

UNIVERSIDAD PANAMERICANA
Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia
Programa de Actualización y Cierre Académico



**Disposiciones legales para el fortalecimiento del derecho
a la no discriminación laboral**

-Tesis de Licenciatura -

Heydi Karina Lucero Sagastume

Guatemala, septiembre 2015

**Disposiciones legales para el fortalecimiento del derecho
a la no discriminación laboral**

-Tesis de Licenciatura -

Heydi Karina Lucero Sagastume

Guatemala, septiembre 2015

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD PANAMERICANA

Rector	M. Th. Mynor Augusto Herrera Lemus
Vicerrectora Académica	Dra. Alba Aracely Rodríguez de González
Vicerrector Administrativo	M. A. César Augusto Custodio Cobar
Secretario General	EMBA. Adolfo Noguera Bosque

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA

Decano	M. A. Joaquín Rodrigo Flores Guzmán
Coordinador de Tesis	Dr. Erick Alfonso Álvarez Mancilla
Coordinador de Postgrados	M. A. José Luis Samayoa Palacios
Coordinador de Cátedra	M. A. Joaquín Rodrigo Flores Guzmán
Coordinador de Programa ACA	M. Sc. Mario Jo Chang
Tutor de Tesis	M. Sc. Arnoldo Pinto Morales
Revisor Metodológico	M. Sc. Sonia Zucelly García Morales

TRIBUNAL EXAMINADOR

Primera Fase

M. A. Joaquín Rodrigo Flores Guzmán

M. Sc. Mario Jo Chang

M. Sc. Cándida Rosa Ramos Montenegro

M. Sc. Adolfo Quiñones Furlán

Segunda Fase

M. Sc. Carlos Guillermo Guerra Jordán

M. Sc. Eduardo Galván Casasola

M. Sc. Herbert Estuardo Valvert Morales

Licda. Sandra Lorena Morales Martínez

Tercera Fase

M. Sc. Arnoldo Pinto Morales

M. Sc. Mario Jo Chang

M. A. Joaquín Rodrigo Flores Guzmán

M. Sc. Arturo Recinos Sosa



UNIVERSIDAD
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS
Y JUSTICIA. Guatemala, cuatro de febrero de dos mil quince.-----

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **DISPOSICIONES LEGALES
PARA EL FORTALECIMIENTO DEL DERECHO A LA NO
DISCRIMINACIÓN LABORAL**, presentado por **HEYDI KARINA LUCERO
SAGASTUME**, previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en
Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia así como los títulos de Abogado(a) y
Notario(a), reúne los requisitos de esta casa de Estudios, es procedente
APROBAR dicho punto de tesis y para el efecto se nombra como Tutor al
Licenciado **ARNOLDO PINTO MORALES**, para que realice la tutoría del punto
de tesis aprobado.



M. Sc. Otto Ronaldo González Peña
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia

Sara Aguilar
c.c. Archivo



UNIVERSIDAD
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

DICTAMEN DEL TUTOR DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: HEYDI KARINA LUCERO SAGASTUME

Título de la tesis: DISPOSICIONES LEGALES PARA EL FORTALECIMIENTO DEL DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN LABORAL

El Tutor de Tesis,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el estudiante ha desarrollado su tesis de licenciatura.

Segundo: Que ha leído el informe de tesis, donde consta que el (la) estudiante en mención realizó la investigación de rigor, atendiendo a un método y técnicas propias de esta modalidad académica.

Tercero: Que ha realizado todas las correcciones de contenido que le fueron planteadas en su oportunidad.

Cuarto: Que dicho trabajo reúne las calidades necesarias de una Tesis de Licenciatura.

Por tanto,

En su calidad de Tutor de Tesis, emite **DICTAMEN FAVORABLE** para que continúe con los trámites de rigor.

Guatemala, 22 de abril de 2015

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"


Lic. Arnoldo Pinto Morales
Tutor de Tesis



Sara Aguilar
c.c. Archivo

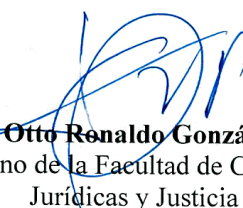


**UNIVERSIDAD
PANAMERICANA**

"Sabiduria ante todo, adquiere sabiduria"

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA. Guatemala, veintitrés de abril de dos mil catorce.-----

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **DISPOSICIONES LEGALES PARA EL FORTALECIMIENTO DEL DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN LABORAL**, presentado por **HEYDI KARINA LUCERO SAGASTUME**, previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), ha cumplido con los dictámenes correspondientes del tutor nombrado, se designa como revisora metodológica a la Licenciada **SONIA ZUCELLY GARCÍA MORALES**, para que realice una revisión del trabajo presentado y emita su dictamen en forma pertinente.


M. Sc. Otto Ronaldo González Peña
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia



Sara Aguilar
c.c. Archivo



DICTAMEN DEL REVISOR DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: HEYDI KARINA LUCERO SAGASTUME

Título de la tesis: DISPOSICIONES LEGALES PARA EL FORTALECIMIENTO DEL
DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN LABORAL

El Revisor de Tesis,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el estudiante ha desarrollado su tesis de licenciatura.

Segundo: Que ha leído el informe de tesis, donde consta que el (la) estudiante en mención realizó su trabajo atendiendo a un método y técnicas propias de esta modalidad académica.

Tercero: Que ha realizado todas las correcciones de redacción y estilo que le fueron planteadas en su oportunidad.

Cuarto: Que dicho trabajo reúne las calidades necesarias de una Tesis de Licenciatura.

Por tanto,

En su calidad de Revisor de Tesis, emite **DICTAMEN FAVORABLE** para que continúe con los trámites de rigor.

Guatemala, 18 de junio de 2015

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

M. Sc. Sonia Zúcellly García Morales
Revisor Metodológico de Tesis



DICTAMEN DEL COORDINADOR DEL DEPARTAMENTO DE TESIS

Nombre del Estudiante: **HEYDI KARINA LUCERO SAGASTUME**

Título de la tesis: **DISPOSICIONES LEGALES PARA EL FORTALECIMIENTO DEL DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN LABORAL**

El Coordinador del departamento de Tesis de Licenciatura,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el estudiante ha desarrollado su tesis de licenciatura.

Segundo: Que el tutor responsable de dirigir su elaboración ha emitido dictamen favorable respecto al contenido del mismo.

Tercero: Que el revisor ha emitido dictamen favorable respecto a la redacción y estilo.

Cuarto: Que se tienen a la vista los dictámenes favorables del tutor y revisor respectivamente.

Por tanto,

En su calidad de Coordinador del departamento de tesis, emite **DICTAMEN FAVORABLE** para que continúe con los trámites de rigor.

Guatemala, 13 de agosto de 2015

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"


Dr. Erick Alfonso Álvarez Mancilla
Coordinador del Departamento de tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia





UNIVERSIDAD
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

ORDEN DE IMPRESIÓN DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: HEYDI KARINA LUCERO SAGASTUME

Título de la tesis: DISPOSICIONES LEGALES PARA EL FORTALECIMIENTO DEL DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN LABORAL

El Coordinador del departamento de tesis, y el Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el estudiante: ha desarrollado el proceso de investigación y redacción de su tesis de licenciatura.

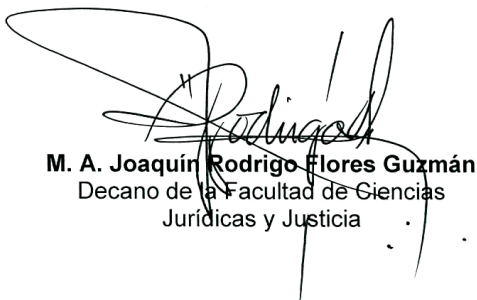
Segundo: Que tengo a la vista los dictámenes del Tutor, Revisor, y del Coordinador de del departamento de tesis, en tales dictámenes consta que el (la) estudiante en mención ha completado satisfactoriamente los requisitos académicos y administrativos vigentes para el desarrollo de la Tesis de Licenciatura.

Tercero: Que tengo a la vista el documento, *declaración jurada del estudiante*, donde consta que el estudiante autor de la presente tesis manifiesta, bajo juramento, que ha respetado los derechos de autor de las fuentes consultadas y ha reconocido los créditos correspondientes; así como la aceptación de su responsabilidad como autor del contenido de su tesis de licenciatura.

Por tanto,

Se autoriza la impresión del documento relacionado en el formato y características que están establecidas para este nivel académico.

Guatemala, 20 de agosto de 2015


M. A. Joaquín Rodrigo Flores Guzmán
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia



Sara Aguilar
c.c. Archivo

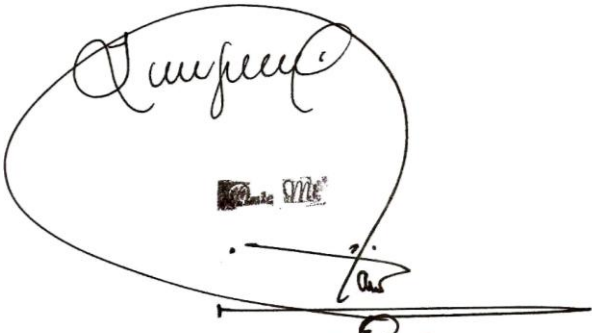


En la ciudad de Guatemala, el día dos de septiembre del año dos mil quince, siendo las diez horas, YO. FRANCISCO VASQUEZ ORTIZ, Notario en ejercicio, constituido en mi Oficina Profesional situada en la séptima avenida, número veinte guión treinta y seis, de la zona uno, segundo nivel, oficina veintiuno, soy requerido por: HEYDI KARINA LUCERO SAGASTUME DE DIAZ, de treinta y cinco años de edad, casada, guatemalteca, estudiante, domiciliada en el Departamento de Chiquimula, de tránsito en esta ciudad, quien se identifica con Documento Personal de Identificación, Código Único de Identificación, CUI dos mil cuatrocientos noventa y seis espacio treinta y ocho mil, trescientos cuarenta y siete espacio un mil novecientos uno, (2496 38347 1901) extendido por el Registro Nacional de Las Personas de la República de Guatemala, con el objeto de que haga constar la DECLARACION JURADA de conformidad las siguientes cláusulas: PRIMERA: Manifiesta HEYDI KARINA LUCERO SAGASTUME DE DIAZ, bajo solemne juramento de Ley y advertida de la pena relativa al delito de perjurio, declara ser de los datos de identificación personal consignados en la presente y que se encuentra en el libre ejercicio de sus derechos civiles. SEGUNDA: Continúa manifestando la compareciente, bajo juramento de ley que es autora de la tesis: "DISPOSICIONES LEGALES PARA EL FORTALECIMIENTO DEL DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN LABORAL", que ha respetado los derechos de autor de las fuentes consultadas y ha reconocido los créditos correspondientes; así también acepta la responsabilidad como autora del contenido de la presente tesis de licenciatura. TERCERA: No habiendo nada más que hacer constar, termino la presente Declaración Jurada en el mismo lugar y fecha de inicio, treinta minutos después, la cual consta en una hoja de papel bond, la que numero, sello y firmo, a la cual le adhiere los timbres para cubrir los impuestos correspondientes que determinan las leyes respectivas: un timbre notarial del valor de diez quetzales con serie y número X guión cero cuatrocientos setenta y cinco mil, trescientos treinta y uno (X-0475331) y un timbre fiscal del valor de cincuenta centavos de quetzal con número tres millones, trescientos veintisiete mil, ochocientos seis (3327806). Leo lo escrito a la requirente, quien enterada de su contenido,

1/1

Francisco Vasquez Ortiz
ABOGADO Y NOTARIO

objeto, validez y demás efectos legales, la acepta, ratifica y firma con el Notario que autoriza, quien de todo lo expuesto DOY FE.



Francisco Viquez Ortiz
ABOGADO Y NOTARIO

colegiado: 3384

Nota: Para los efectos legales, únicamente la sustentante es responsable del contenido del presente trabajo.

Dedicatoria

A Dios

Por darme la vida, ser la fuente de sabiduría y concederme llegar a obtener el grado académico que hoy me hace una profesional.

Mis Padres

A mi madre Olga Marina Sagastume con todo el amor, respeto y admiración, por ser ejemplo de lucha en mi vida, por estar a mi lado en los buenos y malos momentos, a mi Papá Alberto Sagastume (Q.E.P.D) y Mamá Olga Peña, con mucho amor por ser mi guía, desde la infancia.

Mi Hermana

Karen, por su apoyo y amor incondicional con quien he compartido cada momento de mi vida, mis sueños, y mis logros.

Mi Esposo y mi Hija

Para ti Carol por ser motivo de inspiración y el motor que impulsa mi vida, deseo de todo corazón servir de ejemplo en tu vida. A Jorge Mario por su gran amor, comprensión, confianza y apoyo para que pudiera culminar este gran sueño que hoy se hace realidad.

A Ustedes

Mis compañeros y amigos Brenda Oliveros, Jimmy Galeano, al igual que catedráticos, autoridades de la Universidad Panamericana y personas que han formado parte en el transcurso de mi carrera, en la culminación de la misma, pero especialmente al Licenciado Eduardo Galván, por compartir sus amplios conocimientos y sabiduría.

Contenido

	Página
Resumen	i
Palabras Clave	ii
Introducción	iii
Derecho de trabajo	1
Garantías constitucionales del Derecho de trabajo	17
Discriminación laboral	21
Análisis doctrinario y legal de la discriminación laboral en Guatemala	45
Importancia de erradicar la discriminación laboral	57
Conclusiones	61
Referencias	63

Resumen

En el estudio se determinó que el Derecho del trabajo en Guatemala, pertenece a la rama del derecho público, que se ha caracterizado por ser democrático, sencillo y eficaz, tratando a través de los años compensar la desigualdad individual, colectiva, social y económica entre trabajador y patrono, asimismo ha tenido a bien velar por los derechos de los mismos. La investigación se fundamentó en la Constitución Política de la República de Guatemala en el aspecto jurídico, por esta razón se consideró de gran importancia el desarrollo de las distintas disposiciones legales para el fortalecimiento del derecho a la no discriminación laboral.

De esta manera se conceptualizó el significado de discriminación, estableciendo los diversos factores que han influido en la mencionada conducta, entre ellos la edad, sexo, raza, etnia, política, económicos, culturales, religiosos. De la investigación se obtuvo como resultado que la discriminación en el ámbito laboral es una manifestación de la conducta humana anti-social que constriñe el derecho de igualdad, así también en cumplimiento de todas aquellas disposiciones legales internacionales que fortalecen el derecho a la no discriminación contemplados en Convenios de la OIT ratificados por Guatemala, cuyo

fin ha sido defender los derechos de los trabajadores a ser tratados con igualdad, equidad y justicia social.

Palabras Clave

Trabajador. Derechos laborales .Garantía. Genero. Igualdad

Introducción

En Guatemala la discriminación ostenta un considerable crecimiento dentro del ámbito laboral, la cual se manifiesta por medio de conductas que quebrantan los derechos fundamentales en la vida del ser humano, como lo es el derecho de igualdad. Razón por la cual se desarrollará el tema disposiciones legales para el fortalecimiento del derecho a la no discriminación laboral.

Asimismo el problema que originará el tema consistirá en qué el Derecho laboral en la legislación guatemalteca carece de un artículo específico en cuanto a la figura de discriminación laboral dentro del Código de Trabajo; de igual manera el interés del tema tendrá como base la importancia de la erradicación de la discriminación laboral en los distintos sectores laborales del país, tanto público como privado y el fortalecimiento del derecho a la no discriminación laboral, así también para el desarrollo de la investigación se utilizará la metodología descriptiva analítica, ya que se pretenderá mediante un análisis doctrinario y legal establecer la necesidad de adicionar la mencionada figura en las distintas disposiciones legales del Derecho laboral, para tal efecto, el estudio contendrá definiciones, conceptos de varios autores, tanto de libros, como diccionarios jurídicos, consultas

de páginas electrónicas, así como un artículo de prensa escrita, de esta manera el tema se desarrollará en forma sistemática y analítica para facilitar la comprensión de los lectores.

Se comenzará plasmando lo concerniente al Derecho laboral, el cual contiene disposiciones legales y reglamentarias las cuales son de orden público, así como la naturaleza del mismo, principios, fuentes y los sujetos que dan vida a la relación de trabajo; se realizará una recopilación de las garantías que la Constitución otorga a los trabajadores, de las cuales el Estado es garante, determinando que la tutelaridad de las leyes de trabajo es conciliatoria entre trabajador y patrono al compensar la desigualdad económica.

Se enfocará en dar a conocer qué es la discriminación laboral, concepto, clases de discriminación que existen, características que se presentan ante la mencionada conducta, las formas de manifestarse, asimismo los factores que influyen en que se viole el derecho de igualdad de las personas, enfatizando en el derecho a la no discriminación laboral; se tendrá a bien desarrollar un análisis doctrinario y legal referente a la figura de discriminación laboral en Guatemala, para lo cual es objeto de estudio el Código de Trabajo,

Código Penal y los diferentes convenios internacionales ratificados por Guatemala, frente a la OIT en materia laboral.

Para finalizar se abordará la parte medular de la tesis, como un aporte personal de la articulante, indicando la importancia de erradicar la discriminación laboral en Guatemala, para que de esta manera se faciliten las condiciones mínimas de vida para el trabajador.

El objetivo primordial de la presente investigación es dar a conocer la importancia que las leyes laborales sean revisadas, con el fin de encuadrar la conducta de la discriminación laboral a las disposiciones legales vigentes, dándoles así el valor y certeza jurídica que la Constitución Política de la República de Guatemala le otorgan.

Los alcances que se pretenden al finalizar el estudio, es determinar las diversas formas de discriminación laboral existentes y establecer las que más dificultan el progreso económico de los trabajadores en Guatemala, de esta forma poder erradicar la misma, fortaleciendo las disposiciones legales nacionales e internacionales en materia laboral.

Derecho de trabajo

El Derecho de trabajo, es uno de los derechos que la persona posee, considerado como garantía que el Estado brinda a cada uno, en virtud de lo anterior se determina que las leyes de trabajo son de orden público, el cual se identifica también por estar siempre otorgando ventajas que más favorezcan al trabajador.

Según Cabanellas, en cuánto al Derecho de trabajo indica:

...Esta nueva rama de las ciencias jurídicas abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (intelectuales, técnicos, de dirección, fiscalización o manuales), en los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la economía; donde el Estado, como poder neutral y superior ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de la producción...(2001:121).

De esta forma se establece que el Derecho de trabajo es muy amplio y cuyo interés fundamental es mantener equitativamente las relaciones entre trabajador y patrono, estableciendo de esta forma lineamientos para dichas relaciones, en las cuales el Estado es el encargado de velar por el cumplimiento de los mismos.

El Derecho de trabajo es totalmente inspirado por principios que en gran medida protegen a los trabajadores, de los cuales nace y se rige la norma laboral, en el sentido más amplio de la interpretación cabe indicar, que si bien es cierto se le brindan ciertos beneficios a los laborantes, la razón es por estar vulnerable ante actos y conductas derivados de la discriminación laboral.

Principios fundamentales del Derecho de trabajo

Toda rama del derecho previamente a ser creada como norma legal, tiene su origen en ciertos principios filosóficos. Así también son los creadores del Derecho laboral para la aplicación de la norma, de ellos nacen los derechos que asisten a los trabajadores, siendo tutelares y conteniendo garantías mínimas, lo más importante es que son conciliadores en las relaciones entre los patronos y trabajadores, porque cuando hay una ruptura laboral lo que pretende el empleador es llegar a un acuerdo beneficioso para ambos.

Se determina lo importante que es mantener la armonía en las relaciones de trabajo y utilizar como guía los diferentes principios que existen, para que el actuar sea congruente a cada actividad laboral desarrollada por el trabajador, de esa forma lograr la igualdad deseada.

Principio de tutelaridad

El principio de tutelaridad, es indispensable para el trabajador, haciendo referencia que el mismo trata de remediar la discrepancia económica del trabajador.

Para Fernández, la tutelaridad consiste en, “La protección del trabajador constituye la razón de ser del Derecho Laboral. No solamente es el germen en sus orígenes, sino también es su actual sustentación...” (2007:4).

En cuanto al principio anteriormente citado se establece que está dirigido a compensar la desigualdad económica, con ello quiere decir que el pago que el trabajador recibe por los servicios prestados debe ser congruente a la labor efectuada, sea hombre o mujer quien desempeño el trabajo.

Principio evolutivo

El Derecho de trabajo debe contar con un cambio constante en su legislación, según lo que establece el principio evolutivo.

Según Fernández, referente al principio evolutivo opina lo siguiente, “... Toda rama jurídica debe mantenerse “viva”, esto es, saber

adaptarse a las diferentes circunstancias cambiantes del quehacer humano.” (2007:17).

Según la lectura realizada, se puntualiza nuevamente en que el Derecho laboral va evolucionando según las necesidades del trabajador, para brindar seguridad, estabilidad laboral y garantías de que sus derechos sean respetados por los patronos.

Principio de obligatoriedad

A continuación se detalla el principio de obligatoriedad, el mismo es fundamental para el trabajador porque ayuda a ser efectivas las prestaciones mínimas concedidas por la norma legal.

Para Fernández, el principio de obligatoriedad es lo siguiente, “Para que el Derecho de Trabajo pueda cumplir con su cometido, debe ser aplicado en forma coercitiva, esto es, debe intervenir en forma coercitiva dentro de las relaciones de un empleador con un trabajador...” (2007:22).

El principio de obligatoriedad, ha sido creado con el fin de contrarrestar que los derechos laborales sean violentados, teniendo como base que existan los tribunales de trabajo y previsión social,

para poder mediante ellos obligar a los patronos a cumplir con sus obligaciones frente a los trabajadores, que de una u otra forma han sido disminuidos o ignorados.

Principio de sencillez

La sencillez es un principio básico, es una forma viable para solventar los diversos conflictos laborales que puedan surgir entre empleador y trabajador, en virtud que debe ser sencillo y claro, pues no necesita ningún formalismo para hacer valer los derechos de las partes.

Para Fernández, el principio de sencillez se refiere a lo siguiente,...”este Derecho debe formularse en términos sencillos, de fácil aplicación y asimilación; ello sin perjuicio de su sustentación jurídica ni de los requisitos formales básicos.” (2007:26).

A criterio de la sustentante, el Derecho laboral se identifica principalmente por la sencillez en su actuación, procurando que el trabajador tenga acceso a toda gestión sin elevar sus costos, lo cual se puede mencionar que la ley no exige el auxilio y procuración de un profesional para reclamar sus derechos que de una u otra manera han sido violentados por el patrono.

Principio conciliatorio

La conciliación en la legislación laboral guatemalteca, es esencial en virtud de que trata de llegar a un acuerdo entre las partes para lograr el respeto de los derechos tanto económicos como sociales del trabajador.

Para la articulante, el principio conciliatorio ocupa un lugar muy importante en el Derecho laboral, porque es una característica esencial, el ser conciliador entre las partes, ayuda a desaparecer los conflictos que existen entre trabajador y patrono y que existan soluciones prácticas y beneficiosas para ambos.

Es así como se determina que para la aplicación de la norma laboral, estas deben de ser totalmente protectoras a los trabajadores, ante cualquier situación que manifieste vulnerabilidad a los derechos de los mismos.

Naturaleza del Derecho de trabajo

La naturaleza del Derecho de trabajo tiende a ser pública porque es obligación del Estado garantizar el bien común para sus habitantes, por ende aunque sean empresas privadas o públicas, el bienestar y los

derechos de los trabajadores están ante todo protegidos por éste, a través de los órganos designados por las leyes laborales.

Tomando en cuenta que los trabajadores, están hondamente protegidos por ser parte de los derechos humanos, consagrados en la Constitución Política de la República de Guatemala.

De acuerdo al cuarto considerando del Código de Trabajo, en el inciso e) “El Derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.”

Para Fernández, la naturaleza del Derecho de trabajo significa, “El surgimiento del Derecho Laboral como una disciplina autónoma dentro de las ramas del Derecho, planteó una serie de cuestionamientos, entre ellos, la determinación de su ubicación su encuadre, su pertenencia...” (2007:53).

Fuentes del Derecho de trabajo

Las fuentes son las que dan origen al Derecho de trabajo, puesto que su creación lo enmarca dentro de la rama del derecho público, esto es de

gran importancia para comprender el orden en que deben de aplicarse las normas laborales y así poder resolver los problemas que surjan de la relación entre trabajador y patrono.

Entre las principales fuentes del Derecho del trabajo en Guatemala, en primer término se encuentran los principios del Derecho del trabajo, los cuales en la mayoría de veces serán a favor del trabajador, puesto que de ahí deriva la norma.

Al respecto López, puntualiza en cuánto a las fuentes del Derecho de trabajo así, “Pareciera pues que la única fuente originaria del Derecho Laboral fuera la ley y los reglamentos y que los demás medios solamente funcionarían para colmar lagunas legales.”(2007:26).

... Además de la ley y los reglamentos, son fuentes creadoras del derecho laboral los pactos colectivos de condiciones de trabajo - con ámbito personal circunscrito a una empresa, los pactos colectivos de industria, actividad económica o región determinada – poco usados -, las sentencias colectivas y aunque impropia, los reglamentos interiores de trabajo y los usos o practicas de la empresa. (2007:26).

En la ley comprendemos que no solo el Código de Trabajo y otras leyes ordinarias, sino también la Constitución – que ya vimos no contiene solamente normas programáticas para el futuro sino regulación concreta de ciertas instituciones -, y los tratados internacionales y convenios de la OIT ratificados por Guatemala. (2007:27).

En cuanto a la jerarquización, sustentamos el criterio de que tiene prioridad las normas que otorguen mejores prestaciones a los trabajadores, sin importar la fuente de origen, con base en el principio citado de la aplicación de la norma más favorable... (2007:27).

Interpretación de las normas laborales

En cuanto a la interpretación de las normas laborales, estas deben otorgarse en el sentido que más favorezca al trabajador y de esta forma hacer valer los derechos que la Constitución Política de la República de Guatemala le concede, al igual que los tratados internacionales en materia de trabajo.

López determina en cuánto a la interpretación de las normas laborales lo siguiente:

La ley del Organismo Judicial establece una serie de reglas hermenéuticas comunes a toda clase de procesos como lo son: las disposiciones especiales de una ley prevalecen sobre las disposiciones generales; que el interés social prevalece sobre el interés particular, que las palabras de la ley se entenderán en su sentido natural o de acuerdo con el diccionario de la Real Academia Española, salvo cuando el legislador las haya definido con un significado legal;... (Artículo 4, 7, 9, 10,11).

Aún cuando en materia de interpretación estas reglas del Derecho Común puedan utilizarse para resolver algunos casos concretos, es de señalar que el Código de Trabajo trae una disposición especial que prevalece sobre las normas comentadas... (2007:28).

De lo anteriormente descrito, cabe hacer mención que lo más importante cuando de aplicar las leyes laborales se trata, es hacerlo con igualdad y equidad para lograr una mejor aplicación de la ley.

Los sujetos del derecho individual del trabajo

Los sujetos del derecho individual del trabajo, son elementos fundamentales en dicha relación, puesto que sin ellos no puede existir la misma. Son los que dan vida a todas aquellas circunstancias que de una u otra manera modifican o extinguen los derechos de los trabajadores.

Atendiendo a la importancia del tema se dará una breve explicación de cada uno de ellos.

- Trabajador
- Empleador
- Representantes
- Intermediario

Trabajador

De acuerdo a lo estipulado en el Código de Trabajo, a continuación se realiza un análisis de lo que es la figura del trabajador.

Analizando el Artículo 3 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, se tiene a bien comentar que trabajador es aquella persona que realiza una actividad o servicio a determinado empleador, a cambio de una contraprestación pecuniaria, el cual le sirve para el sustento de él y su familia.

A continuación se transcribe lo que refiere el diccionario jurídico de Ossorio, en cuánto al sujeto de la relación laboral llamado trabajador, “La persona que trabaja, también sinónimo de obrero o jornalero.” (1996:879).

De acuerdo a lo investigado referente a la figura del trabajador, la articulante opina que, es quien presta a un empleador sus servicios tanto intelectuales como físicos, con el único afán de devengar una prestación económica para el sostenimiento familiar.

Patrono

El Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala estipula que:

Artículo 2º. “Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo.”

Considerando que patrono es la persona que tiene a su disposición uno o más trabajadores siendo estos que prestan sus servicios, con la finalidad de recibir una remuneración y a lo que si queda supeditado en empleador es a pagar la cantidad pecuniaria por el trabajo realizado.

A continuación se describe la figura de patrono según el diccionario de Ossorio, en virtud que el empleador constituye uno de los sujetos más importantes de la relación laboral.

La persona física (aunque el concepto también cabe aplicarlo a las personas jurídicas) que, en el contrato laboral, da ocupación retribuida a los trabajadores que quedan en relación subordinada. Es pues el propietario de la empresa y quien la dirige personalmente o valiéndose de otras personas. Es llamado también empleador o empresario. (1996:731).

De lo anteriormente descrito, se analiza que patrono es aquella persona que tiene a bien utilizar los servicios para su aprovechamiento a cambio de un pago o salario.

Representantes

Los representantes del patrono juegan un papel muy importante, en la relación laboral, los cuales tienen todo el apoyo del patrono para dirigir su empresa, son los llamados empleados de confianza.

Según la articulante después de analizar el Artículo 4 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, tiene a bien opinar que la característica esencial de la figura del representante consiste en ser una persona individual, la cual se encuentra legítimamente autorizada para manejar la dirección de determinada empresa, estando íntimamente ligado con el patrono, pudiendo representarlo frente a terceros o de igual forma frente a los trabajadores y actuando siempre a beneficio del empleador.

Intermediarios

Entre las figuras de los sujetos del Derecho laboral, se encuentra el intermediario, la cual en muchas ocasiones es difícil identificar por

parte del trabajador, porque no siempre se aclara al momento de realizar las contrataciones que no son los titulares y que es el patrono el que queda obligado de responder por cualquier circunstancia legal que pudiera existir durante la relación laboral.

Sector público laboral

En Guatemala existen dos sectores dentro del ámbito laboral a los cuales el trabajador puede pertenecer, siendo uno de ellos el sector público, el cual está compuesto por todas las instituciones del Estado, es por ello que el pago de los salarios de cada uno de los trabajadores proviene de un presupuesto ejecutado del erario nacional. Es importante hacer alusión que en la Constitución Política de la República de Guatemala, en el capítulo II sección novena estipula lo siguiente:

Artículo 107 Trabajadores del Estado, “Los trabajadores del Estado están al servicio de la administración pública y nunca de partido político, grupo, organización o persona alguna.”

De acuerdo a lo establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 108 Régimen de los trabajadores del Estado, indica:

“Las relaciones del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas con sus trabajadores se rigen por la Ley de Servicio Civil, con excepción de aquellas que se rijan por leyes o disposiciones propias de dichas entidades.”

El artículo anteriormente citado, indica que para los trabajadores del sector público, existe una ley específica para tratar los asuntos que de la relación laboral nazcan.

Es así como la articulante tiene a bien opinar, en cuánto a los trabajadores del Estado, a los cuales se les ubica dentro del sector público, que también son protegidos por las leyes laborales comunes, en todo lo que a ellos les pueda beneficiar para hacer valer sus derechos frente al mismo Estado.

Sector privado laboral

El sector privado laboral está compuesto por el conjunto de empresas privadas, de las que depende directamente el pago de cada uno de los salarios, prestaciones, ventajas que el trabajador tiene derecho.

Cabe hacer mención que en la mayoría de ocasiones la presión laboral que las empresas privadas ejercen en los trabajadores, deviene que mientras más exijan a los trabajadores que estos sean productivos, habrá más ganancias económicas para la empresa, puesto que estas funcionan con ánimo de lucro.

La sustentante tiene a bien realizar un breve análisis de ambos sectores, de lo cual se puede concluir, que todos son trabajadores y poseen los mismos derechos otorgados por la Constitución Política de la República de Guatemala, así como el Código de Trabajo en la legislación laboral es uno para todos, asimismo las disposiciones legales nacionales e internacionales que contienen los distintos convenios de la Organización Internacional de Trabajo y de las cuales Guatemala forma parte.

Garantías constitucionales del Derecho de trabajo

Las garantías son los medios de defensa constitucional que tiene la persona para hacer valer los derechos que el Estado le otorga para el cumplimiento de los mismos.

De acuerdo a lo establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala en cuánto a garantías laborales indica que, “Artículo 44.- Derechos inherentes a la persona humana. Los derechos y garantías que otorga la Constitución no excluye a otros que, aunque no figuren expresamente en ella, son inherentes a la persona humana.”

Refiriéndose con ello que no hay motivo ni razón alguna para que se discrimine a aquellas personas que por su aspecto físico o condición social sean distintas a determinado grupo.

La Constitución Política de la República de Guatemala, tiene regulado en el capítulo segundo todo lo concerniente al Derecho al trabajo confiriéndole seguridad, certeza jurídica constitucional a cada uno de los artículos que en ella se plasma.

El Estado de Guatemala como garante de los derechos humanos individuales y colectivos regula lo concerniente en la Constitución

Política de la República de Guatemala, “Artículo 4.- 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...”

Asimismo en la sociedad, debe de conferírseles estos derechos, no hay manera de consentir la conducta de la discriminación en cuánto a género, raza, condición social o económica.

En virtud de lo establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala preceptúa lo siguiente, “Artículo 101.- Derecho al trabajo. El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe de organizarse conforme a principios de justicia social.”

Entre ellos se puede mencionar el derecho a un salario justo, al derecho a la libre elección de trabajo, al derecho de respetar la jornada ordinaria de trabajo, derecho al trabajador a un día de descanso remunerado.

Es importante hacer referencia a lo que establece la Constitución Política de la República de Guatemala en cuánto a:

Artículo 102.- Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Estipula en la literal t) El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones y condiciones.

En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala.

Con lo mencionado anteriormente, se manifiesta claramente que Guatemala participa en todo aquello que favorezca el bienestar de los trabajadores de la nación, por tal razón la Organización Internacional del Trabajo contempla disposiciones que ayudan a que sea justo el trato a cada trabajador.

En virtud que el objeto del presente estudio es puntualizar en este tema cada garantía que la Constitución Política de la República de Guatemala regula que, “Artículo 103.- Tutelaridad 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...”

Es por ello que se dice que el derecho es tutelar a los trabajadores, basado en lo anteriormente descrito, con ello se logra establecer el fundamento legal, para los laborantes en el territorio nacional.

Se hace énfasis en lo que preceptúa la Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 106 Irrenunciabilidad de los derechos laborales:

Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Tal como lo establece la ley superior jerárquica que serán “nulas **ipso jure**” y no obligarán a los trabajadores aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación a los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.

En virtud que cada una de las garantías constitucionales descritas, otorgan certeza jurídica a los derechos laborales en Guatemala, de las cuales sobreviene que la aplicación en las diferentes áreas o sectores público y privado en que se desenvuelven los trabajadores, se pueda velar para que no se cometan arbitrariedades en contra de los mismos.

De igual forma son garantías con carácter de ley todos aquellos convenios internacionales ratificados por Guatemala, frente a la Organización Internacional del Trabajo, así como la Declaración Universal sobre Derechos Humanos, los cuales tienen a bien velar por el cumplimiento de los derechos inherentes a la persona.

Discriminación laboral

Discriminación

En base a lo investigado se determina que, la discriminación es un acto que se manifiesta mediante una conducta de la cual se deriva un trato diferente a las personas, apartándolas o excluyéndolas de distintos lugares como la sociedad, la educación, lo religioso y como objeto de este estudio el ámbito laboral, existiendo diferentes motivos como el género, edad, religión, raza, color y algunas más.

La discriminación es un problema que viene desde tiempos remotos, donde las diferencias económicas, culturales entre otras, se veían marcadas por los diferentes grupos sociales, lo cual tiene como efecto, la violación a los derechos inherentes a la persona, siendo el principal el derecho de igualdad.

A continuación se describe lo concerniente a la discriminación según el diccionario de Ossorio, el cual indica que, “Como acción y efecto de discriminar, de separar, distinguir una cosa de otra.” (1996:352).

De acuerdo a lo descrito, cabe destacar que, el efecto de la discriminación abarca distintos factores, entre ellos rasgos personales

que influyen desde el origen como persona y las condiciones de vulnerabilidad a que están expuestos todos los seres humanos, en la sociedad donde habitualmente se desenvuelven, donde se relacionan a diario, en los hogares, centros educativos y aún más al momento de buscar un empleo.

Características de la discriminación

La discriminación tiene distintas características, algunas de ellas pueden ser fácil detectarlas y otras por la misma subjetividad se esconden en conductas de falsa apariencia, una de ellas es que puede ser individual o colectiva. Cuando se hace de forma individual se presentan aspectos como el género y colectivamente consiste en afectar a una comunidad por su etnia o su raza.

En el Marco Conceptual sobre Discriminación, se determinan algunas de ellas, las cuales a continuación se detallan:

- Es multidimensional porque afecta a todos los individuos y comunidades por diferentes razones o circunstancias
- Es integral porque repercute en todos los ámbitos de la vida del ser humano
- Es progresiva ya que se acumula y se incrementa
- Es cíclica ya que al fortalecerse da lugar a efectos secundarios que se repiten y a nuevos problemas y a una mayor vulnerabilidad

- Al discriminar a una persona o grupo se atenta contra su dignidad humana. Y así se crean y justifican abusos
- Porque la discriminación es una práctica que además de lastimar los sentimientos de otros tiene consecuencias que van mucho más allá. Si algunas personas consideran a otras como “inferiores”, esto genera creencias equivocadas en las que se da por hecho que las personas no merecen el mismo trato que los que son “superiores.” Por este razonamiento falso se llega a desconocer los derechos de grupos y personas.
(<https://www.google.com.gt/webhp?sourceid=chromeinstant&ion=1&espv=2&ie=UTF8#q=marco%20conceptual%20sobre%20discriminacionenpdf> recuperado 07.04.2015).

En base a lo descrito, se establece que la característica que más repercute en los individuos es la cíclica, porque tiende a crear más problemas por sus efectos secundarios y sus ciclos repetitivos, dado que se vuelve un círculo donde cada vez se hace más daño a aquellas personas que se les niega el Derecho al trabajo, el cual se adquiere por el solo hecho de ser persona.

Formas de la discriminación

La discriminación tiene distintas formas de manifestarse, desde el mismo momento en que se clasifican los grupos en una sociedad, en épocas antiguas se manifestó que existe la exclusión de las personas por creer que son distintas unas a otras.

A continuación según el Marco Conceptual sobre Discriminación, lo define de la siguiente forma:

- La discriminación puede tomar muchas formas. Las más antiguas y frecuentes son:
- Por el género: discriminación a la mujer o al hombre (sexismo)
- Por el origen étnico o cultural: discriminación a los pueblos indígenas o tribales
- Por el origen racial o étnico cultural: discriminación racial (racismo)
- Por la nacionalidad: discriminación a los extranjeros (xenofobia)
- Por las creencias religiosas: discriminación a los creyentes de religiones no oficiales o no mayoritarias en una sociedad
- Por las opiniones políticas: discriminación a los partidos de posiciones políticas contrarias a las dominantes en una sociedad
- Por situación económica: discriminación a las personas de escasos recursos
- Por discapacidad: discriminación a las personas que tienen algún tipo de discapacidad
- Por edad: discriminación por ser niña, niño adolescente o persona adulta
- Por orientación y preferencia sexual: por pertenecer de manera pública o privada a la comunidad lésbica, gay, bisexual o transgénero (LGBT). (<https://www.google.com.gt/webhp?sourceid=chromeinstant&ion=1&espv=2&ie=UTF8#q=marco%20conceptual%20sobre%20discriminacion> en pdf recuperado 07.04.2015).

Para abordar el tema de discriminación laboral en Guatemala, fue de gran importancia, conocer desde el concepto, características y las diferentes formas en que se puede manifestar esta clase de conducta que daña de gran manera las personas que optan por un empleo. En virtud de que Guatemala forma parte de la Organización Internacional del Trabajo, aceptando así los convenios que en materia laboral se han

creado en pro de los derechos de la clase trabajadora, adquiriendo el compromiso de garantizar el veraz cumplimiento de ellos. Es importante mencionar que las distintas disposiciones legales que protegen los derechos humanos están inmersas en la Constitución Política de la República de Guatemala, para mantener la equidad e igualdad de derechos de los habitantes del país.

Guatemala, ratificó ante la Organización Internacional del Trabajo, el C111- Convenio sobre la discriminación (empleo y desocupación), 1958 (núm111) en el cual definen la discriminación de la siguiente forma:

1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:

(a) 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;... (http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMET_ID:312256 recuperado 25.02.2015).

La discriminación laboral, en Guatemala, es una de las causas que más afecta a la población, en virtud que, la formación profesional no es una garantía para conseguir un empleo al nivel de la formación

educacional adquirida. Es así como se ven diferentes formas de discriminación laboral, una de ellas es al momento de optar por un empleo, o al momento de estar dentro de una empresa se dificulta la permanencia en ella.

De acuerdo a lo que refiere la Revista Internacional del trabajo en cuánto a la discriminación en el empleo y la ocupación:

La discriminación en el empleo y la ocupación es objeto de una reprobación general y sin paliativos, a pesar de lo cual es un hecho que perdura en todo el mundo. Ahora bien es variable la difusión de los diversos tipos de discriminación – ya sea racial, sexual o religiosa – y la manera en que se plasma en los diferentes países, y dentro de un mismo país, a lo largo del tiempo. Incluso en las sociedades en las que las prácticas de igualdad de oportunidades en el trabajo son algo habitual desde hace tiempo, los miembros de los colectivos discriminados están lejos de gozar de igualdad de condiciones con los que pertenecen a los estamentos dominantes. (<http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/.../unpan046681>. recuperado 06.04.2015).

En esta definición se destacan los aspectos más relevantes de la discriminación laboral, y como se convierte en un obstáculo para ser aceptado en un empleo, marcando así la diferencia entre una persona y otra, por su género, por su edad, por su religión, o bien por sus rasgos físicos aun teniendo los mismos derechos, para desarrollar este título es necesario hacer referencia de los siguientes conceptos Igualdad, Equidad, Garantía.

Igualdad

A criterio de la sustentante, el término igualdad quiere decir dar un trato igual a todas las personas, no importando la edad, sexo, etnia, condición social, religión o factor económico y el aspecto físico.

Cabanellas lo define como, “Conformidad o identidad entre dos cosas o más cosas, por comunidad o coincidencia de naturaleza o accidentes...” (2001:194).

De acuerdo a lo investigado, se puntualiza que la igualdad es un derecho, mismo que se encuentra plasmado en la Constitución Política de la República de Guatemala, en virtud que, si bien es cierto no hace distinción de género, puesto que a hombres y mujeres les asisten los mismos y se les debe otorgar igual valor en el ámbito social como en el laboral.

Equidad

A continuación según lo descrito por Cabanellas establece que, “...del latín *equitas*, igualdad, la equidad implica la idea de relación y armonía

entre una cosa y aquello que le es propio, y se adapta a su naturaleza íntima.” (2001:148).

La investigadora opina que, la equidad es dar un trato justo y ecuánime a cada persona, sin pretender sobrepasar los derechos de cada una de ellas, no importando la condición social, económica y cultural.

Garantía

Para tener un mejor conocimiento acerca de lo que es la garantía en el Derecho del trabajo, a continuación se describe una definición proporcionada por Cabanellas quien la define así, “Afianzamiento, fianza. Prenda. Caución. Obligación del garante. Cosa dada en garantía. Seguridad o protección frente a un peligro o contra un riesgo.” (2001:178).

De acuerdo a la definición antes descrita se puede indicar que garantía es, brindar seguridad al cumplimiento de una obligación laboral adquirida, por ejemplo al momento de una contratación el trabajador queda supeditado a cancelar una fianza al patrono, con el único fin de garantizar su eficaz cumplimiento laboral.

Según la Revista Internacional del Trabajo, sobre los temas de análisis de los conceptos de discriminación y de igualdad en el trabajo, determina lo siguiente:

... Por tanto la discriminación en el trabajo consiste en una diferencia de trato basada en las características personales de un individuo, como la raza y el sexo y no en su perfil profesional, que puede ser el idóneo para el empleo de que se trate. Con ello se le impone una desventaja o se le niegan ciertos beneficios, prestaciones y oportunidades de que gozan otros miembros de la sociedad.

(<http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/.../unpan046681.pdf> recuperado 06.04.2015).

Según lo establecido por la Organización Internacional de Trabajo, se indica que una persona preparada profesionalmente puede ser apta para desempeñar una función laboral en determinada empresa, pero está no es contratada debido aspectos físicos que son los más visibles.

Manifestando de esta forma la desigualdad que radica en la discriminación, pero aunado a ello se le está violando los derechos consagrados en la ley norma superior jerárquica, en virtud que la misma preceptúa en su articulado que todos los seres humanos son iguales en dignidad y derechos.

Clases de discriminación laboral

Existen diferentes clases en que se manifiesta la discriminación laboral, una de ellas es hacer diferencia en cuánto al trato hacia las personas que desean formar parte de una empresa y se les veda el derecho de igualdad dentro del ámbito laboral, por lo cual a continuación se desarrollan dos de ellas, la discriminación directa y la discriminación indirecta.

Discriminación directa

A continuación se describe el concepto de discriminación directa, según lo preceptúa la Revista Internacional del Trabajo:

Es directa cuando hay normas y prácticas que, de manera expresa, excluyen o dan preferencia a determinadas personas solo porque pertenecen a tal o cual colectivo. Los anuncios de vacantes en los que se desaconsejan sin disimulo las candidaturas de trabajadores casados o de personas que hayan cumplido ya cierta edad o que tengan un color de piel o unas características determinadas. (<http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/.../unpan046681.pdf> recuperado 06.04.2015).

De lo anteriormente citado, se establece que la discriminación directa es básicamente aquella en que se ofrecen empleos por medio de los diferentes medios de comunicación, como el periódico, la radio, la televisión, o volantes en los cuales se enfatizan los requisitos

esenciales, cuando indican que el empleo es exclusivo para hombres de veinte a veinticinco años de edad y además soltero. Sin estos requisitos no podrá optar a un empleo ninguna persona que no llene el perfil.

Características de la discriminación directa

De igual manera la discriminación directa tiene diferentes características, en las cuales se marca gran diferencia, cuando se debe dar un trato semejante a la mujer y al hombre, cuestionando en cada uno de ellos su sexo.

Según la OIT, Modulo de Capacitación de Derecho Laboral:

Se manifiesta en el trato diferenciado por sexo, que se puede presentar de forma individual o colectiva. Se caracteriza porque viola el derecho a tratar igual. Un caso claro son las prohibiciones normativas a las mujeres, en todas las legislaciones centroamericanas, que les impiden realizar determinados trabajos. (<http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/icap/unpan045100.pdf> recuperado 01.03.2015).

Fenómenos de la discriminación directa

Atendiendo a la importancia del tema, es criterio de la sustentante puntualizar que en la discriminación directa se afectan los derechos tanto de hombres como de mujeres, el mismo puede ser un tratamiento

distinto y desfavorable, también en doble vía y la comparatividad estos tres fenómenos dan paso a esta conducta de discriminación por lo cual se describen a continuación.

Según la OIT, Módulo de Capacitación de Derecho Laboral:

En la discriminación por trato se pueden observar los siguientes fenómenos:

- Tratamiento distinto y desfavorable:
- Se presenta en aquellos casos en que el trato diferente es desfavorable y no justificado para equiparar oportunidades.
- Doble vía:
- Esta disposición discrimina a las mujeres en la contratación, porque se traduce en un costo adicional para las empresas; y discrimina a los hombres al no poder contar en sus trabajos con servicio de cuidado infantil.
- Comparatividad:
- El elemento comparativo presume una comparativa desventaja de la mujer en comparación con un hombre. (<http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/icap/unpan045100.pdf> recuperado 01.03.2015).

De acuerdo al texto anterior, se tiene a bien indicar, lo importante que es identificar que cada uno de los fenómenos que influyen en la discriminación laboral son determinantes para el sometimiento a esa conducta, que afecta a la clase trabajadora.

Discriminación indirecta

Al hablar de discriminación indirecta, se determina que es más difícil detectarla, porque es subjetiva la forma de apartar a la persona de una oportunidad laboral. Muchas veces solo con el hecho de ver la presentación física o personal, se les niega el derecho al empleo.

Según la Revista Internacional del Trabajo en su Análisis de los conceptos de discriminación y de igualdad en el trabajo, sobre la discriminación indirecta establece lo siguiente:

Puede ser difícil demostrar la discriminación indirecta, sobre todo si provoca una exclusión desproporcionada, pero no absoluta, del trabajo de determinados colectivos. La discriminación indirecta así definida plantea tres cuestiones de importancia para la programación política. La primera es que pone de manifiesto que, en ocasiones, tratar del mismo modo a personas diferentes, sin tomar debidamente en cuenta las circunstancias propias de quienes están en situación de desventaja, puede perpetuar las desigualdades existentes, o incluso ahondarlas, en lugar de disminuirlas.

La segunda consecuencia programática del concepto de discriminación indirecta es que posibilita la labor de valoración crítica y replanteamiento de las prácticas establecidas y los principios arraigados en el mundo del trabajo, con el fin de detectar y suprimir las normas y los procedimientos perjudiciales para los miembros de determinados colectivos.

La tercera consecuencia del concepto de discriminación indirecta es que posibilita hacer uso de las estadísticas para dilucidar si un criterio aparentemente neutral excluye o perjudica a los miembros de un colectivo frente a los del otro.”

(<http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/.../unpan046681.pdf> recuperado 06.04.2015).

De lo citado anteriormente se determina que la discriminación indirecta por el hecho de ser subjetiva de fondo, en ocasiones no hay forma de demostrar a cabalidad que una persona está siendo víctima de discriminación. Razón por la cual, es importante que el trabajador este informado de cada aspecto en qué se manifieste esta conducta discriminatoria, para poder llevar a cabo la enunciación de los derechos que como persona le asisten.

Los derechos laborales en Guatemala, tienen la protección de las leyes de trabajo, en las cuales se establece qué, una relación laboral es tomada en cuenta desde el momento en que se inicia a prestar servicios intelectuales o físicos al sujeto llamado patrono, a cambio de una remuneración económica, de lo cual da origen el nacimiento de los derechos que favorecen a los trabajadores, así evitar que se violen los derechos de los mismos. Entre ellos se pueden mencionar, el poder optar libremente a un empleo sin discriminación alguna, tener un salario justo y equitativo según la base actual del salario mínimo, al igual que no sobrepasar el tiempo estipulado por la ley en la jornada de

trabajo, obligando a los trabajadores a extenderse en sus labores sin otorgar el respectivo pago remuneratorio de las horas extras.

Cabe mencionar el derecho de género, que actualmente se encuentra en una lucha constante por lograr un trato justo para las mujeres, que sean equiparados y brindados los mismos en igualdad de oportunidades así como la equidad entre ambos.

Es menester de la articulante en esta investigación enfatizar que la Constitución Política de la República de Guatemala, es la base del Derecho del trabajo, dando un claro concepto del mismo y los derechos que asisten a los trabajadores de la República de Guatemala.

Considerando que, de los principios que inspiran al Derecho laboral, ha surgido la norma legal que resguarda los derechos de los trabajadores en Guatemala, siendo estos irrenunciables para los mismos, dado a que pertenece al derecho público, el Estado es el garante, quien se encarga de velar por su cumplimiento y así lograr equiparar el trabajo realizado con lo que recibe de salario, o bien con las prestaciones a que se tiene derecho.

Disposiciones legales que regulan las relaciones laborales en Guatemala

Derecho al trabajo

El Derecho al trabajo tiene su fundamento en la Constitución Política de la República de Guatemala, asimismo el Código de Trabajo y en diferentes disposiciones internacionales donde nace el compromiso de velar por el cumplimiento de las mismas.

Para Valenzuela, existen normas legales específicas que regulan las relaciones en Guatemala y son las siguientes:

Específicas

- a. El Contrato Individual de Trabajo
- b. El Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo
- c. El Convenio Colectivo de Condiciones de Trabajo
- d. La costumbre. (2003:10).

Es así como se establecen los distintos derechos en materia laboral que asisten al trabajador, en cuanto a la función individual, como también colectiva y a la vez los derechos de protección social que le asisten.

Derecho de igualdad

Es un derecho que consiste en tratar de igual manera a todas las personas, sin menospreciar por ninguna cualidad física o social que esta tenga, procurando tomar en cuenta la esencia misma de cada una como ser humano, mismo que le corresponde desde el momento del nacimiento, al igual que tomar en cuenta los derechos que la ley confiere a tener un trato digno en cualquier ámbito de la vida.

Resulta necesario hacer mención que en el ámbito laboral, el derecho de igualdad es darle la oportunidad de optar a un empleo a quien llene los perfiles solicitados en una empresa ya se está pública o privada y no a quien en apariencia pareciera tenerlo. Asimismo, se debe de manifestar la igualdad en el pago de mano obra por igual trabajo si hacer diferencia entre hombre y mujer, sino según trabajo desempeñado.

Según McCrudden, citado en la Revista Internacional del Trabajo, cabe distinguir tres significados o modelos de la igualdad, los cuales define así:

La igualdad como justicia procedimental o individual:

El modelo de justicia procedimental o individual es un planteamiento que tiene por finalidad reducir la discriminación en el terreno laboral proscribiendo las consideraciones basadas en características personales del trabajador que no guardan relación directa con el puesto de trabajo pero que tienen efectos perjudiciales en quienes las poseen.

Es de orientación claramente individualista y refleja el respeto por la eficiencia, el merito y el desempeño profesional. Su objetivo fundamental es cuidar de que las normas de la competencia entre las personas no sean discriminatorias y se apliquen con justicia a todos, sean negros o blancos, hombres o mujeres, miembros de grupos étnicos mayoritarios o minoritarios, etcétera.

Desde el punto de vista jurídico este modelo se centra en la lucha contra la discriminación directa y en las medidas correctivas individuales; por lo general, el objetivo es combatir a los autores de la discriminación deliberada. (2003:452)

La igualdad en tanto que justicia social:

El modelo de justicia colectiva se ocupa más de los resultados de las decisiones de contratar o despedir que del propio proceso de adopción de estas.

La finalidad primordial de este modelo de igualdad es reducir y erradicar gradualmente las desigualdades entre los colectivos dominantes y los discriminados o subordinados. La meta puede ser reparar las consecuencias de una discriminación anterior o promover la justicia distributiva en la actualidad. (2003:452)

La igualdad en tanto que diversidad:

Este modelo, para el cual la igualdad es el reconocimiento de la diversidad y la identidad, se basa en admitir que toda persona tiene diferentes identidades de igual valor, formadas por su raza, color de la piel, sexo, preferencia sexual, etcétera. Si no se reconoce la importancia de esas distintas identidades, se practica la opresión y la discriminación.

(<http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/.../unpan046681.pdf> recuperado 06.04.2015).

Los distintos modelos de igualdad que se describieron, dan la pauta de cómo se justifica la actitud de los individuos, como justicia procedimental, como justicia social y la diversidad.

Derecho a la no discriminación

La no discriminación es uno de los derechos fundamentales en la vida del ser humano. Enfocado en el ámbito laboral se encuentra en unión con el Derecho al trabajo, por lo que no debe de existir ninguna diferencia de sexo, color, edad u otros, al momento de solicitar un empleo o bien cuando ya se tiene uno. Para ello es necesario que los trabajadores conozcan las garantías mínimas que el Estado otorga, atendiendo a los principios de la legislación laboral y los Convenios internacionales ratificados por la Organización Internacional del Trabajo, para la defensa de los mismos.

Concebir que en la legislación guatemalteca se reconozca el derecho a la no discriminación, en todo sentido y en todo ámbito significa un gran paso para el Derecho laboral, pues ello hace valer los derechos

que la Constitución establece en cuanto a la igualdad en todas las personas y el Derecho al trabajo.

Para Fernández, la no discriminación:

Las normas relativas a la discriminación, no han tenido en nuestro medio el desarrollo y arraigo que tienen en otras latitudes. La primera estipulación antidiscriminación, se encuentra en la misma Constitución...; En un campo mas específico, la última reforma al Código de Trabajo (Decreto 62-92 del Congreso de la República), contiene expresas normas que, en términos generales, prohíben todo tipo de discriminación con ocasión del trabajo, especialmente en cuanto a su obtención. Sin embargo, prácticamente no se ha notado ningún cambio en el tema desde que esas reformas entraron en vigencia.

Lamentablemente, a diario se transgrede impune y públicamente lo dispuesto en el citado Decreto; por ejemplo, es prohibida la publicación de anuncios de trabajo en los que se requieran condiciones específicas del trabajador y, en casos de que por razón del puesto se requiera determinada característica, debe contarse previamente con un permiso de las autoridades de trabajo. En cualquier página de los periódicos leemos los requerimientos, a veces demasiado detallados, para ocupar una vacante. Como digo en abierta contradicción de lo que la ley vigente dice. Por lo mismo se trata de otro caso más, de ley vigente pero no positiva... (1996:157).

La figura de discriminación se refleja en el momento que hace la contratación, el empleador o el encargado de reclutamiento de personal, los cuales desempeñan una labor poco profesional, demostrando así la falta de objetividad, lo ideal sería que adoptaran un tipo de conducta de imparcialidad hacia los trabajadores, puesto que no

todas las personas cuentan con las mismas capacidades, presentación corporal o características que llenen el perfil que la empresa solicita.

Según el Marco Conceptual, describe desde un punto de vista objetivo el término de discriminación:

Hablar sobre la no discriminación como derecho humano resulta todo un reto. Primero porque hasta el día de hoy, a pesar de los avances jurídicos nacionales e internacionales en la materia, seguimos siendo espectadores de actitudes y acciones que hablan de una sociedad que permite y fomenta la discriminación. Segundo, porque los mecanismos de protección de los derechos humanos han sentado muy pocos precedentes en el tema. Tercero, debido a que existe la creencia de que el derecho a la no discriminación es un derecho no justiciable, es decir que no puede exigirse en un contexto legal y resulta complicado encontrar jurisprudencia sobre el tema. (<https://www.google.com.gt/webhp?sourceid=chromeinstant&ion=1&espv=2&ie=UTF8#q=marco%20conceptual%20sobre%20discriminacion> pdf recuperado 07.04.2015).

Se determina que a lo largo de los años ha sido un tanto difícil erradicar en las empresas la figura de discriminación laboral, misma que hasta el día de hoy aún se da ese fenómeno que afecta en un alto índice a las personas que buscan un empleo, las cuales su único objetivo es tener una vida digna, pero no faltan las actitudes de desigualdad por parte de los jefes inmediatos o las personas encargadas de reclutamiento de personal.

La legislación laboral está en un constante cambio, actualmente se está en un dilema con el tema referente al pago del salario mínimo diferenciado que se promueve solamente para algunos departamentos, para lo cual hay distintas opiniones tanto en el sector empresarial como para los legisladores y analistas.

A continuación se presenta la opinión del director de proyectos de Asies, publicada en Prensa Libre el día 14 de mayo de 2015, el cual opina que es un “desacierto” esta iniciativa:

Durante la presentación del estudio “Salarios mínimos diferenciados: ¿oportunidad o desacierto?”. Luis Linares director de proyectos de Asies, detalló que el documento expone que la fijación de salarios mínimos en Guatemala tiene impedimentos por el Convenio 131 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), además de otras razones jurídicas. El artículo 2 de ese Convenio expone que “los salarios mínimos tendrán fuerza de ley, no podrán reducirse y las personas que no los apliquen estarán sujetas a sanciones apropiadas de carácter penal o de otra naturaleza”, por lo que el salario mínimo vigente en los cuatro municipios de las circunscripciones económicas al 31 de diciembre de 2014 era el que estaba fijado para actividades agrícolas y no agrícolas (2 mil 644.36), y el de maquila (2 mil 450.81) a escala nacional.

Linares señaló que los salarios mínimos diferenciados planteados para el Progreso, Guastatoya, San Agustín Acasaguastlán, Estanzuela, Zacapa y Masagua Escuintla, vulneran principios fundamentales con las progresividad y la no discriminación.

“El salario diferenciado de Q1 mil 500 debe fijarse en una combinación entre necesidades de los trabajadores y posibilidades de las empresas”, refirió... (2015:36).

Quedan claros los diferentes motivos por los cuales el señor Luis Linares, director de proyectos Asies, opina que esta fijación de salarios diferenciados es totalmente un desacierto para el sector laboral, pues los mismos vulneran de manera visible los derechos de la persona, especialmente el derecho de igualdad estableciendo una clara forma de discriminación salarial, queriendo hacer caso omiso a todas aquellas disposiciones nacionales e internacionales que velan por el cumplimiento de las mismas en Guatemala.

En contraposición se encuentra la opinión de Rolando Figueroa, como empresario directivo de Vestex, en la entrevista realizada en Prensa Libre, el día 14 de mayo la cual consiste en:

Rolando Figueroa, encargado del área laboral de la Asociación de la Industria del Vestuario y Textiles, explico durante la presentación del estudio que los salarios mínimos diferenciados son una oportunidad para generar nuevos puestos de trabajo y proveer de recursos a los municipios donde no hay oportunidades laborales.

Figueroa señalo que la propuesta de los nuevos salarios diferenciados les permitiría a las personas de esos municipios incrementar sus ingresos, en la medida que se capaciten y formen. “Lo que pretendemos es crear nuevos salarios de acuerdo con las condiciones económicas y sociales de esos lugares”, agrego. La única manera de eliminar la pobreza es la generación de empleo formal, aseguró Figueroa, que provea de garantías como la seguridad social, el director ejecutivo de la fundación para el Desarrollo de Guatemala, Juan Carlos Zapata, refirió que el estudio de Asies no toma en cuenta la relativa diferencia que existe en cada municipio. Establecer salarios mínimos nacionales excluye a los municipios menos productivos que tienen ingresos reales muy bajos, hasta tres veces menos que el salario mínimo nacional,

afirmó Zapata. Por eso son importantes los salarios mínimos diferenciados “porque no se trata de bajarle el salario a un trabajador sino subirle el ingreso real a una persona que no tiene empleo o se desempeña en la economía informal y gana Q 800 al mes”, aseguró. (2015:36).

Desde el punto de vista empresarial, los salarios diferenciados son tomados como oportunidad de empleo, quizás este sentido no sea el más humano, sino simplemente este basado en estadísticas de productividad y ahorro a la empresa, puesto que con lo que contratan un trabajador pagando el salario mínimo actual, casi alcanza para pagar dos trabajadores y así logran una mayor productividad utilizando el doble de mano de obra a bajo costo.

En sentido común se deduce que esta propuesta es una evidente violación, en primer término a los derechos humanos individuales, consecutivamente los colectivos y sociales, al igual que los derechos laborales, atendiendo a las garantías constitucionales que por ley corresponden al trabajador, como también a los convenios internacionales que regulan cada uno de los aspectos en cuanto a salarios, genero, responsabilidades familiares, pues es sumamente contradictoria con lo establecido en las disposiciones legales nacionales e internacionales del sector laboral.

Análisis doctrinario y legal de la discriminación laboral en Guatemala

Análisis doctrinario

A lo largo de los años se han creado distintas disposiciones doctrinarias, que van desde conceptos, definiciones, características entre otras que ayudan a fortalecer y comprender todo sobre discriminación, para dar a los trabajadores la estabilidad laboral que estos merecen.

Para sustentar el análisis doctrinario objeto de estudio en este título, se complementa con lo que establece el Marco Conceptual sobre discriminación consistente en, “Los actos discriminatorios pueden provenir de cualquier persona. Todos en algún momento dado, de manera consciente o inconsciente, podemos ser actores de actos discriminatorios, o sufrirlos sin siquiera ser consciente de ello.” (<https://www.google.com.gt/webhp?sourceid=chromeinstant&ion=1&espv=2&ie=UTF8#q=marco%20conceptual%20sobre%20discriminacion pdf recuperado 04.03.2015>).

La manifestación de trato diferente entre una persona y otra, demuestra la falta de criterio y objetividad, es por ello que existen diferentes

puntos de vista de autores, que por medio de la doctrina han realizado el estudio que generalmente coinciden en la actitud anti-social de la cual son víctimas los trabajadores. La discriminación afecta distintos aspectos de la vida del ser humano, pero cuando de sector laboral se trata esta se extiende de tal forma que llega a afectar a la familia del trabajador.

Como se determina en el presente estudio, el Derecho del trabajo trae inmerso desde épocas antiguas un conjunto de principios y fuentes que dan origen a todas aquellas disposiciones legales y reglamentarias protectoras al trabajador, que hoy en día es de vital importancia fortalecer, pero todo ello se logrará erradicando la discriminación laboral, por medio de hacer valer el derecho a la no discriminación.

Análisis legal

Legislación laboral

En la legislación laboral, se encuentra de forma generalizada el término de discriminación, el cual básicamente está orientado a los servicios que tienen derecho los trabajadores en ser atendidos en las distintas instituciones estatales.

De acuerdo al análisis que la sustentante tuvo a bien realizar del artículo 14 bis, del Código de Trabajo, en cuanto a la figura de discriminación que afecta a los trabajadores del sector público y privado; se puntualiza que existen muchas formas de manifestarse dicha conducta, en virtud de lo anterior es necesario hacer mención, que sólo está dirigida específicamente para los servicios educacionales, los referentes a la salud, recreación entre otros, que el Estado presta a estos. Pero de esto es que surgió la importancia del tema objeto de estudio y el problema es porque no contempla la discriminación laboral al momento de optar a un empleo.

Legislación Penal

En el ordenamiento jurídico de la legislación guatemalteca, se encuentra tipificado en el Decreto 17-73 Código Penal, la figura de la Discriminación haciendo referencia en general a las diferentes formas en que puede manifestarse así como los motivos que la originan, teniendo consecuencias legales para quienes manifiestan esta conducta.

Para efectos del presente estudio se hace referencia lo que establece el Artículo 202 Bis. Discriminación del Decreto 17-73 Código Penal, establece:

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 humano.

La figura de discriminación es un delito, el cual es sancionado por leyes nacionales e internacionales, que son protectoras de los derechos de todos los habitantes del país, sin hacer distinción de su género, edad, idioma y otros más. Cabe mencionar que es una ley vigente, pero no se le da el debido valor, puesto que muchas personas aún desconocen que esta clase de delito tiene sanción en la ley penal.

Tratados internacionales con jerarquía constitucional

De acuerdo a lo que establece la Constitución Política de la República de Guatemala puntualiza lo siguiente:

Artículo 46.- Preeminencia del Derecho Internacional. “Se establece el principio general de que en materia de derechos humanos, los tratados y convenciones aceptados y ratificados por Guatemala, tienen preeminencia sobre el derecho interno.”

Razón por la cual es necesario dar el realce que amerita y así lograr hacer eficaz la función para lo que fueron creados por los legisladores de las distintas naciones.

Según el Instituto Interamericano de Derechos Humanos, establece lo siguiente en materia de Derechos Humanos:

Declaración universal de los derechos humanos:

Considerando que los pueblos de las Naciones Unidas han reafirmado en la Carta su fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de derecho de hombres y mujeres; y se han declarado resueltos a promover el progreso social y a elevar el nivel de vida dentro de un concepto más amplio de la libertad. (1998:11).

Artículo 2

“1. Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o

social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.” (1998:12).

Artículo 7

“Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta declaración y contra toda provocación a tal discriminación.” (1998:13).

Todos los seres humanos deben de ser tratados con igualdad, sin importar su aspecto físico, su condición económica, sus creencias, asimismo fortalecer el criterio que ante la ley todos tienen el mismo derecho ante cualquier institución, sector público o privado y poder lograr un trato justo y equitativo con arreglo a todas aquellas disposiciones legales en materia de derechos humanos y derechos laborales.

Según el Instituto Interamericano de Derechos Humanos, establece lo siguiente en cuánto a la discriminación de la mujer:

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

Los Estados Parte en la presente Convención

“Considerando que la Carta de las Naciones Unidas reafirma la fe en los derechos humanos fundamentales, en la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos de hombres y mujeres.” (1998:191).

Considerando que la Declaración Universal de Derechos Humanos reafirma el principio de la no discriminación y proclama que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y que toda persona puede invocar todos los derechos y libertades proclamados en esa Declaración, sin distinción alguna y, por ende, sin distinción de sexo;. (1998:191).

En Guatemala aún no se aplica en forma positiva dentro del sector laboral lo que se establece en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, porque esta figura es latente dentro de las empresas o centros de trabajo tanto públicos como privados, debido a que el personal que representa las mismas, no está capacitado para desempeñar sus funciones de una manera objetiva, convirtiéndose en una limitante, pues no se ha realizado la respectiva

divulgación de los derechos plasmados tanto en leyes nacionales como internacionales de los cuales Guatemala forma parte.

En el artículo 11 preceptúa que:

1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos en particular:

- a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;
- b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;
- c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio,... (1998:198).

Cabe destacar, que las autoridades nacionales e internacionales, se han preocupado por crear normas que frenen la discriminación en la mujer, porque tal es caso que en diversos empleos no se contrata a una fémina sino que solo a hombres por existir los estigmas de superioridad masculina en virtud que la misma tiende a ser constante, violentado de este modo las leyes que amparan y defienden la igualdad de género.

Convenios de la Organización Internacional de Trabajo ratificados por Guatemala

C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm.100)

Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor...

Artículo 1

A los efectos del presente Convenio:

(a) el término remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagada por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último;

(b) la expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo. (http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0:NO::P12100_ILO_CODE:C100R recuperado 25.02.2015).

En este artículo se define el término igualdad de manera específica, para establecer el valor de la remuneración que tiene tanto la mano de obra masculina como femenina, el cual se debe de tener como base la tabla establecida por la comisión encargada del salario mínimo, en las diferentes clases trabajadoras. El problema radica cuando se contrata a

personas de distinto sexo, para realizar un igual trabajo, pero al momento de realizar el pago, es donde no hay igualdad de remuneración.

C111- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm.111)

A continuación se describe lo que preceptúa el convenio número 111 sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación, con la cual se pretende lograr una mejor comprensión, de lo que legalmente se debe por derecho garantizar a la clase trabajadora.

En el Convenio número 111 sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación, en el cual Guatemala forma parte y ha ratificado su importancia en velar por su cumplimiento de los derechos de la clase trabajadora. Definiendo el término de discriminación en cada uno de los convenios ratificados en materia laboral, concuerdan una vez más en que es una conducta mediante la cual se hace distinción, exclusión o bien sea la preferencia pudiendo ser entre estas por el color de piel, la raza, sexo y otras más.

Artículo 1

1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:

(a) 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;

(b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación...

(http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMET_ID:312256 pdf recuperado 25.02.2015).

De la definición descrita se logra una mejor comprensión, en cuanto a las conductas, formas y motivos en que puede llegar a cometer la figura ilícita de la discriminación laboral, al presentarse las diferentes oportunidades de solicitar empleo. Asimismo la conducta discriminatoria que puede ser víctima una persona, tiene como consecuencia la violación de un derecho tanto individual como social.

Estos derechos proclamados en los distintos convenios internacionales deben ser tomados como base para poder mejorar las condiciones de vida del trabajador. Los derechos individuales que asisten a los trabajadores deben de ser garantizados por el Estado, siendo el

encargado de velar por el bien común de cada uno de los habitantes del país.

A criterio de la articulante también cabe mencionar el convenio número 131 sobre la fijación de salarios mínimos creado por la OIT, es una disposición legal en defensa a la no discriminación laboral, del cual Guatemala forma parte para garantizar la protección a todos los trabajadores que puedan estar en situación de desventaja en cuanto al salario mínimo.

Los salarios mínimos deben de ser garantizados por el Estado, para poder dar cumplimiento al compromiso adquirido ante la nación así como frente a la OIT, para mantener un equilibrio entre el empleo a desempeñar y el salario. Es importante que en los diferentes sectores laborales establecidos, estén en congruencia con las normas nacionales constitucionales.

De acuerdo a lo estipulado en el Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la Republica indica lo referente al salario mínimo y su fijación:

Artículo 103. “Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral

y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia.”

De esta forma se determina que el objetivo principal de la creación del mismo, es garantizar al trabajador el pago justo y ecuánime que éste necesita para el mantenimiento de su hogar.

Asimismo la sustentante tiene a bien referir que en el artículo 105 del Código de Trabajo, se encuentran quienes son los encargados de la fijación del Salario mínimo. Para establecer este, se crean las comisiones paritarias, según lo determine el Organismo Ejecutivo, por conducto del Ministerio de Trabajo, dando los lineamientos a seguir para la conformación de la misma.

Importancia de erradicar la discriminación laboral

En base a lo investigado doctrinaria, jurídico y legal, surge la imperante necesidad de expresar la importancia de erradicar la discriminación laboral, el cual es un tema controversial que acontece durante la relación de trabajo tanto en empresas públicas como privadas en Guatemala, puesto que los derechos laborales tienen inmersas características fundamentales, entre ellas ser un derecho inherente a las persona, por lo cual es inseparable de cada una, de igual

forma es un derecho irrenunciable porque no es transferible formando parte de cada ser humano.

Después de analizar lo que diferentes autores opinan al respecto, se determina que es una conducta que deja al descubierto la falta de criterio objetivo, educación moral y ética, al igual que un notorio exceso de subjetividad con que actúan las personas encargadas de reclutamiento de personal, misma que se ve reflejada al momento de una contratación, al hacer diferencia entre una persona y otra, por ejemplo lo cual puede ser entre mujer u hombre, entre moreno o blanco, en alguien con baja estatura o alta, o bien solo porque no llena la perspectiva de la primera impresión por su aspecto físico.

Al definir el término discriminación se abarca una amplia gama de factores que afectan a los trabajadores, tal como género, edad, condición física, condición económica, entre otros, la exclusión y el trato diferente entre una persona y otra, que hace la diferencia en determinado momento por no cumplir con las expectativas que subjetivamente imponen para iniciar una relación laboral.

De la investigación realizada es importante hacer referencia a lo que establece el principio evolutivo consistente en qué el Derecho laboral

en muy cambiante, pero que siempre debe velar por el cumplimiento de los derechos de los trabajadores, asimismo cabe enfatizar en el principio de obligatoriedad, pues de este se puede coercitivamente llevar al cumplimiento de lo establecido en la norma por medio de los órganos jurisdiccionales correspondientes. En Guatemala existen disposiciones legales y reglamentarias para poder erradicar la discriminación laboral, pero se necesita crear la figura de discriminación laboral en el Código de Trabajo.

Es importante establecer la importancia de realizar una mayor divulgación en el ámbito laboral de la república de Guatemala de los Convenios ratificados frente a la OIT, dando a conocer estas disposiciones legales que han sido creadas para hacer valer los derechos de los trabajadores en general, puesto que la discriminación laboral es clara consecuencia de múltiples factores, algunos fácil de detectar y otros muy subjetivamente se manifiestan con sutileza, razón por la cual limitan las oportunidades laborales.

La discriminación laboral es una de las causas que frenan el crecimiento económico del país, puesto que limita la oportunidad de empleo, dejando sin percibir ingresos económicos a las familias

guatemaltecas, las cuales tienen menos oportunidades de superación personal, profesional y social.

El objetivo principal de la investigación radica en instar a los legisladores encargados de crear las leyes de la República de Guatemala, a que en un futuro se revise lo ya creado y se pueda adicionar un artículo que en su epígrafe estipule, discriminación laboral y de esta manera fortalecer las disposiciones legales y reglamentarias del país, fortaleciendo el derecho a la no discriminación, porque del estudio realizado se determinó que en el Código de Trabajo se carece de dicha figura, misma que se encuentra regulada de manera general como delito en la norma sustantiva penal.

La importancia de erradicar la discriminación laboral surge cuando los trabajadores son despedidos por cualquier circunstancia discriminatoria, pero resulta un grave impedimento para ellos al momento de hacer valer sus derechos, porque lamentablemente no encuentran el soporte en la norma sustantiva laboral, cabe mencionar que en la misma existe una un vacío que le impide al laborante ejercer este derecho, al igual que de los beneficios que le asisten en el momento de ser víctima de exclusión o distinción en el lugar donde presta sus servicios laborales.

Conclusiones

La discriminación laboral es una conducta adoptada por el ser humano cuya manifestación tiene como consecuencia la violación del derecho de igualdad consagrado en la Constitución Política de la República de Guatemala, la cual consiste en vedar el Derecho al trabajo a las personas, excluyéndolas por diferentes características como, edad, género, condición social, condición económica, religión, entre otras.

Considerando que una de las formas más frecuentes de discriminación laboral, es cuando en la relación de trabajo no se paga el salario mínimo justo y equitativo establecido en ley, para el sector laboral. Otra forma es cuando se hace diferencia entre mujer u hombre, haciendo caso omiso a lo regulado el Convenio número 100, sobre la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, razón por lo cual se insta a los legisladores a fortalecer las disposiciones legales internacionales para dar un mayor valor al derecho de no discriminación laboral.

Se determinó que en Guatemala la figura de discriminación es considerada como un delito, según lo preceptúa el Código Penal, en el

Artículo 202 Bis. Discriminación. Por ello amerita precisar que en el Derecho laboral no existe la figura como tal, misma que únicamente se encuentra regulado el término en el Artículo 14 y 14 bis, del Código de Trabajo, pero de forma generalizada a los servicios que el Estado brinda a los trabajadores, pero no establece nada de la discriminación laboral cuando se opta por un empleo.

De acuerdo a la investigación elaborada se estableció que es necesario revisar y actualizar la legislación laboral, lo cual sería beneficioso, tanto para el sector público como privado y poder incluir en el Código de Trabajo la figura de discriminación laboral, por ser una ley privilegiada que tiene inmerso en el cuerpo legal, parte sustantiva y procesal, aunado a ello que es la ley primordial que ampara a los trabajadores, así lograr fortalecer el derecho a la no discriminación.

Referencias

Libros

Fernández, L. (1996), *Derecho laboral guatemalteco*, Primera Edición, Editorial Oscar De León Palacios.

Fernández, L. (2007), *Derecho laboral guatemalteco*, Segunda Edición. Diseños y edición: Inversiones Educaticas/ IUS-ediciones.

Instituto Interamericano de Derechos Humanos, (1998), *Instrumentos internacionales de protección de los derechos humanos*, 2da. Edición, impreso en los Talleres de Mundo Gráfico de San José, S.A.

López, M. (2007). *Síntesis del derecho del trabajo guatemalteco*, Segunda Edición, Diseño y edición: IUS – ediciones.

Valenzuela, A. (2003), *Manual de derecho laboral*, Guatemala Editorial Sur, S.A.

Diccionarios

Cabanellas, G. (2001), *Diccionario jurídico elemental*, Decimoquinta edición, Editorial Heliasta.

Ossorio, M. (1996), *Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales*, 23ª. Edición Editorial Heliasta.

Artículo de Prensa

Prensa Libre. (2015.), *Salarios diferenciados*

Legislación

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

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

Constitución Política de la República de Guatemala

Referencias Electrónicas

Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación)
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMET_ID:312256 pdf

Convenio 100 sobre igualdad de remuneración, 1951:
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0:NO::P12100_ILO_CODE:C100R pdf

Instituto de la Defensa Pública Penal -IDPP- *Marco Conceptual sobre Discriminación:* <https://www.google.com.gt/webhp?sourceid=chromeinstant&ion=1&espv=2&ie=UTF8#q=marco%20conceptual%20sobre%20discriminacion> pdf

Módulo de capacitación: derecho laboral/ ILANUD *Programa Mujer, Justicia y Género:* <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/icap/unpan045100> pdf

Revista Internacional del Trabajo (2003) *Análisis de los conceptos de discriminación y de igualdad en el trabajo.*
<http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/.../unpan046681>. pdf