los trabajadores con respecto a su raza, color, sexo, credo, asociación a una tribu o afiliación a un sindicato, fue creando el Ministerio de Trabajo y Previsión social que según lo regulado en el Código de Trabajo es su obligación velar por que a los trabajadores no se les de un trabajo porque el patrono condiciona con alguno de los motivos regulados en los Artículo de las leyes y convenios de trabajo.

Parte VI

Educación y formación profesionales

Se deberán dictar disposiciones adecuadas, siempre que lo permitan las condiciones locales para desarrollar progresivamente un amplio sistema de educación, formación profesional y aprendizaje que tenga por objeto lograr la preparación eficaz de menores de uno u otro sexo para cualquier empleo útil.

La legislación nacional prescribirá la edad en que terminará la enseñanza escolar obligatoria así como la edad mínima para el empleo y las condiciones de trabajo.

Para que la población infantil pueda disfrutar de las facilidades de instrucción existentes y para que la extensión de dichas facilidades no sea obstaculizada por la demanda de mano de obra infantil se deberá prohibir el empleo de niños en edad



escolar durante las horas de escuela en las regiones donde haya suficiente facilidades de instrucción para la mayoría de dichos niños.

La prohibición de utilizar menores de edad o niños para ejecutar labores no aptas para ellos y evitar el abuso de los patronos que utilizan a los niños con el objeto de pagar mano de obra barata, abusando de los derechos que los menores de edad tienen como es el estudio, alimentación, vivienda y otros, por esa razón el Código de Trabajo establece como edad mínima para trabajar los catorce años, siempre y cuando exista permiso de su padres y autorización administrativa.

A fin de obtener una productividad elevada mediante el desarrollo del trabajo especializado se deberán enseñar nuevas técnicas de producción cuando ello se adecuado.

Las autoridades competentes se deberán encargar de la organización o de la vigilancia de esta formación profesional previa consulta a las organizaciones de empleadores y de trabajadores del país de donde provengan los candidatos y del país donde se proporcione la formación. Con el objeto que las empresas mejoren su actividad se establece que el patrono deberá capacitar y enseñar nuevas técnicas a sus trabajadores con el objeto que su producción sea mayor y mejor, así también que los trabajadores aprovechen dicha capacitación para la superación personal.

Parte VII.

Disposiciones finales

Todo lo que se planteo anteriormente refleja lo que el convenio internacional de trabajo al igual que las leyes laborales del país, las ratificaciones formales de presente convenio serán comunicadas para su registro, al director general de la Oficina Internacional del Trabajo. La OIT debe estar enterada de las ratificaciones de los convenios que se celebran por lo que es obligatorio comunicarles la ratificación de los mismos.



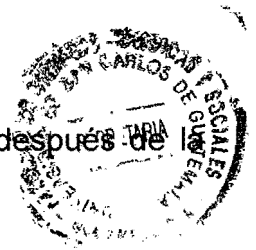
Los convenios se obligarán únicamente a aquellos miembros de la organización internacional del trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el director general. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de los miembros hayan sido registradas por el director general.

Desde dicho momento este convenio entrará en vigor, para cada miembro doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación. Los convenios que se ratifican son obligatorios para los países participantes por lo que obliga a los mismos a regirse por el contenido de los mismos.

La entrada en vigor no implicará ipso jure la denuncia del convenio sobre política social (territorio no metropolitanos) 1947, por cualquiera de los miembros para los que siga rigiendo ni que el convenio anterior cese de estar abierto a ratificaciones ulteriores.

Todo miembro que haya ratificado este convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor mediante un acta comunicada para su registro al director general de la oficina

internacional del trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.



Todo miembro que haya ratificado este convenio y que en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este convenio a la expiración de cada período de diez años.

El director general de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones y denuncias le comuniquen los miembros de la organización. Al notificar a los miembros de la organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el director general llamará la atención de los miembros de la organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente convenio.

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al secretario general de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el Artículo 102 de la carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Cada vez que lo estime necesario, el consejo de administración de la oficina Internacional del Trabajo deberá presentar a la conferencia general una memoria

sobre la aplicación de este convenio, y deberá considerar la conveniencia de incluir en el orden del día de la conferencia la cuestión de la revisión total o parcial del mismo.



En caso de que la conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

- a) La ratificación, por un miembro del nuevo convenio revisor implicará ipso jure la denuncia inmediata de este convenio no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 20, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
- b) A partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los miembros. Continuará en vigor en todo caso en su forma y contenido actuales para los miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Las versiones inglesa y francesa del texto de este convenio son igualmente auténticas. De conformidad con el convenio analizado, se puede inferir que la problemática del empleo no solamente tiene relación a la actividad propia que realizan los y las trabajadoras sino que es un conjunto complejo de situaciones en que se encuentran como sucede en el presente caso el desplazamiento de las poblaciones de un lugar hacia otro como sucede con las migraciones genera una serie de circunstancias en que se encuentran esta población y que necesariamente para poder agenciarse los medios y satisfactores necesarios para su subsistencia tiene que trabajar en el lugar en donde se asienten quedan problemas y en el lugar que dejan quedan otros generando esta serie de problemas que el estado tiene la obligación de atender y que

a través de la normativa que existe en este convenio pretende entre otras cosas describir las condiciones en que deben ser tratadas principalmente por el Estado y en segundo lugar también debe ser atendido como lo dice el Convenio a través de la organización de trabajadores.



2.4.2 Convenio 111 de la organización internacional del trabajo sobre la discriminación en el empleo y ocupación

Este es otro importante instrumento en materia de discriminación que es emanado por la Organización Internacional del Trabajo, dentro de su contenido señala que “discriminar en el empleo y la ocupación consiste en dispensar a las personas un trato diferente y menos favorable debido a determinados criterios como el sexo, el color de su piel, la religión, las ideas políticas o el origen social, sin tomar en consideración los méritos ni las calificaciones necesarias para el puesto de trabajo de que se trate”.

La discriminación coarta la libertad de las personas para conseguir la clase de trabajo a la que aspiran. Merma las oportunidades de los hombres y las mujeres para desarrollar su potencial sus aptitudes y cualidades y para ser remunerados en función de sus méritos.

La discriminación en el trabajo genera desigualdades en los resultados del mercado de trabajo y coloca en una situación de desventaja a los miembros de determinados colectivos. Más que los hechos objetivos, la percepción de las aptitudes y actitudes atribuidas a los miembros de un colectivo determinado puede provocar discriminación en el lugar de trabajo y en el mercado del empleo.



Las características personales que suscitan conductas discriminatorias son muy variadas y se han ido multiplicando con el tiempo. Este convenio brinda una flexibilidad considerable a los países gratificantes en la determinación de nuevos motivos de discriminación ilícitos. En las memorias presentadas por los Gobiernos a la OIT, de conformidad con el Artículo 22 de la Constitución y el Artículo 19 sobre el que se basa el seguimiento de la declaración se alude en particular a casos de discriminación en el empleo y la ocupación por razones de invalidez, estado civil, etc.

Protege a todos los trabajadores contra la discriminación basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social» y cualquier otro criterio que pueda especificar «el Miembro interesado, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores.

Esta protección es aplicable a todos los sectores del empleo y la ocupación, tanto pública como privada, y abarca:

- ✓ El acceso a la educación, la orientación y la formación profesionales;
- ✓ El acceso al empleo y la ocupación (es decir, al trabajo ya sea por cuenta propia, asalariado o en la administración pública);
- ✓ El acceso a los servicios de colocación;
- ✓ El acceso a las organizaciones de trabajadores y empleadores;
- ✓ La promoción profesional;
- ✓ La seguridad del empleo;
- ✓ La negociación colectiva;
- ✓ La igualdad de remuneración por trabajos de igual valor;

- ✓ El acceso a la seguridad social, los servicios, prestaciones sociales relacionadas con el empleo, y
- ✓ Otras condiciones laborales, incluidas la seguridad y la salud en el trabajo, las horas de trabajo, los períodos de descanso y las vacaciones.



Se define el término discriminación, como cualquier distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo o la ocupación (apartado a del párrafo uno del Artículo uno del Convenio 111 de la OIT).

De acuerdo a lo anterior, se incluyen tanto la discriminación directa como la indirecta: el elemento determinante es el efecto de una privación o limitación de la igualdad de oportunidades y de trato derivada de un tratamiento diferenciado.

Medidas no constitutivas de discriminación entre las medidas que no constituyen discriminación cabe mencionar aquellas que obedecen a las cualificaciones exigidas para un empleo determinado, aquellas destinadas a salvaguardar la seguridad del estado y las motivadas por imperativos especiales de protección (es decir, aquellas dirigidas a atender necesidades específicas en el ámbito de la salud de hombres o mujeres), o de asistencia (es decir, medidas positivas o de adaptación). Formulación de una política nacional en pro de la igualdad. Los estados han de formular y poner en práctica una política nacional para promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación con miras a erradicar la discriminación.

Esta política abarca tanto el sector público como el privado así como la orientación profesional la formación profesional y los servicios de colocación que dependen de las autoridades nacionales. Se exige que los estados procuren obtener la colaboración de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en la formulación y aplicación de esa política nacional. Por su parte estas organizaciones deberán promover esa política en el lugar de trabajo y dentro de su propia organización.



El estado, según sus particularismos nacionales, decide qué medidas habrán de adoptarse para promover la igualdad de oportunidades y de trato la ley y los convenios colectivos son instrumentos clave.

Las actividades educativas constituyen otro medio útil para fomentar el cumplimiento de la política nacional. Además es posible que se necesiten medidas de acción positiva para erradicar ciertas formas de discriminación.

2.5 Ámbito jurídico de protección contra la discriminación laboral

2.5.1. La Constitución Política de la República de Guatemala

El Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece: "Titularidad de las leyes de trabajo. Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa la ley



establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica”.

De acuerdo a lo anterior debe entenderse que cuando se refiere la ley a la jurisdicción privativa es la especialización que debe tener el juez o bien en el caso del personal de dicho órgano jurisdiccional para atender los asuntos relativos al derecho laboral tanto de carácter individual como colectivo. Es así como de acuerdo a las leyes sustantivas y procesales que se regulan en el código de trabajo al respecto establece la organización de los tribunales de trabajo y previsión social y el Artículo 283 del mismo cuerpo legal indica:

“Los conflictos relativos a trabajo y previsión social están sometidos a la jurisdicción privativa de los tribunales de trabajo y previsión social a quienes compete juzgar y ejecutar lo juzgado”. Dentro de los Tribunales de trabajo y previsión social que se encuentran enmarcados en la jurisdicción privativa están:

- a) Los tribunales de trabajo y previsión social
- b) Los tribunales de conciliación y arbitraje
- c) Las Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social.

El Artículo 285 del Código de Trabajo indica: “Dichos tribunales forman parte del Organismo Judicial y solicitada su intervención debe actuar de oficio, abreviando en cuanto sea posible la tramitación de los asuntos sometidos a su conocimiento. Sus sentencias firmen tienen autoridad de cosa juzgada”. Los Juzgados de Trabajo y Previsión Social se establecen con jurisdicción en cada zona económica que la Corte Suprema de Justicia determine, ateniendo a:



- a) Concentración de trabajadores
- b) Industrialización del trabajo
- c) Número de organizaciones sindicales tanto de trabajadores como patronales, y
- d) El informe que previamente debe rendir el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, oyendo de previo a la Inspección General de Trabajo. El número de juzgados debe ser determinado por la Corte Suprema de Justicia, la cual puede aumentarlo o disminuirlo cuando así lo estime necesario.

Dentro de lo que contempla la ley en cuanto a la competencia de los juzgados de trabajo, se encuentran:

- a) Conocen de todas las diferencias o conflictos individuales o colectivos de carácter jurídico que surjan entre patronos y trabajadores, sólo entre aquellos o sólo entre éstos, derivados de la aplicación de las leyes y reglamentos de trabajo o del contrato de trabajo, o de hechos íntimamente relacionados con él;
- b) De todos los conflictos colectivos de carácter económico, una vez que se constituyan en tribunales de arbitraje de acuerdo con las disposiciones del capítulo tercero de este título.
- c) Tienen también facultad de arreglar en definitiva los mismos conflictos, una vez que se constituyan en tribunales de conciliación conforme a las referidas disposiciones.
- d) De todos los juicios que se entablen para obtener la disolución judicial de las organizaciones sindicales y de los conflictos que entre ellos surjan.
- e) De todas las cuestiones de carácter contencioso que surjan con motivo de la aplicación de las leyes o disposiciones de seguridad social una vez que la junta

directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, haga pronunciamiento correspondiente.



- f) De todas las cuestiones de trabajo cuya cuantía exceda de cien quetzales. Para determinar la cuantía se estará al total de lo reclamado en un mismo juicio aún cuando se trate de varias prestaciones, sin tomar en consideración para este efecto el monto de los salarios caídos, y
- g) De todos los demás asuntos que determine la ley.

A través de la creación por medio de la Constitución Política de la República los tribunales de trabajo y previsión social se estima que al designarlos como privativos, es por el hecho de que gozan de cierta especialidad, y que el estado a través del Organismo Judicial, le ha dado ese carácter.

El proceso laboral se determina en cuanto a jurisdicción y competencia, al momento de interponerse la demanda. En la demanda, el actor tiene la obligación de designar al juez o juzgado a quien se dirige y que rige por lo que establece el Código de Trabajo que es preferente el juez en donde el trabajador tenga un mayor acceso o principalmente en donde realizó o ejecuto el trabajo. El objetivo final de la jurisdicción es pacificar los conflictos, los conflictos laborales.

El proceso laboral se orienta esencialmente a la pacificación de los conflictos laborales de orden individual o colectivo siempre que los intervinientes en los mismos hayan sido incapaces de encontrar otras vías de solución. A la jurisdicción en materia de trabajo también doctrinariamente se le ha denominado jurisdicción social. Para determinar la



jurisdicción y la competencia en materia de trabajo y previsión social es importante analizar doctrinariamente los siguientes principios fundamentales:

a) El Derecho al juez legal

Este principio conlleva la necesidad de que exista el derecho en el caso del trabajador como de la parte empleadora, de un juez legal, es decir, que cumpla con las reglas de la jurisdicción y la competencia para conocer del caso. Esto obedece a que un juez que se encuentra en una zona o región, no puede ser el que juzgue aspectos relacionados al trabajo de otra región o zona de donde desconoce de los conflictos y en el caso de la Inspección General de Trabajo, que desconozca ésta para en el caso de la solicitud de informes, etc.

b) El derecho al libre acceso.

El ordenamiento jurídico laboral tiene la obligación en el caso de las autoridades de garantizar el acceso a las partes al proceso de trabajo el acceso que en primer lugar debe ser libre y efectivo en el caso del trabajador cuando éste no se encuentre en situación de igualdad económica por lo tanto es una garantía la justicia de trabajo, que al igual que sus normas permite que exista una igualdad material o jurídica entre las partes, en este caso del trabajador y la parte empleadora.

2.6 La discriminación como delito en el ordenamiento jurídico guatemalteco

La Ciencia Penal, es la que estudia todo lo relativo a las penas las medidas de seguridad al delincuente los delitos y las faltas ese es el contenido específico de la Ciencia Penal. En la historia la ciencia penal ha experimentado una serie de cambios

y evolución hasta la modernidad en esta época en donde la concepción del delito y del delincuente así como las penas y su ejecución ha tenido una diferencia sustancial.



Al estudiar la ciencia penal diversos tratadistas concuerdan con clasificar su historia en pocas épocas es así como se diferencian las épocas primitivas o bien oscurantistas del derecho penal en las que se catalogaba por no existir el estado, las épocas preclásicas clásicas y contemporáneas.

En estas épocas ha quedado bien marcada la función del derecho penal, en unas se determina que el derecho penal es una forma de castigo esta concepción duró por muchas décadas y épocas hasta llegar a la contemporánea.

Existía el Derecho Penal que sancionaba la conducta del delincuente tanto por los particulares en la época de la venganza privada, y en el caso de la sanción pública cuando surge el estado.

En las épocas pre y clásicas el derecho penal era concebido únicamente como una forma de castigar de sancionar a la persona o personas que transgredían las normas y durante las mismas se experimentaron por la sociedad, la época de la venganza privada en donde se hacía énfasis al refrán “ojo por ojo y diente por diente”. En esta época existía la venganza de los particulares en contra de los particulares y por el hecho entre otras circunstancias de que no existía el estado si fallecía la víctima la venganza correspondía por herencia por así decirlo a los familiares de éste.



Dentro de esta época se cuenta que hubo también formas de reparar el daño es decir que se iniciaban algunos avances en materia de reparación civil pero de una manera muy restringida es decir que predominaba la venganza privada.

Cuando apareció el estado da origen a la época de la venganza pública es allí en donde se inicia una época del derecho penal porque se acaba la venganza privada el “ojo por ojo” que constituye un avance en esta materia.

A pesar de que se ha dicho que el estado es una forma de gobierno en donde unos pocos los dominantes lo ejercen y que la mayoría no se institucionalizó el derecho penal para conformar también una forma de castigar y de sancionar. A partir de la época moderna se analiza desde otro enfoque los delitos las faltas, estudia a los delincuentes y las medidas de seguridad.

Se considera al derecho penal como una ciencia eminentemente jurídica que trata los problemas relativos al delito el delincuente a la pena y a las medidas de seguridad dándole mayor énfasis a los delitos más no a las faltas pues ha cobrado importancia los delitos en especial, aquellos que producen grave impacto social circunstancia que no se demuestra en las faltas legalmente establecidas en el código penal en muy raras ocasiones se sanciona con una pena de prisión es más dentro de esta concepción de la ciencia penal se pretendía que lo relativo a las faltas y a algunos delitos sin mayor trascendencia sociales sean objeto de estudio y tratamiento de otras ramas del derecho.



La ley penal “constituye la ley una de las fuentes, tal vez, la principal del Derecho. En sentido amplio se entiende por ley toda norma jurídica reguladora de los actos y de las relaciones humanas aplicable en determinado tiempo y lugar”⁹. Dentro de las características de la ley penal, se encuentran las siguientes:

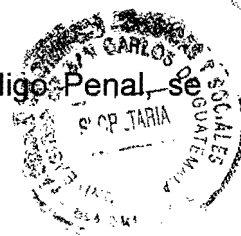
- a) **Generalidad, obligatoriedad e igualdad.** Al respecto, la ley penal es dirigida a todas las personas naturales o jurídicas, que habitan un país y por supuesto todos tienen la obligación de acatarla la ley penal entonces resulta ser general y obligatoria para todos dentro del territorio nacional sin ningún tipo de discriminación en cuanto a raza, sexo, color, religión, posición económica, social, política, etc.

- b) **Exclusividad de la ley penal.** Esta característica se encuentra regulada en los Artículos del uno al siete del código penal, y se refiere a la exclusividad de la ley en la creación del derecho penal, que le corresponde al estado en su ejercicio, ya que de acuerdo con el Principio de Legalidad, de defensa y de reserva que contiene el Artículo antes mencionado, sólo la ley penal puede crear delitos y las faltas así como establecer las penas y medidas de seguridad para los mismos.

- c) **Permanencia e ineludibilidad de la ley penal.** La ley penal permanece en el tiempo y en el espacio hasta que otra ley penal la derogué y mientras que ésta permanezca debe ser ineludible para todos los habitantes del territorio nacional,

⁹ Osorio Manuel, **Diccionario de Ciencias Jurídicas, políticas y sociales**, pág. 233.

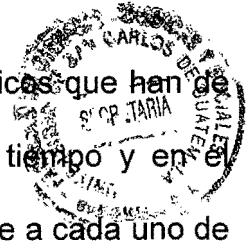
inciso 3 y 4 del Artículo único de las disposiciones finales del Código Penal, se refiere concretamente.



- d) **Imperatividad de la ley penal.** Las normas penales al contrario de otro tipo de normas, contienen generalmente prohibiciones o mandatos que todos deben cumplir, no deja librado nada a la voluntad de las personas, manda hacer o prohíbe hacer sin contar con la anuencia de la persona que sólo debe acatarla y en caso contrario la amenazada con la imposición de una pena conforme el Código Penal.
- e) **Es sancionadora.** A pesar de que en la actualidad o en el derecho penal moderno se considera que no es el fin supremo la sanción porque se pretende prevenir, reeducar, reformar, rehabilitar, reorientar a través de las medidas de seguridad y atención directa del delincuente siempre conlleva en sus normas una sanción el supuesto de la norma y la sanción correspondiente en caso se infrinja la misma.
- f) **Es constitucional.** La ley penal como cualquier otra, debe tener su fundamento en la ley suprema que es la Constitución Política de la República de Guatemala, y en los tratados y convenios internacionales en materia de derechos humanos que se constituyen ley vigente en el estado a ser aprobados y ratificados por Guatemala.

Cuando la ley penal contradice sus preceptos se está frente a una inconstitucionalidad implícita de la ley.

El Derecho Penal “lo primero que ha de hacer es fijar los bienes jurídicos que han de ser protegidos penalmente y sobre esos principios variables en el tiempo y en el espacio, configurar específicamente los delitos y establecer la pena que a cada uno de ellos corresponde”¹⁰.



De acuerdo a lo anotado anteriormente, se establece que el Derecho Penal es el conjunto de normas jurídicas creadas por el estado para determinar los delitos, las penas y las medidas de seguridad, la ciencia penal comprende el estudio del Derecho Penal, que tiene como fin el mantenimiento del orden jurídico previamente establecido, ser preventivo, rehabilitado y se encuentra investido de una serie de Principios que más adelante serán objeto de análisis en el presente trabajo.

Previo a entrar a describir lo que se concibe por la ley y la doctrina respecto al delito de discriminación, es importante establecer que en materia de delito “son varias las definiciones que en la doctrina y en algunos códigos penales se han dado al delito. Recogiendo la de Jiménez de Asúa, se entiende por tal el acto típicamente antijurídico, culpable, sometido a veces a condiciones objetivas de penalidad, imputable a un hombre y sometido a una sanción penal.

En consecuencia, según ese mismo autor, las características del delito serían: actividad, adecuación típica, antijurídica, imputable, culpable, punible y, en ciertos casos, condición objetiva de punibilidad. Soler lo define como “una acción típicamente

¹⁰ *Ibíd.*, pág. 345.



antijurídica, culpable, y adecuada a una figura legal conforme a las condiciones objetivas de ésta, por lo cual sus elementos sustantivos son: la acción, la antijuridicidad, la culpabilidad, y la adecuación a una figura”¹¹.

Para Carrera en la cita de Soler, “es la infracción de la ley del estado, promulgada para seguridad de los ciudadanos, resultante de un acto externo del hombre positivo o negativo, moralmente imputable y políticamente dañoso”¹².

Como se ve en todas esas definiciones se encuentra comprendido de modo genérico las infracciones punibles cualquiera sea su gravedad. Más el delito tiene en algunos códigos y en algunos autores un sentido restringido, porque emplean ese nombre para designar las infracciones de menor gravedad que el crimen y de mayor que la falta o contravención. Se trata de una cuestión relacionada con la división bipartita o tripartita de las infracciones penales, tema examinado en otra voz de este diccionario”¹³.


Dentro de los elementos positivos y fundamentales del delito, se encuentran los siguientes:

- a) Que se refiere a una acción, que quiere decir que se traduce en la conducta humana, que tiene una voluntariedad y una finalidad para hacer o no hacer algo.
- b) Tipicidad, que no es más que el encuadramiento del hecho a la norma o ley penal.

¹¹ Soler, Sebastián. “Dolo eventual y culpa consciente. Adecuación de la conducta a los respectivos tipos penales”, Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, 2009, Pág. 232

¹² Ob. Cit. Soler, Sebastián. Pág. 256

¹³ **Ibíd.** pág. 434.

- 
- c) Anti juridicidad que constituye un juicio de desvalor que recae sobre un hecho o un acto humano, y su función conlleva establecer la conducta antisocial que ponga en peligro los bienes jurídicos tutelados por el Estado.
- d) Culpabilidad, que es una acción de reproche que se le hace al autor de un delito. Para ver si se le puede exigir una situación concreta en la observancia de la norma Jurídica. La discriminación considerada como delito, ha tenido su fundamento o bien su origen a partir de la suscripción de los Acuerdos de Paz, específicamente en lo estipulado en el Acuerdo sobre Identidad y Derechos de los Pueblos indígenas, reconociendo que la discriminación racial, es evidente en el país, y que para lograr una convivencia armónica entre los guatemaltecos, debe regularse la discriminación racial como delito.

En el código penal, se instituyó en el Artículo 202 bis, adicionado por el Artículo uno del Decreto 57-2002 del Congreso de la República, el delito de discriminación como delito la discriminación en términos generales no así la discriminación racial como se venía estipulando en los acuerdos de paz ya referidos. El Artículo 202 bis del Código Penal al respecto indica: 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 o 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 cualesquiera 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.

Dentro del estudio del delito de discriminación conviene establecer los aspectos positivos, entre los fundamentales, se encuentran:

- a) Que la tipificación del delito de discriminación responde a los compromisos contraídos por el gobierno de la República y la Unidad Revolucionaria Nacional Guatemalteca en los Acuerdos de Paz, específicamente el Acuerdo sobre la identidad y Derechos de los pueblos indígenas.
- b) La discriminación, debe ser tipificada como delito, toda vez, que constituye una violación al principio de igualdad establecido constitucionalmente.
- c) Que el hecho de que la discriminación se encuentre regulada en el Código Penal, contribuye a que en vista de que no puede alegarse ignorancia de la ley, a que se encuentre prohibido conductas que impliquen en cualquier forma discriminar de parte de una persona o grupo, hacia otra persona o grupo.

Los aspectos negativos, se encuentran los siguientes:



- a) Que se hace muy difícil encuadrar una actitud o acción de una persona infringiendo la norma.
- b) Que la Ciencia Penal Moderna, no pretende sancionar la conducta de las personas, sin más bien, la lesión que esta persona pueda producir al bien jurídico tutelado por el estado, como resulta el caso de la lesión al bien jurídico tutelado como es la vida, la libertad, etc. Y en el caso de la discriminación resulta sumamente difícil probar o comprobar que se cometió por parte de un particular.
- c) Que la discriminación tal como se encontraba concebida en los Acuerdos de Paz, se refería a la discriminación racial sin embargo en la ley se tipifico como delito la discriminación en términos generales es decir que puede abarcar la raza etnia idioma edad, religión, situación económica etc. lo cual resulta sumamente más complejo.

CAPÍTULO III



3. La Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

3.1 El derecho administrativo de trabajo

El Derecho Administrativo de Trabajo, ha ido adquiriendo caracteres propios que le vienen a dar autonomía propia en vista de que cuenta con un método que proviene a su vez del derecho administrativo en general y su campo de acción está perfectamente definido en cuanto que las autoridades de trabajo y previsión social son las encargadas de administrar la política en materia de trabajo según lo determine la Constitución Política de la República y las leyes ordinarias así como el lineamiento estatal.

La administración de la política laboral responde en su dinámica a toda una organización jerárquica que va desde el ministro del ramo hasta las dependencias e instituciones afines dentro de ellas la que se abordará con mayor especificidad que es la Inspección General de Trabajo.

El Derecho Administrativo de Trabajo constituye una totalidad de normas positivas destinadas a regular la actividad del estado y de los demás órganos públicos, y surgió con atribuciones específicas.

Su creación data del Decreto 117 del Congreso de la República, publicado el 17 de octubre de 1956. Dentro de las características del Derecho Administrativo de Trabajo, se encuentra que es inconcluso porque el código de trabajo aún no contiene normas sobre el particular y en vez de considerarlo como una rama del derecho de trabajo sui

generis le denomina en el título Noveno Organización Administrativa de Trabajo el cual tiene dos capítulos a los que corresponden los Artículos 274 al 282.



Desde el punto de vista de la sistemática jurídica, se considera impropio que en un “código de tal importancia como es el de trabajo aún cuando tiene la categoría de norma en desarrollo se regulen aspectos reglamentarios administrativos mucho menos de índole procesal. Al aspecto anti técnico de lo cual se ha tildado de el Código de Trabajo, tiene su origen desde el primer Código (Dto. 330 del 7 feb. 1947)”¹⁴ y el actual poco ha variado su sistemática a no ser por la derogatoria de determinados artículos o el termino de ciertas garantías y derechos laborales.

El Ministerio de Trabajo, señala que corresponde a dicho ministerio la dirección y orientación de una política social del país la dirección estudio y despacho de los asuntos relativos al trabajo y previsión social el estudio y aplicación de las leyes referentes al trabajo y que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores; la intervención en lo relativo a la contratación de trabajo la prevención de conflictos laborales y su solución extrajudicial; la atención de asuntos relacionados con el servicio de los trabajadores del estado.

La aplicación de los convenios internacionales de trabajo; la vigencia y control de las organizaciones sindicales; la organización y desarrollo del Departamento de empleo y mano de obra; la fijación y aplicación del salario mínimo; el estudio y mejoramiento de

¹⁴ Folleto informático Cartilla Laboral, Proporcionado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Inspección General de Trabajo. S-f, Pág.2.

las condiciones de vida del trabajador del campo y la ciudad; la protección de la mujer y del menor trabajadores; la formación y capacitación profesional de los trabajadores y sus elevación cultural; la vigilancia coordinación y mejoramiento de sistemas de seguridad y previsión social; la adopción de medidas que tiendan a prevenir los accidentes de trabajo; la intervención de contratos y demás aspectos del régimen del trabajo de la tierra; el fomento de la construcción de viviendas baratas y de colonias para los trabajadores; el mejoramiento del nivel de vida de los sectores carentes de medios económicos y la promoción de investigaciones de carácter social.



El Código de Trabajo señala el ministerio de trabajo y previsión social tiene a su cargo la dirección estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y a previsión social y debe vigilar por el desarrollo mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias que no sean de competencia de los tribunales principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores.

Dicho ministerio y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social deben coordinar su acción en materia de previsión social con sujeción a lo que dispone la ley orgánica de este último y sus reglamentos. Respecto a la competencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social del mismo cuerpo legal indica los asuntos a que se refiere a la competencia exclusiva de las autoridades que el código crea y cualesquiera otras autoridades quedan obligadas a prestarles la cooperación y auxilio que aquéllas les demanden. En consecuencia, las resoluciones que el Ministerio de Trabajo y Previsión

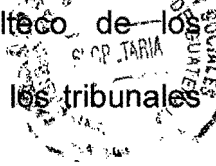


Social o sus dependencias dicten sólo pueden ser impugnadas a través de los siguientes recursos:

- a) Recurso de revocatoria, que deberá interponerse por escrito ante la dependencia administrativa del Ministerio mencionado dentro del término de cuarenta y ocho horas de notificada la resolución debiendo el despacho respectivo elevar inmediatamente las actuaciones al Ministerio de Trabajo y Previsión Social. El Ministerio debe resolver dentro del improrrogable término de ocho días, revocando, confirmando o modificando la resolución recurrida. El plazo respectivo se empieza a contar desde el día siguiente al en que se reciban las actuaciones; y
- b) Recurso de reposición, si se tratare de resoluciones originarias del Ministerio. Dicho recurso se sustanciará y resolverá dentro de los mismos términos indicados en el inciso anterior. Transcurrido el término de ocho días sin que el Ministerio haya proferido su resolución, se tendrá por agotada la vía gubernativa y por resueltos desfavorablemente los recursos de revocatoria o de reposición, según el caso. Ahora bien, se ha señalado que la misión del Ministerio de Trabajo indica que: “somos la institución del estado encargada de velar y promover el cumplimiento eficiente y eficaz de la legislación, políticas y programas relativos al trabajo y la previsión social, en beneficio de la sociedad, y respecto a la visión ser un ministerio fortalecido, competente, moderno y confiable que promueva la cultura de respeto a la legislación laboral y el bienestar de la sociedad”.

3.2 Estructura del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene las siguientes dependencias:

- 
- a) Dirección General de Trabajo, cuyo jefe debe ser guatemalteco de los comprendidos en el Artículo sexto de la Constitución y abogado de los tribunales especializado en asuntos de trabajo.
- b) Inspección General de Trabajo, cuyo titular debe tener las mismas calidades señaladas en el inciso anterior.
- c) Comisión Nacional del Salario, integrada por los funcionarios que determine el respectivo reglamento; y
- d) Las demás que determine el o los reglamentos que dicte el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo emitido por conducto del expresado Ministerio.

3.3 La Inspección General de Trabajo

El Licenciado “Luis Alberto López Sánchez señala que una de las dependencias más importantes del Ministerio de Trabajo y Previsión Social es la Inspección General de Trabajo, cuyas atribuciones son de primordial interés y aparecen reguladas genéricamente en los Artículos del 278 al 282 del Código de Trabajo en el sentido de que la función de esta dependencia es la de velar porque patronos y trabajadores cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social, concediéndole calidad de título ejecutivo a los arreglos directos y conciliatorios que suscriban ante los inspectores y trabajadores sociales de dicha dependencia, patronos y trabajadores”¹⁵. Es tal la importancia de esta dependencia que el propio Código le confiere el carácter de Asesoría Técnica del Ministerio, según lo establecido en el Artículo 279 del Código de Trabajo, sin perjuicio

¹⁵ López Sánchez, Luis Alberto, **Derecho de Trabajo para el trabajador** pág. 35.

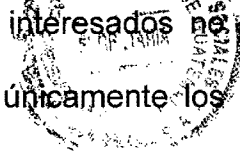


de que dicha Inspección debe ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad, o cuando se trate de acciones entabladas para proteger la maternidad de las trabajadoras, salvo que en cuanto a estas últimas se apersona el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. “Entre las funciones administrativas correspondientes a los inspectores de trabajo es que al momento que comprueben que en determinada empresa se ha violado las leyes laborales o sus reglamentos, el propio inspector podrá levantar o suscribir acta previniendo al patrono a que se ajuste a derecho dentro del plazo que para el efecto le señale. Esa prevención la hace el inspector de trabajo en carácter de autoridad y si no se enmienda la violación a la ley de trabajo infringida, de oficio debe denunciar el hecho ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social para que le impongan la sanción al patrono infractor”¹⁶.

Al respecto, el Artículo 278 del Código de Trabajo señala la Inspección General de Trabajo por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales debe velar porque patronos y trabajadores y organizaciones sindicales cumplan y respeten las leyes convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro.

Los arreglos directos y conciliatorios que se suscriban ante los Inspectores de Trabajo o Trabajadores Sociales, una vez aprobados por el Inspector General de Trabajo o por el Subinspector General de Trabajo, tienen carácter de título ejecutivo. En los asuntos

¹⁶ *Ibíd.* pág. 34.



que se tramiten ante las autoridades administrativas de trabajo, los interesados no necesitan la intervención de abogado, pero si se hicieren asesorar únicamente los abogados y los Dirigentes sindicales podrán actuar como tales; en cuanto a estos últimos, sólo podrán asesorar a los miembros de sus respectivos sindicatos a que pertenezcan, circunstancia que acreditarán ante la dependencia respectiva y exclusivamente en asuntos cuya cuantía no exceda de trescientos quetzales.

Las disposiciones contenidas en el Artículo 323 rigen también para el caso de que los interesados se hagan representar en sus gestiones ante las autoridades administrativas de trabajo pero la circunstancia de que miembros del personal de una empresa comparezcan a gestionar por ésta se debe considerar como gestión directa del respectivo patrono. Respecto al carácter o naturaleza jurídica de la función de la Inspección General de Trabajo, el Artículo 279 del Código de Trabajo señala La Inspección General de Trabajo tiene carácter de asesoría técnica del Ministerio respectivo y a este efecto debe evacuar todas las consultas que le hagan las demás dependencias de aquél, los patronos o los trabajadores sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia.

La Inspección debe publicar en el órgano oficial del Ministerio de Trabajo y Previsión Social o en su defecto en algunos de los diarios de mayor circulación en toda la república las consultas que evacúe o cualesquiera resoluciones que dicen las autoridades de trabajo y previsión social, siempre que así lo juzgue conveniente para que sirvan de guía u orientación en las materias respectivas.

3.4 Calidad de la Inspección General de Trabajo

Tal como se ha establecido anteriormente la calidad de esta institución es de ser asesora así también tiene la calidad de prevención, por cuanto le corresponde realizar visitas y controlar que se cumplan con las leyes laborales especialmente en el caso de los empleadores.



Además como lo señala el Artículo 280 del Código de Trabajo la Inspección de Trabajo debe ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad o trabajadores cuya relación de trabajo haya terminado sin el pago procedente de indemnización prestaciones y salarios caídos o cuando se trate de acciones para proteger la maternidad de las trabajadoras salvo que en cuanto a estas últimas se apersonen al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social además dentro de su función de velar por la estricta observancia de las leyes y reglamentos de trabajo y previsión social está obligada a promover o realizar la substanciación y finalización de los procedimientos por faltas de trabajo que denuncien los inspectores y trabajadores sociales y procurar la aplicación de las sanciones correspondientes a los infractores.

3.5 Funciones específicas en la Inspección General de Trabajo

El Código de Trabajo establece las funciones específicas de la Inspección General de Trabajo, siendo éste un ente administrativo que debe velar por que el patrono cumpla con lo regulado por el Código de Trabajo así como por los Convenios de la O. I. T.



3.6 Objetivos de la Inspección General de Trabajo

El objetivo fundamental es velar porque los patronos, trabajadores individuales y organizados cumplan, respeten las leyes convenios colectivos y reglamentos que norman las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro.

3.7 Funciones de la Inspección General de Trabajo

Como funciones de la Inspección General de Trabajo y probablemente la principal es velar por que al trabajador no se le violen sus derecho laborales, así mismo tratar que en determinado momento que patrono y trabajadores lleguen a arreglos conciliatorios administrativos, sin que esto perjudique al trabajador, así mismo que no existan abusos tanto del patrono como del trabajador al momento de ejecutar sus labores y al momento de la obligación de pagar por dichas labores, más específico y acorde al tema que expongo en mi tesis es la de que al trabajador no se le discrimine por ninguno de los motivos que la ley establece en el Artículo 14 bis del Código de Trabajo.



CAPÍTULO IV

4. Análisis del Artículo 151 literal a) del Código de Trabajo y la problemática de la discriminación en los medios de comunicación escrita.

4.1 Aspectos considerativos

La competencia que tiene el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y en especial la Inspección General de Trabajo, es la que determina que se permita la violación a principios, como el de igualdad que se encuentra constitucionalmente establecido ante la problemática de la constante violación a este principio y que como se pretende demostrar a través del trabajo de campo la situación en que incurren los propios medios de comunicación social escrita especialmente cuando constantemente la sociedad guatemalteca y en especial los trabajadores observan y viven la situación de discriminación al no encontrar trabajo porque se puede ubicar en cualesquiera de estas prohibiciones o limitaciones que se imponen a través de los medios que a pesar de que no son ellos directamente los que realizan el ilícito si se consideran cómplices de los patronos o empresas que publican sus anuncios de empleo.

A pesar de que tiene funciones específicas la Inspección General de trabajo en la realidad no se ha hecho nada al respecto y considerando que el delito de discriminación que se regula en el código penal pudo haber contribuido a erradicar o disminuir los índices de violación al principio de igualdad que subsisten en la sociedad guatemalteca en materia laboral esa situación no se ha hecho sentir de tal manera que la problemática de los trabajadores especialmente aquellos que se encuentran desempleados subsiste.



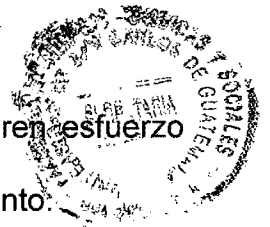
4.2 Análisis del Artículo 151 literal a) del Código de Trabajo

Este Artículo señala: Se prohíbe a los patronos:

- a) Anunciar por cualquier medio, sus ofertas de empleo especificando como requisito para llenar las plazas el sexo, raza, etnia y estado civil de la persona, excepto que por la naturaleza propia del empleo, cuando 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.
- b) Hacer diferencia entre mujeres solteras y casadas y/o con responsabilidades familiares, para los efectos del trabajo.
- c) Despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o período de lactancia quienes gozan de inamovilidad. Salvo que por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 177 de este Código. En este caso el patrono debe gestionar el despido ante los tribunales de trabajo para lo cual deberá comprobar la falta y no podrá hacer efectivo el mismo hasta no tener la autorización expresa y por escrito del tribunal. En caso el patrono no cumpliera con la disposición anterior la trabajadora podrá concurrir a los tribunales a ejercitar su derecho de reinstalación en el trabajo que venía desempeñando y tendrá derecho a que se le paguen los salarios dejados de devengar durante el tiempo que estuvo sin laborar.
- d) Para gozar de la protección relacionada con el inciso que antecede la trabajadora deberá darle aviso de su estado al empleador quedando desde ese momento provisionalmente protegida y dentro de los dos meses siguientes deberá aportar certificación médica de su estado de embarazo para su protección definitiva; y



e) Exigir a las mujeres embarazadas que ejecuten trabajos que requieren esfuerzo físico considerable durante los tres (3) meses anteriores al alumbramiento.



Análisis Legal:

Al respecto el inciso a) del Artículo relacionado, es evidente que constantemente los medios de comunicación escritos sin ninguna excepción de los que funcionan y circulan en la sociedad guatemalteca actualmente cometen la infracción a este precepto cuando avalan que patronos generalmente se anuncien bajo este medio ofertas de trabajo y a pesar de que en algunos casos esas ofertas tildan de encubrir la discriminación cuando indican que de preferencia sean varones así mismo señalan una serie de características que descalifican a todos los demás que no encajan dentro de ese perfil.

La oferta de empleo, tiene mucha relación con el sexo, raza, etnia y estado civil de la persona no se hace por lo tanto ninguna distinción de que se prefiere de tal o cual sexo por la categoría del trabajo a realizar es decir cualquier trabajo que bien puede ser desempeñado por hombre o mujer contiene aspectos discriminatorios especialmente de género.

Adicionalmente en los casos de excepción se colige que el patrono no solicita la autorización correspondiente ante la Inspección General de Trabajo y la Oficina Nacional de la Mujer.

También es evidente a través de los medios de comunicación escritos como: Prensa Libre, Nuestro Diario, Diario La Hora, que hacen diferencia los patronos y esto es

avalado por los medios, de mujeres casadas y las solteras. Esto puede encajar en una forma de discriminación encubierta, es mucho más cómodo para un patrón contratar a una mujer soltera que a una mujer casada por las implicaciones que puede ofrecer la segunda de ellas y esto claramente constituye una forma de discriminación.

A pesar de que la ley lo prohíbe cuando señala que tienen prohibido despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o período de lactancia porque gozan de inamovilidad es una situación que ha sido de conocimiento de la Inspección General de Trabajo a través de las denuncias de las propias afectadas aunado a ello el pretexto de los patronos es señalar que la trabajadora no informó sobre su estado de embarazo y en cuanto se enteran realizan la acción de despedir aunque tengan pleno conocimiento de que está prohibido.

El precepto legal anterior tienen una excepción a la regla general que indica que el despido haya sido por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 177 de este Código, sin embargo también aquí cabe una discriminación encubierta pues no realiza el patrono gestiones para el despido ante los tribunales de trabajo y con ello deberá comprobar la falta, porque en la realidad no existe, además se señala en la Ley que el despido no podrá hacerlo efectivo hasta no tener la autorización expresa y por escrito del tribunal. También señala la norma que en caso el patrono no cumpliera con la disposición anterior la trabajadora podrá recurrir a los tribunales a ejercitar su derecho de reinstalación en el trabajo que venía desempeñando y tendrá derecho a que se le paguen los salarios dejados de percibir durante el tiempo que estuvo sin laborar.



Esto último es lo que realmente sucede y es una acción que realiza la trabajadora afectada. También en muchos casos, los patronos, no tienen ningún tipo de consideración con las mujeres embarazadas, porque a pesar de que tengan prohibido ponerlas a ejecutar trabajos que requieren esfuerzo físico considerable durante los tres (3) meses anteriores al alumbramiento, aún así lo hacen, constituyendo una forma grave de discriminación en contra del sector femenino.

4.3 La problemática de la discriminación legal que comenten los medios de comunicación escritos.

4.3.1 En el ámbito Laboral:

“Es innegable que en Guatemala los medios de comunicación social tienen gran influencia en la sociedad guatemalteca y que mucha información de diferente tipo que transmiten a través de los mismos generan o forman cultura y educación entonces es lamentable que fomenten como sucede en el presente caso formas de discriminación en las cuales pueden participar como cómplices”¹⁷. En 2005, se edita el “Manual para la Evaluación de los Derechos de la Comunicación”¹⁸ en varios idiomas, consistente en un Marco Conceptual y una Caja de Herramientas para la evaluación del respeto de estos derechos. Su propósito es examinar los contenidos informativos y analizar las causas estructurales de distorsiones, manipulaciones y censuras de la cobertura mediática, es insistir en los deberes y obligaciones de los periodistas, oponiéndose a cualquier método y mecanismo que restrinja la libertad de expresión, y solidarizar con aquellos profesionales de la comunicación que vean amenazados sus derechos.

¹⁷ Cardinales, Luis, **Los medios de comunicación social y su influencia en la sociedad**. pág. 63.

¹⁸ <http://www.goesjuridica.com.html>. 20-03-2009



Aparte de lo anterior, también, ha habido importantes pronunciamientos acerca del papel de la prensa o de cualquier medio de comunicación social y su influencia en la sociedad, como el caso del Observatorio de la UNESCO sobre la Sociedad de la Información.

En 1998, fue presentada la primera propuesta del Observatorio de la UNESCO sobre la Sociedad de la Información que tenía por objeto proveer de información actualizada sobre acceso a la información, comercio electrónico, privacidad, confidencialidad y violencia en el ciberespacio, en diferentes países del mundo. Posteriormente el Observatorio enfocó su atención en el impacto de la globalización en las sociedades del conocimiento por medio del monitoreo y seguimiento a través de:


- a) La identificación, recolección y organización de información multilingüe sobre la evolución ética, legal, sociocultural y política de los temas de la sociedad de la Información a nivel nacional, regional e internacional, con particular atención en la educación la cultura y la comunicación.
- b) La amplia cobertura de acontecimientos y eventos internacionales.
- c) El compartir información acerca de los desafíos de la Sociedad de la Información y el avance de las Tecnologías de Información y Comunicación.
- d) El proveer una plataforma en común para el trabajo de la UNESCO relativo a los temas de la Sociedad de la Información.
- e) La creación de una red de usuarios y proveedores de contenidos con los cuales interactuar a través de herramientas comunes.
- f) El servir como “mejor práctica” para otras organizaciones que trabajan en el área de la Sociedad de la Información.



- g) Las categorías temáticas sobre las cuales trabaja son: Acceso a la información y al conocimiento; refuerzo de capacidades y competencias; diversidad cultural, medio ambiente propicio (cibercriminalidad y uso abusivo de las TIC, dimensiones éticas vida privada, otros); infraestructura de la información y la comunicación acceso comunitario, redes, etc.; medición de la sociedad de la información (investigaciones y estadísticas, temas especiales grupos marginados, mujeres, niños, juventud, otros; hacia las sociedades del conocimiento TIC para los distintos sectores sociales.
- h) También existe el movimiento denominado voces 21 movimiento Global por voces ciudadanas en los medios y las comunicaciones en el siglo 21. Es una asociación independiente de activistas de las comunicaciones que participan y están comprometidos en un amplio rango de iniciativas que incluyen la Plataforma por la democratización de las comunicaciones, la mesa redonda McBride en Comunicaciones la Asociación Mundial de Radios Comunitarias (AMARC), la Asociación Mundial para la Comunicación Cristiana (WACC) entre otras. Fue fundada en 1999 con el propósito de iniciar un movimiento internacional de la sociedad civil y organizaciones no gubernamentales en torno a los temas de comunicación y medios.

Esta alianza de organizaciones que trabajan por un cambio se basa en:

- a) La conciencia respecto de la importancia creciente de las redes de medios y comunicación para intentar lograr sus objetivos;
- b) La preocupación por la concentración y el control de los medios de comunicación en pocas manos;

- 
- c) La preocupación por la censura: de la censura estatal se ha dado paso a una censura más sutil, sujeta a las exigencias comerciales y a la maximización de las ganancias;
- d) La conciencia sobre la necesidad de la participación ciudadana mundial en esta dirección. El objetivo central de este movimiento es abordar los problemas y encontrar soluciones a uno de los grandes desafíos de la época: asegurar que las voces y preocupaciones de la ciudadanía mundial no sigan siendo excluidas.
- e) Ley de libre información Establece que: Todos los actos de la administración son públicos y los interesados tienen derecho a obtener en cualquier tiempo informes copias, reproducciones y certificaciones que soliciten y la exhibición de los expedientes que deseen consultar salvo que se trate de asuntos militares o diplomáticos de seguridad nacional o de datos suministrados por particulares bajo garantía de confidencia así como el derecho de toda persona de conocer lo que de ella conste en archivos, Registros, fichas, bases, bancos o cualquier otra forma de almacenamiento de datos en registros estatales la finalidad a que se dedica esta información y su corrección rectificación y actualización ninguna persona puede ser sometida a cualquier condición que menoscabe su dignidad y que los derechos y garantías que otorga no excluyen otros que aunque no figuren expresamente en la constitución son inherentes a la persona humana.

De acuerdo a lo anterior no cabe duda que los medios de comunicación social constituyen una parte bien importante en la construcción de una democracia la libertad de expresión, libertad de emisión del pensamiento tal como lo señala el artículo 35 de la Constitución Política de la República de Guatemala sin embargo ponderan el

aspecto económico de ventas que producen los anuncios de empleo que se cumplen con preceptos legales porque saben que no existe un poder coercitivo respecto a las sanciones o posibles sanciones que se pueden atribuir a estos medios aunado a lo anterior el hecho de que ya se ha considerado una costumbre esta situación que incluso, para los Inspectores de Trabajo pasa desapercibido dichos aspectos manteniendo al sujeto pasivo de estos perjuicios, como son los trabajadores especialmente aquellos que se encuentran desempleados, en un estado de incertidumbre, desconsuelo y desamparo.

4.4 Presentación y análisis del trabajo de campo

4.4.1 Entrevista a inspectores de trabajo y trabajadores en general

Las entrevistas consistieron en la realización de un cuestionario de doce preguntas, relacionadas al tema, de las cuales las respuestas que se obtuvieron fueron en contra de los trabajadores ya que las personas al buscar empleo a través de los medios de comunicación escritos, se encuentran con la practica de discriminación por parte del contratante, por la discriminación y la poca fiscalización con respecto al cumplimiento de lo que establece el Código de Trabajo la Inspección General de Trabajo no tiene fuerza coercitiva con el objeto de imponer el castigo que la ley establece a los contratantes que violan la ley.

4.4.2 Propuesta de solución

Como se ha venido estableciendo, discriminar significa hacer una diferencia, distinguir cosas entre sí, tratar con inferioridad a personas o colectividades por causas de carácter social, religioso, político, laboral, etc. Por ello, indiscutiblemente la

discriminación es una violación al principio de igualdad. La igualdad, como derecho como garantía, se encuentra regulada desde tiempos remotos. En casos de contratación de trabajo, despido o cualquier otra decisión de índole laboral, la ley prohíbe que los empleadores tomen en consideración:

- a) Raza
- b) Sexo
- c) Edad
- d) Incapacitación
- e) Religión
- f) Origen nacional

También es innegable que las modernas constituciones como el caso de Guatemala, se prohíbe la discriminación, y esto a partir de la proclamación de la igualdad de los ciudadanos ante la Ley.

Es más uno de los llamados derechos fundamentales es precisamente la no discriminación por razón de nacimiento, sexo, raza o cualquier condición personal o social. También, como se estableció en el primer capítulo la declaración universal de los Derechos del Hombre de 1948 reconoce expresamente este derecho, a partir de la cual, el texto relacionada con cambios no significativos se han establecido en todos los instrumentos jurídicos internacionales en materia de derechos humanos a nivel internacional como regional.



Además, en el caso de Guatemala y lo que sucede con otros países, no son pocas las legislaciones penales que consideran delito la práctica de discriminación como ilícita las formas en que se produce discriminación a una persona, por razón de origen, sexo, religión o raza, una prestación a la que tiene derecho.

Desde otro punto de vista, el derecho del comercio utiliza el término discriminación para referirse al trato desigual que se puede conferir según sea el cliente un consumidor o un profesional o proveedor. Los esfuerzos internacionales para combatir la discriminación han sido casi inexistentes y esto es aún peor en el caso de Guatemala, y prueba de ello, es los resultados de este trabajo.

4.4.3 Formas de discriminación laboral:

Hostigamiento sexual. Los avances sexuales no deseados, pedidos de favores sexuales, conducta física o verbal de naturaleza sexual, pueden todos ser considerados hostigamiento sexual, es decir una forma de discriminación sexual.

Estas actividades son todas ilegales, principalmente cuando la obtención de empleo depende del sometimiento a una de ellas o dicho sometimiento constituye la base para otras decisiones relacionadas con el trabajo, como un ascenso o promoción o cualquiera de ellas interfieren con su trabajo y crea una atmósfera ofensiva o de intimidación u hostilidad en el lugar de trabajo.

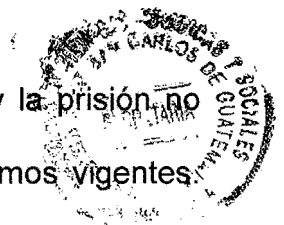
Entrevistas de trabajo. Se hacen preguntas prohibidas como planes matrimoniales, planificación familiar o religión. La ley no prohíbe explícitamente hacer preguntas, pero cualquier pregunta que se formule deberá ser hecha a todos los solicitantes. Por



ejemplo, si un empleador pregunta a una solicitante del sexo femenino sobre sus planes matrimoniales, deberá formular la misma pregunta a todos los solicitantes del sexo masculino. Los empleadores deben verificar la elegibilidad de los empleados para trabajar antes del primer día en el empleo.

Edad. Está prohibido que los empleadores tomen en consideración la edad al tomar decisiones sobre la contratación de trabajadores, salvo que exista una base objetiva para creer que la edad afecta la habilidad para cumplir con las obligaciones del trabajo en forma segura y eficiente.

En general, también ha quedado establecido que la función de la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo es poco efectiva, respecto a prohibir o sancionar estas conductas de tal manera que como propuesta de solución se plantea la creación del delito de discriminación laboral, por lo que a continuación se plantean las siguientes bases para el mismo. Para establecer la norma, se deben considerar las siguientes bases: En primera instancia, se debe establecer como bien jurídico tutelado del delito de discriminación laboral, la protección de los trabajadores, y por ello, se debe establecer un capítulo que se refiere a los delitos contra los derechos de los trabajadores, de preferencia, determinándose que debe entenderse como discriminación laboral, y cuales son aquellos delitos que atentan contra sus derechos en forma general.

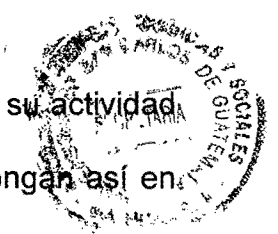


También se deben imponer penas de privación de libertad, de multa y la prisión, no debe ser menor a 6 años y la multa, no menos de diez salarios mínimos vigentes.

Dentro de los supuestos que deben regularse, se pueden señalar los siguientes:


- a) Que comete el delito en contra de los trabajadores, los que, mediante engaño o abuso de situación de necesidad impongan a los trabajadores a su servicio condiciones laborales o de Seguridad Social que perjudiquen, supriman o restrinjan los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales, convenios colectivos o contrato individual.
- b) Además, SE REGULE EL DELITO DE DISCRIMINACIÓN LABORAL QUE COMPRENDA: que lo comete el sujeto activo que produzca una grave discriminación en el empleo, público o privado, contra alguna persona por razón de su ideología, religión o creencias, su pertenencia a una etnia, raza o nación, su sexo, orientación sexual, situación familiar, enfermedad o minusvalía, por ostentar la representación legal o sindical de los trabajadores, por el parentesco con otros trabajadores de la empresa o por el uso de alguna de los idiomas reconocidos, y no restablezcan la situación de igualdad ante la ley tras requerimiento o sanción administrativa, reparando los daños económicos que se hayan derivado. Además, en esta clase de delito, se debe considerar al COMPLICE, como sucede en el caso de las infracciones que en la actualidad, cometen los medios de comunicación social escritos.
- c) También, a pesar de que no comprendería el delito de discriminación laboral, pero si delitos contra los trabajadores, que tiene incidencia en el de discriminación, el caso de los riesgos laborales, por lo que se deberá sancionar a quien infrinja las normas de prevención de riesgos laborales y estando legalmente obligados, no

faciliten los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, de forma que pongan así en peligro grave su vida, salud o integridad física.



En el caso de que el delito se cometa por imprudencia grave, la pena debe ser elevada en una tercera parte.

- a) Cuando los hechos anteriores, se atribuyeran a personas jurídicas, se deberá regular que la pena se impondrá a los administradores o encargados del servicio que hayan sido responsables de los mismos y a quienes, conociéndolos y pudiendo remediarlo, no hubieran adoptado medidas para ello.
- b) Además, la prohibición expresa de anunciar por cualquier medio, sus ofertas de empleo, especificando como requisito para llenar las plazas el sexo, raza, etnia y estado civil de la persona, 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.
- c) Es discriminación laboral, como delito, el sujeto activo que hace diferencia entre mujeres solteras y casadas y/o con responsabilidades familiares, para los efectos del trabajo.
- d) Comete también el delito de discriminación laboral, quien despida a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o período de lactancia, quienes gozan de inamovilidad. Salvo que por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 177 de este Código. En este caso, el patrono debe gestionar el



despido ante los tribunales de trabajo para lo cual deberá comprobar la falta y no podrá hacer efectivo el mismo hasta no tener la autorización expresa y por escrito del tribunal. En caso el patrono no cumpliera con la disposición anterior, la trabajadora podrá concurrir a los tribunales a ejercitar su derecho de reinstalación en el trabajo que venía desempeñando y tendrá derecho a que se le paguen los salarios dejados de devengar durante el tiempo que estuvo sin laborar, sin perjuicio de la persecución penal de oficio que debe proseguir el Ministerio Público.

- e) En el caso del delito de discriminación laboral, también constituye otro elemento más, el sujeto activo que exija a las mujeres embarazadas que ejecuten trabajos que requieran esfuerzo físico considerable durante los tres (3) meses anteriores al alumbramiento.



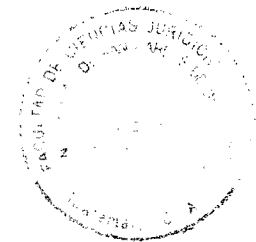
CONCLUSIONES



1. En el orden laboral la discriminación se produce por razones de género, edad, estado civil, raza, etc., por lo que se da la diferencia, la distinción respecto a dos cosas iguales. El principio de igualdad se encuentra constitucionalmente establecido. Sin embargo, la interpretación se encamina a un trato de igualdad para todos.
2. El principio de igualdad es el principio más violentado, en primer lugar cuando se trata de mujeres u hombres, son contratadas más personas del sexo masculino que femenino, situación que viola flagrantemente este principio que se le otorga algún método coercitivo para que las entidades contratantes infrinjan la ley.
3. La discriminación que se practica en el ámbito laboral comienza desde el momento en que la Inspección General de Trabajo le permite a las entidades contratantes anunciar en los medios de comunicación escritos las plazas vacantes consignando en estas los requisitos que el trabajador tiene que llenar, caso contrario no se le toma en cuenta para cubrir la plaza vacante.
4. Los medios de comunicación escrito, son cómplices en la comisión de infracciones a las normas de trabajo, por lo que son sancionadas administrativamente por la Inspección General de Trabajo, cuando aceptan anuncios referentes a ofertas de empleo que violen la ley.

5. La discriminación se inicia desde tiempos remotos, y ésta puede suscitarse por el trato desigual de unos y otros, y que radican en aspectos raciales, políticos, etc. Que la discriminación como tal, conceptualizándola desde distintos puntos de vista, constituye una violación al Principio de Igualdad que se regula en las leyes de nacionales e internacionales, existiendo algún ente que el estado utilice para evitar el uso común de discriminación laboral.





RECOMENDACIONES

1. Las autoridades del Ministerio de Trabajo, tienen la obligación de establecer planes de trabajo que impliquen una fiscalización congruente con la realidad, respecto a la discriminación y a la igualdad en el orden laboral, en los medios de comunicación escrita, cuando se producen las ofertas de trabajo en donde implícitamente se comete la infracción.
2. El congreso de la Republica debe reformar el código Penal en el sentido que se regule el delito de discriminación laboral, para no violentar el principio de igualdad.
3. La existencias de bases específicas para la Inspección General de Trabajo, con el fin de localizar en las publicaciones de trabajo a las entidades que discriminan al solicitar requisitos para el establecimiento de una conducta ilícita conforme la ley con respecto a que tipos de discriminación existen y evitar el uso del mismo dentro de los lugares de trabajo y así mismo controlarlos de una forma eficiente.
4. Las autoridades multen o sancione a los medios de comunicación escrita con el fin de evitar que se provoque la discriminación en las solicitudes de empleo, al mismo tiempo que la Inspección General de Trabajo no permita este tipo de anuncios ya que ellos son el ente que vela por la seguridad de las personas que solicitan empleo.



5. Que se evite las discriminaciones en los lugares de trabajo concientizando a los patronos y empleados a evitar ese tipo de acción así como lo establece nuestras leyes, e ir evitando el trato desigual y así penalizar a las personas que los cometan ya que la ley lo prohíbe totalmente, esta circunstancia implica la existencia en el ámbito social y concretamente en el escenario laboral.



ANEXO





ANEXO I

Funciones específica en la Inspección General de Trabajo

De conformidad con lo que señala el Artículo 281 del Código de Trabajo las atribuciones de los inspectores son las siguientes:

- a) Pueden visitar los lugares de trabajo cualquiera que sea su naturaleza en distintas horas del día y aun de la noche si el trabajo se ejecuta durante ésta, con el exclusivo objeto de velar por lo que expresa el Artículo 278.
- b) Pueden examinar libros de salarios, de planillas o constancias de pago siempre que se refieran a relaciones obrero-patronales. En el caso de los libros de contabilidad podrán revisarse previa autorización de tribunal competente de trabajo y previsión social.
- c) Siempre que encuentren resistencia injustificada deben dar cuenta de lo sucedido al tribunal de Trabajo y Previsión Social que corresponda, y en casos especiales, en los que su acción deba ser inmediata, pueden requerir, bajo su responsabilidad el auxilio de las autoridades o agentes de policía con el único fin de que no se les impida o no se les creen dificultades en el cumplimiento de sus deberes. En estos casos están obligados a levantar acta circunstanciada que firmarán las autoridades o agentes que intervengan.
- d) Pueden examinar las condiciones higiénicas de los lugares de trabajo y las de seguridad personal que éstos ofrezcan a los trabajadores y muy particularmente deben velar por que se acaten todas las disposiciones en vigor sobre previsión de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales dando cuenta inmediata a autoridad competente en caso de que no sean atendidas sus observaciones



pudiendo en caso de un peligro inminente para la salud o la seguridad de los trabajadores ordenar la adopción de medidas de aplicación inmediata.

- e) Deben intervenir en todas las dificultades y conflictos de trabajo de que tengan noticia sea que se presenten entre patronos y trabajadores sólo entre aquéllos o sólo entre éstos a fin de prevenir su desarrollo o lograr su conciliación extrajudicial si ya se han suscitado asimismo podrán interrogar al personal de la empresa sin la presencia del patrono ni de testigos sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales.
- f) Pueden tomar o sacar muestras de substancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento con el propósito de ordenar su análisis siempre que se notifique al patrono o a su representante que las substancias o materiales han sido tomados con el propósito de comprobar la estricta observancia de las disposiciones contenidas en el presente Código sus reglamentos o demás leyes de trabajo y previsión social.
- g) Deben exigir la colocación de los avisos que indiquen las disposiciones legales.
- h) Deben colaborar en todo momento con las autoridades de trabajo.
- i) Gozan de franquicia telegráfica, telefónica y postal, cuando tengan que comunicarse en casos urgentes y en asuntos propios de su cargo, con sus superiores con las autoridades de policía o con los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.
- j) Las actas que levanten, tienen plena validez en tanto no se demuestre en forma evidente su inexactitud, falsedad o parcialidad.
- k) Siempre que divulguen los datos que obtengan con motivo de sus inspecciones o visitas que revelen secretos industriales o comerciales de que tengan conocimiento



en razón de su cometido que asienten hechos falsos en las actas que levantan o en los informes que rindan que acepten dádivas de los patronos o de los trabajadores o de los sindicatos que se extralimiten en el desempeño de sus funciones o que en alguna otra forma violen gravemente los deberes de su cargo deben ser destituidos de inmediato sin perjuicio de las demás responsabilidades penales civiles o de otro orden que les correspondan. En lo relativo a la divulgación de los datos que obtengan con motivo de sus inspecciones o visitas y de los secretos industriales o comerciales de que tengan conocimiento la prohibición a que se refiere el párrafo anterior subsiste aún después de haber dejado el servicio; y

- l) Siempre que comprueben violaciones a las leyes laborales o sus reglamentos el inspector de trabajo o Trabajador Social levantará acta y prevendrá al patrono o representante legal de la empresa infractora para que dentro de un plazo que él fije se ajuste a derecho. Vencido el plazo otorgado sin haberse cumplido la prevención levantará acta dando audiencia al infractor para que se manifieste y haciendo constar que no se cumplió, promoviendo la acción administrativa establecida en este Código.
- m) Para el cumplimiento de sus funciones los inspectores de trabajo y los trabajadores sociales pueden citar a sus oficinas a empleadores y trabajadores y estos están obligados a asistir siempre que en la citación respectiva conste expresamente el objeto de la diligencia. La inasistencia a una de estas citaciones constituye violación de las leyes laborales y será sancionada por la Inspección General de Trabajo como lo establece el inciso g) del Artículo 272 de este Código.

ANEXO II



Funciones de la Inspección General de Trabajo

Las principales son las siguientes:

- a) Realizar auditorías laborales
- b) Realizar auditorías administrativas
- c) Realizar revisiones de higiene y seguridad ambiental en centros de trabajo.
- d) Prevenir a patronos y empleados cumplan con dignidad y respeto las leyes laborales, convenios, pactos colectivos y otras disposiciones que favorezcan la relación laboral.
- e) Velar por la equidad en las relaciones sociales de producción.
- f) Proteger la maternidad y lactancia de la mujer trabajadora.
- g) Participar como representante mediador del Ministerio en los conflictos laborales, individual o colectivo de carácter jurídico cuando figuren mujeres y menores o se trate de acciones de hecho.
- h) Asesorar técnicamente al Ministerio y evacuar consultas sobre la forma que deben ser aplicada las disposiciones legales de su competencia
- i) Sancionar a los infractores de las leyes laborales nacionales convenios y tratados internacionales.
- j) Informar al Despacho Ministerial de las situaciones laborales especiales que se manifiesten en al ámbito laboral. De conformidad con el Manual de Organización de la Inspección General de Trabajo la Inspección General de Trabajo tiene la siguiente misión: De Acuerdo a lo dispuesto por el Artículo 278 del Código de Trabajo (Decreto 1441 del Congreso de la república y sus reformas), la Inspección General de Trabajo por medio de su cuerpo de y servidores sociales, debe velar

porque patronos y trabajadores y organizaciones sindicales cumplan respeten las leyes convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro.



En el artículo 280 del mismo cuerpo legal se norma también que la inspección general de trabajo debe ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuran trabajadores de edad o cuando se trata de acciones entabladas para proteger la maternidad de las trabajadoras salvo que, en cuanto a estas últimas, se apersonen el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social velar por la estricta observancia de las leyes y reglamentos de trabajo y previsión social está obligada a promover la sustanciación y finalización de los procedimientos por faltas de trabajo que denuncien los inspectores de trabajo y trabajadores sociales y procurar por la aplicación de las sanciones correspondientes a los infractores.

Con base a las políticas sociales y económicas dirigir las acciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social respecto a la visión, indica desarrollar las funciones para las cuales fue creada la inspección integrarse a la política y proceso de descentralización y desconcentración administrativa del sector público. Velar porque en el ámbito productivo se establezca y fije la equidad y las buenas relaciones de producción en un ambiente de apoyo mutuo y digno entre patronos y trabajadores contribuir a contar en el corto plazo de manera permanente con un ministerio altamente calificado y oportuno capaz de cumplir sus actividades programadas con base a las políticas y demandas de servicios de la población en el concepto seguridad laboral y previsión social.



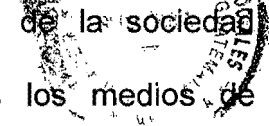
ANEXO III

En el ámbito Laboral:

Es innegable que en Guatemala los medios de comunicación social tienen gran influencia en la sociedad guatemalteca y que mucha información de diferente tipo que transmiten a través de los mismos generan o forman cultura y educación entonces es lamentable que fomenten como sucede en el presente caso formas de discriminación en las cuales pueden participar como cómplices.

Dice su misión ha sido la de asegurar el Derecho de la Comunicación como un aspecto central en la Sociedad de la Información. En términos generales, estos medios han abierto un espacio para reflexionar, construir redes y actuar sobre la sociedad de información mediante tres estrategias de acción:

- a) Generar conciencia, educar y estimular el debate sobre aspectos claves de la sociedad de información y respecto a temas como derechos humanos y desarrollo.
- b) Facilitar y estimular la movilización de la sociedad civil alrededor de estos temas, y actuar en una diversidad de foros en distintos niveles.
- c) Elaborar, consultar y afinar posiciones de la sociedad civil en relación con las organizaciones y abogar para su implementación. Dentro de los temas que debe abarcar en el quehacer diario de las organizaciones laborales, se encuentran:
 - a. **Derechos Ciudadanos.** Se trata de una "ciudadanía global" que refuerza temas como disponibilidad de información relevante y participación en todos los niveles decisorios en la Sociedad.

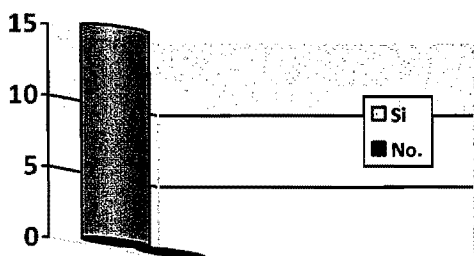
- 
- b. **Acceso a la información.** todos los y las miembros/as de la sociedad información al deberían tener acceso igualitario a todos los medios de comunicación.
- c. **Género.** La participación democrática de mujeres en todos los medios de comunicación debe estar garantizada en todos los niveles.
- d. **Propiedad y control.** Los conglomerados de medios y la concentración de propiedad amenazan cada vez más la pluralidad en la construcción de la Sociedad Informacional.
- e. **Gobernabilidad y fiscalización.** La globalización e Internet no solamente están cambiando la economía mundial sino también los sistemas globales de gobierno.
- f. **Diversidad y pluralismo.** El pluralismo en términos de diversidad cultural, de idiomas, de género y de etnias, debería ser punto de partida para todos los medios.
- g. **Derechos de propiedad intelectual.** Se debe garantizar el derecho legítimo a la propiedad intelectual respetando, al mismo tiempo, el interés público y las necesidades humanas.



ANEXO IV

CUADRO No. 1

Pregunta: ¿Considera usted que en Guatemala, se produce constantemente la discriminación laboral?

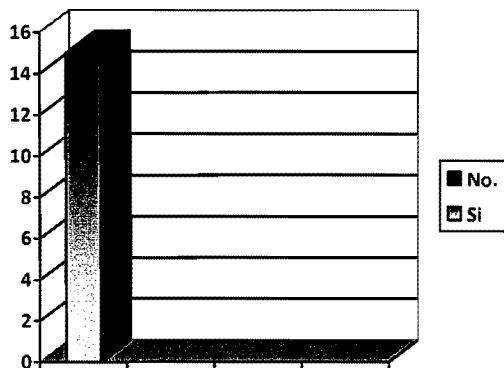


Respuesta	Cantidad
Si	15
No	00
Total:	15

Fuente: Investigación de campo, marzo año 2009.

CUADRO No. 2

Pregunta: ¿cree usted que la discriminación laboral se produce por razones de sexo, y edad fundamentalmente?



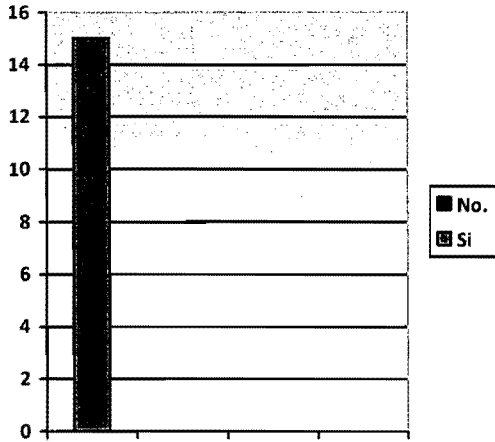
Respuesta	Cantidad
Si	15
No	00
Total:	15

Fuente: Investigación de campo, marzo año 2009.



CUADRO No. 3

Pregunta: ¿Considera que el Código de Trabajo prohíbe la discriminación laboral?

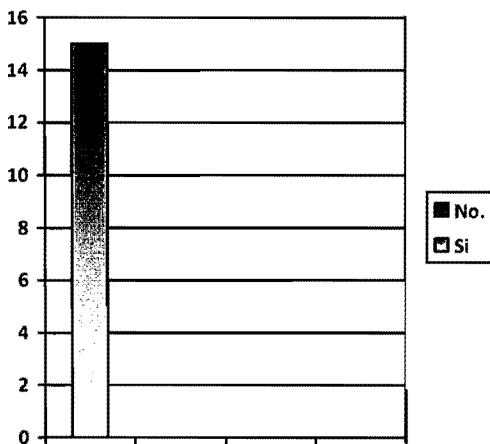


Respuesta	Cantidad
Si	15
No	00
Total:	15

Fuente: Investigación de campo
marzo año 2009

CUADRO No. 4

Pregunta: ¿Cree que existen normas internacionales que prohíbe la discriminación laboral?



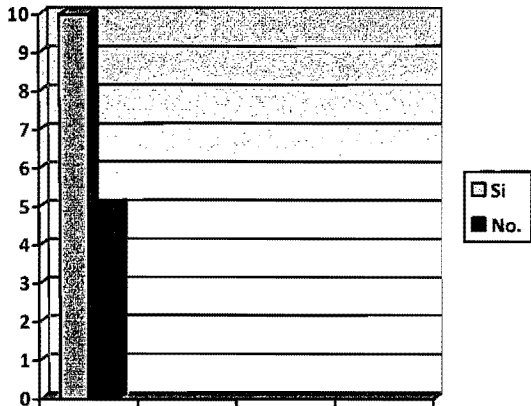
Respuesta	Cantidad
Si	15
No	00
Total:	15

Fuente: Investigación de campo,
marzo año 2009.



CUADRO No. 5

Pregunta: ¿Cree usted que el trato de inferioridad que se hace y provoca la discriminación laboral, generalmente la comete el patrono?

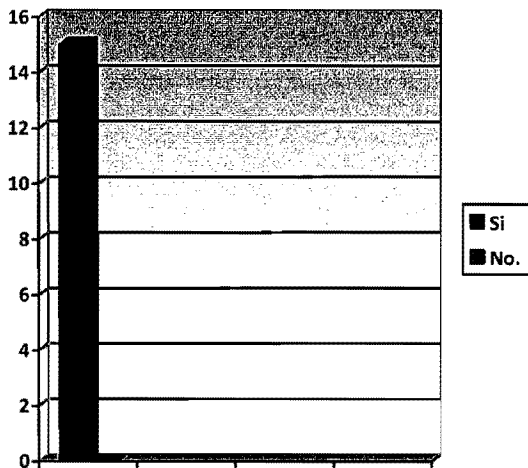


Respuesta	Cantidad
Si	10
No	05
Total:	15

Fuente: Investigación de campo, marzo año 2009.

CUADRO No. 6

Pregunta: ¿Cree usted que el órgano de vigilancia y control para que se cumplan las normas prohibitivas acerca de la discriminación es la inspección general de trabajo?



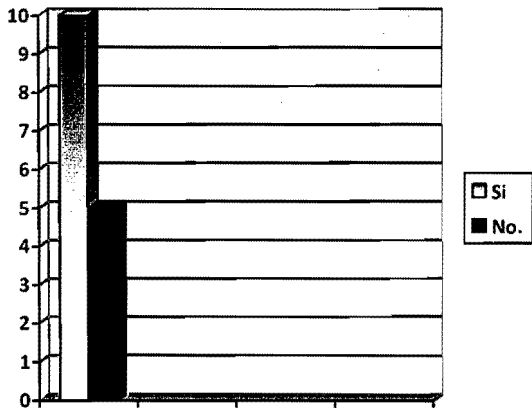
Respuesta	Cantidad
Si	15
No	00
Total:	15

Fuente: Investigación de campo, marzo año 2009.

CUADRO No. 7



Pregunta: ¿Según su experiencia, considera que últimamente se han incrementado las denuncias en materia de discriminación presentada por los o las trabajadoras?

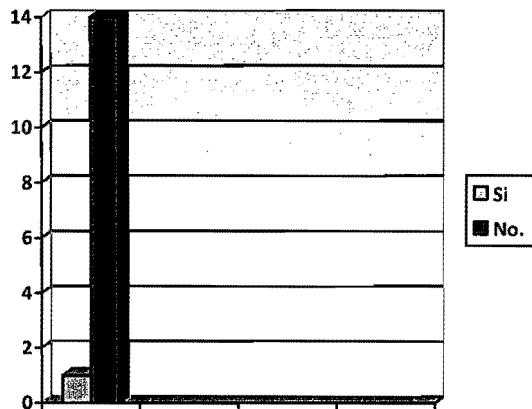


Respuesta	Cantidad
Si	10
No	05
Total:	15

Fuente: Investigación de campo, marzo año 2009.

CUADRO No. 8

Pregunta: ¿Considera que las sanciones que se imponen conforme el Código de Trabajo, son ejemplares para prevenir la comisión de hechos discriminatorios por parte de los patronos?



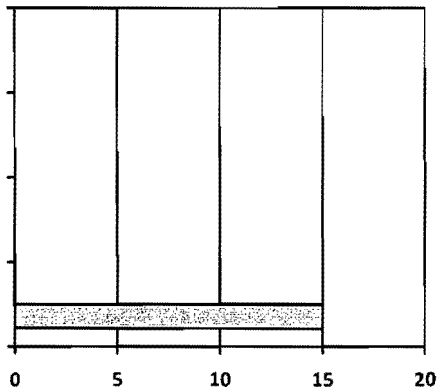
Respuesta	Cantidad
Si	01
No	14
Total:	15

Fuente: Investigación de campo, marzo año 2009.



CUADRO NO. 9

Pregunta: ¿Considera que la mejor prueba de la discriminación laboral se puede constatar en las ofertas de empleo que se publicitan en los medios de comunicación escrita (diarios)

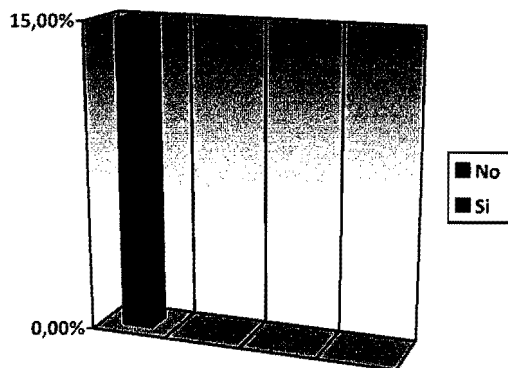


Respuesta	Cantidad
Si	15
No	00
Total:	15

Fuente: Investigación de campo, marzo año 2009.

CUADRO No. 10

Pregunta: Considera que los medios de comunicación escritos, son cómplices o tienen responsabilidad respecto a los anuncios y ofertas en donde se evidencia que existe discriminación de cualquier tipo?



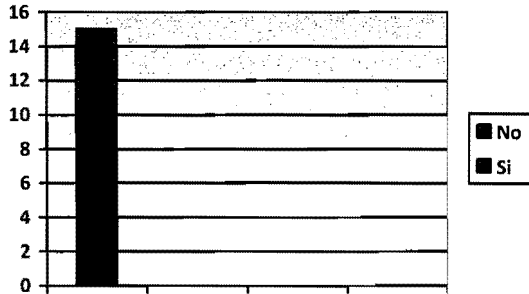
Respuesta	Cantidad
Si	15
No	00
Total:	15

Fuente: Investigación de campo, marzo año 2009.

CUADRO No. 11



Pregunta: ¿Cree usted que debiera regularse el delito de discriminación laboral en el código penal para prevenir o en todo caso sancionar a los infractores que ocasionan perjuicios graves a los trabajadores y trabajadoras?



Respuesta	Cantidad
Si	15
No	00
Total:	15

Fuente: Investigación de campo, marzo año 2009.



BIBLIOGRAFÍA



- ANDRADE, Larry. **Derecho constitucional, derechos humanos**. Guatemala: escuela de estudios judiciales, módulo i, 1999.
- AYAU, Manuel. **Como mejorar el nivel de vida**, I y II. Cordón y Gonzalo Asturias Montenegro, 2 Vols. Ed. Piedrasanta, 1987.
- BACIGALUPO, Enrique. **Lineamientos de la teoría del delito**. 2ª. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Hammurabi, 1989.
- BEJARANO, Manuel. **Obligaciones civiles**. México: Ed. Harla, 1984.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Tomo III Ed. Heliasta, Buenos Aires, Argentina: 1976.
- CASTILLO, Marco Tulio. **La asociación profesional**. Folleto didáctico. Universidad de San Carlos de Guatemala, (s.f).
- CARRILLO, Víctor Rodolfo. **Titularidad y garantías mínimas versus flexibilidad del derecho de trabajo**. Tesis de Graduación, Universidad de San Carlos de Guatemala, 1998.
- CASTILLO, Jorge Mario. **Derecho administrativo**. Instituto Nacional de Administración Pública, 1990.
- CASTILLO, Jorge Mario. **Comentarios, explicaciones e interpretación jurídica de la constitución política de la república de Guatemala**. Ed. Impresiones Gráficas de Guatemala, Guatemala, 2002.
- Cardinales, Luis, **Los medios de comunicación social y su influencia en la sociedad**, Guatemala (s.f.).
- CEREZO, José. **Curso de derecho penal español. Parte General**, 5a ed; España: (s.f.).
- DE LEÓN, Ramiro. **Catecismo constitucional**. Tipografía Nacional, Guatemala: 1995.
- DE MATA José Francisco. De León Velásco, Héctor Aníbal. **Derecho penal guatemalteco**. Guatemala: E.d. Llerena, S.A., 1998.



DE PAZ, Miguel. **Política fiscal y la capacidad administrativa del estado de Guatemala.** Biblioteca de la Universidad de San Carlos de Guatemala, 1984.

DE PINA, Rafael. **Diccionario de derecho.** México: Ed. Porrúa, S.A. 1975.

DE LA CUEVA, Mario. **Nuevo derecho mexicano del trabajo.** 5ª. ed.; México: Ed. Porrúa, S.A. 1968.

Diccionario de la Lengua Española, Real Academia Española de la Lengua. 19ª. ed.; Madrid, España: Talleres gráficos de la Ed. Espasa, Calpe, 1983.

FERNANDEZ, Luis. **Derecho laboral guatemalteco.** Guatemala: Ed. ODLP, 2002.

Folleto informático **Cartilla Laboral**, Proporcionado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, inspección General de Trabajo. S-f, pág. 2.

[http:// www.goesjuridica.com.html](http://www.goesjuridica.com.html). 12-2-2009

[http:// www.goesjuridica.com.html](http://www.goesjuridica.com.html). 20-03-2009

MONTOYA, Alfredo. **Derecho del trabajo.** Madrid, España: Ed. Tecnos, 1994.

LÓPEZ, Mario. **Síntesis del derecho del trabajo guatemalteco,** Derecho Latinoamericano del Trabajo, UNAM, México: 1974.

LÓPEZ, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo.** Ed. Universitaria de Guatemala, 1984.

OSSORIO, Manuel, **diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales.** Ed. Heliasta, 1981.

PALLARES, Eduardo. **Diccionario de derecho procesal civil.** México: Ed. Porrúa, S.A., 1977.

PIEDRA SANTA, Rafael. **Introducción a los problemas económicos de Guatemala.** Vols. Ed. Universitaria, 1971.

RUIZ, Arcadio. **Hambre y miseria en Guatemala.** Tipografía Nacional, 1950.

STAVENHAGEN, Rodolfo. **Derechos Humanos de los Pueblos indígenas.** Instituto Nacional de Migración/ Centro de estudios migratorios., Ed. (2010).



Legislación:

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

Ley del Organismo Judicial. Congreso de la República, Decreto numero 39-89,1990

Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y reglamentos. Congreso de la república Decreto 295-1946

Código Civil. Enrique Peralta Azurdía, jefe de Gobierno de la República de Guatemala, Decreto Ley 106 1964

Código Procesal Civil y Mercantil. Enrique Peralta Azurdía, jefe de Gobierno de la República de Guatemala, Decreto Ley 107 1964

Código de Trabajo. Congreso de la República, Decreto 1441, 1961

Código de Comercio. Congreso de la República, Decreto 2-70,1970

Convenios Internacionales de Trabajo. Convenios numero 111, 117