

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

"ANÁLISIS JURÍDICO DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL A LA
LUZ DE LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS"

TESIS DE GRADO

MÁX ALEJANDRO CAPRIEL GARCÍA

CARNET 12258-05

GUATEMALA DE LA ASUNCIÓN, OCTUBRE DE 2017
CAMPUS CENTRAL

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

"ANÁLISIS JURÍDICO DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL A LA
LUZ DE LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS"

TESIS DE GRADO

TRABAJO PRESENTADO AL CONSEJO DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

POR
MÁX ALEJANDRO CAPRIEL GARCÍA

PREVIO A CONFERÍRSELE
EL GRADO ACADÉMICO DE LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

GUATEMALA DE LA ASUNCIÓN, OCTUBRE DE 2017
CAMPUS CENTRAL

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR

RECTOR: P. MARCO TULIO MARTINEZ SALAZAR, S. J.
VICERRECTORA ACADÉMICA: DRA. MARTA LUCRECIA MÉNDEZ GONZÁLEZ DE PENEDO
VICERRECTOR DE INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN: ING. JOSÉ JUVENTINO GÁLVEZ RUANO
VICERRECTOR DE INTEGRACIÓN UNIVERSITARIA: P. JULIO ENRIQUE MOREIRA CHAVARRÍA, S. J.
VICERRECTOR ADMINISTRATIVO: LIC. ARIEL RIVERA IRÍAS
SECRETARIA GENERAL: LIC. FABIOLA DE LA LUZ PADILLA BELTRANENA DE LORENZANA

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

DECANO: DR. ROLANDO ESCOBAR MENALDO
VICEDECANA: MGTR. HELENA CAROLINA MACHADO CARBALLO
SECRETARIO: LIC. CHRISTIAN ROBERTO VILLATORO MARTÍNEZ
DIRECTOR DE CARRERA: LIC. ERICK MAURICIO MALDONADO RÍOS
DIRECTOR DE CARRERA: MGTR. JUAN FRANCISCO GOLOM NOVA
DIRECTORA DE CARRERA: MGTR. ANA BELEN PUERTAS CORRO

NOMBRE DEL ASESOR DE TRABAJO DE GRADUACIÓN

MGTR. JORGE GONZALO CABRERA HURTARTE

TERNA QUE PRACTICÓ LA EVALUACIÓN

LIC. JULIO SANTIAGO SALAZAR

M. A. JORGE GONZALO CABRERA HURTARTE
Abogado y Notario

Guatemala, 30 de Agosto de 2017

Señores del Consejo de Facultad
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad Rafael Landivar

Señores del Consejo:

En cumplimiento de la designación hecha por el Consejo de la Facultad, procedí a asesorar el trabajo de tesis del estudiante **Max Alejandro Capriel García**, cuyo título es **"ANÁLISIS JURÍDICO DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL A LA LUZ DE LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS"**; para el efecto, nos reunimos con el estudiante en varias ocasiones e igualmente le hice sugerencias sobre el texto del documento, las cuales fueron por él aceptadas.

El trabajo fue desarrollado en cuatro capítulos empezando por una exposición de los antecedentes del Derecho del Trabajo, su historia en Guatemala, y generalidades del mismo; continuando con un análisis del Proceso de reclutamiento y selección de personal; después un estudio de los Estándares internacionales que garantizan el acceso al trabajo y su vinculación al proceso de reclutamiento y selección de personal; para terminar en la Presentación, discusión y análisis de resultados. El tema es muy interesante e ilustrativo, considerando que es un aporte muy valioso y de interés para los estudiosos del derecho laboral.

Habiendo terminado el estudiante de elaborar el trabajo de Tesis, considero que el mismo se ajusta a lo requerido por el Instructivo de Tesis de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Rafael Landivar, por lo que emito **DICTAMEN FAVORABLE SOBRE EL MISMO**, considerando que se puede continuar con el trámite para la aprobación final de la misma.

Sin otro particular, me suscribo,

Atentamente,



M. A. Jorge Cabrera Hurtarte
Abogado y Notario.

Guatemala, 23 de octubre de 2017

M.A. Juan Francisco Golom Nova
Director de Área de Ejes Transversales
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad Rafael Landívar
Presente

Atentamente, me dirijo a usted en cumplimiento de lo establecido en el Instructivo de Tesis de esa Facultad, para emitir el siguiente informe final de tesis correspondiente a la revisión de forma y fondo del alumno MAX ALEJANDRO CAPRIEL GARCIA carné 1225805, de su tesis titulada "ANÁLISIS JURÍDICO DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL A LA LUZ DE LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS", de la cual indico que se realizó la revisión de fondo y forma, se le entregó el listado de correcciones y el alumno las cumplió, una vez hecho esto se procedió a verificar las correcciones las cuales quedaron de manera correcta.

Por lo tanto, y en virtud de que se cumplió con la normativa contenida en el instructivo de mérito, y la investigación, a mi criterio, está lista para la correspondiente impresión por lo cual otorgo el presente dictamen favorable.

No me queda más que expresar que fue un gusto poder revisar este trabajo de investigación y agradecer la oportunidad que se me dio nuevamente por parte del Consejo de Facultad.

Sin otro particular, me despido de usted con mis muestras de la más alta consideración y estima.



[Handwritten signature]

Julio Santiago Salazar Muñoz
Abogado y Notario



Orden de Impresión

De acuerdo a la aprobación de la Evaluación del Trabajo de Graduación en la variante Tesis de Grado del estudiante MÁX ALEJANDRO CAPRIEL GARCÍA, Carnet 12258-05 en la carrera LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES, del Campus Central, que consta en el Acta No. 07692-2017 de fecha 23 de octubre de 2017, se autoriza la impresión digital del trabajo titulado:

"ANÁLISIS JURÍDICO DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL A LA LUZ DE LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS"

Previo a conferírsele el grado académico de LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Dado en la ciudad de Guatemala de la Asunción, a los 27 días del mes de octubre del año 2017.



**LIC. CHRISTIÁN ROBERTO VILLATORO MARTÍNEZ, SECRETARIO
CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
Universidad Rafael Landívar**

DEDICATORIA

A mi buen Jesús por regalarme paciencia, fortaleza y determinación para no darme por vencido sino al contrario luchar a diario por cada una de las metas que me he propuesto, Jesús eres tú mi fuente inagotable de paz y bendición, gracias por siempre verme con tu amor.

A María Santísima porque como fiel intercesora está a mi lado acompañándome y abogando por mí, durante este tiempo experimente su especial patrocinio y auxilio, llevada por su clemencia gustosa ruega por mí.

A mi Padre (QEPD) pues el tiempo que estuvo conmigo no dudó en apoyarme no importando los límites, convencido que el camino de la formación académica es el correcto, vaya para el dónde se encuentre todo mi amor y agradecimiento, aunque físicamente ya no está sé que me acompaña y un día nos volveremos a reunir.

A mi Madre a quien dedico especialmente este trabajo de grado pues es de ella el mayor mérito, con su apoyo incondicional, palabras de aliento, paciencia y amor hicieron que a diario pudiera salir y enfrentar todos desafíos que se presentaron y no darme por vencido jamás.

A mis Sobrinas como muestra que los límites solo existen en nuestra mente, luchar a diario por nuestros anhelos con disciplina, dedicación y convicción hace que sean logrados a pesar de las adversidades que se deban enfrentar.

A mi Familia y Amigos quienes han estado a mi lado a lo largo de mi vida y hemos compartido alegrías, tristezas, proyectos sueños y ahora este logro, con especial afecto y dedicación, gracias por su cariño.

Al Trabajo pues a través de él forje mi crecimiento académico imaginando siempre un futuro mejor.

A la Universidad Rafael Landívar mi alma mater de la cual egreso con mucho orgullo, agradecido profundamente por todas las oportunidades que a lo largo de mi formación académica se me otorgaron.

A mi Asesor de Tesis Magister Jorge Cabrera Hurtarte por compartir su conocimiento, experiencia y tiempo para el desarrollo de mi investigación, vaya para el mi profundo agradecimiento.

A la inquietud que me hizo luchar por ser un profesional de las ciencias jurídicas y sociales, a esa inquietud que a diario me mueve y me motiva a ser diferente y con convicción lograr cada objetivo que me trazo, a la inquietud de mi alma que me llevo hasta este momento y me permitirá emprender nuevos desafíos.

Responsabilidad: El autor es el único responsable de los contenidos y conclusiones de la presente tesis.

LISTADO DE ABREVIATURAS

OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONU	Organización de Naciones Unidas
OEA	Organización de Estados Americanos

RESUMEN EJECUTIVO

En la actualidad es posible que una persona ya no busque permanecer empleada en una sola organización durante largo tiempo, sino que irá cambiando de trabajo de acuerdo con las necesidades que tenga, pese a lo anterior el derecho de trabajo es tutelar del trabajador y a través de los derechos humanos laborales se busca garantizar el igual acceso a las oportunidades de empleo.

Las empresas buscan contratar al mejor personal quien ofrezca su conocimiento, propuestas y entrega en el logro de objetivos organizacionales, por ello para la obtención de la oportunidad laboral se ejecuta el proceso de reclutamiento y selección de personal, que busca precisamente tener un análisis exhaustivo de los candidatos que aplican y del resultado obtenido se contrata a la persona que se apega a la visión, misión, valores de la empresa y reúne los requisitos que el puesto requiere.

El presente trabajo consta de cuatro capítulos los cuales se desarrollan para determinar si efectivamente el proceso de reclutamiento y selección de personal se realiza a la luz de la protección de los derechos humanos, haciendo un recorrido por lo que es el derecho de trabajo y sus implicaciones, definir el proceso de selección de personal y resaltar los estándares internacionales en materia de derechos humanos laborales, los cuales garantizan el acceso sin distinción alguna al trabajo, para concluir con la percepción y máximas de experiencia de los profesionales abordados quienes permiten el análisis y discusión de resultados de la presente investigación.

INDICE

Introducción.....	1
CAPITULO 1	
Generalidades Respecto al Derecho de Trabajo y El Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal.....	10
1.1. Breve Análisis de la Historia del Trabajo en Guatemala.....	11
1.2. Definición Doctrinaria.....	13
1.3. Elementos del Derecho de Trabajo.....	16
1.4. Naturaleza Jurídica del Derecho de Trabajo.....	18
1.5. El Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal.....	20
1.5.1. Definición de Reclutamiento y Selección de Personal.....	20
1.5.2. Procedimiento de Reclutamiento de Personal.....	22
1.5.3. Procedimiento de Selección de Personal.....	24
CAPITULO 2	
Derechos Humanos Relacionados al Derecho al Trabajo y su Protección Nacional e Internacional.....	30
2.1. Características de los Derechos Humanos.....	31
2.1.1. Universales e Inalienables.....	32
2.1.2. Interdependientes e Indivisibles.....	32
2.1.3. Iguales y no Discriminatorios.....	32
2.1.4. Derechos y Obligaciones.....	33
2.2. Sistemas de Protección de los Derechos Humanos.....	33
2.2.1. Sistema Universal de Protección de Derechos Humanos.....	33
2.2.2. Sistema Interamericano de Protección de Derechos Humanos.....	35

2.3. Estándares Internacionales de Derechos Humanos relacionados con el Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal.....	36
2.3.1. El Derecho Humano al Trabajo en el Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal.....	37
2.3.2. La Igualdad y no Discriminación en el Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal.....	41
2.4. Tratados de Libre Comercio y Asociación y su Relación con el Derecho de Trabajo.....	44
2.5. Legislación Nacional de Protección al Derecho de Trabajo.....	48

CAPITULO 3.

Entidades Nacionales e Internacionales Vinculadas con los Derechos Humanos Laborales en el Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal.....	51
--	----

3.1. Entidades Nacionales Vinculadas al Derecho de Trabajo en el Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal.....	51
3.1.1. Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	51
3.1.2. Procuraduría de Derechos Humanos.....	52
3.2. Entidades Internacionales Vinculadas al Derecho de Trabajo en el Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal.....	53
3.2.1. La Organización Internacional del Trabajo.....	53
3.2.1.1. La Conferencia Internacional del Trabajo.....	54
3.2.1.2. El Consejo de Administración.....	54
3.2.1.3. La Oficina Internacional de Trabajo.....	55
3.2.1.4. Convenios y Recomendaciones de la OIT y la Protección al Trabajo....	55
3.2.2. La Organización de Naciones Unidas.....	60
3.2.3. La Organización de Estados Americanos.....	61
3.2.4. Otras Organizaciones.....	61
3.3. La Importancia de la Protección del Derecho de Trabajo en los Procesos de Selección de Personal.....	62

CAPITULO 4.

Presentación Análisis y Discusión de Resultados.....	66
4.1. Presentación de Entrevistas.....	66
4.2. Análisis Final.....	81
Conclusiones.....	85
Recomendaciones.....	87
Referencias.....	88
Anexos.....	94
Modelo de la Entrevista.....	94

INTRODUCCION

El igual acceso al trabajo es uno de los derechos fundamentales que competen al individuo debido a que el mismo permite que cada uno se desarrolle a nivel profesional y personal satisfaciendo sus necesidades básicas, de manera que no es posible concebir la existencia del hombre sin que esté ligado a una actividad de trabajo, ya que no solo representa su desarrollo sino también el de la sociedad y tener entonces un medio productivo.

El ámbito laboral en la actualidad cuenta con legislación que va en favor del trabajador, dejando de lado la época en la cual se esclavizaba a los trabajadores no respetando los derechos de cada uno y que dichos extremos pueden comprobarse en la historia de la humanidad. La materia laboral es cambiante e incluso dinámica, hoy en día los jóvenes no tienen la mentalidad de permanecer largos años en una organización sino que van variando de acuerdo a sus necesidades, en consecuencia, esto hace que el mismo sea dinámico pero que representa también un mayor número de rotación de personal en las empresas, de tal manera que en cuanto a la contratación de personal se han implementado procesos que permiten conocer al candidato en los diferentes ámbitos: académico, laboral, destrezas, habilidades, créditos entre otros, para tener así un conocimiento más preciso de la persona que será elegida para desempeñar las funciones del puesto vacante en una organización.

La ciencia en general permite la posibilidad de desarrollar nuevos estudios, nuevos procesos, nuevas tendencias y que las mismas procuren el fin buscado; por ello, para realizar una contratación de personal más completa se ha desarrollado el proceso de reclutamiento y selección de personal, con el fin de dotar a las organizaciones del mejor talento humano y que ellos impulsen los objetivos trazados de cada empresa. Un proceso de reclutamiento y selección de personal efectivo es aquel que se desarrolla a través del correcto conocimiento de las normas laborales y de derechos humanos, ya que el mismo debe ejecutarse dentro de los parámetros que la misma ley permite, nunca un proceso debe romper las normas jurídicas, sino en cambio observarlas y promoverlas.

En la actualidad el proceso de reclutamiento y selección de personal es necesario, ya que como se indico es una forma de realizar contrataciones más objetivas existiendo profesionales especializados para ello, a través de este proceso se debe garantizar el acceso al trabajo igual para todos tal cual lo establecen varios estándares internacionales en materia de derechos humanos. El fin de la empresa ejecutando este proceso a través de su departamento de recursos humanos o de una agencia de contratación, debe ser realizar la selección objetiva procurando en todo momento cumplir los derechos humanos laborales, el proceso debe verse libre de discriminación ya que si esto sucede se estaría vedando el derecho de igual acceso al trabajo siendo este fundamental.

Existen algunos factores los cuales pueden ser un obstáculo para que una persona encuentre un trabajo acorde, no solo por el déficit laboral que actualmente enfrenta la sociedad, sino también por algunas situaciones ajenas a la voluntad de quienes buscan emplearse, debido a que algunas organizaciones en sus requerimientos en una plaza vacante realizan solicitudes ajenas al perfil del puesto incluyendo algunos requisitos puntuales que están fuera de toda objetividad: raza, belleza, género entre otras, haciendo aún más exigentes los requerimientos para acceder a un trabajo, y es que hoy en día, estos requisitos observan no solo la formación académica y experiencia, sino también todo el proceso que las personas destinadas al reclutamiento y selección realizan con el propósito de elegir al mejor candidato para el puesto disponible.

Es alarmante que existen agencias de colocación que asignan tarifas para realizar el proceso de selección y que claramente esto puede consignarse como una vulneración a los derechos humanos laborales, se deben respetar los derechos fundamentales del trabajo y el estado de derecho propiciando igualdad ante la ley de todos los que necesiten acceder a una oportunidad de empleo.

Todo proceso que exista en torno al trabajo y la obtención de este, debe ser tutelado a través de las normas jurídicas sin dejar de lado el derecho internacional de los derechos humanos, procurando por el derecho de trabajo desde el momento que una persona interesada remita su hoja de vida, en la fase previa a su contratación

y después de ella para buscar de la mejor manera satisfacer las necesidades patronales y del empleado, y en consecuencia, debería ser de interés del Estado el igual acceso al trabajo para todos en condiciones favorables.

La presente investigación aborda el análisis jurídico necesario sobre el proceso de reclutamiento y selección de personal a luz de los derechos humanos, haciendo énfasis en la importancia que debe existir en la protección de la persona, pero que por la falta de conocimiento u omisión de las normas laborales y de derecho internacional de derechos humanos de quienes ejecutan los procedimientos de reclutamiento y selección de personal, se puede llegar a convertir en una barrera para acceder al trabajo que como ya se apuntó, es necesario para el desarrollo del ser humano y en consecuencia de la sociedad.

Lo anterior demuestra la importancia de desarrollar un análisis respecto a este procedimiento, ya que la necesidad a tener un proceso de reclutamiento y selección efectivo ha causado que varios profesionales dejen de lado el derecho de trabajo y derechos humanos, inobservando que ambos son tutelares del ser humano y que permitirán a la persona un trabajo digno y honrado, sin embargo, se llevan a cabo procedimientos que a juicio de quienes lo realizan son necesarios para lograr una mayor efectividad en la operación de las empresas, sin embargo, el optante debe someterse a rigurosos procedimientos sin los cuales no podrá iniciar un proceso para acceder a un trabajo y que pasado cierto tiempo si la oportunidad laboral no se dio, el mismo dejará un desgaste en el optante y exposición ante terceros de algunas situaciones que son personales, pero que por la misma necesidad de empleo se deben dejar al descubierto existiendo una probable violación a la privacidad de la persona. En este sentido es necesario desarrollar el presente análisis para la materia jurídica el cual busca responder a la interrogante: ¿De qué forma debe realizarse el proceso de reclutamiento y selección de personal para garantizar la protección de la persona a la luz de los derechos humanos?

El objetivo general de la investigación consiste en realizar un análisis jurídico del proceso de reclutamiento y selección de personal a la luz de la protección de los derechos humanos.

Dentro de los objetivos específicos se encuentran analizar el contenido respecto al derecho de trabajo, analizar el proceso de reclutamiento y selección de personal que se lleva a cabo por diversas empresas cuando un individuo opta a un puesto de trabajo vacante. Explicar el derecho de trabajo contenido en los diversos instrumentos en materia de Derechos Humanos y su relación con el proceso de reclutamiento y selección de personal, y establecer si los profesionales que están ligados al proceso de reclutamiento y selección de personal conocen sobre derechos humanos y derecho de trabajo y lo aplican al proceso.

El alcance de la investigación tiene relación directa con el objetivo general del presente trabajo, es decir un estudio del procedimiento de reclutamiento y selección de personal a la luz de la protección de los derechos humanos, análisis que se realizó a través de doctrina, legislación nacional y estándares internacionales en materia de derechos humanos, así como convenios y recomendaciones por parte de la Organización Internacional del Trabajo, y el conocimiento de profesionales especializados en este proceso, como de juristas que conocen respecto a derechos humanos y derecho de trabajo para poder contrastar así su experiencia y criterio con relación al tema que se aborda.

El trabajo se desarrolla destacando la importancia de conocer el proceso de selección de personal y si este se ajusta a los derechos humanos laborales, abordando la doctrina jurídica laboral y los y los estándares en materia de derechos humanos y su vinculación con el igual acceso al trabajo para todos durante el proceso previo a la contratación laboral.

En cuanto a los límites que se experimentaron es el escaso estudio que hay de este tema en Guatemala, sobre todo en el caso de la materia jurídica, ya que para los profesionales que desarrollan este proceso no es de interés contrastarlo con las normas jurídicas y los derechos humanos.

Siendo el proceso de reclutamiento y selección de personal excluyente desde el inicio, es necesario tutelar el derecho de la persona, y en este sentido también se experimentó la limitante con respecto a los profesionales expertos en la materia, ya que no todos tuvieron la madura apertura de exponer sus máximas de experiencia,

adicional que no hay un conocimiento real y consciente de la importancia de la protección de los derechos humanos en este procedimiento. Como limitante también se puede resaltar que no existe suficiente legislación nacional que aborde específicamente el reclutamiento y selección de personal.

Se superaron las limitantes que se presentaron para el desarrollo de la presente investigación realizando un estudio de acuerdo con la bibliografía que existe y legislación propia de la materia y que se incluyó dentro del análisis realizado, lo cual permitió que se cumpliera con el objetivo general de la presente y sirva como precedente para futuras investigaciones que se desarrollen. Teniendo como fundamento los estándares internacionales en materia de derechos humanos referidos al ámbito laboral y las máximas de experiencia de los profesionales entrevistados se logró desarrollar el presente trabajo superando así las limitaciones que se encontraron durante el desarrollo la investigación.

El aporte que realiza la investigación a la materia jurídica a través del análisis del proceso objeto de estudio conforme a los estándares universales y regionales de derechos humanos, validando si los procedimientos en efecto se apegan a luz de los derechos inherentes al ser humano, dando así la oportunidad de realizar en un futuro mayores investigaciones al respecto, dado a que la materia jurídica es tan amplia y abarca una extensión grande de temas, este es uno más que importa a la materia justamente para velar que en efecto se pueda tener un acceso igualitario al trabajo, sin mayores limitantes que las necesarias para el puesto requerido según su naturaleza.

Dentro de los sujetos abordados fue necesario contar con las máximas de experiencia de profesionales ligados a la selección de personal y profesionales del derecho, quienes aportaron sus conocimientos para el desarrollo y logro de objetivos del presente trabajo y contrastar así el proceso con la materia jurídica, determinando si el mismo es llevado a la luz de la protección de los derechos humanos, para el efecto fue necesario entrevistar a ocho profesionales que se desempeñan en el área de recursos humanos y tienen a su cargo el proceso de selección de personal, siendo generalmente psicólogos industriales de profesión o

incluso administradores de empresas, cuyas características fueron egresados de diversas universidades con experiencia en el ámbito, para establecer su criterio respecto a la importancia del proceso indicado y su relación directa con los derechos humanos, y como el mismo proceso procura el respeto de estos cumpliendo con los requisitos que la naturaleza del puesto vacante requiere.

Por otro lado, se contó con la colaboración de ocho profesionales de las ciencias jurídicas y sociales cuya actividad la inclinan a los derechos humanos y también derecho de trabajo, se indago su conocimiento respecto a la materia y el proceso objeto de estudio y como este impacta al derecho, conocer si el mismo debe ser tutelar o no de los derechos humanos y procura al derecho de trabajo.

Fue importante abordar a los dieciséis profesionales para comparar la percepción de los mismos, su experiencia y su criterio en cuanto al tema para establecer si en efecto o no los derechos humanos son aplicados al procedimiento. Los anteriores descritos residen todos en la ciudad de Guatemala que es en donde por lo general se lleva a cabo este proceso.

Se utilizo como instrumento la entrevista, tal instrumento contó con las mismas preguntas para todos, estructurada de tal manera que se pueda obtener la información necesaria para lograr establecer la percepción de todas estas personas tanto de las ciencias jurídicas y sociales como especializados en el procedimiento de reclutamiento y selección de personal. La entrevista permitió profundizar en el tema planteado otorgando la posibilidad de un conocimiento más amplio respecto al problema que se trata. La estructura de las preguntas fue abierta permitiendo que el profesional pueda expresar su criterio al respecto y en consecuencia al final se pudo realizar la comparación necesaria del proceso a la luz de los derechos humanos.

La modalidad de la investigación es la que permite argumentar los extremos tratados teniendo en cuenta diversas fuentes, autores y legislación aplicable, el instructivo de tesis de la facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Rafael Landívar resalta que la monografía consiste en un trabajo de investigación documental, con la aplicación propia de la metodología científica, permitiendo

entonces realizar un aporte jurídico a la problemática planteada. En virtud de lo anterior expuesto, el trabajo de investigación hace un desarrollo teórico argumentando así las diversas fuentes haciendo un aporte para el lector en cuanto a la materia jurídica tratada, por lo cual la modalidad que se adecuo a la intención perseguida es una monografía.

En el primer capítulo de la tesis se presentan las generalidades respecto del derecho de trabajo y el proceso de reclutamiento y selección. Se inicia con una breve síntesis respecto a la historia del derecho de trabajo, sus diversas etapas, así como también una breve presentación del caso concreto de Guatemala y su desarrollo hasta la actualidad, definiendo y presentando los elementos del mismo a través del análisis de grandes autores que han abordado el derecho de trabajo.

El capítulo continua con las generalidades del proceso de reclutamiento y selección de personal, definirlo y desarrollarlo en sus etapas a través de la bibliografía consultada de especialistas en la materia, grandes autores especializados en el tema permitieron abordar e ilustrar el proceso de una manera sencilla pero que permite comprender de que forma el mismo se desarrolla a través de sus diversas etapas teniendo como resultado una contratación más efectiva y objetiva. A través de este proceso se deben satisfacer todos los requerimientos necesarios que son solicitados para el puesto vacante cuya objetividad del proceso permitirá dotar a las organizaciones del mejor personal quienes con su experiencia y profesionalismo colaboran en el logro de los objetivos organizacionales, sin embargo dentro de todas estas etapas existen algunas que pueden tornarse un tanto impositivas para las personas y que estas dentro de su necesidad laboral se someten a todo el procedimiento que sea necesario, por ello en este capítulo se insiste en cuanto al cuidado y objetividad que debe tener el desarrollo de esta fase previa a la contratación laboral .

Tratadas las generalidades, en el capítulo segundo se desarrollan los derechos humanos relacionados al derecho de trabajo y su protección nacional e internacional. Se abordan las generalidades respecto a los derechos humanos y los sistemas de protección y como el derecho internacional de los derechos humanos

concibe el derecho al trabajo a través de sus diversos instrumentos en esta materia que garantizan todos los derechos inherentes del ser humano, resaltando específicamente el derecho de trabajo, analizando de esta manera varios estándares se resalta la vulnerabilidad de la cual pueden ser víctimas los aspirantes cuando aplican a una oportunidad laboral debiendo someterse a un proceso de selección cuando este no es llevado de manera objetiva. La igualdad y no discriminación debe prevalecer durante la selección de personal siendo ambos derechos que no se pueden dejar de lado en el proceso de selección. Finaliza el capítulo con el desarrollo de los tratados de libre comercio y su relación con el derecho al trabajo que en el caso concreto de los suscritos por Guatemala se hace referencia al respeto y promoción del derecho laboral interno, por lo cual también se hace referencia a algunas normas de derecho interno que resaltan la protección al trabajo.

El capítulo tercero se desarrolla lo referente a las entidades nacionales e internacionales que están vinculadas con los derechos humanos laborales en el proceso de reclutamiento y selección de personal. Siendo la Organización Internacional del Trabajo el ente fundamental a nivel internacional ya que a través de su organización, convenios y recomendaciones velan por la correcta garantía del derecho de trabajo. Se cierra el capítulo con un breve análisis respecto a la importancia de la debida protección del derecho de trabajo en los procesos de selección de personal.

En el capítulo cuarto fue necesario conocer, indagar y escuchar la experiencia de los profesionales quienes tienen a su cargo la selección de personal y los abogados entrevistados quienes ofrecen a través de sus máximas de experiencia responder a las interrogantes planteadas las cuales permitieron analizar y comprobar los extremos que se abordaron en los capítulos anteriores logrando así determinar si efectivamente este proceso es llevado conforme a la debida protección de los derechos humanos.

En consecuencia, realizar el análisis correspondiente permitió conocer si a través de este proceso puede existir vulneración a los derechos inherentes del ser humano

en el afán de encontrar una oportunidad laboral la cual permita satisfacer las necesidades personales de cada individuo. Sirva el presente como referente para futuras investigaciones sobre la materia de un tema que es importante y que, ligado a los derechos humanos laborales del individuo, pero del cual no existen los estudios suficientes y abunda la indiferencia en cuanto a resolver los procesos no adecuados que vulneran la oportunidad de un efectivo e igualitario acceso al trabajo.

CAPITULO 1

GENERALIDADES RESPECTO AL DERECHO DE TRABAJO Y EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

El trabajo como tal ha existido desde siempre como una necesidad para el ser humano; el derecho de trabajo nace a la sombra de la revolución industrial y de la generalización del trabajo libre y por cuenta ajena como resultado de los problemas jurídicos que se generaron en aquel entonces, resultado también de la ausencia de limitaciones y reglas claras en pro del trabajador.

El derecho de trabajo a lo largo de la historia significa una constante lucha del trabajador por crear condiciones justas en busca de su libertad, dignidad y todas aquellas relevantes para tener un trabajo que permitiera satisfacer las necesidades del ser humano; a lo largo de la historia se han citado diversos ejemplos de cómo un trabajador era sometido a medidas arbitrarias patronales que en ningún momento buscaban un justo medio entre trabajador y patrono.

Afirma Luis Fernando Molina que: *“La esclavitud domina el esquema del trabajo subordinado de la antigüedad; es claro que dicha institución no encuadraría nunca dentro del esquema del actual Derecho laboral; fue un producto de cada época y cada cultura, derivado entre otras causas de las continuas guerras que en épocas antiguas sucedían entre diferentes pueblos. El prisionero de guerra representaba una fuente de los puestos de trabajo, sobre todo, de aquellos trabajos de baja categoría, siendo entonces un trabajo forzado”*.¹

¹ Molina Luis Fernando, “Derecho Laboral Guatemalteco”, Guatemala, Editorial Oscar de León Palacios, 1996. Primera Edición. Pág. 67

1.1. Breve Análisis de la Historia del Trabajo en Guatemala

En Guatemala se da el mismo fenómeno conocido en toda Iberoamérica desde el advenimiento de la independencia política de sus países, en el sentido de que se alternan en el gobierno los partidos conservador y liberal, que para el caso tienen un desafortunado rasgo en común; su despreocupación por dictar una legislación social justa y por cumplir con las escasas normas laborales existentes.

Indica Mario López Larrave: *“De 1871 en adelante se dicta un cumulo de leyes, reglamentos y circulares que contienen distintas modalidades esclavistas de trabajo que aseguran la mano de obra gratuita o precariamente pagada, en trabajos forzados de caminos, obras públicas, agricultura fundamentalmente para el cultivo de café que se fomenta con intervención estatal todo ello en beneficio de los terratenientes cafetaleros”*²

Como ejemplos de las más importantes disposiciones legales de trabajo y previsión social dictadas durante dicho largo periodo, basta mencionar a la Ley Protectora del Obrero que trataba de crear un seguro contra riesgos profesionales, recogiendo la doctrina de la responsabilidad objetiva, sin embargo esta ley no se aprovechó durante su vigencia, en un clima de represión muy difícilmente la clase obrera iba a tener un beneficio debido a que los que más poseen se aprovechan de los que menos tienen.

Durante mucho tiempo hubo una escasa aplicabilidad de la Ley del Trabajo, la misma entonces fue escueta hasta llegar al periodo de Jorge Ubico en donde en definitiva obtiene su total desuso. La llamada época de la revolución se inició con la insurrección del 20 de octubre de 1944, que derriba la dictadura de Ubico, respecto a esto indica López Larrave: *“Por la política social que informa a los*

² López Larrave, Mario “Síntesis del Derecho de Trabajo Guatemalteco”, México, UNAM, 1974, pp. 824

gobiernos revolucionarios de la cual son expresión el régimen de seguridad social obligatoria, el código de Trabajo y la Ley de Reforma Agraria y por su actitud de plena afirmación de la soberanía en cuanto a la proyectada liberación de su economía y uso razonable de los recursos nacionales frente a poderosos monopolios extranjeros de la cual son expresiones claras los proyectos de la carretera al Atlántico para romper el monopolio ferroviario y portuario de la IRVA y de la hidroeléctrica de Jurun Marinalá para romper el monopolio de la Empresa eléctrica S.A. Se cree que en esta época surge en Guatemala el Derecho Laboral, porque no solamente se dictan las leyes más importantes en materia de trabajo y previsión social, sino que se legisla con sinceridad y se crean por vez primera los órganos e instrumentos indispensables para que buena parte de esa legislación no sea letra muerta, además que impulsa el movimiento organizado de trabajadores de la ciudad y el campo”³

La Constitución de 1945 incluyó y profundizó mucho respecto a las garantías sociales dando de esta manera los principios sobre los cuales debía desarrollarse el Derecho Laboral, cuestión que para ese entonces fue novedoso por cuanto que la represión que vivió Guatemala no permitió conocer y desarrollar justamente estas garantías las cuales como bien se sabe buscan otorgar y garantizar los derechos del trabajador. Con el derrocamiento del gobierno revolucionario entonces se retrocede en cuanto a la legislación que se había alcanzado hasta el momento puesto que la represión vuelve al país y que no decir del conflicto armado interno que si vivió por un largo periodo. En la legislación laboral de la época se aumentó las causales para despedir de manera justificada, desmejoró el promedio salarial que servía de base para calcular la indemnización y consecuencia de ello volvió el trato discriminatorio para los sindicatos campesinos y los motivos sociales para ir a huelga fueron inexistentes.

Actualmente en Guatemala se cuenta con el código de trabajo el cual fue publicado en 1961 y que el mismo reúne tanto el derecho sustantivo como el procesal y que a

³ Ibid. Página 827

juicio del autor de la presente investigación deberían ser dos códigos distintos, hace falta reformar varios artículos por cuanto que el mismo normo situaciones de aquel entonces pero que ya no son igual en la actualidad y que lamentablemente las autoridades competentes en pleno no tienen interés alguno en mejorar la legislación existente en Guatemala y en el caso laboral no es la excepción.

El derecho de trabajo como tal tuvo sus inicios con una etapa cruel para el trabajador, en donde más que trabajador era esclavo y en la cual no había un trato digno hasta que se fue modificando y logro posicionarse como parte de la legislación de los diversos Estados, reconocido el Trabajo como una necesidad del ser humano el cual otorga Derechos y obligaciones. Si bien es cierto ha habido avances en esta materia falta mucho por mejorar debe existir un justo medio entre trabajador y patrono el cual permita entonces poder llevar a cabo una relación equitativa y justa.

1.2. Definición Doctrinaria

Los juristas Alonso Olea y Casas Baamonde citados por el Licenciado Luis Ricardo González en el Manual de Derecho de trabajo de Canessa Montejo indican que el Derecho de Trabajo: *“Es la ciencia jurídica del trabajo muy peculiar; se podría decir que, más que acotar para si un sector del ordenamiento jurídico en torno al contrato o relación de trabajo como su institución básica que es lo que efectivamente, es un modo de contemplar lo jurídico todo desde la realidad, crucial para la vida comunitaria, del trabajo libre por cuenta ajena”*.⁴

Martin Valverde destaca que: *“El Derecho del Trabajo es el conjunto diferenciado de normas que regulan el trabajo asalariado y el sistema de relaciones laborales, es el conjunto diferenciado de normas que regulan el mercado de empleo, la relación individual de trabajo asalariado, la organización y actividad de las relaciones profesionales de trabajadores y empresarios”*⁵

⁴ Canessa Montejo Miguel F. “Manual de Derecho del Trabajo”, Guatemala, Serviprensa S.A. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Rafael Landívar, 2011, Segunda Edición, Pág. 28.

⁵ *Ibid.*, Pág. 29

Restrepo indica: *“No es posible concebir al hombre sin asociarlo a alguna actividad productiva, ni se concebirá el estado actual de desarrollo de la sociedad si no se tuviera presente el papel que el trabajo ha desempeñado en la creación de todo el conjunto de bienes que disfruta la humanidad para la satisfacción de sus múltiples necesidades. Todo progreso que puede admirar la humanidad es fruto del trabajo”*⁶

Susana Delgado González y Belén Ena Ventura indican: *“Resalta que el Derecho de Trabajo es el conjunto de normas y principios que regulan las relaciones que se crean con ocasión del trabajo libre y voluntario prestados en condiciones de dependencia y por cuenta ajena, surge para compensar la desigualdad existente en la relación laboral, limitando el poder del empresario y protegiendo al trabajador como parte más débil de la relación laboral”*⁷

Canessa Montejó cita a Luis Inavas: *“...el derecho del trabajo es la rama del Derecho que ordena el régimen profesional del trabajo dependiente y consecuentemente regula los elementos subjetivos, objetivos, formales y estructurales vinculados al trabajo dependiente. Es decir, se podría considerar que esta es la rama del Derecho que ordena el régimen profesional del trabajador dependiente y los elementos vinculados al mismo”*⁸

De acuerdo con lo anterior que plantean los autores citados se establece que el desarrollo y evolución del ser humano es posible a través de un trabajo digno, el mismo permite satisfacer las necesidades primarias de cada individuo y también permite a la sociedad el desarrollo y evita algunas situaciones negativas que inciden en la misma tales como la delincuencia, violencia, problemática familiar entre otros, el trabajo es un derecho que corresponde a la persona. En consecuencia, el derecho de trabajo es aquel que regula en su conjunto todo lo relativo al empleo y que puede constituir la relación entre el patrono y el trabajador, lo cierto en lo anterior descrito es que el trabajo es aquel en donde de acuerdo con la realidad de cada individuo

⁶ Colectivo de Abogados, Restrepo José Alvear, *“Derecho al Trabajo”*, Colombia, 2005, disponible en: colectivodeabogados.org, fecha de consulta: 2 de enero de 2017

⁷ Delgado González, Susana. Belén Ena, Ventura. *“Administración”*, España, Ediciones Paraninfo S.A., 2011, 4ta Edición, Pág. 81

⁸ Canessa Montejó Miguel F. Óp. Cit. Pág. 29

se debe recurrir a la fuerza o bien al intelecto con el único fin de la satisfacción de las necesidades del ser humano. Entendiendo entonces por trabajo humano todo aquel que es llevado a cabo por la actividad humana pudiendo ser manual e intelectual.

El centro de Información, Desarrollo y Estadística Judicial del Organismo Judicial define el derecho de trabajo como: *“Una rama del derecho público, a través de la cual se estudia un conjunto de principios y normas jurídicas, que regulan las relaciones, derechos y obligaciones entre trabajadores y patronos, y crea instituciones para resolver sus conflictos, es eminentemente tutelar del trabajador, constituye un mínimo de garantías sociales, es necesario e imperativo, es realista y objetivo. Su finalidad primordial es compensar la desigualdad económica, entre el trabajador y el patrono, otorgándole al trabajador, una protección jurídica preferente”*.⁹

Desde una perspectiva más humana el Derecho de Trabajo es aquel que regula y permite que una persona lleve lo necesario a su hogar, es decir es una necesidad del ser humano, en un genuino Estado de Derecho deben existir oportunidades laborales y que entonces el ser humano pueda tener un trabajo digno, justo, remunerado de acuerdo a la cantidad de trabajo y justamente en base a lo que los diversos autores refieren respecto al Derecho Trabajo que este tutela las relaciones entre patrono y trabajador y evitar de esta manera se vulneren derechos irrenunciables para el trabajador y evitar así todas las medidas arbitrarias patronales para tener como consecuencia un justo medio entre ambas partes en una relación reciproca que permita el desarrollo de la sociedad en general.

Como bien en los párrafos anteriores se leía no se puede concebir a ningún individuo sin asociarlo a una actividad productiva y es que como se ha establecido es parte fundamental para la satisfacción de las necesidades del ser humano el tener un trabajo que permita justamente el alcance de todos los objetivos individuales de la persona en consecuencia el trabajo permite la realización de la

⁹ Centro de Información, Desarrollo y Estadística Judicial del Organismo Judicial de Guatemala, disponible en: www.oj.gob.gt, fecha de consulta: 4 de enero de 2017

persona y es allí donde encuentra sentido el Derecho al trabajo permitir que la persona se desarrolle creando relaciones justas no solo para el trabajador sino también para el patrono que crea justamente un sistema de seguridad y conservación de las relaciones laborales vigentes en un momento determinado.

Como en toda relación jurídica existen derechos y obligaciones, la finalidad del derecho de trabajo es que tanto patrono como trabajador cumplan a cabalidad con lo que le corresponda sin que ninguno de ellos abuse de las garantías que en ley se contemplan para cada una de las partes, cabe acotar que el Derecho de Trabajo se asienta sobre la desigualdad que existió entre las relaciones de trabajo, la posición económica y el abuso por la subordinación que este supone.

1.3. Elementos del Derecho de Trabajo

Dentro del derecho de trabajo deben existir elementos esenciales para la existencia de este y por ello la actividad cuya utilización es objeto del contrato de trabajo es la específica de un trabajador determinado, de ello deriva que el trabajador siempre es una persona natural a diferencia del empleador que puede ser una persona natural o jurídica. La prestación personal es humana dado a que esta depende la actividad encomendada al ser humano debido a que cuando se celebra un contrato de trabajo y se emplea a un trabajador este se compromete a realizar cierta actividad por ende no se pacta una relación impersonal, es inaudito concebir que se contrata a Juan Pérez y sea Ana María Sierra quien desempeñe la labor. El código de trabajo en el artículo tercero respecto a este elemento indica que: *“Es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo”*¹⁰

Respecto al patrono Indica Mario López Larrave que este *“Puede tener la calidad de patrono un arrendatario, un usufructuario o un concesionario del establecimiento.*

¹⁰ Congreso de la República de Guatemala, “Código de Trabajo y sus Reformas” Decreto 1441. Artículo 3.

La sustitución patronal no apareja la terminación del contrato de trabajo sino únicamente la subrogación de este”¹¹

Otro elemento importante en la relación de trabajo lo representa la subordinación que está compuesta por elementos tales como la dependencia y la dirección, siendo la dependencia el vínculo que se crea como consecuencia del contrato de trabajo que propicia el sometimiento a las órdenes y disposiciones del patrono. Si bien es cierto la subordinación entre patrono y trabajador permite al empleador dirigir, fiscalizar y sancionar al trabajador, debe el empleador permanecer dentro de los límites establecidos tanto por la legislación específica, así como dentro de los derechos humanos, debido a que bajo ningún motivo es permisivo el maltrato de un patrono hacia un trabajador.

La Organización Internacional del Trabajo en su recomendación número 198 en su inciso trece, literales a y b hace referencia respecto a la relación de trabajo es decir a la subordinación del trabajador hacia el patrono: “ *El trabajo se realiza según las instrucciones y bajo el control de otra persona; que el mismo implica la integración del trabajador en la organización de la empresa; que es efectuado única o principalmente en beneficio de otra persona; que debe ser ejecutado personalmente por el trabajador, dentro de un horario determinado, o en el lugar indicado o aceptado por quien solicita el trabajo; que el trabajo es de cierta duración y tiene cierta continuidad, o requiere la disponibilidad del trabajador que implica el suministro de herramientas, materiales y maquinarias por parte la persona que requiere el trabajo y el hecho que se paga una remuneración periódica al trabajador; de que dicha remuneración constituye la única o la principal fuente de ingresos del trabajador; de que incluye pagos en especie tales como alimentación, vivienda, transporte u otros; de que se reconocen derechos como el descanso semanal y las vacaciones anuales, de que la parte que solicita el trabajo paga los viajes que ha de*

¹¹ López Larrave Mario. Óp Cit. Página 850

emprender el trabajador para ejecutar su trabajo; el hecho que no existen riesgos financieros para el trabajador...”¹²

La remuneración es uno de los elementos importantes de la relación laboral y constituye entonces un derecho para el trabajador y una obligación para el patrono siendo esta la prestación otorgada por el trabajo realizado es una contraprestación fundamental del servicio percibido.

El Código de Trabajo de Guatemala en el artículo 88 indica: “*Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos...*”¹³

1.4. Naturaleza Jurídica del Derecho de Trabajo

La legislación laboral guatemalteca sostiene que el mismo es una rama del Derecho Público, por lo que, al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo sin embargo en la actualidad ya no basta con clasificar al derecho de trabajo en público o privado pues este ha superado esta división sugiriendo que el derecho de trabajo también tiene una función social puesto que promueve a la persona humana y otorga beneficios para este por lo cual su naturaleza también podría considerarse mixta.

El derecho de trabajo es público y privado dado a que participa en la imperatividad de las normas y en el régimen contractual. Este concepto ha evolucionado de tal manera poniendo atención a las clases sociales y específicamente en el derecho de trabajo la desigualdad que puede ocurrir entre empleado y empleador y la posible marginación que el colaborador tiene frente al patrono siendo este un motivo de problemática social, es decir prestando más atención a probables vejámenes de los cuales eran sujetos algunos empleados y que este debía aceptar o bien callar. El derecho de trabajo es de rama pública ya que regula el interés de las entidades

¹² Organización Internacional de Trabajo, “*Recomendación sobre la Relación de Trabajo Número 198*”, 2006.

¹³ Congreso de la República de Guatemala, “*Código de Trabajo y sus Reformas*”, Óp. Cit. Artículo 88

públicas, privado el interés de los particulares mientras que es social porque regula el interés del grupo social.

El derecho de trabajo a juicio del autor de la presente investigación encuentra su naturaleza en el Derecho Mixto que conlleva Derecho público, privado y social cuya existencia tiene sentido en proveer relaciones laborales sanas, en un justo medio que buscan acrecentar la industria y permitir que los individuos se desarrollen en todos los ámbitos de su vida, promovidos plenamente en un ambiente libre de hostilidades, de condiciones infrahumanas y que permita que cada uno alcance sus objetivos pero garantizando su seguridad en el trabajo, respetando su dignidad como seres humanos y otorgando derechos que la ley prevé en este sentido tales como la seguridad social, seguridad industrial, prestaciones y garantías contenidas en ley, adicional que hoy en día nuevas corrientes y ciencias permiten tener un estudio del personal que labora para una empresa o entidad estatal permitiendo la creación de programas de capacitación, beneficios, promoción y demás que hacen situar al Derecho de Trabajo como un derecho social porque no únicamente importa el tipo de relación sino va implícito el bienestar del trabajador, dicho en otras palabras ya no es una rama aislada que únicamente valida las relaciones jurídicas sino también da importancia al trabajador de tal manera que llega más allá de la cuestión jurídica.

1.5. El Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal

Con el devenir del tiempo las empresas se deben enfrentar a muchos desafíos, uno de ellos es contar con el colaborador idóneo que proporcione a la organización resultados óptimos, en este sentido destaca Belén Ventura *“La nueva realidad es dinámica, en la que los puestos de trabajo deben adaptarse en forma continua al entorno cambiante y los trabajadores deben adaptarse a los requisitos que el mercado impone y sobre todo a los requisitos y capacidades que las empresas demandan”*.¹⁴

Un puesto vacante en una organización causa que esta se vea en la necesidad de atraer personas que completen los requisitos, destrezas, habilidades y conocimientos que para el efecto la organización a través de su departamento de recursos humanos debe establecer previamente, iniciando así el llamado proceso de reclutamiento y posterior la selección de personal

Es fundamental que el procedimiento de reclutamiento y selección sea exacto, no improvisado y bien implementado, por lo cual es necesario conocer y diferenciar el proceso de reclutamiento y selección de personal, siendo este el inicio a una futura relación laboral entre varios candidatos que cumplen los requisitos que el patrono establece con respecto al puesto vacante, siendo este un proceso auxiliar con el fin de proveer oportunidades iguales y acceso al trabajo.

1.5.1. Definición de Reclutamiento y Selección de Personal

José Castillo Aponte indica que: *“El reclutamiento de personal se basa en las funciones de análisis y descripción de cargos y previsión de la fuerza laboral, las cuales suministran información sobre la cantidad y calidad del personal requerido. Siendo entonces el proceso de reclutamiento de personal aquel que busca y atrae a solicitantes de empleo que cumplen los requisitos establecidos para los cargos*

¹⁴ Delgado González, Susana. Belén Ena, Ventura. “Administración”, España, Ediciones Paraninfo S.A., 2011, 4ta Edición, Pág. 81

vacantes, teniendo como propósito entregar oportunamente una cantidad adecuada de candidatos para facilitar la selección”¹⁵

Martha Alles en su texto selección por competencias¹⁶ indica que este proceso consiste en identificar y atraer a un grupo de personas de los cuales más tarde se seleccionará a alguno que recibirá la oferta de empleo.

Afirma Mondy y Noe *“Reclutamiento es el proceso de atraer individuos de manera oportuna, número suficiente y con los atributos necesarios, y alentarlos para que soliciten los puestos vacantes en una organización siendo entonces que se pueden seleccionar a los solicitantes con los atributos que están relacionados más estrechamente con las especificaciones del puesto”¹⁷*

Reclutamiento es el proceso para atraer a un grupo de personas entre las cuales se puedan seleccionar candidatos idóneos a través de diversas actividades que debe desarrollar la empresa relacionando directamente el reclutamiento con la correcta planeación que debe hacer recursos humanos, representando así el primer contacto entre las organizaciones y los posibles empleados. Cabe destacar que en la mayoría de empresas o instituciones es el departamento de recursos humanos quienes se encargan de manera directa de este procedimiento, teniendo el descriptor de puesto que contiene todas las calidades y cualidades que deben satisfacer los candidatos, creando entonces una convocatoria la cual permitirá tener un listado que debería ser nutrido para tener una contratación selectiva, pues mientras más candidatos apliquen más y mejores opciones tendrá la empresa para cubrir la vacante requerida.

En cuanto a la selección de personal Ansorena habla de esta como *“Una tarea que puede ser descrita de forma sencilla y directa como aquella actividad estructurada y planificada que permite atraer, evaluar e identificar, con carácter predictivo, las características personales de un conjunto de sujetos, llamados normalmente*

¹⁵ Castillo Aponte José, “Administración de Personal”, Bogotá Colombia, ECOE Ediciones, 2000, Primera Edición, Pág. 116

¹⁶ Alles Martha, “Selección por Competencias”, México, Ediciones Granica México S.A. de C.V. 2013, Pág. 101

¹⁷ Mondy Wayne, Robert Noe, “Administración de Recursos Humanos”, México, Editorial Prentice Hall Hispanoamérica S.A. 2009, sexta edición, Pág. 150

*candidato, que se comparan con un conjunto de características y capacidades determinadas en el puesto para analizar qué tan aptos serán para el puesto de trabajo”.*¹⁸

En términos simples la selección es la elección de la persona adecuada para el cargo adecuando, es escoger entre los candidatos reclutados los que más se ajusten para ocupar los cargos disponibles en una organización determinada con el fin de aumentar la eficiencia y el desempeño del personal. Una selección satisfactoria permitirá un desempeño exitoso del subordinado, al departamento que lo requirió y en consecuencia a la empresa siendo imprescindible una selección eficiente no solo por el costo que esta representa en dinero y en tiempo sino por las implicaciones negativas que puede traer.

1.5.2. Procedimiento de Reclutamiento de Personal

Comienza con la requisición de empleados siendo el documento que especifica el nombre del puesto, el departamento que lo requiere y la fecha en que debe iniciar sus funciones, dicho en otros términos es el requerimiento que el departamento solicitante hace al área de recursos humanos y que está ultima con las especificaciones que le presentan debe realizar la descripción apropiada del puesto para determinar así los atributos que debe satisfacer la persona que vaya a ocupar la vacante.

En este sentido Chiavenato indica que: *“La planeación de personal es un proceso de decisión respecto de los recursos humanos necesarios para conseguir los objetivos organizacionales en un periodo determinado”*¹⁹

De acuerdo con lo anterior, en esta fase el área encargada de contratación debe tener el requerimiento formal del departamento que necesita llenar una vacante

¹⁸ Ansorena A. “15 Pasos para la Selección de Personal con Éxito”, Barcelona España, Ediciones Paidós Ibérica S.A. 2007, Pág. 3

¹⁹ Chiaventato Idalberto, “Administración de Recursos Humanos”, Colombia, Editorial McGraw Hill, 2004, Quinta Edición, Pág. 210

específica y que esta pudo surgir por algún hecho imprevisto tales como la muerte, accidente, renuncia o despido del trabajador que ocupaba el puesto. El área encargada de llevar a cabo el proceso debe conocer de manera expresa los requisitos que deben satisfacer los optantes para que de esta manera puedan atraer al personal idóneo.

Es importante resaltar que el reclutamiento puede ser: Interno o Externo, siendo el interno aquel que determina si hay empleados idóneos dentro de la organización que estén disponibles y reúnan los requisitos deseados esto tendrá como resultado: economía y celeridad al proceso de selección. Sin embargo, es fundamental el reclutamiento interno para promover así a sus trabajadores actuales, importante destacar que por esta forma de reclutamiento no solo se promueve al personal interno sino también se le motiva para que pueda irse superando dentro de la organización y lógicamente se pueda ir preparando académicamente para optar a una mejor posición, permite aún más reafirmar la lealtad en la empresa para la que labora. En este sentido Marta Alles establece que: *“En muchas organizaciones existe cierta tendencia a desvalorizar al propio personal; se piensa que es mejor lo que hay afuera y se recurre a buscar en el mercado sin analizar primero si algún colaborador puede cubrir la posición disponible. En contradicción a lo anterior otros pueden pensar que todo lo mejor está dentro de la organización olvidándose del mercado”*.²⁰

Una empresa debe determinar en donde puede encontrar al candidato idóneo por ello el reclutamiento externo debe procurar atraer a los candidatos por métodos específicos de reclutamiento tales como la publicidad, agencias de colocaciones, eventos especiales, páginas de internet entre otros. Chiavenato respecto al reclutamiento externo indica: *“El reclutamiento externo opera con candidatos que no pertenecen a la organización atraídos por las técnicas de reclutamiento. El reclutamiento externo incide sobre candidatos reales o potenciales, disponibles o empleados en otras organizaciones”*²¹

²⁰ Alles Martha, Óp. Cit. Pág. 105

²¹ Chiavenato Idalberto, Óp. Cit. Pág. 225

Es decir que la fuente externa busca atraer a los candidatos a través de diversos medios de publicidad o bien actividades específicas que den a conocer las posiciones y así crear la base de candidatos que serán los optantes para vacante. Este tipo de reclutamiento tiene como ventaja el atraer personal con nuevas propuestas y energías para la empresa o institución que requiera la plaza vacante. En esta fase son tomadas en cuenta las bases de datos que el área de recursos humanos tiene de procesos anteriores y que hay candidatos con un gran potencial pero que en su momento no completaron los requisitos deseados.

1.5.3. Procedimiento de Selección de Personal

La selección de personal es la actividad posterior al reclutamiento cuyo fin es la confrontación, elección y decisión de la persona idónea que ocupará el puesto.

Entre los candidatos reclutados la selección deberá clasificar a los más adecuados para la organización y que esto se logra a través de un excelente reclutamiento el cual debe suministrar personas adecuadas para llevar a cabo el proceso y que en consecuencia este no represente una pérdida para la organización al contrario debe proveer al elemento humano específico de acuerdo con los objetivos perseguidos.

Generalmente el proceso de selección posterior al reclutamiento consiste en solicitar al candidato completar una solicitud de empleo la cual reúne algunos datos necesarios para la empresa, esta solicitud en cuanto a sus requisitos varía de una organización a otra, se solicita información clave para determinar si un interesado podría ser calificado para un puesto, las solicitudes eliminan la necesidad de realizar entrevistas previas dotando al proceso de selección de eficiencia eliminando a candidatos carentes de aptitudes requeridas para el puesto. Las solicitudes de empleo responden a interrogantes tales como: ¿Esta el aspirante preparado para desempeñar el puesto requerido?, ¿Cuenta con la experiencia necesaria?, responde respecto a la estabilidad laboral del aspirante, entre otras. Son entonces las solicitudes de empleo una fase determinante en la requisición de recursos

humanos para la organización, dotando al proceso de efectividad y evitar que se prolongue.

En algunas organizaciones se llevan a cabo entrevistas preliminares las cuales pretenden conocer aspectos del solicitante de manera más concreta y su relación directa con los requisitos a satisfacer en el puesto, por ejemplo: expresión verbal, habilidad para relacionarse y conocer sus máximas de experiencia en su vida profesional y laboral. Los optantes que lleguen a este paso han evolucionado de manera positiva en el proceso, puesto que a través de esta se pretende ir concretando y definiendo los aspirantes que podrán ocupar el puesto vacante.

Castillo Aponte define la entrevista como: *“La comunicación verbal entre dos o más personas en contacto directo, con un propósito definido. La entrevista es utilizada no solo en selección, sino también en otras funciones de personal como inducción, manejo de conflictos y evaluación del desempeño”*²²

De acuerdo con las necesidades y técnicas que utilice la organización hay diversos tipos de entrevistas y de ello es que hay entrevistas sin estructura en las cuales no se sigue ningún guion y en consecuencia las preguntas no son preparadas siendo más bien una charla contraria a la estructurada que si contempla preguntas estandarizadas y elaboradas con anticipación. Existe el tipo de entrevista de descripción conductual en la cual se solicita a los aspirantes cuenten incidentes reales de experiencias laborales de relevancia para el puesto que solicitan pudiendo ser un tipo de entrevistas por competencias y la situacional que va orientada a determinar si el solicitante tiene los conocimientos y la motivación necesaria para el puesto, a través de esta entrevista se motiva a responder situaciones en casos hipotéticos que enfrentarían en el puesto al que están aplicando.

Posterior a la fase de entrevistas se procede a la aplicación de exámenes Chiavenato indica que: *“Las pruebas son instrumentos para evaluar con objetividad los conocimientos y habilidades adquiridos mediante el estudio, la practica o el*

²² Castillo Aponte. Óp. Cit. Pág. 130

ejercicio. Buscan medir el grado de conocimientos profesionales o técnicos exigidos por el cargo o el grado de capacidad o habilidad para ejecutar ciertas tareas”²³

Los exámenes son técnicas que aplican algunas organizaciones precisamente para reforzar de sus decisiones en el proceso de selección y a través de estas pretende medir ciertas características del individuo las cuales van desde las aptitudes, destrezas, habilidades, mide la inteligencia y la personalidad mostrando también la escala de valores y principios. La empresa entonces convoca a los aplicantes seleccionados para desarrollar las pruebas las cuales tendrían como fin establecer y predecir la capacidad del candidato, potencial de desarrollo y su personalidad, siendo parte del proceso de selección permitirán al empleador tener la certeza de quien o quienes serán los idóneos para el puesto vacante.

Los test van orientados a conocer más al candidato por el ello se encuentran tipos de test tales como: pruebas de inteligencia y capacidad mental los cuales van orientados a evaluar ciertos conocimientos, aptitudes o funciones de la persona y respecto a la capacidad de discernimiento y posible solución de conflictos en el puesto. Las pruebas de aptitud se refieren a la capacidad que tendrá el optante en cuanto al aprendizaje que desarrollará en la empresa y probablemente de qué forma se adecuará a la cultura de la organización y así realizar un contraste entre las demás personas que se están postulando para poder discernir quien es el candidato adecuado para el puesto. También se aplican pruebas de personalidad siendo estas el medio más controvertido y, quizá, el menos confiable para la evaluación a criterio del investigador debido a que este tipo de pruebas tratan de indagar sobre el mundo sentimental y afectivo del candidato midiendo sus reacciones, comportamiento, actitudes, carácter e incluso traumas que pueda tener. Generalmente este tipo de pruebas presenta las mismas preguntas en varias series para confirmar así si el candidato se contradice y es honesto. Las pruebas de personalidad permiten de alguna manera conocer el entorno de la persona y como esta podrá afrontar las diversas situaciones que se le presenten a lo largo del camino y que situaciones externas no afecten el desempeño laboral de la persona.

²³ Chiavenato Idalberto. Óp Cit. Pág. 258

Existen también las pruebas de honestidad, según Castillo Aponte indica: *“El polígrafo o detector de mentiras es otro método que utilizan los patronos, siendo este un instrumento que registra los cambios del ritmo respiratorio, tensión arterial, pulso y respuesta cutánea de sudoración de las palmas y luego grafica estas reacciones sobre papel. La persona examinada con el polígrafo debe responder varias preguntas siendo unas inocuas, para determinar la respuesta normal; otras son tensas, para indicar una contestación dada bajo presión”*.²⁴

El uso del polígrafo ha sido uno de los más controversiales pues hasta cierto punto vulnera la intimidad de la persona, siendo criterio de la presente investigación que no debería abusarse del uso de este recurso dado a que por ser una prueba técnica su veracidad tiene un alto margen de error, adicional que intimida al optante y probablemente incita a que responda de alguna manera determinada.

Los tipos de evaluaciones que se realizan en el proceso pueden variar de acuerdo con la organización ya que estas también se relacionan con la visión y misión de la empresa, por lo cual seguramente en algunos casos habrá algunas variantes pero que estas tienen como fin dar a conocer si el optante es el candidato idóneo o no.

Avanzado el proceso se inicia la fase de validación de s referencias que el aspirante debe presentar en su hoja de vida también son requeridas en la solicitud de empleo, siendo parte imprescindible en el proceso de selección de empleo, este tipo de referencias pueden ser laborales y personales de acuerdo a los criterios utilizados por la organización cuyo fin es verificar que en efecto las referencias y algún tipo de información que plasma el solicitante sea verídica, para el efecto el área encargada realiza llamadas telefónicas o bien otros medios. A juicio de la presente investigación se duda de la efectividad de este tipo de actividad dado a que un solicitante no va a colocar personas que proporcionen referencias negativas ya que siempre se trata de dar buena impresión a través de esta fase. Es probable que algunas empresas ya no estén realizando este procedimiento como parte de la

²⁴ Castillo Aponte. Óp. Cit. Pág. 135

selección por la subjetividad que esta fase tiene, sin embargo, validarlas es criterio de cada reclutador.

En algunas organizaciones se practica el examen médico no como predictor si en el futuro aparecieran ciertas dolencias. En muchos casos lo realizan para validar si un aspirante tiene tatuajes, piercings o similares pues para algunas organizaciones este tipo de agregados al cuerpo humano son limitantes para desempeñar el trabajo. Es más conocido este proceso en contrataciones para entidades bancarias que si lo tienen como parte de la selección de personal.

Finalizando el proceso se da la entrevista para diagnóstico, indica Chiavenato: *“La entrevista para diagnóstico se ha definido como una conversación con una finalidad”*²⁵. Siendo una de las últimas etapas del proceso en la cual con toda la información obtenida en las fases previas se concluye de alguna manera quien será el favorecido con el puesto vacante. Es una charla entonces más profunda en cuanto a las expectativas de la empresa, existe una especie de feedback de todo el proceso llevado a cabo y que seguramente si la persona llamada llega a esta etapa es porque tiene y cumple con los requisitos para el puesto y entonces se ha evidenciado la capacidad de este. Será decisión de la organización desarrollar la entrevista de manera estructurada o no.

Finalmente llega el momento de elegir al mejor candidato siendo el paso final del proceso de selección tratando de elegir a la persona y posterior contratarla para el puesto. Es posible que en este momento haya más de una persona idónea para el puesto y en estos casos las personas responsables de la elección deben realizar una correcta validación de los resultados obtenidos en cada etapa del proceso para concluirlo de manera exitosa, se debe valorar su experiencia, su conocimiento, capacidad y como debería hacerse en todo el proceso ir seleccionando de manera objetiva y dejar de lado cuestiones ajenas a un proceso de selección correcto, por ello la decisión final proveerá a la organización de la persona que desarrolle las funciones del puesto requerido al cien por ciento y que pueda desarrollar una carrera

²⁵ Chiavenato Idalberto. Óp. Cit. Pág. 260

dentro de la organización o si es un ascenso que pueda motivar y promover al resto de empleados de la organización.

La eficacia del proceso de selección debe ser minucioso en cuanto a la planeación y reclutamiento para que entonces los mejores puedan llegar al final y que los objetivos propuestos se alcancen, como bien se indicó el proceso puede variar dependiendo la organización pero lo cierto en esto es que busca atraer y en consecuencia contratar a la mejor opción para empresa, una persona que realmente se adapte a la misión y visión de la empresa y sobre todo que permanezca durante un tiempo considerable para evitar la rotación constante y proveer de esta manera estabilidad.

En términos generales la selección de personal es la elección de la persona adecuada para el cargo adecuado, es escoger entre los candidatos reclutados los que más se ajusten para ocupar los cargos disponibles en una organización determinada con el fin de aumentar la eficiencia y el desempeño del personal. Una selección satisfactoria permitirá un desempeño exitoso del subordinado, al departamento que lo requirió y en consecuencia a la empresa siendo imprescindible una selección eficiente.

CAPITULO 2

DERECHOS HUMANOS RELACIONADOS AL DERECHO AL TRABAJO Y SU PROTECCION NACIONAL E INTERNACIONAL

El trabajo permite a la persona su desarrollo y promoción a nivel general, en este sentido la legislación guatemalteca contempla la protección al trabajador y en consecuencia garantiza el acceso al trabajo por igual. La Constitución Política de la Republica en el artículo 46 establece respecto a la preeminencia del Derecho Internacional estableciendo como principio general que en materia de derechos humanos todos los tratados y convenciones que han sido aceptados y ratificados por Guatemala tienen preeminencia sobre el derecho interno²⁶, lo anterior da la pauta que los derechos humanos deben ser celosamente cuidados en todos los ámbitos, los mismos son interdependientes e indivisibles y esto quiere decir que no se puede concebir un derecho sin otro. Los seres humanos deben tener acceso al trabajo alejado de todo tipo de vulneración a los derechos inherentes y ya en el puesto de trabajo deben ser garantizados y reconocidos como tal.

El significado de los derechos humanos es tan simple como decir que toda persona tiene el derecho de ser tratada con dignidad no importando su nacionalidad, sexo, etnia, raza, religión o cualquier otra condición y no hay persona que quede fuera del alcance de los mismos. Están contenidos en cuerpos legales los cuales han adoptado los Estados y de este modo son aplicables a toda la población; los Estados están obligados a garantizarlos actuando de determinada manera o bien limitarse de realizar ciertos actos con el fin de promover y resguardar los mismos.

En la actualidad la jornada laboral no supera las ocho horas diarias y si por algún motivo se supera, se reconoce el pago de horas extras, este es un derecho de los trabajadores como tal, sin embargo, llegar a este punto supuso un recorrido prolongado y muchos desafíos que se enfrentaron. Situar el trabajo como un derecho que la persona tiene es fundamental, pero también la promoción del trabajo

²⁶ Asamblea Nacional Constituyente, "Constitución Política de la República de Guatemala", 1985, Artículo 46

y el acceso al mismo requiere un seguimiento jurídico para que la obtención de la oportunidad laboral esté al alcance de la población sin que se vean vulnerados sus derechos inherentes.

En diversos instrumentos internacionales de derechos humanos tanto universales como regionales, el derecho de trabajo se sigue ubicando en un espacio de centralidad, pudiendo entonces establecer que dichos instrumentos dan paso a los derechos humanos laborales siendo derechos consagrados en instrumentos internacionales los cuales reconocen como titular a la persona humana al margen del respeto de la dignidad y satisfaciendo las necesidades básicas de estas en el ámbito laboral.

En este sentido a juicio del investigador los derechos humanos laborales deben protegerse desde el momento mismo que se lanza una oferta de trabajo, es decir, las empresas o institución según corresponda deben velar por el cuidado de los derechos de cada persona, ya que pueden de manera directa o indirecta incidir negativamente en estos últimos. Las empresas deben dedicarse a su giro comercial dentro de los parámetros legales, velando por el resguardo de los derechos humanos y principalmente proporcionar ofertas laborales libres y procesos para optar a estas de manera objetiva, con el fin de tener dentro de la organización al profesional que más se adecue al puesto requerido.

2.1. Características de los Derechos Humanos

Los derechos humanos corresponden a cada persona y los mismos no se pueden limitar o vedar, de allí que los mismos tienen algunas características sin las cuales no se puede concebir la existencia de los mismos.

2.1.1. Universales e Inalienables

Indica la Organización de Naciones Unidas (ONU) *“Que el principio de Universalidad de los derechos humanos es la piedra angular del derecho internacional de los derechos humanos”*²⁷. Todos los estados tienen el deber de promover y proteger todos los derechos humanos y esto es independiente a su sistema de gobierno. Convirtiéndose también los derechos humanos en inalienables esto significa que no deben suprimirse salvo lo que está contenido en ley en el caso de las personas que son privadas de libertad que se le suprime el derecho a la libertad bajo justa causa.

2.1.2. Interdependientes e Indivisibles

Los derechos humanos son indivisibles, interrelacionados e interdependientes, el avance de un derecho facilita el avance de los demás de igual modo si se limita uno incide en los demás. No se puede concebir un derecho sin otro por ejemplo no existe vida si no hay salud y si no hay seguridad. En tal sentido si son derechos civiles políticos, la igualdad, libertad de expresión, derechos económicos, sociales y culturales, el derecho al trabajo, educación, seguridad social todos son uno mismo en consecuencia todos se deben promover por igual para el perfecto desarrollo del ser humano en la sociedad.

2.1.3. Iguales y no Discriminatorios

Indica la Oficina del Alto Comisionado: *“La no discriminación es un principio transversal en el derecho internacional de derechos humanos. Está presente en todos los principales tratados de derechos humanos y constituye el tema central de algunas convenciones internacionales”*²⁸

De tal manera que la igualdad y no discriminación aplica en relación con todos los derechos humanos que están debidamente garantizados.

²⁷ Naciones Unidas, Oficina del Alto Comisionado, *“¿Qué son los Derechos Humanos?”*, fecha de consulta: 7 de octubre de 2017, disponible en: www.ohchr.org

²⁸ *Ibid*

2.1.4. Derechos y Obligaciones

Como toda rama del derecho contempla derechos y obligaciones. Los Estados asumen las obligaciones y los deberes en virtud del derecho internacional, de respetar, proteger y realizar los derechos humanos, Indica la ONU: *“La obligación de respetarlos significa que los Estados deben abstenerse de interferir en el disfrute de los derechos humanos, o de limitarlos. La obligación de protegerlos exige que los Estados impidan los abusos de los derechos humanos contra individuos y grupos”*²⁹

Sin embargo, no solo corresponde la obligación al Estado, corresponde a cada ser humano respetar no solo los derechos de cada uno sino también de los demás y promoverlos.

2.2. Sistemas de Protección de los Derechos Humanos

2.2.1. Sistema Universal de Protección de Derechos Humanos

El sistema de Protección de los Derechos Humanos nace en el seno de la ONU. Indica Renata Bregaglio: *“Este sistema consiste en un conjunto de mecanismos orientados a proteger los derechos de todas las personas. El termino universal procede de la Declaración Universal de los Derechos Humanos e indica que estos derechos son propios de todas las personas por igual, sin exclusiones ni discriminaciones de ningún tipo.”*³⁰

El artículo 1 de la Carta de las Naciones Unidas indica uno de los propósitos de la ONU: *“Realizar la cooperación internacional en la solución de problemas internacionales de carácter económico social, cultural o humanitario y en el desarrollo y estímulo del respeto a los Derechos Humanos y a las libertades*

²⁹ Ibid

³⁰ Bregaglio Renata, “Sistema Universal de Protección de Derechos Humanos”, Lima Perú, Centro de Asesoría Laboral de Perú, 2008, Pág. 13

*fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión.”*³¹

La ONU, organización internacional única en la historia, actualmente está integrada por 193 miembros, es la exponente por antonomasia de las fortalezas, los retos y las contradicciones de la comunidad internacional siendo el foro intergubernamental con mayor capacidad de decisión y más recursos de la historia contemporánea.³²

En definitiva, la protección de los derechos humanos se da justamente por la constante vulneración e irrespeto a la vida humana en tal sentido era necesario prevenir, limitar y controlar el poder público debido a que los Estados mismos eran violadores de derechos humanos siendo propicio motivar la cooperación internacional, la paz y la seguridad. La protección internacional de los derechos humanos se da posterior a la segunda guerra mundial y la creación de la Organización de Naciones Unidas.

La estructura de derechos humanos de las Naciones Unidas según Villagra de Biedermann consiste en dos tipos de mecanismos: *“ Los mecanismos basados en tratados que emanan del mandato de seis tratados principales del sistema de las Naciones Unidas, tales como el Comité de Derechos Humanos formado bajo el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y otros cinco organismos que han sido creados con el fin de monitorear el cumplimiento de las obligaciones de los Estados estipuladas en dichos tratados. Los basados en la Carta de Naciones Unidas, cuya creación emana directamente del mandato de esa carta, que son la Asamblea General, el Consejo Económico y Social y la Comisión de Derechos Humanos, o los que han sido autorizados por alguno de estos cuerpos tales como la Subcomisión de Protección y Promoción de Derechos Humanos, los mecanismos extra convencionales tales como los relatores especiales y los grupos de trabajo. Los mecanismos especializados de derechos humanos, tanto los convencionales como los extra convencionales de la Comisión de Derechos Humanos, son de*

³¹ Organización de Naciones Unidas “Carta de Naciones Unidas”, 26 de junio de 1945

³² Bregaglio Renata, Óp. Cit. Pág. 92

alguna manera coordinados y apoyados por el personal de la secretaria, asesoría y administración de la Oficina del Alto Comisionado de Derechos Humanos de Naciones Unidas".³³

2.2.2. Sistema Interamericano de Protección de los Derechos Humanos

Para la región de América la protección de los Derechos humanos se da a través del Sistema Interamericano de Protección de Derechos Humanos cuyos inicios se encuentran contenidos en la carta constitutiva de la creación de la Organización de los Estados Americanos (OEA). La OEA es una organización internacional creada por los Estados del continente americano siguiendo los lineamientos de lograr la paz, justicia, solidaridad defender su soberanía, su integridad territorial y su independencia³⁴

Desde su creación, los Estados americanos han adoptado una serie de instrumentos internacionales que se han convertido en la base normativa de un sistema regional de promoción y protección de los derechos humanos, al reconocer estos derechos, establecer obligaciones tendientes a su promoción y protección, y crear órganos destinados a velar por su observancia.

Este sistema se inició formalmente con la aprobación de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre en la Novena Conferencia Internacional Americana celebrada en Bogotá en 1948 juntamente con la Carta de la Organización de Estados Americanos que destaca los derechos fundamentales de la persona.

Según a Angélica Yolanda Vásquez Girón respecto al Sistema Interamericano de Protección de los Derechos Humanos indica: *“Constituye en la actualidad un mecanismo que permite a los habitantes de un Estado denunciar violaciones a sus derechos fundamentales que no hayan sido reparadas en el ámbito interno.*

³³ Villagra de Biedermann Soledad “El Sistema Universal de Derechos Humanos”, México, disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx>, fecha de consulta: 7 de octubre de 2017

³⁴ Carta de la Organización de Estados Americanos, 1948, artículo 1

Se define como el procedimiento o juicio internacional a que están sometidos los Estados parte de la Convención Americana sobre Derechos Humanos en el caso que se presente en su contra denuncia por violación a los Derechos Humanos, con el fin de proteger, resguardar o restituir los derechos de todos los seres humanos en América”³⁵

El sistema interamericano está constituido por los Estados de la región americana constituidos en la OEA teniendo como fin primordial la protección de los derechos humanos en la región. Cuentan con dos instancias tales como la Comisión Interamericana de Derechos Humanos quien promueve la defensa de los derechos humanos y la Corte Interamericana de Derechos Humanos que determina la responsabilidad de los Estados en la aplicación de los derechos humanos.

2.3. Estándares Internacionales de Derechos Humanos relacionados con el Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal

Como se estableció con anterioridad la dogmática jurídica internacional de los derechos humanos se divide entre los ámbitos universal y regional (para efectos de la presente investigación únicamente se toma el sistema interamericano).

Miguel Canessa Montejo³⁶ destaca que en los instrumentos internacionales de derechos humanos se pueden encontrar diversos derechos que se refieren específicamente al trabajo, entre ellos se encuentran:

- a) Libertad de trabajo, prohibición de la esclavitud y de la servidumbre, y prohibición del trabajo forzoso u obligatorio.
- b) Derecho al trabajo, protección contra el desempleo y protección contra el despido.
- c) Respeto a la dignidad de la persona.

³⁵ Vásquez Girón, Angelica Yolanda, “Propuesta de un Sistema para la Ejecución de Sentencias de la Corte Interamericana de Derechos Humanos en Guatemala”, Guatemala, 2011, Tesis de Licenciatura de Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad Rafael Landívar Pág. 18

³⁶ Canessa Montejo, Miguel F. “La Protección Internacional de los Derechos Humanos Laborales”, Valencia España, Editorial Tirant lo Blanch, 2008, Pág. 23

- d) Prohibición de todo tipo de discriminación en materia de empleo y ocupación, la igualdad a la remuneración por un trabajo de igual valor, y la prohibición de la discriminación de personas con responsabilidades familiares.
- e) Seguridad e Higiene en el trabajo.
- f) Derecho a condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo.
- g) Derecho a la remuneración satisfactoria y equitativa, y
- h) Derecho a la promoción del empleo.

Sin embargo, existen otros tantos derechos reconocidos a la persona en estos instrumentos internacionales, que probablemente los laboristas han dejado de lado, el derecho es uno solo, existen diversas ramas, sin embargo, la protección a la persona humana en todos los ámbitos en donde esta se desenvuelve es lo primordial, tales derechos tienen relación directa al proceso de selección de personal por cuanto que como se expuso con anterioridad todos son indivisibles, por lo tanto es preciso hacer referencia a los estándares internacionales y como conciben el Derecho de Trabajo que a través del proceso de selección de personal puede darse vulnerabilidad a este derecho humano vinculado con otros tantos.

2.3.1. El Derecho Humano al Trabajo en el Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal

Es necesario hacer énfasis a este derecho humano que como ya se expuso es necesario, el proceso de selección de personal permite el acceso efectivo a una oportunidad de empleo, dicho proceso se lleva a cabo para elegir al mejor candidato pero que pierde sentido cuando la selección no se realiza de manera objetiva. La Declaración Universal de Derechos Humanos entre su articulado indica que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, y que toda persona tiene todos los derechos y libertades que se proclaman en la convención sin distinción alguna. Reafirmando estos preceptos el artículo 23 hace referencia a que toda persona tiene derecho al trabajo y a elegir el mismo buscando condiciones de equidad y satisfactorias buscando la protección al desempleo. Toda persona

tiene derecho a igual salario por igual trabajo por lo cual la remuneración también debe ser justa y equitativa.³⁷ Este artículo confirma lo que se ha venido tratando respecto a la importancia del trabajo para el ser humano y el acceso al mismo en condiciones efectivas y satisfactorias, ofreciendo oportunidades dignas que cumplan con las normas laborales específicas. Cabe resaltar que todos los seres humanos tienen derecho a un nivel de vida que les asegure no solo a ellos como personas, sino también a su familia, la salud y todas las necesidades básicas del ser humano incluido en esto la recreación.

El artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales³⁸ respecto al derecho de trabajo indica que los Estados partes reconocen el derecho al trabajo y que esto comprende el derecho que tiene toda persona de ganarse la vida a través de un trabajo que debe ser libremente elegido y que para garantizar el derecho debe existir la debida orientación y formación técnico profesional con el fin de garantizar las libertades políticas y económicas de la persona humana.

En función al pacto y al artículo citado los Estados partes reconocen plenamente el derecho al trabajo que es un derecho humano, en consecuencia deben promover condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, haciendo especial énfasis en el inciso c) del artículo 7 que citado de manera textual indica: “... c) *Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad...*”³⁹. Sin embargo, se puede hacer extensivo a comprender que la igual oportunidad laboral aplica no solo en el interior del trabajo sino también cuando hay oportunidad de optar a un puesto vacante en una organización el cual debe llevarse bajo la premisa de igualdad de oportunidades y la única limitante podría ser las calidades del profesional que está optando.

³⁷ Declaración Universal de Derechos Humanos, artículo 23

³⁸ Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Artículo 6

³⁹ Ibid. Artículo 7

La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre⁴⁰ en el artículo 14 respecto al derecho de trabajo especifica que toda persona tiene igual derecho al trabajo y este debe desarrollarse en condiciones dignas, cada persona debe seguir su vocación libremente en la medida que las oportunidades de trabajo lo permitan. Importante es resaltar que este artículo hace referencia a las oportunidades existentes de empleo, y que en función de ello la persona puede seguir libremente su vocación, es decir, que deberían existir oportunidades laborales de tal manera que cada uno pueda desenvolverse en su rama; lamentablemente hoy en día por la falta de oportunidades muchos profesionales han tenido que abandonar su vocación y con tal de satisfacer su necesidad laboral deben aceptar cualquier otra actividad que dista de su verdadera especialidad, siendo este el resultado de la falta de políticas adecuadas para el desarrollo laboral de la sociedad.

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer⁴¹, también hace énfasis respecto al derecho al trabajo dando la debida importancia al género femenino en este ámbito; el artículo 11 indica que el trabajo es un derecho que corresponde a todo el ser humano siendo entonces inalienable, entendiendo que el derecho del trabajo es algo que no se puede enajenar, traspasar y confirma de esta manera que el derecho de trabajo es y corresponde a cada individuo sin distinción de género.

La Carta de Organización de Estados Americanos⁴² hace referencia respecto a la importancia que reviste el acceso al trabajo y la tenencia de salarios justos, oportunidades de empleo y condiciones de trabajo aceptables, lo anterior tratado en el artículo 34 en el que se hace referencia a que el hombre únicamente puede lograr sus aspiraciones dentro de una sociedad justa en igualdad y equidad por lo cual los Estados deben fomentar este clima y todos puedan tener igualdad de

⁴⁰ Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre. Artículo 14.

⁴¹ Convención sobre todas las formas de discriminación contra la mujer, Artículo 11

⁴² Carta de Organización de Estados Americanos, Artículo 34

oportunidades especificando que el trabajo es un derecho y un deber social debido a que otorga dignidad a quien lo realiza y el mismo se debe desarrollar en condiciones dignas que debe incluir un régimen de salarios justos y equitativos que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso.

En base a lo anterior, obtener oportunidades de empleo es parte de las obligaciones del Estado siendo este un deber social. El acceso al trabajo tal cual lo establece el artículo citado permitirá condiciones de vida estables y un nivel económico decoroso, en el supuesto que la parte patronal otorgue salarios justos, por cuanto que como se ha indicado aun hoy en día muchos patronos no cumplen sus obligaciones que están plenamente marcadas en la legislación vigente.

La situación laboral en general es cada vez más crítica y en descenso, debido a que la oferta laboral actual es mínima comparada a los índices de desempleo y pobreza en el país, cada vez es más complicado que una persona pueda obtener un trabajo y condiciones laborales dignas, con estabilidad, que se cumpla la protección social y que rompan aquellos paradigmas que existen de exclusión y desigualdad. Se debe destacar que en la actualidad un profesional que ha obtenido su grado académico a nivel universitario, al culminar sus estudios debe enfrentarse a un mundo cruel en el cual no hay igualdad de oportunidades, falta de recursos y procesos de selección viciados; si un profesional se ve sometido a esta situación que pueden esperar las personas con menos preparación académica, de manera que aunque el acceso al trabajo es reconocido como un derecho y aun así esté dispuesto en la legislación nacional y los tratados internacionales en materia de derechos humanos, hoy en día el acceso al trabajo es complejo y en consecuencia de ello existen procesos de selección que no son los adecuados y que agreden la naturaleza del derecho de trabajo y su finalidad, pues no se cumplen con los preceptos legales correspondientes.

2.3.2. La igualdad y no Discriminación en el Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal

Se ha tratado respecto a la importancia del trabajo, el acceso al mismo y también sobre el proceso previo para optar a una oportunidad de empleo, el cual debería estar dotado de objetividad con el fin de reclutar al mejor elemento para la empresa. De la efectividad del área de recursos humanos depende en gran porcentaje los resultados exitosos de la empresa pues estos no solo reclutan al personal sino también promueven y dan seguimiento a estos durante su desarrollo en sus funciones, debido a que se debe proveer a la empresa de personal capaz para responder a las diversas necesidades que son cambiantes en la industria, de allí entonces que se debe contar con verdadero talento humano y la diversidad entre hombres y mujeres para que cada uno aporte su conocimiento y máximas de experiencia a la empresa para la cual son contratados. En este momento entonces, en el proceso de reclutamiento y selección se debe velar por la promoción de oportunidades que estén dotadas desde el inicio de equidad, seguridad y que dignifiquen a la persona.

La desigualdad y discriminación existe y de forma preocupante en un proceso de reclutamiento y selección, este proceso es excluyente de manera positiva puesto que busca dotar a la empresa o institución del personal idóneo, pero este no se debe desarrollar en base a cuestiones ajenas a la objetividad del proceso tales como: edad, sexo, raza, aspecto físico etc. Los estándares internacionales de derechos humanos también se preocupan respecto a la igualdad, la no discriminación, los cuales son derechos inherentes a la persona y por ende estos derechos van implícitos en el derecho al trabajo pues como ya se apuntó estos son indivisibles.

La Declaración Universal de Derechos Humanos⁴³ reconoce que todos los seres humanos nacen libres y tienen igualdad de derechos en consecuencia todos tienen

⁴³ Declaración Universal de Derechos Humanos. Óp. Cit. Artículo 1

protección de la ley e igualdad de protección contra toda discriminación y contra toda provocación a la misma.

El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos⁴⁴ respecto a la discriminación indica que todas las personas son iguales ante la ley, por tanto, está prohibida toda discriminación y se deberá garantizar a todas las personas protección igual y efectiva en contra de cualquier discriminación ya sea por cuestiones de raza, color sexo, idioma etc.

Respecto a la igualdad, La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer hace referencia a la importancia respecto a la participación y reconocimiento de derechos de las mujeres en el ámbito laboral planteando igualdad en cuanto al trabajo por lo tanto los Estados parte deberán adoptar todas las medidas que sean pertinentes para eliminar la discriminación contra la mujer en el ámbito laboral creando entonces igualdad entre hombres y mujeres.⁴⁵

Como se ha visto, la igualdad es un derecho inherente a la persona humana, sin embargo, en los procesos de selección de personal la discriminación se presenta en muchos casos ya que existe diferente trato a las personas por raza, genero, sexo, y dejan de lado los requisitos necesarios para el puesto vacante y es una realidad existente, pues al poner como condicionantes para elegir al candidato la edad, situación personal, físico, estado civil, raza e incluso en el caso de las mujeres la intención de concebir, son situaciones ajenas que no tienen relación con las verdaderas competencias que deben valorar los expertos en la selección y el requerimiento patronal, y es allí entonces donde se desvirtúa el fin del proceso de selección y puede violentarse el derecho al trabajo, situación que puede pasar desapercibida dado a que es complejo determinar el criterio del experto en selección con el cual toma la decisión de contratación.

⁴⁴ Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Artículo 26

⁴⁵ Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, Óp. Cit. Artículo 11

Una persona puede someterse a una entrevista y le preguntan: ¿Tiene hijos, Cuantos hijos desea tener?, ¿Tiene tatuajes? y es probable que no tenga relación las preguntas con el objeto del puesto y es allí donde surge la duda si efectivamente el proceso es llevado con objetividad y de alguna manera se obstaculiza entonces el cumplimiento de el derecho inherente al trabajo, por ello en las páginas anteriores se hacía referencia que las organizaciones también deben respetar los derechos humanos y promoverlos.

La Comisión Nacional sobre los Derechos Humanos de México define la discriminación como: “*Discriminar quiere decir dar un trato distinto a las personas que en esencia son iguales y gozan de los mismos derechos; ese trato distinto genera una desventaja o restringe un derecho a quien lo recibe*”⁴⁶.

Como bien es conocido existen dos tipos de discriminación: directa e indirecta, y que en los procesos de selección de personal no son la excepción. Hay discriminación directa entonces cuando la legislación excluye o no favorece a personas en función de su preferencia política, sexo, estado civil, raza, religión, dejando en el ámbito laboral de lado su experiencia y su ponderación en el proceso correspondiente, por ejemplo en los casos en que aparece una oferta laboral y en la misma se limita, se excluye e incluso no se alienta a participar a los aspirantes por su estado civil, edad, sexo o incluso religión como que si estas características fueran limitantes para el desempeño de las funciones y que son un claro ejemplo de la discriminación directa.

En contraposición existe la discriminación indirecta, que se trata de dotar de imparcialidad los procesos de selección pero que perjudican a los integrantes del mismo, por ejemplo cuando para un puesto de trabajo no es indispensable el dominio de un idioma que no es el natural pero que se exige aunque no sea necesario, o incluso se puede manifestar en las propias instalaciones de la empresa o institución en las cuales no existen accesos para personas discapacitadas y constituye de manera indirecta discriminación. Cabe destacar que en Guatemala

⁴⁶ Comisión Nacional de los Derechos Humanos, “La Discriminación y el Derecho a la No Discriminación”, México, 2012, Primera Edición, Pág. 6.

como ya se mencionó, a diario miles de guatemaltecos acuden a diferentes lugares buscando una oportunidad laboral como resultado de la carencia de fuentes de empleo que puedan satisfacer las necesidades de miles de personas que no cuentan con ingresos formales, y si se combina esta situación con los prejuicios que aun hoy en día existen, por ejemplo: medianas empresas que constituyen un patrimonio familiar difícilmente este tipo de patriarcados cambian sus políticas o bien sus inclinaciones respecto a los empleados, vulnerando entonces el derecho al trabajo pues aun hoy en día se considera que la mujer no es capaz de desarrollar determinada función, que por cuestiones de raza o incluso inclinaciones sexuales no se puede llevar a cabo la gestión que corresponda, mientras existan estas brechas lamentablemente no existirá un avance en materia laboral en el país y entonces el derecho al trabajo seguirá siendo vulnerado.

En los párrafos anteriores se citaron algunos tratados internacionales en materia de derechos humanos que hacen alusión a la igualdad del ser humano a la no promoción de la discriminación, y en consecuencia, al compromiso que el Estado ha adquirido para erradicar la misma y promover la igualdad, dado a que procesos discriminatorios restringen y privan a las personas de recursos productivos, de un trabajo digno, consecuencia de ello se hace más grande la pobreza, un proceso de selección discriminatorio y distado de la objetividad que debe imperar, tiene como fin disminuir las oportunidades vulnerando ampliamente el derecho humano de elegir el trabajo al que aspiran.

2.4. Tratados de Libre Comercio y de Asociación y su relación con el Derecho al Trabajo

Tal cual se expresó en el capítulo anterior el mundo es cambiante y con él la demanda laboral se extiende cada vez más pues el trabajo como un derecho humano es necesario para el desarrollo y realización de la persona. Los tratados de libre comercio tienen como fin encaminar a las sociedades a una apertura comercial y en consecuencia expansión de los mercados negocios y con ello el intercambio

entre Estados y dentro de esto se contempla el respeto a la legislación laboral existente, misma que debe promoverse.

Indica Oscar Arroyo respecto a los tratados de libre comercio: *“La globalización económica es un proceso de apertura de mercados, es una tendencia en el comercio internacional. Puede ser definida como la gradual apertura de mercados, fronteras y fuentes de información que fueron clausurados como consecuencia de carencias tecnológicas y de decisiones gubernamentales”*⁴⁷

Siendo estos entonces una serie de acuerdos entre Estados para llevar a cabo actividades comerciales entre estos con apertura y común acuerdo con el fin de promover y motivar el comercio entre los signatarios, teniendo como base institucional la Organización Mundial del Comercio quienes otorgan las obligaciones principales entre los Estados.

Respecto a los tratados de libre comercio indica Luis Aparicio: *“La Organización Internacional del Trabajo considera que, si bien la globalización de la economía puede contribuir al crecimiento económico, sin desarrollo no puede haber progreso social. Todo conduce sin embargo a pensar que no se trata de una condición suficiente para asegurar dicho progreso. El crecimiento, a juicio de la OIT, debe ir acompañado de un mínimo de reglas de funcionamiento social, de valores comunes, en virtud de las cuales los propios interesados tienen la posibilidad de reivindicar una participación justa en la distribución de las riquezas que han contribuido a crear. En la actualidad, resulta imposible esquematizar un proceso de integración sin que se tenga en cuenta, además de los factores económicos, el desarrollo de una serie de factores básicos ligados profundamente al desarrollo social; entre los que figura, en primer lugar, el respeto a los derechos humanos, incluidos los derechos fundamentales del trabajo”*.⁴⁸

⁴⁷ Arroyo Arzú, Oscar. “Efectos de la Globalización Económica en el Derecho Laboral (La necesidad de su flexibilización)” *Revista de la Facultad de Derecho Universidad Francisco Marroquín*, Número 15, Guatemala.

⁴⁸ Aparicio Valdez, Luis, “La Dimensión Social de Integración”, Perú, disponible en: www.spdtss.org.pe , fecha de consulta: 7 de octubre de 2017.

Lo anterior es base para establecer que los tratados deben atender a las normas laborales vigentes como fin la promoción de estas para lograr de manera equitativa la promoción del Estado en concreto y se vele así por este derecho humano. El Ministerio de Economía de Guatemala en su portal electrónico indica que entre los tratados que Guatemala ha suscrito y que tienen relación con las normas laborales se pueden mencionar: a) Tratado de Libre Comercio para crear una Zona de Libre Comercio suscrito entre Centroamérica y Estados Unidos de América en mayo de 2004; b) Tratado de Libre Comercio celebrado entre Centroamérica y Estados Unidos en el 2004 (CAFTA); c) Tratado de Libre Comercio suscrito entre Estados Unidos, Centroamérica y República Dominicana en el 2006 (CAUSA); d) Tratado de Libre Comercio entre los Estados Unidos Mexicanos y las Repúblicas de Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras y Guatemala en el 2013.⁴⁹

Los dos tratados celebrados con Estados Unidos son los que contienen mayores regulaciones con respecto a la materia laboral, en el CAFTA en capítulo 16 consta de ocho artículos los cuales se refieren a los compromisos adquiridos y la debida observancia de la materia laboral de los Estados, estableciendo un mecanismo de cooperación laboral, se puede resaltar la obligación de respetar y cumplir con la Constitución, la legislación nacional e internacional vigente así como también los Convenios ratificados ante la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se motiva a no incumplir las normas laborales con el fin de promover el comercio y crea un mecanismo de solución de controversias propio.⁵⁰

Se debe destacar que el capítulo 16 del tratado no pretende modificar la legislación interna de las partes en materia de trabajo, ni se presente la armonización de la legislación laboral de cada uno de los países que suscriben el tratado, es decir cada Estado conserva su propia legislación e independencia en este tema, con el fin de promover el trabajo para todos por igual.

⁴⁹ Ministerio de Economía, Guatemala, disponible en: www.mineco.gob.gt Fecha de Consulta: 7 de octubre de 2017.

⁵⁰ Tratado de Libre Comercio entre Estados Unidos y América Central, 2004

A través de este tratado se confirma el pleno respeto no solo a la Constitución y a la legislación interna de las partes sino también de promover la individualidad de cada estado en el sentido de promover las normas laborales vigentes. Indica el Ministerio de Economía Exterior de Costa Rica: *“Se reconoce la importancia de la cooperación para el desarrollo de los países, el mejoramiento de los estándares laborales y para avanzar con los compromisos comunes. El tratado contiene áreas prioritarias tales como derechos laborales fundamentales, trabajo infantil, administración laboral, inspección laboral, resolución alterna de conflictos, condiciones de trabajo, oportunidades de empleo, asuntos técnicos y cualquier otro asunto que las partes acuerden”*.⁵¹

Destaca que en materia laboral Guatemala ha adquirido el compromiso no solo de cumplir con la legislación nacional vigente en materia laboral sino también cumplir con los convenios que ratifico con la Organización Internacional del Trabajo y aquellos que continuará ratificando y que van encaminados a mejorar las condiciones de trabajo.⁵²

Los tratados de Libre Comercio como bien se especificó al inicio de este apartado buscan la apertura y el crecimiento comercial entre los Estados , sin embargo es evidente la certeza que presentan en cuanto a la materia laboral otorgando importancia y preeminencia, el trabajo y el acceso al mismo revisten un derecho humano que no se puede limitar en tal sentido cualquier convenio que se celebre en torno a este derecho debe procurar fomentarlo y promoverlo y por ello se otorga la importancia laboral en los tratados de libre comercio, los Estados parte deben buscar la promoción de un trabajo digno en tal sentido no se puede limitar o dividir sino al contrario fortalecerlo.

⁵¹ Ministerio de Comercio Exterior de Costa Rica, “Tratado de Libre Comercio, Documento Explicativo”, Costa Rica, Editorial San José, 2004, primera edición, Pág. 100.

⁵² Movimiento Sindical, Indígena y Campesino Guatemalteco, disponible en: www.movimientosicg.org, fecha de consulta 7 de octubre de 2017.

2.5. Legislación Nacional de Protección al Derecho de Trabajo

La legislación guatemalteca reconoce la importancia respecto al acceso al trabajo, contiene y desarrolla el mismo como un derecho inherente al ser humano adicional de ser una obligación social.

En el caso de la Constitución Política de la República trata el mismo en su artículo 101 el cual indica: “El trabajo es un Derecho de la persona y una obligación social...”⁵³

En este sentido la carta magna del país presenta el Derecho de Trabajo como tutelar de los trabajadores y que constituye un mínimo de garantías para el trabajador que son de carácter irrenunciables y que tiene el objeto de poder regular las relaciones empleado- patrono con el fin de otorgar un justo medio y que no se abuse del trabajador pero que a su vez este realice un trabajo de manera productiva.

El Código de Trabajo el cuarto considerando hace referencia respecto al derecho de trabajo, presentándolo como un derecho tutelar de los trabajadores que tal y como se apuntó anteriormente busca equilibrar la relación entre patrono y trabajador, pero también es un derecho necesario y de garantías sociales pues el mismo permite que el individuo se desarrolle en diversos aspectos y le ofrece garantías irrenunciables que buscan la estabilidad del trabajador, siendo realista y objetivo en el sentido que se debe apegar a la realidad actual.

Tanto la Constitución Política de la República de Guatemala como Código de trabajo dan preeminencia al trabajador y reconocen este derecho como tutelar de este extremo que en las páginas anteriores se han tratado. Sin embargo, lo relevante de este punto es que el Estado de Guatemala desde hace un tiempo considerable tiene intereses directos en la legislación laboral tratando entonces de dotar de equidad este tipo de relaciones las cuales como ya se apuntó pueden no estar dotadas de equidad sin embargo la legislación vela porque para ambas partes sea sana la relación al margen. Sin embargo, aunque este regulado en la legislación actual

⁵³ Asamblea Nacional Constituyente, “Constitución Política de la República de Guatemala”, Óp. Cit. Artículo 101.

siempre es necesario dar continuidad a lo regulado para adaptar las mismas a la realidad actual del trabajo y dar así cumplimiento al realismo que debe imperar en esta.

La ley de bonificación Anual para Trabajadores del Sector privado y Público⁵⁴ en sus considerandos establece que es deber del Estado garantizar la vida del trabajador y la mejora de su situación económica y social, haciendo referencia de esta manera que es obligación del Estado mejorar y promover la situación de los trabajadores del país con el fin de cumplir el derecho humano al trabajo.

La Ley de Servicio Civil en el artículo 3 establece que todos los ciudadanos guatemaltecos tienen derecho a optar a los cargos públicos y a nadie puede impedírsele el ejercicio de este derecho si reúne los requisitos y calidades que son requeridas, hace referencia también que para el otorgamiento de cargos públicos a nadie no se puede discriminar por motivos de raza, sexo, estado civil, religión, nacimiento, posición social, económica, posiciones políticas e incluso dolencias o defectos físicos que no impidan la realización de la función.⁵⁵

La Ley de Servicio Municipal también aborda el derecho de trabajo pues toda persona puede optar a cargos municipales sin discriminación alguna y por ello dentro de los principios de esta ley que se abordan en el artículo 3 se establece que para el otorgamiento de puestos municipales no deben hacerse discriminaciones por raza, sexo, estado civil, religión, posición social. También reconoce la igualdad que debe existir haciendo énfasis a que a igual trabajo en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad debe responder igual salario.⁵⁶

La Ley de Servicio Civil del Organismo Legislativo también reconoce la igualdad y no discriminación para que un ciudadano aplique a una oportunidad dentro del organismo con el fin de promover al ser humano⁵⁷

⁵⁴ Congreso de la República de Guatemala, Ley de Bonificación anual para Trabajadores del Sector Privado y Público, Decreto 42-92

⁵⁵ Congreso de la República de Guatemala, Ley de Servicio Civil, Decreto 1748

⁵⁶ Congreso de la República de Guatemala, Ley de Servicio Municipal, Decreto 1-87

⁵⁷ Congreso de la República de Guatemala, Ley de Servicio Civil del Organismo Legislativo, Decreto 44-86

En este sentido se puede establecer que la legislación nacional vigente se procura dentro de su normativa respecto a la importancia del trabajo y el respeto a este derecho humano, la legislación guatemalteca aborda y cuida que este derecho no sea vulnerado, sin embargo, quienes practican los procesos de selección o bien quienes no realizan un proceso de selección están atentando en contra de este derecho humano y contrarían las leyes del país.

CAPITULO 3

Entidades Nacionales e Internacionales Vinculadas con los Derechos Humanos Laborales en el Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal

Existen diversas entidades las cuales velan por el cumplimiento de las normas laborales vigentes estas instituciones tienen como fin la promoción del derecho humano al trabajo.

3.1. Entidades Nacionales Vinculadas al Derecho de Trabajo en el Proceso de Selección de Personal

3.1.1. Ministerio de Trabajo y Previsión Social y sus Dependencias

La entidad nacional por excelencia en velar por el cumplimiento de las normas laborales y la protección del acceso al trabajo, el Ministerio tiene como fin promover y armonizar las relaciones laborales entre los empleados y los trabajadores, así como la prevención de conflictos laborales. También vela por el cumplimiento de la legislación laboral en relación con la mujer y otros grupos vulnerables de trabajadores.⁵⁸

El Ministerio de trabajo es el responsable de desarrollar las políticas necesarias para establecer una relación laboral sana por ende debería ser este ente el encargado de desarrollar y proponer temas respecto a la selección de personal por la vulnerabilidad de algunos grupos o la flagrancia con la que actúan algunos patronos al solicitar requisitos innecesarios para puestos de trabajo que se pueden entender como exclusión vedando precisamente el igual acceso laboral, el ministerio también debe recomendar todos aquellos convenios de beneficio para el país que puedan significar un avance en la materia.

El Ministerio de Trabajo a través de la Inspección General de Trabajo velan porque patronos y trabajadores cumplan y respeten las leyes en consecuencia debería ser la inspección de trabajo quienes realicen las evaluaciones exhaustivas a las

⁵⁸ Ministerio de Trabajo y Previsión Social, “Objetivos y Funciones”, disponible en: www.mintrabajo.gt, fecha de consulta: 11 de octubre de 2017

empresas para validar que dentro de sus requisiciones de empleados haya un igualitario acceso al trabajo y que el proceso previo a la contratación sea llevado de manera eficiente y objetiva, caso contrario se puedan iniciar los procedimientos administrativos como judiciales que correspondan.

Según el Código de Trabajo en el artículo 278, establece que la Inspección General de Trabajo por medio de su cuerpo de inspectores debe velar porque entre patronos y trabajadores se cumplan las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo.⁵⁹

La Dirección General de Empleo también tiene vínculo con el proceso de selección por cuanto que es la encargada no solo de diseñar la política nacional de empleo sino también sirve de enlace entre las empresas que tienen puestos vacantes y los candidatos. De allí que a través del Ministerio de Trabajo existen ferias laborales y que promueven las oportunidades de empleo, sin embargo, esta dependencia también podría crear políticas específicas de fiscalización de los procesos de selección para otorgar así seguridad y certeza a los candidatos que van en busca de empleos y erradicar prácticas negativas en esta materia.

3.1.2. Procuraduría de Derechos Humanos

Esta institución tiene como fin promover y defender el respeto a los Derechos Humanos mediante la promoción, procuración en observancia de las leyes y tratados internacionales en materia de derechos humanos, siendo una institución preventiva que actúa cuando existe vulneración a Derechos Humanos y que dentro de estos se puede catalogar todos aquellos que correspondan a la limitación del derecho de trabajo en el sentido que alguno de los derechos interdependientes sean vulnerados, pudiendo el interesado accionar ante la Procuraduría para que se inicien los procedimientos correspondientes para erradicar dichos extremos.⁶⁰

⁵⁹ Código de Trabajo de Guatemala y sus reformas, Óp. Cit.

⁶⁰ Procurador de los Derechos Humanos, "Misión y Visión", disponible en: ww.pdh.org.gt, fecha de consulta: 11 de octubre de 2017

3.2. Entidades Internacionales Vinculadas al Derecho de Trabajo en el Proceso de Selección de Personal

3.2.1. La Organización Internacional del Trabajo

Es preciso realizar un breve recorrido respecto a esta organización que por excelencia es la que vela por la equidad laboral, la Organización Internacional del Trabajo es un organismo cuya especialización es la promoción de la justicia social, así como también reconocer las normas fundamentales del trabajo, creando oportunidades de empleo y la mejora continua de las condiciones de trabajo, logrando de esta manera la equidad.

José Emilio Ordoñez indica que: *“La OIT fue creada por el Tratado de Versalles en 1919 como una parte de la organización de la liga, que refirió a ella en su parte XIII. Desde 1919 ha tenido una vida ininterrumpida que le ha permitido pasar sobre la crisis de la segunda guerra mundial, superar la desaparición de la sociedad de naciones, con la que estaba unida desde su nacimiento, pero de la que paulatinamente se había independizado, e incluirse luego en el sistema de Naciones Unidas”*⁶¹

Los principales mecanismos de trabajo de OIT son el establecimiento y supervisión de las normas internacionales del trabajo, la prestación de asistencia técnica y la búsqueda y difusión de información, la erradicación del trabajo infantil, la supervisión constante y fiscalización de la reglamentación laboral y definitivamente el cumplir con los convenios promoviendo los derechos sociales laborales para que de esta manera los Estados parte puedan promover oportunidades de empleo y acceso al mismo sin distinción.

La OIT es entonces un órgano del sistema de Naciones Unidas cuya finalidad como ya se estableció, es la promoción de los derechos laborales suprimiendo así la discriminación o bien el trabajo forzoso y que este es un resultado de todos los años previos que supuso grandes aberraciones para la clase obrera siendo sus derechos

⁶¹ Ordoñez Cifuentes José Emilio Rolando “Breves Antecedentes sobre la Organización Internacional del Trabajo”, México.

inherentes nulos y en consecuencia inexistentes los derechos laborales. El Estado de Guatemala es miembro de la Organización Internacional del trabajo desde el año 1919 ratificando así convenios y que incluso el Estado ha sido objeto de observaciones y recomendaciones para mejorar así la situación laboral en el país.

La estructura de la OIT realiza su trabajo a través de tres órganos los cuales son: a) La Conferencia Internacional del Trabajo, b) El Consejo de Administración, c) La Oficina Internacional de Trabajo teniendo cada uno de ellos representantes de gobiernos, patronos y trabajadores.⁶²

3.2.1.1. La Conferencia Internacional del Trabajo

Establece las normas internacionales del trabajo y define las políticas generales de la Organización, denominado parlamento internacional del trabajo, también se considera un foro para la discusión de cuestiones sociales y laborales que son de carácter importante para el ámbito laboral.⁶³

Se conforma por cuatro representantes de cada uno de los Estados, dos de los cuales son nombrados del gobierno y los otros dos están representados por los empleadores y los trabajadores de cada uno de los países participantes.

3.2.1.2. El Consejo de Administración

La página web oficial de la OIT indica: *“Es el órgano ejecutivo de la OIT y se reúne tres veces al año en Ginebra. Toma decisiones sobre la política de la OIT y establece el programa y el presupuesto, que después es sometido a la Conferencia para su adopción”* ⁶⁴

⁶² Organización Internacional del Trabajo, “Acerca de la OIT”, 2017, disponible en: <http://ilo.org>, fecha de consulta: 20 de mayo de 2017

⁶³ *Ibid*

⁶⁴ *Ibid*

3.2.1.3. La Oficina Internacional del Trabajo

Esta oficina es la secretaria permanente de la Organización Internacional del Trabajo siendo entonces la responsable de las actividades de la OIT actuando bajo la supervisión del consejo de administración y la dirección del director general.

Como lo establece el acta constitutiva de la OIT, esta surgió por la necesidad de regular las condiciones de trabajo que en su momento se caracterizaron por la injusticia y privación total de derechos para los trabajadores, amenazando así la paz y la armonía en la sociedad. Hoy en día la OIT cumple la función de seguir promoviendo condiciones justas de trabajo y los Estados están comprometidos con el fortalecimiento de los objetivos de la OIT.

3.2.1.4. Convenios y Recomendaciones de la OIT y la Protección al Trabajo

El departamento de recursos humanos cumple una función importante dentro de toda empresa pues ellos administran el recurso humano que es el más importante de toda organización, desde el proceso de selección, contratación, evalúa el desempeño del personal, promociona su desarrollo, capacita y crea programas idóneos de prestaciones con el fin de dar cumplimiento a lo previsto en la legislación nacional e internacional en materia laboral y de derechos humanos

La organización internacional del trabajo tiene como fin promover los derechos laborales de las personas y en consecuencia crear convenios y recomendaciones con el fin de dar seguimiento a la importancia que reviste el derecho laboral en las empresas. Durante el proceso previo a la contratación de una persona, las organizaciones deben desarrollar mecanismos idóneos que les permitan saber si están reclutando al mejor personal y si cuenta con las competencias necesarias teniendo la debida observancia de la legislación vigente y sobre todo llevar a cabo el proceso en el cual deben prevalecer los derechos humanos y no discriminación. Por ello la OIT tiene relevancia durante el proceso de selección puesto que cuenta con diversos convenios y recomendaciones que se deben tener en cuenta durante el proceso y durante la relación laboral puesto que estos convenios y recomendaciones fortalecen la relación y el vínculo que se genera entre patrono y

trabajador el cual desde el inicio debe estar fortalecido y jamás debe llevarse con exclusión, varios de estos convenios y recomendaciones garantizan el igualitario acceso al trabajo sin limitación alguna, la OIT se ha preocupado en desarrollar herramientas idóneas para la inclusión laboral, a continuación se realiza un breve análisis de convenios y recomendaciones los cuales deben estar debidamente observados en el proceso de selección de personal.

El cumplimiento de las normas internacionales de trabajo es la principal función de la OIT y que estas pueden darse en forma de convenios o recomendaciones según sea el caso. Como bien es sabido los convenios son tratados internacionales que son vinculantes para los Estados parte que los ratifican y de esta forma adquieren la obligación de integrar dichas disposiciones que establecen los convenios.

Por su parte las recomendaciones no son de carácter vinculante y no constituyen tratados internacionales, están más bien orientados a recomendar respecto a las políticas y prácticas de un Estado en particular y como este puede mejorar en el caso concreto que se trate, complementando así a los convenios de los cuales el Estado tiene la obligación de rendir un informe respecto a su aplicación.

En este sentido los convenios existen para mejorar las condiciones de trabajo y garantizar el acceso al mismo de manera igual sin distinción alguna; a continuación, se analizarán algunos de ellos.

La Declaración de Filadelfia destaca: *“El trabajo no es una mercancía. Todos los seres humanos sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad y de seguridad económica en igualdad de oportunidades. La plenitud del empleo y la elevación de los niveles de vida. El empleo de los trabajadores en las ocupaciones en que puedan tener la satisfacción de dar la más amplia medida de sus habilidades y sus conocimientos, y de aportar su mayor contribución al común bienestar humano”*.⁶⁵

⁶⁵ Organización Internacional del Trabajo, “Declaración de Filadelfia”, 10 de mayo de 1944

Se debe resaltar que a través de esta declaración se confirman los objetivos de la OIT, dado a que su naturaleza motiva a mejorar las condiciones laborales y la importancia que para esta reviste la persona humana, la igualdad que debe prevalecer. Los anteriores son principios que deben motivar a los Estados parte comprendiendo que el empleo debe mejorar el nivel de vida de cada trabajador, permitiendo que estos se puedan desarrollar plena y satisfactoriamente en sus habilidades y conocimientos.

Teniendo claro el principio de acceso al trabajo y comprendiendo que el mismo es una necesidad para el ser humano, se han desarrollado convenios y recomendaciones que justamente buscan el acceso libre a una oportunidad de empleo para todos los seres humanos. Como anteriormente se ha establecido la discriminación puede darse en situaciones distintas y en organizaciones diferentes y afecta a hombres y mujeres, esto en función de sexo, raza, religión, edad, etc., vedando así las oportunidades a la población de acceder a un trabajo digno e incluso privan a la sociedad de la mejora continua por tener limitadas las oportunidades laborales. El convenio número 100 sobre la Igualdad de Remuneración de 1951⁶⁶ indica que todo *Estado parte en el Convenio deberá garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre los hombres y las mujeres por un trabajo de igual valor, en la medida en que lo permitan los métodos vigentes de fijación de las tasas de remuneración.*

La recomendación 90 sobre la igualdad de salario afirma el precepto constituido en el convenio de garantizar la aplicación a todas las personas que son empleadas por la administración central del Estado el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres sin distinción por un trabajo de igual valor.⁶⁷

El convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación) de 1958 resalta que todo Estado que ratifique el convenio está obligado a formular y llevar a cabo una

⁶⁶ Organización Internacional del Trabajo, *“Convenio número 100 Sobre igualdad de remuneración”*, 1951

⁶⁷ Organización Internacional del Trabajo, *“Recomendación No. 90 sobre la igualdad de remuneración”*, 1951

política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato con el objetivo de eliminar cualquier tipo de discriminación en el acceso a la formación profesional, admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones y condiciones de trabajo⁶⁸

El convenio indica tres medidas que no se consideran como discriminatorias: “1) *fundadas en las calificaciones exigidas para un trabajo determinado*, 2) *que puedan justificarse por la protección de la seguridad del Estado* y 3) *que tienen el carácter de medidas de protección de asistencia*”⁶⁹

La recomendación 111⁷⁰ establece y precisa respecto a las áreas en las que cualquier individuo debería gozar sin discriminación alguna, de la igualdad de oportunidades y de trato incluida la seguridad en empleo, la remuneración por un trabajo de igual valor, las condiciones de trabajo. Destaca que los empleadores no deberían practicar ni tolerar discriminaciones respecto de cualquier persona en cuanto a la contratación, la formación, los ascensos, la conservación del empleo o de las condiciones de trabajo, el principio de igualdad de oportunidades y de trato debe respetarse

El Convenio número 156⁷¹ que trata respecto a los trabajadores con responsabilidades familiares se dispone a garantizar la igualdad efectiva de oportunidades y de trato en el empleo y ocupación para personas con responsabilidades familiares, lo cual no significa ninguna limitación para acceder al trabajo, se logra resaltar del anterior convenio que todo Estado parte deberá tener, en particular, el objetivo de permitir que las personas con responsabilidades familiares desempeñen un empleo sin ser objeto de discriminación y , en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades profesionales y familiares a tal fin, deberán adoptarse todas las medidas posibles, especialmente para permitir

⁶⁸ Organización Internacional del Trabajo, “Convenio número 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación) 1958

⁶⁹ *Ibid*

⁷⁰ Organización Internacional del Trabajo, “Recomendación 111 sobre la discriminación (ocupación y empleo), 1958

⁷¹ Organización Internacional del Trabajo, “Convenio 156 respecto a los Trabajadores con responsabilidades familiares”, 1981

a esos trabajadores el ejercicio de su derecho a elegir libremente su empleo, a integrarse en la población activa y a reintegrarse a un empleo tras una ausencia debida a dichas responsabilidades.

La recomendación 165⁷² preconiza la adopción y la aplicación de medidas para impedir la discriminación directa o indirecta fundada en el estado matrimonial o en las responsabilidades familiares.

El Convenio Prioritario sobre la Política del Empleo⁷³ se dirige a garantizar una expansión económica fundada en el empleo, productivo y con libertad elegido, estimulando a los Estados a resolver el problema del desempleo garantizando que habrá trabajo para todas las personas disponibles y garantizar así que todos se adhieran a la población activa.

La política número 122⁷⁴ sobre la política de empleo hace referencia sobre los objetivos, principios generales y medidas que deben prevalecer para el mantenimiento del pleno empleo, que debe ser productivo y elegido de manera libre, en el sentido que las personas deben sentirse plenas con la elección del empleo y en contraparte las organizaciones deben estar seguras de las contrataciones que realizaron.

Como se ha destacado, para obtener un puesto de trabajo es necesario someterse al proceso previo que se llama reclutamiento y selección, muchas veces son agencias externas cuya función es reclutar personal y dotarlo a las empresas que así lo requieran, en este contexto la OIT crea el convenio 181⁷⁵ que se refiere a las agencias de empleo privadas, haciendo referencia que los Estados parte deben velar por que las agencias de empleo privadas traten a los trabajadores sin discriminación alguna por razones de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional, origen social o cualquier otra forma de discriminación

⁷² Organización Internacional del Trabajo, "Recomendación 165 respecto a las Responsabilidades Familiares", 1981

⁷³ Organización Internacional del Trabajo, "Convenio número 122 Sobre la Política de Empleo", 1964

⁷⁴ Organización Internacional del Trabajo, "Recomendación 122 sobre la Política de empleo", 1964

⁷⁵ Organización Internacional del Trabajo, "Convenio 181 Sobre las Agencias de Empleo Privada", 1997

cubierta en la legislación y la práctica nacionales, tales como la edad o la discapacidad.

Las agencias de empleo deben existir a la luz de los derechos humanos laborales, es en estas en donde debe promoverse el pleno acceso al trabajo sin limitación alguna, este tipo de empresas son contratadas para que doten a una organización del personal idóneo no para menoscabar los derechos de las personas que acuden a ellos, deben también respetar la vida privada de los trabajadores en el sentido del uso de los datos personales.

En base a lo anterior se puede establecer que la Organización Internacional del Trabajo en sus convenios y recomendaciones se ha preocupado en regular y garantizar el libre acceso al trabajo sin limitación alguna y que los mismos se vean libres de todo tipo de discriminación la cual menoscaba el derecho al trabajo de cada persona.

3.2.2. Organización de Naciones Unidas

El trabajo es el medio por el que cualquier persona puede satisfacer sus necesidades básicas, en la actualidad es tal la cantidad de desempleo que existe en los diferentes países del mundo, Guatemala evidentemente no es la excepción, por lo tanto, referida al acceso al trabajo y en consecuencia a promover la igualdad y no discriminación la Organización de Naciones Unidas está formada por 192 países independientes. Indica el Centro de Información: *“Se reúnen libremente para trabajar juntos en favor de la paz y seguridad de los pueblos, así como para luchar contra la pobreza y la injusticia en el mundo”*⁷⁶

La ONU tiene como fin no solo mantener la paz sino también respetar los derechos y libertades de todos los seres humanos velando por el cumplimiento del derecho internacional, resuelve conflictos de forma pacífica. Es decir que este ente promueve los derechos inherentes de los seres humanos siendo el trabajo uno de ellos. La ONU tiene su sede en Nueva York, Estados Unidos teniendo presencia

⁷⁶ Naciones Unidas Centro de Información, “ONU”, disponible en: <http://www.cinu.org.mx>, fecha de consulta 12 de octubre de 2017

con oficinas en todo el mundo lo cual permite conocer la problemática de cada Estado y promover soluciones efectivas.

3.2.3. La Organización de Estados Americanos

Tiene como objetivo ser un foro para tomar decisiones y coadyuvar a los Estados parte al fortalecimiento de la paz, seguridad y promoción de los derechos humanos.⁷⁷

Como se abordó en el capítulo anterior este ente es parte del sistema interamericano de protección a los derechos humanos teniendo presente que todos los derechos son indivisibles y en consecuencia se deben promocionar, fiscaliza de cerca la igualdad y no discriminación en el acceso al trabajo extremo que cada organización debe tener presente en el proceso de selección de personal.

3.2.4. Otras Organizaciones

Amnistía Internacional es un movimiento que se encarga de realizar investigaciones sobre abuso o vulneración de derechos humanos, realizando las denuncias correspondientes en pro de las personas que han sufrido vejámenes impulsando acciones para prevenir estos extremos.

Centro de Acción de los Derechos Humanos organización establecida en la ciudad de Washington, organización que se ocupa de todos los asuntos que se encuentren relacionados con la Declaración Universal de los Derechos Humanos, procura brindar apoyo a otros grupos defensores de derechos humanos pudiendo centrar también en esta institución la procuración en mejoras en el ámbito laboral por cuanto que en varios países durante la fase previa a la contratación existen exclusiones por motivos ajenos a lo requerido por los puestos de trabajo

Human Rights Watch es una institución sin fines de lucro con el objetivo de defender a la persona humana y garantizar el cumplimiento de los derechos humanos para todos realizando investigaciones y recomendaciones no vinculantes actuando

⁷⁷ Organización de los Estados Americanos, "Quiénes Somos", disponible en: www.oas.org/es, fecha de consulta: 12 de octubre de 2017

siempre en favor de la persona para promover sus derechos y erradicar los vejámenes a los que es expuesta.

3.3. La Importancia de la Protección del Derecho de Trabajo en los Procesos de Selección de Personal

El acceso al trabajo es primordial para el ser humano y este debe ser garantizado de tal manera en el margen del respeto integro a los derechos humanos, garantizando así el acceso al trabajo sin distinción alguna.

El proceso de reclutamiento y selección de personal es necesario para determinar al candidato idóneo y en todas sus fases el mismo permitirá ir conociendo al mejor candidato. Este es un proceso que puede ser excluyente en función de los requisitos y perfil que se adapte al empleo, se ejemplificaba en el capítulo anterior que para un puesto específico por ejemplo: se necesita un auditor con maestría en finanzas publicas definitivamente no se adaptaría al perfil un diseñador gráfico dado a la naturaleza del puesto y necesidades de la empresa, en ese caso particular definitivamente se excluirá al profesional que no se ajusta al perfil, pero esta situación es permisiva pues se está actuando al margen de los requisitos necesarios para la plaza vacante. Sin embargo, hoy en día pueden presentarse muchas situaciones en las cuales no se está actuando de manera correcta durante el proceso de selección de personal y puede entonces allí vulnerarse derechos inherentes de la persona humana.

Como se apuntó anteriormente, corresponde plenamente a la gestión del área de recursos humanos los resultados positivos de la contratación del personal y de la oferta laboral que exista en el mercado, por ello las contrataciones deben realizarse de manera objetiva para contar con el talento humano de hombres y mujeres desarrollando su potencial dentro de la empresa. El talento humano debe ser promovido en condiciones de libertad, equidad, seguridad, dignidad y no dejando de lado todos los derechos laborales que supone la existencia de una oportunidad laboral.

En la actualidad las empresas deben estar en constante innovación y de este modo vencer cualquier tipo de problema, por ello ofrecer al personal humano seguridad, estabilidad, un clima laboral positivo e incluso lograr un equilibrio de la vida laboral y familiar del personal, constituyen uno de los más grandes desafíos de las organizaciones en la actualidad, posicionando la igualdad de oportunidades para todos, por ello se introducen en las organizaciones actividades de desarrollo de personal que hacen que estos puedan sentirse identificados con su centro de trabajo, puedan reflejarlo y así atraer a personas idóneas para un proceso de selección específico.

Un factor que afecta de manera directa al proceso de reclutamiento y selección de personal es la discriminación, que ya en páginas anteriores se abordó, sin embargo, es necesario ampliar un poco más este análisis dado a que aún hoy por hoy este es un factor que limita el acceso al trabajo a las personas, ya que en la actualidad inciden cuestiones no solo de raza, sexo, religión, sino también situación socioeconómica, edad, discapacidad, VIH, centro de estudios y otros factores que se han convertido en determinantes para optar o no a un puesto de trabajo.

Así por ejemplo en muchas publicaciones de ofertas de empleo se puede observar que hay limitación para los aspirantes en cuestiones de edad, debido a que en la actualidad requieren personal que no supere cierta edad, generalmente requieren menores de treinta años y esto a gusto de los empleadores dado a que pueden tener el criterio que los jóvenes dotaran a la empresa de energía e innovación dejando a lado la experiencia de otros profesionales, atentando de esta manera al derecho de igualdad y libre acceso al trabajo.

De lo anterior se puede establecer que las empresas en la actualidad tienen la función de ser inclusivas, no solo por el hecho de respetar los derechos humanos laborales sino también que deben garantizar la inclusión de todos por igual, y poco a poco se deben ir rompiendo las barreras de exclusión, por ello hoy en día en cuanto se le otorga una oportunidad a una persona discapacitada ya no es una cuestión de bondad sino un punto en el cual una empresa se puede ir dotando del mejor personal, colaborando de este modo al desarrollo del país y es allí en donde

las empresas confirman su misión de ser inclusivas, abriendo sus ofertas laborales a todos aquellos talentos que cumplan con los requisitos del puesto, independientemente de su raza, sexo, etnia, discapacidad, edad, religión, orientación sexual entre otros factores que no son determinantes para optar a un puesto de trabajo.

Se mencionó con anterioridad que los procesos de selección de personal aun hoy en día están dotados de discriminación y que estas pueden ser muy variadas, la discriminación laboral implica la alteración del libre acceso al trabajo, las oportunidades e incluso trato y pago de prestaciones, y este extremo puede suceder no solo en el proceso de búsqueda de empleo sino también en la conservación del mismo y en el desarrollo de las actividades propias del trabajo.

Mencionando otro ejemplo, en los periódicos comúnmente requieren varios puestos de trabajo en varias ramas, por ejemplo: maestros, cobradores, impulsores entre otros y entre los requisitos requieren que sean cristianos evangélicos de religión, y entonces surge el cuestionamiento interno si en realidad pertenecer a esta religión hará que la persona sea realmente efectiva en sus labores, o en el caso de los maestros, impartirán de mejor manera el idioma español o estudios sociales, o quizá los cobradores van a recolectar más dinero; lo anterior no se puede garantizar a través de una religión, entonces se está desde ese momento vulnerando el derecho al acceso del trabajo y limitando a los aspirantes que inicien el proceso de selección de personal, la libertad de religión es reconocida en el Estado como opcional para cualquier persona y esto no es determinante para el desarrollo de un trabajo específico y que de manera directa están incurriendo en discriminación los patronos que permiten que el proceso de selección sea llevado bajo estas situaciones.

Por lo tanto, cuando una empresa incurre en cualquier tipo de distinción, exclusión, restricción o preferencia y están son basadas en todos los extremos que marca la legislación correspondiente (legislación interna e internacional) están alterando la igualdad y el acceso al trabajo practicando así la discriminación empresarial.

La igualdad por su parte requiere que no exista discriminación, no basta con crear una política de no discriminación, sino que esta se debe basar en hechos, en

prácticas fortalecidas que vayan acompañadas de igualdad en el acceso a las oportunidades y trato y ello conllevará a la igualdad de resultados, esta debe ser una búsqueda constante la cual debe darse desde el proceso de reclutamiento y selección de personal como proceso que determina la iniciación de la relación laboral, por ello es tan importante que todas las organizaciones adquieran la misma responsabilidad de respetar los derechos de trabajo y los derechos humanos, esta responsabilidad recae sobre empresas grandes, medianas o pequeñas, de propiedad privada, estatales, sociedades o cualquier otra.

En ningún momento del proceso de selección se puede limitar el derecho al trabajo, como se ha reiterado la única limitación que puede existir es que no cumpla con los requisitos fundamentales del puesto, caso contrario, no debe existir limitación alguna que menoscabe el derecho fundamental de la humanidad al trabajo, y este proceso debería existir para fortalecer los elementos de la empresa para llevar a esta al mejor personal para que se pueda promover y otorgar a las organizaciones mejora continua, los reclutadores deben ser profesionales, las políticas de cada empresa para la contratación deben existir al margen de la ley y reconocer la capacidad, experiencia y conocimiento de cada individuo.

CAPITULO 4

PRESENTACION, DISCUSION Y ANALISIS DE RESULTADOS

4.1. Presentación y Análisis de Entrevistas

Para desarrollar la presente investigación fue necesario el aporte de profesionales tanto de la rama de las ciencias jurídicas y sociales, así como también de aquellos que se dedican específicamente a la tarea de reclutamiento y selección de personal abordando de esta manera a ocho profesionales quienes tienen a su cargo o están relacionados con el departamento de recursos humanos en el área de reclutamiento y selección o bien en una agencia especializada para la selección de personal y ocho profesionales en las ciencias jurídicas y sociales especializados en materia de derechos humanos y derecho de trabajo para conocer su criterio respecto al procedimiento y su impacto en las ciencias jurídicas y si este procura o no el derecho al trabajo.

A través de la entrevista realizada se conoció el criterio de estos profesionales contrastarlo y determinar de esta manera si efectivamente el proceso de reclutamiento y selección de personal se lleva a cabo a la luz de la protección de los derechos humanos.

a) Primera Pregunta:

¿Qué significa para usted el proceso de reclutamiento y selección de personal?

La pregunta se formuló con el propósito de conocer de que manera cada profesional abordado define el proceso de reclutamiento y selección de personal determinando el criterio respecto al tema de cada profesional entrevistado.

Análisis:

En las entrevistas realizadas a los profesionales quienes ejecutan el proceso de reclutamiento y selección, las 8 personas coinciden en definir el proceso como necesario en el mercado laboral debido a que el mismo conlleva una serie de etapas específicas con el fin de proveer a la empresa del candidato idóneo para desempeñar el puesto requerido y de esta manera lograr los objetivos de cada organización.

En el caso de los abogados entrevistados como es natural por no ser su profesión, las respuestas a juicio del investigador fueron ambiguas. Cinco profesionales coinciden que el proceso de reclutamiento y selección de personal es aquel que por medio de una convocatoria se presentan posibles candidatos que cumplen con los requisitos para optar a un puesto dentro de una organización ya sea privada o estatal.

Uno agregó a la definición que este proceso puede ser desarrollado o no por la parte interesada, es decir que existen figuras externas que pueden llevar a cabo el proceso de reclutamiento y selección de personal. Dos personas más indicaron que es un proceso necesario más no determinante para optar a un puesto ya que este generalmente busca investigar al interesado y reclutar la papelería requerida dependiendo la institución.

De tal manera que con las preguntas planteadas se puede determinar que quienes se dedican a la selección de personal tienen una definición concreta mientras que para otros profesionales es un proceso previo que da la posibilidad de obtener el trabajo pero que en realidad el conocimiento de este es ambiguo o casi nulo lo cual demuestra que las definiciones aportadas por estos son débiles y deben ser necesariamente fortalecidas para tener claro este proceso como parte del acceso efectivo al trabajo.

b) Segunda Pregunta:

En su opinión, ¿Cómo el proceso de reclutamiento y selección de personal garantiza el acceso al trabajo?

La pregunta se planteó precisamente para concatenar si aparte de conocer respecto al proceso reconocen la importancia que el mismo representa en función del acceso efectivo al trabajo, y como este debe ser transparente en todo momento para evitar así una posible vulneración al derecho humano de tener un trabajo digno.

Análisis:

Los profesionales relacionados con el proceso de reclutamiento y selección de personal difirieron en cuanto a sus respuestas dado a que tres de ellos coincidieron en que este proceso es ajeno completamente a las oportunidades que se pueden presentar en el mercado laboral, este proceso es más bien aquel que busca tener a los mejores dentro de la empresa de acuerdo con los requerimientos del puesto vacante.

Dos profesionales indicaron que este proceso llevado con transparencia garantiza el acceso al trabajo, pero esto dependerá del descriptor que el área interesada requiera es decir se debe cumplir con el perfil necesario para optar al puesto vacante, por lo tanto puede ser garante para algunos y para otros no, pero este es el fin del proceso. El resto de los profesionales proporcionaron una respuesta poco precisa mostrando más bien la necesidad del proceso para conocer a los candidatos y al final contratar al idóneo para el puesto, haciendo referencia que deben cumplir con los requerimientos patronales. Sin embargo, en su mayoría coincidieron en que el acceso es para todos y que el proceso como tal no veda el derecho al trabajo.

En el caso de los abogados, cinco de los entrevistados indicaron que este proceso convoca a los posibles candidatos otorgando así la oportunidad al optante, si reúne las características, de tal manera que el iniciar un proceso de selección permite el

acceso al trabajo y la correcta inserción del personal seleccionado al mercado laboral.

El resto de manera jurídica indica que este proceso debe llevarse en igualdad de oportunidades para todos en tal sentido si es realizado lejos de este precepto se está obstaculizando el acceso libre al trabajo.

Se puede afirmar entonces que las opiniones son encontradas, sin embargo, en su mayoría abogados o no, aceptan que este proceso es necesario debiendo realizarse de manera objetiva.

c) Tercera Pregunta:

¿Qué elementos integran el proceso de reclutamiento y selección de personal para observar la protección de los derechos humanos?

De acuerdo con la respuesta anterior, si el proceso puede o no garantizar el acceso al trabajo, era preciso indagar respecto a que, si consideran que deben existir elementos necesarios con la finalidad de llevar a cabo el proceso de selección de personal y promover la cultura de los derechos humanos en el mismo, y consecuencia de ello obtener la contratación del personal que se requiere.

Análisis:

Las personas entrevistadas cuya profesión está ligada al proceso de reclutamiento y selección de personal, coincidieron que todo en cuanto se realiza debe ser al margen de derechos humanos, y particularmente todo este procedimiento debe llevarse a cabo de manera objetiva. Dos profesionales agregaron que el proceso no tiene como fin crear algún tipo de conflicto entre las leyes y la contratación, porque si no, se pierde la finalidad de la existencia de este procedimiento.

Se debe destacar que tres profesionales que directamente son los responsables de un departamento de recursos humanos, psicólogos industriales de profesión,

afirman que el proceso debe cumplir con la legislación laboral aplicable y que la oferta es mínima comparada a la demanda laboral actual, existen leyes que establecen derechos y obligaciones las cuales deben cumplirse desde el momento durante el proceso de selección.

En cuanto a los abogados que se entrevistaron hubo coincidencia en desconocer los procesos establecidos para llevar a cabo la selección de personal, ya que no es su especialidad, sin embargo, consideran que durante este podría parecer que se vulneran derechos inherentes pues aún hoy en día hay temas tabúes que no han sido superados, no prevaleciendo así el bien común sino el interés particular de algunos por lo tanto los requisitos deben ser específicos desde la publicación de la oferta.

Para el efecto entonces, la persona responsable de ejecutar la selección de personal debe tener con anticipación toda la planeación del procedimiento que se llevará a cabo y en consecuencia tener los perfiles explícitos del puesto según los parámetros determinados por la empresa. La finalidad del proceso debería ser la verificación y confrontación de la información proporcionada por el aspirante, siendo el tema principal del proceso la profesionalización que presenta respetando en todo momento la intimidad del aspirante. Se considera que cada uno tiene un criterio diferente respecto al proceso, pero todos concluyen en la importancia de llevarlo a cabo de manera transparente al margen de la legislación existente para evitar así la vulneración de derechos humanos.

d) Cuarta Pregunta:

¿Qué derechos humanos puede mencionar que se relacionan directamente con el proceso de reclutamiento y selección de personal?

Si bien la pregunta anterior indagaba respecto a la protección de los derechos humanos, es preciso conocer qué derechos humanos pueden o no vulnerarse

durante el proceso de reclutamiento y selección de personal a juicio de los profesionales entrevistados partiendo que los derechos humanos son interdependientes.

Análisis:

En este caso las respuestas de ambos grupos de profesionales fueron puntuales en cuanto a los derechos que están ligados al proceso de selección, mencionando entre ellos: el de seguridad jurídica, libertad, igualdad, no discriminación ni por género, raza, condición económica, preferencias sexuales, libertad de religión, derecho al trabajo, derecho al salario, privacidad, derecho a la protección a integridad física y moral.

Siendo interdependientes los derechos humanos, la mayoría convergen durante la selección de personal por lo tanto este proceso debe ser garante de estos tal cual se expuso en el capítulo en donde se desarrolla el proceso objeto de investigación, de tal manera que si la selección de personal no es llevada con la debida observancia de los derechos humanos indudablemente se está ante una vulneración total de derechos inherentes de la persona humana.

e) Quinta Pregunta:

¿En qué sentido es importante para usted la privacidad de la persona?

Un factor que debe resaltarse es que en la actualidad las empresas realizan una “revisión” de los datos personales y crediticios de los optantes como requisito esencial dentro de su procedimiento y este es determinante para poder seguir o no en la selección, representando así una posible vulneración a derechos inherentes de la persona y en atención a la pregunta anterior fue importante conocer el criterio de los profesionales entrevistados respecto a la privacidad e intimidad de la persona derecho que varios profesionales mencionaron en la pregunta anterior.

Análisis:

Seis profesionales que están ligados al proceso de reclutamiento de selección de personal coinciden que la privacidad de cada uno es algo de suma relevancia, por tal razón, durante el caso concreto de la selección de personal no hay vulneración alguna a la privacidad de la persona dado a que para realizar contrataciones efectivas, las empresas deben validar y cerciorarse de las referencias del optante para así evitar inconvenientes posteriores, adicional que todo el proceso de verificación es autorizado por el optante, de tal manera que en ningún momento se está afectando al interesado, es una medida de seguridad actual que se utiliza en atención a las fuentes de información que existen.

Sin embargo, dos personas coinciden en que es probable que en algún momento durante el proceso de selección se pueda atentarse en contra de la privacidad de la persona, específicamente cuando se realiza la verificación de datos del optante, dado a que este proceso aunque la parte interesada firme el acuerdo de verificación y sometimiento a las pruebas necesarias, existe la posibilidad que se valide información que no es determinante para el puesto, pero que la mayoría de patronos en la actualidad busca evitar problemas futuros por una mala decisión de contratación.

En el caso de los abogados en diferentes términos, pero en su mayoría, todos van encaminados a que la privacidad de la persona es un derecho inherente y se debe respetar la libertad de lo que el optante a la plaza permita que le hagan, o en el sentido de respetar el derecho a no responder lo que él no desea responder. Si ese tipo de actitudes no le genera confianza al empleador, será este el que decida si quiere o no a la persona en la empresa, pero en principio nadie puede obligar a hacer algo que no desee. Un profesional de las ciencias jurídicas hace referencia a la Declaración Universal de Derechos Humanos, indicando que esta establece que nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada y que toda

persona está protegida por la ley, de tal manera que ningún proceso de selección deberá ir más allá de lo verdaderamente necesario para el puesto, ya que si esto sucede, entonces se está llegando al extremo de discriminación que debería ser inexistente en el ámbito laboral.

Aunque la pregunta específicamente no mencionaba el proceso de selección de personal, los profesionales la relacionaron totalmente con el mismo, y en su mayoría, aceptan que la intimidad de la persona es fundamental para cada individuo, en tal sentido, ningún proceso debería traspasar esta limitante.

f) Sexta Pregunta:

Durante el proceso de reclutamiento y selección de personal, ¿En qué momento del mismo puede atentarse el derecho de privacidad del optante?

El objeto de esta pregunta es ilustrar específicamente los casos concretos en los cuales se puede vulnerar la privacidad de la persona en atención a que es un derecho inherente.

Análisis:

Evidentemente quienes están a cargo del proceso de selección, obviaron directamente la pregunta y en su mayoría aseguraron que no se atenta a la privacidad, sino al contrario, el proceso dará certeza a la contratación. Sin embargo, dos personas indicaron que algunos procedimientos deben cuidarse y deben realizarse de manera que no se equivoque el fin del mismo, por ejemplo, deben plantearse correctamente las preguntas y evitar aquellas de índole personal o incluso en las pruebas médicas en las empresas que lo requieren, debe tenerse mucho tacto al momento de realizarlas, en realidad estas en su mayoría son innecesarias.

Los profesionales del derecho tres de ellos consideran que en ningún momento se debería abusar de este proceso, al contrario, la parte ejecutante debe realizar una revisión exhaustiva del marco legal para poder adecuar dichas prácticas a la legislación vigente en materia de derechos humanos para evitar infringir esta. Otros citaron algunas situaciones en las cuales se puede atentar en contra de la privacidad de la persona, por ejemplo, en la parte física al realizarse pruebas de laboratorio y se genera alguna presión sobre los optantes para que se realicen estas en las condiciones que se desean, incluso en algunos casos sobrepasando las capacidades del que opta al puesto cuando se puede apreciar que no es prudente realizarlas.

Durante la entrevista o en los estudios socioeconómicos, se puede invadir la privacidad al dirigir preguntas tales como: tiene sida o algún padecimiento de enfermedad venérea, hijos fuera del matrimonio, porque está soltero o soltera, o si en sus trabajos anteriores ha experimentado algún tipo de relación afectiva con personal de la misma empresa. En otros casos se obliga a los empleados a asistir a celebraciones religiosas, aunque este no profese la misma religión, incluso llegando a obligar a los empleados a diezmar y que estos aceptan este extremo por la necesidad del trabajo.

En muchos lugares para someterse al proceso de selección, es necesario que firmen una hoja en la cual aceptan la investigación que se pueda desarrollar para determinar así la contratación, y estas investigaciones consisten en realizar consultas en internet donde aparecen las deudas, demandas y demás información de carácter privado de cada individuo. Indican los abogados: *“En realidad estos procesos deben ajustarse al marco legal ya que los sujetos involucrados desconocen el mismo y por esta razón realizan el proceso a su manera”*

Con esta pregunta se pudo apreciar el punto de vista de cada grupo de profesionales, los que están ligados al proceso de selección en su mayoría aseguran que todo se realiza para tener la mejor contratación pero que si no se

maneja de manera adecuada definitivamente se puede atentar en contra del derecho de privacidad. Interesante que algunos abogados citan ejemplos concretos en los cuales se puede vulnerar este derecho, de tal manera que se debe buscar la alineación de todas las fases de la selección de personal a la protección de los derechos de los optantes.

g) Séptima Pregunta:

¿Considera que algún punto del proceso de reclutamiento y selección de personal puede ser excluyente para la persona, si es así de qué forma es excluyente?

Como bien se abordó en el capítulo segundo, el proceso de selección deja de ser objetivo cuando hay ciertos requerimientos que no son esenciales para el desarrollo del puesto, en tal sentido, esta pregunta increpa respecto a que si consideran los profesionales si por alguna circunstancia este proceso puede convertirse en excluyente para los optantes.

Análisis:

Los ocho profesionales abordados que son especialistas en reclutamiento y selección coinciden en que el proceso es excluyente desde el inicio, dado a que del grupo de candidatos solamente se quedará uno contratado, pero es excluyente por las necesidades del puesto, esta es la naturaleza del proceso y no agrede los derechos humanos si es realizado objetivamente de acuerdo con el descriptor de puesto que cada departamento debe contemplar en los requerimientos de contratación. Se dan los casos en que ciertos patronos realizan el requerimiento del puesto con ciertos requisitos que no son determinantes para el puesto, por ejemplo: que sea mujer, que sea egresado de xx universidad, que no esté embarazada, que no tenga demandas, que sea delgada, que sea joven, en estos casos evidentemente se está frente a una notoria exclusión y discriminación dejando de lado el objetivo

que debe ser la capacidad de los profesionales y tomando situaciones que en su mayoría no son determinantes para desarrollar el trabajo que el puesto requiere. Agregan tres de estos profesionales que esto sucede en su mayoría en medianas empresas que generalmente son familiares y contratan los servicios de una agencia de selección para llenar sus vacantes y que pasan el pliego de peticiones de la persona a contratar ya que en una empresa más grande generalmente esto no sucede porque esta tiene directrices definidas, pero puede suceder cuando son procesos internos que en algunos casos hay intereses ocultos, sin embargo, esta no es la razón de ser del proceso de selección.

Los abogados indican que puede ser excluyente desde la convocatoria si se solicitan requisitos como género, raza o condición social o económica. Dos más aseguran que solo con ver las publicaciones en el periódico de ofertas laborales, es más que notorio la exclusión en este ámbito y que este se da en pequeñas, medianas y grandes empresas y por supuesto en la administración pública, difícilmente por oposición un candidato ganará la vacante. Se destaca que las personas entrevistadas manifestaron que el proceso se puede viciar de tal manera con los requerimientos extras de los patronos sobre todo por aquellos requisitos no indispensables.

h) Octava Pregunta:

En su opinión y de acuerdo con su experiencia, ¿En el proceso de reclutamiento y selección de personal hay exclusión por razones de raza, género u otra índole, por qué?

Entrelazada la interrogante con la anterior es necesario precisar si efectivamente prevalece la exclusión por razones que históricamente se han suscitado en el ámbito laboral para la humanidad.

Análisis:

Indican los profesionales que para ciertos puestos prefieren contratar a un hombre porque este no se embaraza y es más estable, o en caso de recepcionistas por imagen se busca a una mujer más guapa, aunque otras tengan capacidad profesional más amplia. Las preferencias sexuales son determinantes, aunque tengan plena capacidad para desempeñar el puesto prefieren buscar a alguien más, e incluso las personas con tatuajes tienen dificultad para encontrar trabajo como si esto representara un impedimento para desarrollar las funciones encomendadas, y también es alarmante que hay limitante por la religión que se profese, en casos extremos ni se entra a conocer el curriculum inclusive la religión es determinante como si la misma ley no da la posibilidad que cada individuo pueda elegir su religión. Por lo anterior es necesario que cada organización realice un análisis exhaustivo de sus políticas y procedimientos en función de la selección de personal ya que no es correcto que se esté incurriendo en estos extremos cuando se ya se ha determinado que el trabajo es un derecho inherente.

i) Novena Pregunta:

En su opinión y de acuerdo con su experiencia, ¿El proceso de reclutamiento y selección de personal es excluyente para mujeres en estado de gestación o lactancia, por qué?

A diario un gran número de mujeres en estado de gestación o lactancia se enfrentan a la limitante de acceder a un trabajo formal y digno, evidentemente por su estado y en este sentido los profesionales abordados externan su criterio respecto a este extremo si en realidad en la práctica sucede que patronos prefieren no contratar a mujeres en este estado.

Análisis:

Por unanimidad los profesionales aceptan que muchos patronos prefieren contratar mujeres que no se encuentren en gestación o lactancia, en algunos casos porque la interrupción en el ámbito laboral es de un tiempo considerable y que por la situación no estarán enfocadas en las atribuciones del nuevo puesto, dado a que sus condiciones físicas en caso estén en gestación, no permitirán su concentración al cien por ciento. Si la persona por ejemplo cumple los requisitos, prefieren realizar la contratación posterior a este periodo o bien dejarla en la base de datos cuando surja una nueva oportunidad. Indica un profesional relacionado con la selección de personal que existen mujeres que abusan de su condición confundiéndola con enfermedad y por ello es que se registra mucho ausentismo al trabajo durante este periodo, extremo que no es de beneficio para ninguna empresa. Sin embargo, esta condición no es determinante para rechazar a alguna aspirante ya que si su capacidad se ajusta a las necesidades del puesto la contratación deberá realizarse bajo estas condiciones.

Los abogados abordados categóricamente indican que en efecto hay exclusión por esta causa en la contratación, pues ellas pueden representar “una pérdida económica para el patrono” puesto que deben pagar pre, post, lactancia, interinato para cubrir la plaza en la ausencia, y la legislación laboral adicional les da el beneficio de la inamovilidad, y en caso de tener causa justificada para el despido el patrono incurre en gastos de abogados y tiempo para poder demandar la justa causa para el despido.

En extremos en el proceso de selección se solicitan pruebas de orina precisamente para descartar a la candidata que se encuentre embarazada. De tal manera que por unanimidad todos los profesionales coinciden que por una u otra razón los patronos evitan contratar a mujeres en estado de gestación por la responsabilidad legal que tienen ante la relación laboral generada, adicional por la pérdida económica que puede representar para la empresa. Es curioso que esta etapa es una de las más

importantes para cualquier mujer, pero contrario en el ámbito laboral tienen barreras para poder emplearse pasando un poco más de dos años desempleada por la situación ya planteada.

j) Decima Pregunta:

¿Cree usted que los requerimientos patronales casi siempre son los justos para el puesto vacante y estos procuran para el optante derechos irrenunciables tales como libertad sindical, tiempo y salario justo, condiciones óptimas de trabajo, seguridad social, formación y salud en el trabajo?

Los requerimientos patronales en cada plaza disponible pueden ser diversos y dependerán de la empresa o institución que lo requiera, ya que cada lugar de trabajo tiene una cultura diferente, sin embargo, es preciso conocer a grandes rasgos si a juicio de los entrevistados los requisitos patronales se apegan estrictamente al perfil del puesto a contratar y si en realidad dentro del proceso hay alguna limitante para los derechos irrenunciables que en ley están contemplados.

Análisis:

En el caso de quienes laboran en recursos humanos cuatro de ellos afirman que en principio la empresa para la cual laboran tiene un descriptor de puesto definido y por lo tanto se basan en el mismo para realizar la contratación requerida, este se modifica únicamente si es necesario realizar algún ajuste de acuerdo con las necesidades técnicas de la empresa. Todos concuerdan que en algunos casos hay situaciones paralelas que se escapan de las manos de quienes realizan el proceso. Toda contratación formal busca cumplir con la ley y los derechos de los cuales cada persona es titular, sin embargo, esto dependerá mucho cada empresa en particular.

Los abogados en términos generales indican que se debe regular estrictamente bajo la normativa vigente, ya que caso contrario debe denunciarse para que la empresa sea sancionada por no respetar en el proceso estos derechos que están plasmados

en leyes. Un abogado resalta que en la actualidad existen empresas que dentro del contrato de trabajo prohíben la formación de sindicatos, sin embargo, esto es una violación y es una ilegalidad ya que la libertad sindical es una garantía constitucional la cual, así como otros derechos irrenunciables, en ningún momento deben ser vedados sino al contrario promovidos y que en el entendido que esto no suceda de esta manera, deberán sancionar estrictamente a los patronos que incurran en faltas graves. En términos generales los requerimientos patronales deberían ser los justos, los necesarios prevaleciendo los derechos y obligaciones de las partes.

k) Undécima Pregunta:

¿Explique si es necesario la regulación de este proceso en el caso concreto de Guatemala para establecer los parámetros bajo los cuales puede realizarse en atención a los derechos humanos?

Esta pregunta tiene como fin conocer el criterio de los profesionales abordados respecto a la necesidad de la regulación legal del proceso, y si de esta manera se tendría algún aporte significativo para erradicar algunas malas prácticas en las cuales se vulneran los derechos de las personas.

Análisis:

Cuatro profesionales quienes trabajan en el área de recursos humanos consideran que este extremo debe ser analizado por las autoridades competentes dado a que su profesión no es opinar respecto a la existencia de nuevas leyes o no. Tres más indicaron que si regulan el proceso el verdadero reto sería poner en práctica la ley. Uno más se abstuvo de la respuesta.

En el caso de los abogados consideran innecesario la existencia de nuevas leyes dado a que los derechos humanos están claramente delimitados, lo necesario es aplicar efectivamente las leyes que actualmente existen. Una persona sugiere como necesario la creación de un departamento destinado a verificar el cumplimiento de

los derechos humanos laborales tanto en el Ministerio de Trabajo como en la Procuraduría de Derechos Humanos aplicando las sanciones correspondientes cuando el caso lo amerite.

En consecuencia, de lo anterior la legislación actual existe y regula los extremos que están siendo afectados en el proceso de reclutamiento y selección de personal, la creación de más legislación no sería la solución, sino más bien con la existente, las autoridades competentes deben validar y realizar los ajustes y las evaluaciones correspondientes para erradicar cualquier tipo de vulneración de los derechos humanos laborales, aplicando las sanciones que para el efecto correspondan.

4.2. Análisis Final

Al inicio de esta investigación se planteó la necesidad de realizar un proceso de reclutamiento y selección de personal contemplando en cada etapa la correcta garantía de los derechos humanos para cada individuo, pues es notoria la vulneración de estos en los procedimientos de selección. Para el efecto se realizó el análisis correspondiente en cada capítulo de lo que significa el acceso al trabajo, qué es el proceso de reclutamiento y selección de personal y aún más allá como los estándares internacionales en materia de derechos humanos garantizan los mismos a cada individuo, y la correcta observancia de las disposiciones correspondientes al acceso al trabajo digno y sin ninguna exclusión. El proceso de reclutamiento y selección de personal es aquel que se desarrolla previo a la contratación, ilustrando algunos ejemplos bajo los cuales se limita el derecho al trabajo pues las requisiciones de estos no son determinantes para desarrollar el trabajo como tal.

Sin embargo, para complementar dicho análisis fue necesario establecer si los profesionales que están ligados al proceso de reclutamiento y selección de personal conocen sobre derechos humanos, derecho de trabajo y lo aplican al proceso a través de la entrevista realizada a los profesionales ya detallados. Cada pregunta tenía como objetivo conocer no solo respecto a la selección de personal sino también el nivel de conocimiento en cuanto a derechos humanos de cada persona

y el contexto de las mismas servía para indagar si existen los problemas citados, y de alguna manera que el profesional abordado pudiera externar sus máximas de experiencia respecto a estos.

El proceso de reclutamiento y selección de personal hoy en día es necesario y es parte de las nuevas especializaciones que existen, sin embargo, algunas prácticas durante el mismo van más allá de la necesidad de contratar al personal que cumpla con las características deseadas para el puesto, haciendo procedimientos incorrectos y que seguramente no están validados con respecto a la legislación actual vigente; también a través de este se incurre en exclusiones por varias razones y que tampoco son determinantes para llevar a cabo las funciones del trabajo deseado, es decir, que en la actualidad y dependiendo la organización, si no existe la correcta observancia de los derechos humanos laborales se está ante una situación de vulneración a los mismos dando como resultado la exclusión por motivos de raza, género, preferencias sexuales, estatus económico e incluso en contra de la integridad y privacidad de la persona que es un extremo valioso; durante el proceso en varias organizaciones se obliga al optante a someterse a todo tipo de pruebas incluyendo médicas, declarando contra si en las pruebas de polígrafo ya que si no lo hace no puede seguir el proceso y consecuencia de ello no obtiene el empleo y no se desarrolla como persona por la misma necesidad que representa el trabajo para el ser humano.

Es importante también resaltar el criterio de los profesionales que están ligados al reclutamiento y selección de personal cada uno conoce el interior de la empresa para la cual labora y saben que de alguna manera los descriptores de puesto a los que hacían referencia no son los idóneos, pues existen algunos extremos que no son necesarios para la contratación, pero más aún algunos de ellos consideran que el proceso es ajeno a los derechos humanos cuando se sabe que estos son interdependientes y están ligados a todas las áreas de la vida de la persona, en tal sentido como bien agregaron los abogados entrevistados en este procedimiento, se debe realizar un análisis de la legislación actual y el mismo debe ser llevado a cabo en torno a esta, debido a que todos los extremos abordados en el presente trabajo

de investigación están debidamente legislados, es cuestión entonces que el área correspondiente a través de sus asesores legales realicen un análisis si la manera de cómo están llevando a cabo el proceso se apega a lo que los derechos humanos laborales disponen.

La existencia de este procedimiento de alguna manera no está siendo efectivo en cuanto a la garantía de los derechos irrenunciables para el trabajador, estos están siendo dejados de lado y se anteponen las necesidades patronales, si bien es cierto el patrono debe tener certeza de las personas que está contratando, jamás se debe dejar de lado las obligaciones de este frente a la legislación laboral, en tal sentido, ni el proceso de selección ni la contratación pueden vulnerar derechos irrenunciables.

Se hacía referencia que se ha llegado al extremo de incluir en el contrato de trabajo la prohibición de organizar sindicatos entre otros, violando de manera directa lo que dispone la legislación guatemalteca, tratados en materia de trabajo y de derechos humanos, siendo alarmante la situación pero que todos deben aceptar estos extremos porque la demanda laboral es mucha y las ofertas pocas. Todo el proceso de selección debe realizarse a la luz de los derechos humanos, en este sentido entonces, las autoridades correspondientes deben realizar una validación exhaustiva que esto suceda, si no se hace todas las personas son vulnerables a que se le vede el derecho al trabajo.

Se debe cuidar la integridad de la persona promoviendo su desarrollo, si bien es cierto el proceso de reclutamiento y selección de personal en sus fases va excluyendo a las personas que no cumplen con los requisitos necesarios, esto no se debe confundir con el no respeto a la integridad, cuidando desde el tiempo que invierte el interesado hasta de sus derechos y cumplimiento de obligaciones, en tal razón no se debe dejar de lado la correcta observancia de las disposiciones legales en materia laboral y de derechos humanos. Terminado el análisis final debe afirmarse que el procedimiento de reclutamiento y selección de personal es una figura que actualmente conlleva muchas ventajas para las empresas, pero que tales ventajas también deberían ser para los aspirantes, ya que como se observó, existen

limitaciones a sus derechos al momento de ejecutar las fases de la selección de tal manera que durante todo el proceso debe existir garantía que el mismo será objetivo y desarrollado en el marco legal actual.

CONCLUSIONES

1. El proceso de reclutamiento y selección de personal debe llevarse a cabo de manera objetiva, el mismo debe contemplar dentro de sus diversas fases la importancia de la inclusión de los derechos humanos laborales y la promoción de estos con el fin de realizar contrataciones de personal en el marco legal.
2. Toda persona tiene derecho al libre acceso al trabajo, es un derecho humano contemplado en la legislación nacional e internacional consagrado de tal manera que vedar el mismo significa ir en contra de la dignidad de la persona, en la actualidad ocurre en los procesos de selección de personal que quienes ejecutan el mismo no tienen conciencia de la importancia de la debida observancia de la legislación laboral existente, demostrando desinterés por promover los derechos de cada persona.
3. Los tratados internacionales en materia de derechos humanos contemplan, defienden y en consecuencia garantizan el derecho al trabajo, haciendo referencia a que toda persona tiene derecho al trabajo y a elegir el mismo en condiciones de igualdad, equidad, libertad. Siendo este un derecho que corresponde al ser humano, el mismo es inalienable y en consecuencia todos los procesos que se desarrollen en torno a este deben apegarse debidamente al marco legal nacional e internacional, para garantizar de esta manera el igualitario acceso al trabajo de todos los individuos creando el Estado las políticas específicas para que esto así suceda.
4. No existe en Guatemala un proceso específico de fiscalización a los procesos de selección de personal dejando la aplicación de los mismos a criterio de los profesionales que los practican y en casos concretos se presentan situaciones de discriminación dentro de los requisitos y proceso en general,

siendo necesario la correcta revisión de este proceso por parte de las autoridades correspondientes para garantizar de esta manera la libertad e igualdad dentro de la fase previa a la contratación laboral.

5. Las oportunidades laborales deben otorgarse a todos por igual atendiendo únicamente a los requisitos necesarios para el desempeño de sus funciones para que se desarrolle la actividad de manera idónea y no condicionados los requisitos por situaciones ajenas como género, raza, edad, centro de estudios etc.
6. No existe un estudio y análisis de las situaciones a las que se puede enfrentar un individuo que busca una oportunidad laboral, el proceso de reclutamiento y selección de personal que no se realiza a la luz los derechos humanos restringe y coarta la libertad de acceso al trabajo generando desigualdad y desventaja para los profesionales.

RECOMENDACIONES

1. Al Ministerio de Trabajo a través de la Inspección General de Trabajo deben desarrollar procedimientos de capacitación y fiscalización para que las empresas y patronos puedan llevar a cabo el proceso de selección de personal conforme a la legislación laboral existente y con la debida observancia de derechos humanos.
2. A la facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Rafael Landívar incluir dentro del pensum del curso Derecho Laboral I el acceso al trabajo en Guatemala a través del proceso de selección, realizando para el efecto análisis e investigaciones por parte de los futuros profesionales del derecho, adicional de manera amplia en el curso Derecho Internacional de los Derechos Humanos realizar el estudio correspondiente y exhaustivo de los derechos humanos laborales, despertando así el interés de los futuros juristas en la investigación y profundización de este tema de importancia para todos.
3. En base a que los profesionales quienes ejecutan el proceso de selección de personal no tienen conciencia respecto a los derechos humanos laborales se sugiere también a la facultad de humanidades de la Universidad Rafael Landívar que son quienes forman a los profesionales en reclutamiento y selección de personal, incluir dentro de su pensum de estudios un curso en el cual se desarrolle la correcta observancia de los derechos humanos en los procesos de selección de personal.

REFERENCIAS

BIBLIOGRAFICAS

Alles Martha, "Selección por Competencias", México, Ediciones Granica México S.A. de C.V. 2013.

Ansorena A. "15 Pasos para la Selección de Personal con Éxito", Barcelona España, Ediciones Paidós Ibérica S.A. 2007.

Bregaglio Renata, "Sistema Universal de Protección de Derechos Humanos", Lima Perú, Centro de Asesoría Laboral de Perú, 2008.

Canessa Montejo Miguel F. "Manual de Derecho del Trabajo", Guatemala, Serviprensa S.A. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Rafael Landívar, 2011, Segunda Edición.

Canessa Montejo, Miguel F. "La Protección Internacional de los Derechos Humanos Laborales", Valencia España, Editorial Tirant lo Blanch, 2008.

Castillo Aponte José, "Administración de Personal", Bogotá Colombia, ECOE Ediciones, 2000, Primera Edición.

Chiavenato Idalberto, "Administración de Recursos Humanos", Colombia, Editorial McGraw Hill, 2004, Quinta Edición.

Delgado González, Susana. Belén Ena, Ventura. "Administración", España, Ediciones Paraninfo S.A., 2011, Cuarta Edición.

López Larrave, Mario “Síntesis del Derecho de Trabajo Guatemalteco”, México, UNAM, 1974.

Ministerio de Comercio Exterior de Costa Rica, “Tratado de Libre Comercio, Documento Explicativo”, Costa Rica, Editorial San José, 2004, Primera Edición.

Molina Luis Fernando, “Derecho Laboral Guatemalteco”, Guatemala, Editorial Oscar de León Palacios, 1996. Primera Edición.

Mondy Wayne, Robert Noe, “Administración de Recursos Humanos”, México, Editorial Prentice Hall Hispanoamérica S.A. 2009, Sexta edición.

Ordoñez Cifuentes José Emilio Rolando “Breves Antecedentes sobre la Organización Internacional del Trabajo”, México.

ELECTRONICAS

Aparicio Valdez, Luis, “La Dimensión Social de Integración”, Perú, disponible en: www.spdtss.org.pe , *fecha de consulta: 7 de octubre de 2017.*

Centro de Información, Desarrollo y Estadística Judicial del Organismo Judicial de Guatemala, disponible en: www.oj.gob.gt, *fecha de consulta: 4 de enero de 2017*

Colectivo de Abogados, Restrepo José Alvear, “*Derecho al Trabajo*”, Colombia, 2005, disponible en: colectivodeabogados.org, *fecha de consulta: 2 de enero de 2017*

Ministerio de Economía, Guatemala, disponible en: www.mineco.gob.gt Fecha de Consulta: 7 de octubre de 2017.

Ministerio de Trabajo y Previsión Social, “Objetivos y Funciones”, disponible en: www.mintrabajo.gt, fecha de consulta: 11 de octubre de 2017

Movimiento Sindical, Indígena y Campesino Guatemalteco, disponible en: www.movimientosicg.org, fecha de consulta 7 de octubre de 2017.

Naciones Unidas, Oficina del Alto Comisionado, “¿Qué son los Derechos Humanos?”, fecha de consulta: 7 de octubre de 2017, disponible en: www.ohchr.org

Organización Internacional del Trabajo, “Acerca de la OIT”, 2017, disponible en: <http://ilo.org>, fecha de consulta: 20 de mayo de 2017

Procurador de los Derechos Humanos, “Misión y Visión”, disponible en: www.pdh.org.gt, fecha de consulta: 11 de octubre de 2017

Villagra de Biedermann Soledad “El Sistema Universal de Derechos Humanos”, México, disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx>, *fecha de consulta: 7 de octubre de 2017*

Naciones Unidas Centro de Información, “ONU”, disponible en: <http://www.cinu.org.mx>, fecha de consulta 12 de octubre de 2017

Organización de los Estados Americanos, “Quiénes Somos”, disponible en: www.oas.org/es, *fecha de consulta: 12 de octubre de 2017*

NORMATIVA

Asamblea Nacional Constituyente, *“Constitución Política de la República de Guatemala”*, 1985.

Congreso de la República de Guatemala, *“Código de Trabajo y sus Reformas”*
Decreto 1441.

Congreso de la República de Guatemala, Ley de Bonificación anual para Trabajadores del Sector Privado y Público, Decreto 42-92

Congreso de la República de Guatemala, Ley de Servicio Civil del Organismo Legislativo, Decreto 44-8

Congreso de la República de Guatemala, Ley de Servicio Civil, Decreto 1748

Congreso de la República de Guatemala, Ley de Servicio Municipal, Decreto 1-87

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 1979.

Convención sobre todas las formas de discriminación contra la mujer, Belém do Pará, 1994

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, Bogotá, 1948.

Declaración Universal de Derechos Humanos, París, 1948

Organización de los Estados Americanos, “Carta de Organización de Estados Americanos”, Bogotá 1948

Organización de Naciones Unidas “Carta de Naciones Unidas”, 26 de junio de 1945

Organización Internacional de Trabajo, “*Recomendación sobre la Relación de Trabajo Número 198*”, 2006

Organización Internacional del Trabajo, “Convenio 156 respecto a los Trabajadores con responsabilidades familiares”, 1981

Organización Internacional del Trabajo, “Convenio 181 Sobre las Agencias de Empleo Privada”, 1997

Organización Internacional del Trabajo, “*Convenio número 100 Sobre igualdad de remuneración*”, 1951

Organización Internacional del Trabajo, “Convenio número 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación)” 1958

Organización Internacional del Trabajo, “Convenio número 122 Sobre la Política de Empleo”, 1964

Organización Internacional del Trabajo, “Declaración de Filadelfia”, 10 de mayo de 1944

Organización Internacional del Trabajo, “*Recomendación 111 sobre la discriminación (ocupación y empleo)*”, 1958

Organización Internacional del Trabajo, “Recomendación 122 sobre la Política de empleo”, 1964

Organización Internacional del Trabajo, “Recomendación 165 respecto a las Responsabilidades Familiares”, 1981

Organización Internacional del Trabajo, “*Recomendación No. 90 sobre la igualdad de remuneración*”

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Nueva York 1966.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Nueva York, 1966.

Tratado de Libre Comercio entre Estados Unidos y América Central, 2004

REVISTA

Arroyo Arzú, Oscar. “Efectos de la Globalización Económica en el Derecho Laboral (La necesidad de su flexibilización)” *Revista de la Facultad de Derecho Universidad Francisco Marroquín*, Número 15, Guatemala

TESIS

Vásquez Girón, Angelica Yolanda, “Propuesta de un Sistema para la Ejecución de Sentencias de la Corte Interamericana de Derechos Humanos en Guatemala”, Guatemala, 2011, Tesis de Licenciatura de Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad Rafael Landívar.

ANEXOS

MODELO DE LA ENTREVISTA.



Universidad Rafael Landívar.

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

Max Alejandro Capriel García.

A continuación se le plantearán una serie de preguntas las cuales forman parte del proceso de investigación del tema que se está desarrollando, el cual comprende un análisis jurídico del proceso de reclutamiento y selección de personal a la luz de la protección de los derechos humanos, la serie de preguntas tienen un fin eminentemente académico, por lo cual si así lo desea su identidad puede permanecer en el anonimato, así como la empresa o entidad para la cual labora, mas no así el puesto que ocupa. Es importante conocer el criterio de profesionales expertos en procesos de reclutamiento y selección de personal, así como de juristas que conocen respecto a derechos humanos y el derecho de trabajo y consecuencia de ello realizar la comparación del proceso de reclutamiento y selección de personal a la luz de la protección de los derechos humanos y establecer de esta manera la importancia que el proceso mencionado reviste en el derecho de trabajo.

Para el autor del presente es muy importante su colaboración, tiempo y la oportunidad de compartir su conocimiento y experiencia en este trabajo de tesis.

Opcional:

Nombre

Profesión

Lugar de trabajo

Agradeceré si puede indicar su puesto que desempeña:

1. ¿Qué significa para usted el proceso de reclutamiento y selección de personal?
2. En su opinión, ¿Cómo el proceso de reclutamiento y selección de personal garantiza el acceso al trabajo?
3. ¿Qué elementos integran el proceso de reclutamiento y selección de personal para observar la protección de los derechos humanos?
4. ¿Qué derechos humanos puede mencionar que se relacionan directamente con el proceso de reclutamiento y selección de personal?
5. ¿En qué sentido es importante para usted la privacidad de la persona?
6. Durante el proceso de reclutamiento y selección de personal, ¿En qué momento del mismo puede atentarse el derecho de privacidad del optante?
7. ¿Considera que algún punto del proceso de reclutamiento y selección de personal puede ser excluyente para la persona, si es así de qué forma es excluyente?
8. En su opinión y de acuerdo con su experiencia, ¿En el proceso de reclutamiento y selección de personal hay exclusión por razones de raza, género u otra índole, por qué?
9. En su opinión y de acuerdo con su experiencia, ¿El proceso de reclutamiento y selección de personal es excluyente para mujeres en estado de gestación o lactancia, por qué?

10. ¿Cree usted que los requerimientos patronales casi siempre son los justos para el puesto vacante y estos procuran para el optante derechos irrenunciables tales como libertad sindical, tiempo y salario justo, condiciones óptimas de trabajo, seguridad social, formación y salud en el trabajo?

11. ¿Explique si es necesario la regulación de este proceso en el caso concreto de Guatemala para establecer los parámetros bajo los cuales puede realizarse en atención a los derechos humanos?