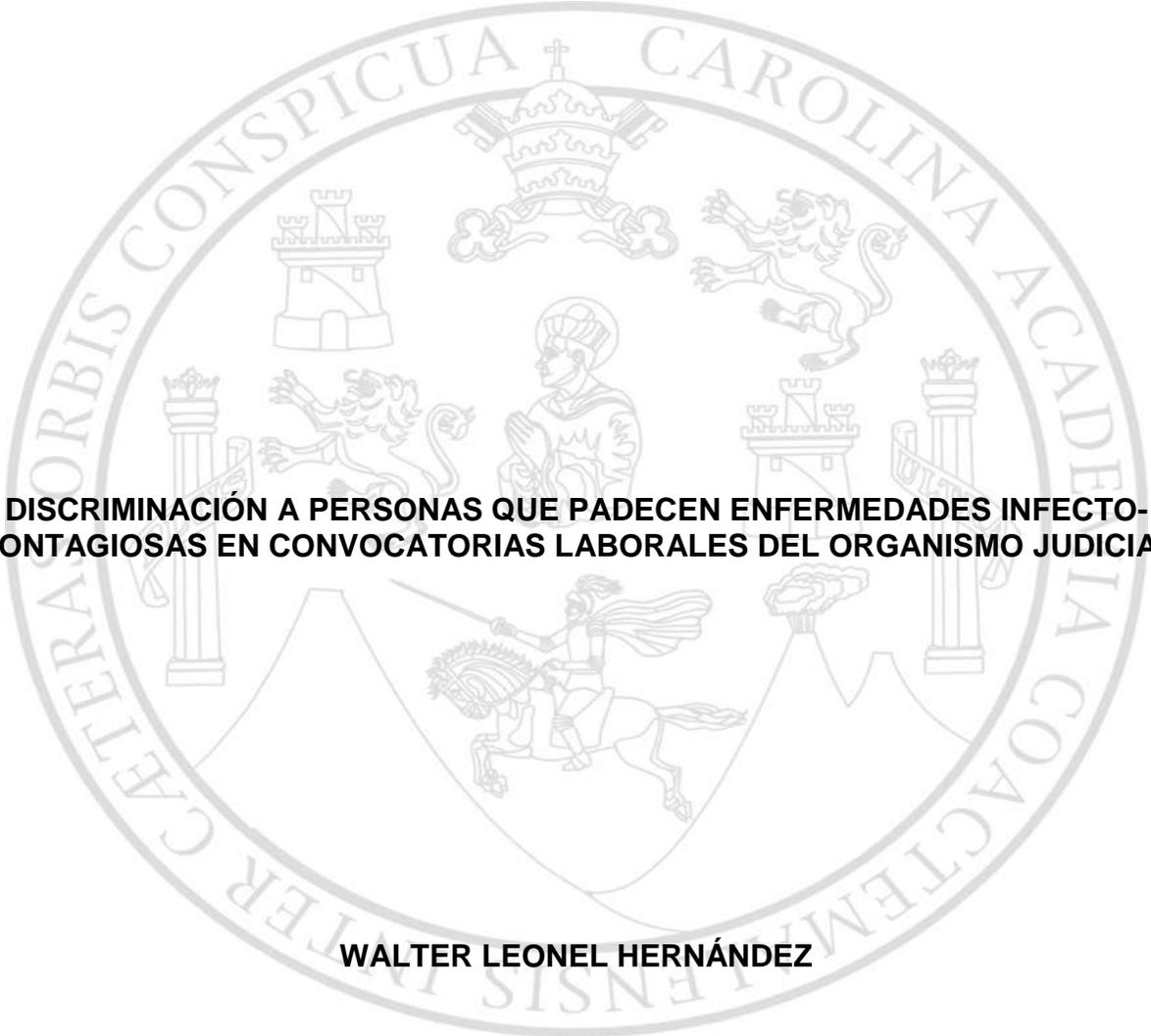


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central shield with a figure on horseback, a crown at the top, and various heraldic symbols including castles, lions, and columns. The Latin motto "CETERA SPERANTUR AB OBIS CONSPICUA CAROLINA ACADEMIA COACTEM" is inscribed around the perimeter of the seal.

**DISCRIMINACIÓN A PERSONAS QUE PADECEN ENFERMEDADES INFECCIO-  
CONTAGIOSAS EN CONVOCATORIAS LABORALES DEL ORGANISMO JUDICIAL**

**WALTER LEONEL HERNÁNDEZ**

**GUATEMALA, JULIO DE 2023**

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

**DISCRIMINACIÓN A PERSONAS QUE PADECEN ENFERMEDADES INFECTO-  
CONTAGIOSAS EN CONVOCATORIAS LABORALES DEL ORGANISMO JUDICIAL**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por:

**WALTER LEONEL HERNÁNDEZ**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y los títulos profesionales de

**ABOGADO Y NOTARIO**

Guatemala, julio de 2023

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

**DECANO:** M.Sc. Henry Manuel Arriaga Contreras  
**VOCAL I:** Lcda. Astrid Jeannette Lemus Rodríguez  
**VOCAL II:** Lic. Rodolfo Barahona Jácome  
**VOCAL III:** Lic. Helmer Rolando Reyes García  
**VOCAL IV:** Br. Javier Estuardo Sarmiento Cabrera  
**VOCAL V:** Br. Gustavo Adolfo Oroxom Aguilar  
**SECRETARIA:** Lcda. Evelyn Johanna Chevez Juárez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase**

**Presidente:** Lcda. Rosalyn Amalia Valiente Villatoro  
**Secretario:** Lic. Manuel Garcia  
**Vocal:** Lic. Renato Sánchez Castañeda

**Segunda Fase**

**Presidente:** Lcda. Damaris Gemeli Castellanos Navas  
**Secretario:** Lic. Roberto Bautista  
**Vocal:** Lcda. Marta Alicia Ramírez Cifuentes

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



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala, 29 de junio de 2020.

Atentamente pase al (a) Profesional, JOSUE ALBERTO PINTO BUCARO  
 \_\_\_\_\_, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante  
WALTER LEONEL HERNÁNDEZ, con carné 201311984,  
 intitulado DISCRIMINACIÓN A PERSONAS QUE PADECEN ENFERMEDADES GRAVES O INFECTO-  
 CONTAGIOSAS EN CONVOCATORIAS LABORALES DEL ORGANISMO JUDICIAL.

Hago de su conocimiento que está facultado (a) para recomendar al (a) estudiante, la modificación del bosquejo preliminar de temas, las fuentes de consulta originalmente contempladas; así como, el título de tesis propuesto.

El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, la conclusión discursiva, y la bibliografía utilizada, si aprueba o desaprueba el trabajo de investigación. Expresamente declarará que no es pariente del (a) estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime pertinentes.

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

  
**LIC. ROBERTO FREDY ORELLANA MARTÍNEZ**  
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



Josue Alberto Pinto Bucaro  
 Abogado y Notario

Fecha de recepción 14 / 07 / 2020.

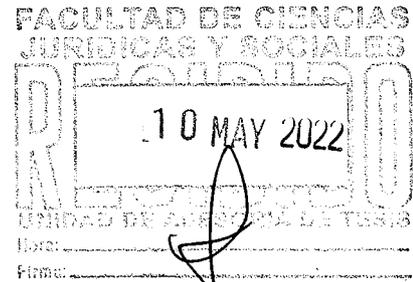
Asesor(a)  
 (Firma y Sello)





Guatemala, 10 de mayo de 2022.

**Dr. Carlos Hebertito Herrera Recinos**  
**Jefe de Unidad de Asesoría de Tesis**  
**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales**  
**Universidad de San Carlos de Guatemala**  
**Su Despacho.**



Doctor Herrera Recinos:

De conformidad con el nombramiento de fecha 29 de junio de 2020, he asesorado el trabajo de tesis del estudiante: **WALTER LEONEL HERNÁNDEZ**, intitulado: **“DISCRIMINACIÓN A PERSONAS QUE PADECEN ENFERMEDADES INFECCIOSAS EN CONVOCATORIAS LABORALES DEL ORGANISMO JUDICIAL”**.

Por lo anterior y de conformidad con lo que establece el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, expresamente declaro que no soy pariente del estudiante dentro de los grados de ley. Asimismo, me permito rendir a usted el informe siguiente:

- I. El contenido científico y técnico del trabajo de investigación realizado, demuestra la importancia social y jurídica de la discriminación en el ámbito laboral y social en Guatemala, el cual ha sido objeto de diversos análisis y estudios, derivado de los perjuicios causados a diversos grupos de personas.
- II. La metodología utilizada, constituye un valioso aporte, para el efecto se utilizó el método analítico, dado a que la temática relacionada con el tema de la discriminación es amplia, siendo las técnicas utilizadas de carácter documental y bibliográfica, ante la extensa y diversa información existente, tanto nacional como internacional del tema central del presente trabajo de investigación.
- III. La redacción y estructura formal de la tesis está compuesta de cuatro capítulos y se realizó con una secuencia ideal, iniciando con generalidades y finalizando en un orden lógico con el fenómeno particular en forma clara, concisa y explicativa. La ortografía y puntuación contenida en la presente investigación jurídica son congruentes con lo que para el efecto determina el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española.



- IV. El informe final de la tesis presentada por el estudiante: **WALTER LEONEL HERNÁNDEZ**, es una contribución científica y práctica para la sociedad guatemalteca ya que, la discriminación es un tema que no ha sido establecido, de manera expresa, en la legislación ordinaria del país, considerando que dicho problema es muy recurrente en Guatemala, al ser un país multicultural y plurilingüe. La presente tesis es una reflexión social.
- V. La conclusión discursiva del presente trabajo de investigación jurídica, se encuentra acorde a lo expuesto en los capítulos, temas y subtemas desarrollados por el estudiante, de conformidad con lo establecido en la normativa para esta clase de trabajos académicos.
- VI. Se comprobó que la bibliografía utilizada por el estudiante fue la adecuada al tema investigado, por lo que considero que la misma es suficiente ante la diversidad de información existente en el país y en el extranjero.
- VII. El estudiante aceptó todas las sugerencias que le hice y realizó las correcciones necesarias para una mejor comprensión y desarrollo del tema.

Por lo anteriormente indicado, considero que la investigación presentada por el estudiante llena los requerimientos exigidos por esa casa de estudios superiores y en virtud de ello, emito **DICTAMEN FAVORABLE** con el objeto de que el estudiante pueda continuar con el trámite correspondiente.

Deferentemente,



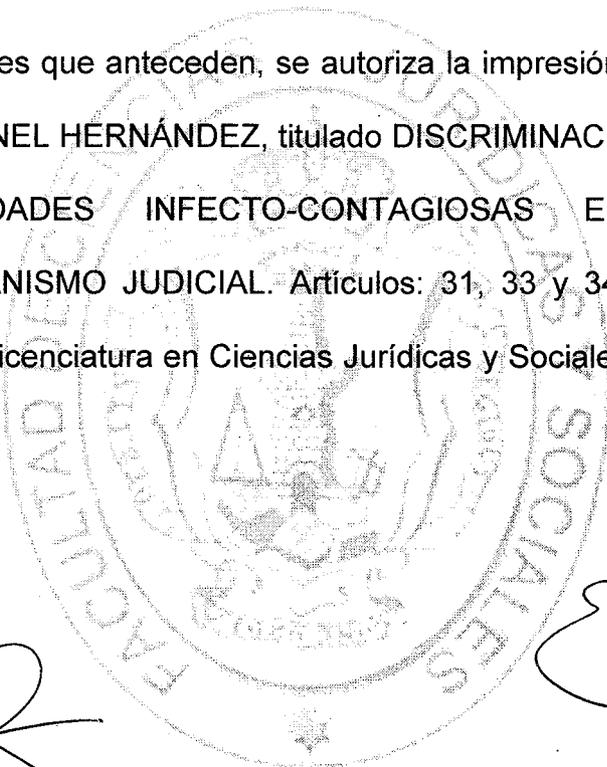
*Josué Alberto Pinto Búcaro*  
*Abogado y Notario*

**Lic. Josué Alberto Pinto Búcaro**  
**Asesor de Tesis**  
**Colegiado No.17268**

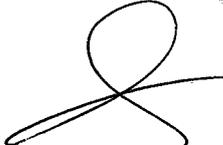


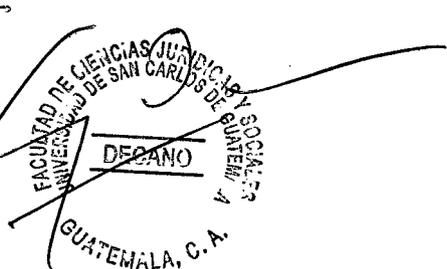
Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Ciudad de Guatemala, diez de mayo de dos mil veintitrés.

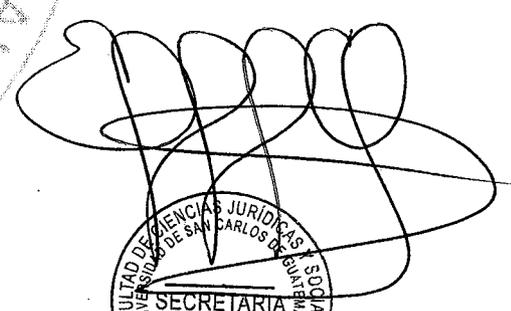
Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante WALTER LEONEL HERNÁNDEZ, titulado DISCRIMINACIÓN A PERSONAS QUE PADECEN ENFERMEDADES INFECTO-CONTAGIOSAS EN CONVOCATORIAS LABORALES DEL ORGANISMO JUDICIAL. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.



CEHR/SAQO

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

  
 FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES  
 UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
 DECANO  
 GUATEMALA, C.A.

  
 FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES  
 UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
 SECRETARIA  
 GUATEMALA, C.A.





## DEDICATORIA

**A DIOS:**

Por darme la sabiduría y la paciencia para recorrer este largo camino y alcanzar mi meta trazada.

**A MI MADRE:**

Gumercinda Hernández Reyes, por su esfuerzo, dedicación y apoyo incondicional al guiarme siempre por el buen camino. Para usted es este éxito.

**A:**

Licenciada Marisol Morales Chew, por brindarme su amistad sincera, por sus consejos, por apoyarme y abrirme la puerta para conocer la práctica de esta profesión, cuando solamente era un estudiante.

**A:**

Diego Ramírez Hernández, por tu amistad y lealtad, por enseñarme que con perseverancia podemos alcanzar las metas de vida que nos hemos trazado.

**A MIS AMIGOS DE LABORES:**

Desire Soto, porque fue un pilar importante durante todo este proceso.



**A MIS AMIGOS:**

Marco Tulio, Herberth Giovani, Zuleyka, Velásquez, Shuandy, Tomás, Henry Mejía, Alexander Cárdenas, Dorcas y Jacqueline Villatoro, por acompañarme y motivarme.

**A CRISTIAN JOSUÉ:**

Por su apoyo incondicional. Gracias por motivarme a concluir este ciclo académico. Valoro mucho su amistad y la lealtad de todos estos años.

**A MIS AMIGOS UNIVERSITARIOS:**

Luis Fernando, Laura y Alejandra, por compartir este camino en el cual todos buscamos alcanzar esta meta. Gracias por haber compartido y estar siempre.

**A:**

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales y a los docentes que con su sabiduría y conocimiento permitieron desarrollarme como persona y profesional del Derecho.

**A:**

La tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, por brindarme las herramientas y conocimientos necesarios para realizarme como profesional.



## PRESENTACIÓN

La presente investigación trata de establecer la importancia que tiene el derecho de no discriminación dentro del contexto del ámbito laboral en Guatemala y como este se refleja en el caso de la no admisión de ninguna persona a ningún tipo de proceso en el Organismo Judicial para una posición laboral dentro de este organismo de Estado, con ello vulnerando el principio de igualdad y de libre elección del trabajo; fundamentales dentro del territorio nacional.

Fue desarrollada en los ámbitos del derecho del trabajo, debido a la importancia que tiene el respeto al derecho a la igualdad de las personas, el cual está garantizado en la Constitución Política de la República de Guatemala, así como en el Código de Trabajo, además de establecer que no deben de existir ningún tipo de discriminación en el caso de la manera y forma en la que se debe de ingresar al Organismo Judicial, por motivos de enfermedades infectocontagiosas, vulnerando la dignidad de las personas. La investigación se realizó de marzo a agosto de 2022.

Dentro de la presente investigación, el objeto de estudio responde a la manera en la que se debe de cumplir el derecho de igualdad en el caso de ingresar al Organismo Judicial así como en el de no discriminación en el territorio nacional y como este debe de ser abordado; al ser un derecho constitucional, este debe ser cumplido en el país, de forma exacta; en tal sentido, no se debe de excluir a las personas que tienen enfermedades infecto-contagiosas de conseguir una plaza laboral en el Organismo Judicial dentro de Guatemala. Por su parte el sujeto de estudio recae sobre los patronos y los trabajadores en el país respecto a la vinculación que tienen ambos por la relación laboral, así como el derecho constitucional a la sindicalización que existe en el territorio nacional.

El aporte académico del trabajo de investigación consiste en establecer la importancia de que se respeten los derechos laborales de las personas que padezcan una enfermedad infecto-contagiosas y posean todas las competencias jurídico técnicas para poder trabajar dentro de esta entidad estatal.

## HIPÓTESIS



La discriminación supone una diferencia de trato entre personas y una alteración a su igualdad. En materia de empleo y ocupación, constituye discriminación la alteración o modificación en las condiciones de igualdad en el trabajo, sea por distinción, exclusión o preferencia, basada en razones de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social o cualquier otro atributo que modifique el esquema de igualdad y que sea poco o nada relevante para la calificación profesional de los trabajadores, carente, no sólo de justificación técnica, sino legal, por lo que deben de evitarse este tipo de conductas dentro del Organismo Judicial en Guatemala.



## COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

En la investigación, se utilizó una hipótesis descriptiva en donde se describió un problema y se consideró una solución al mismo, la anterior fue validada, a través de la utilización del método inductivo-deductivo y método analítico-sintético, derivado que se realizó un estudio general, desde el punto de vista legal, doctrinario y práctico de la aplicación del derecho constitucional de sindicalización y como este debe de desarrollarse dentro de las entidades estatales en el territorio nacional, de tal manera que se pueda determinar, reconociendo así, las limitaciones, características espaciales, contextuales y temporales como aspectos metodológicos que han sido utilizados en el objeto de estudio de la presente investigación.

De conformidad con lo anterior, se pudo comprobar la hipótesis y establecer que es necesario que se dentro del territorio nacional, se respete el derecho de igualdad a las personas de tal manera que todos aquellos pacientes de enfermedades infectocontagiosas, en el territorio nacional, posean la misma oportunidad de conseguir una posición laboral en esta entidad.



## ÍNDICE

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

### CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo y la tutelaridad del trabajador.....	1
1.1. Evolución histórica .....	1
1.2. Definición de derecho de trabajo .....	2
1.3. Naturaleza jurídica del derecho del trabajo.....	6
1.4. La relación laboral.....	8
1.5. La tutelaridad del trabajador en el derecho del trabajo .....	13

### CAPÍTULO II

2. El principio de igualdad.....	19
2.1. Antecedentes .....	19
2.2. Conceptualización del principio de igualdad .....	22
2.3. Definición de principio de igualdad .....	23
2.3.1. Definición de principio de igualdad ante la ley .....	26
2.4. El principio de igualdad y los derechos humanos .....	29

### CAPÍTULO III

3. Discriminación laboral.....	35
3.1. Definición de discriminación laboral en Guatemala .....	36
3.2. Motivos de discriminación laboral .....	41
3.3. Características de la discriminación laboral.....	42
3.4. Clases de discriminación laboral.....	43



## CAPÍTULO IV

4. Discriminación a personas que padecen enfermedades graves o infectocontagiosas en convocatorias laborales del Organismo Judicial .....	51
4.1. La problemática de la equidad laboral .....	51
4.2. La discriminación en el proceso de selección de personal .....	55
4.3. El derecho a la no discriminación en Guatemala .....	58
4.4. Discriminación a personas que padecen enfermedades graves o infectocontagiosas en convocatorias laborales del Organismo Judicial .....	60
<b>CONCLUSIÓN DISCURSIVA .....</b>	<b>65</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>67</b>



## INTRODUCCIÓN

La investigación que se presenta se fundamenta en la manera en la cual por motivos de enfermedades infectocontagiosas es poco probable que estas personas consigan una posición laboral en el Organismo Judicial de Guatemala y como esto vulnera los derechos de igualdad y a la no discriminación en los cuales se desarrollan los derechos del trabajo en el territorio nacional y como esta situación hace inviable su contratación en esta entidad estatal.

El objetivo principal de esta investigación consiste en analizar en qué consiste el derecho de igualdad de las personas y como este se desarrolla en el territorio nacional, así como la manera en la que se debe de aplicar en el caso del reclutamiento para evitar la discriminación en el Organismo Judicial, así como la manera en la cual este se presenta en el caso de las personas que padecen enfermedades graves o infectocontagiosas, a quienes se les vulnera su dignidad en el ámbito laboral. Por su parte la hipótesis de la presente investigación fue: La discriminación supone una diferencia de trato entre personas y una alteración a su igualdad.

En materia de empleo y ocupación, constituye discriminación la alteración o modificación en las condiciones de igualdad en el trabajo, sea por distinción, exclusión o preferencia, basada en razones de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social o cualquier otro atributo que modifique el esquema de igualdad y que sea poco o nada relevante para la calificación profesional de los trabajadores, carente, no sólo de justificación técnica, sino legal, por lo que deben de evitarse este tipo de conductas dentro del Organismo Judicial en Guatemala.

En el Capítulo I, se desarrolló al Derecho del trabajo y la tutelaridad del trabajador; en el Capítulo II, por su parte se estudió lo referente al derecho a la igualdad, el Capítulo III, por su parte explica la discriminación laboral y en el Capítulo IV se analiza y explica lo referente a la Discriminación a personas que padecen enfermedades graves o infectocontagiosas en convocatorias laborales del Organismo Judicial.



Para el desarrollo de la presente investigación, fueron utilizados tres métodos de investigación, el analítico: Para analizar la importancia que tiene el estudio de los principios del derecho del trabajo en virtud del contrato individual de trabajo así como las distintas prestaciones que surgen de estos en relación a su consignación y los derechos que surgen como resultado de la relación laboral; el deductivo, ya que se abarca desde la forma más amplia y general del derecho del trabajo como protección de las personas que posean un puesto de trabajo en el territorio nacional; el método analítico: Para analizar la importancia que tiene el derecho a la no discriminación de tal manera que se pueda determinar la manera en la que se debe de establecer la igualdad al momento de contratar a una persona en el Organismo Judicial.

Por su parte la técnica utilizada en la investigación fue la documental, que centra su principal función en todos aquellos procedimientos que conllevan el uso óptimo y racional de los recursos documentales disponibles en las funciones de información, en libros, revistas y periódicos e internet, sobre el derecho del trabajo, el derecho a la igualdad en el trabajo, la no discriminación en el territorio nacional al derecho del trabajo, l; así como sus principios y la forma en la que se debe de establecer este derecho en virtud de todas aquellas personas que se buscan laborar en el Organismo Judicial pero poseen una enfermedad infectocontagiosas en el territorio nacional.

Es preciso acotar que el derecho a la no discriminación en el trabajo consiste en la manera en la cual hay una situación en la que un trabajador se ve perjudicado profesional, salarial o moralmente respecto a sus compañeros por motivos que no están directamente relacionados con su desempeño laboral. Tal como sucede en la actualidad al no aceptar dentro de las convocatorias de personal del Organismo Judicial a aquellas personas que padecen enfermedades graves o infectocontagiosas en el país, así como la importancia que estas personas tienen, ya que muchas veces al negarles el acceso al empleo se pierde la oportunidad de que esas personas puedan desarrollar su conocimiento en los cargos o puestos que se les niega únicamente por su condición de salud.



## CAPÍTULO I

### 1. Derecho del trabajo y la tutelaridad del trabajador

En este capítulo se analiza lo concerniente al derecho de trabajo, estableciendo su evolución histórica, definición y demás elementos; enfocándose sobre todo en la relación laboral y los derechos y obligaciones que surgen de la dependencia laboral del trabajador,

#### 1.1. Evolución histórica

Las bases de la estructura del derecho del trabajo provienen de “referencias antiguas como puede ser el código de Hammurabi o bien la biblia, pero es en los siglos diecinueve y veinte, cuando aparecen las leyes que buscaban la protección de los trabajadores a causa del cambio del taller a las fábricas en Europa”.<sup>1</sup>

Lo que propició el inicio y la formación del movimiento obrero y de la rebelión del pensamiento. En estas épocas, se puede reflejar que las corrientes privatistas que provienen de la esencia del capitalismo intentan disminuir la importancia de esta rama.

Doctrinariamente, se puede afirmar que el nacimiento y desarrollo del derecho del trabajo tiene las siguientes etapas: “la heroica, la cual cubre el espacio del tiempo de la primera mitad del siglo diecinueve en las que se da la lucha por el reconocimiento de las libertades

---

<sup>1</sup> <https://jorgemachicado.blogspot.com/2010/01/hdt.html> (consultado: 21 de agosto 2022).



de coalición y asociación sindical, la de tolerancia, que se distingue por permitir la libertad de asociación y sin la obligación patronal de contratar las condiciones de trabajo con los sindicatos. La segunda otorga el derecho de suspender el trabajo, pero no parar las actividades de la empresa ya que la huelga constituía un ilícito civil, sancionada con la rescisión de los denominados contratos de arrendamiento de servicios y la tercera conocida como reconocimiento por la legislación ordinaria de las instituciones y principios fundamentales del derecho de trabajo, su rasgo de distinción es la aparición de leyes de contenido laboral.”<sup>2</sup>

Lo anterior, establece que el derecho de trabajo ha sido resultado de la lucha entre clases, ya que desde el inicio de los tiempos se intentó establecer el trabajo como una obligación, no como un derecho. Fue en este contexto que se iniciaron los movimientos de lucha social con el objeto de que no se violenten los derechos de las personas, en tal sentido los trabajadores adquirieron derechos que son irreductibles e irrenunciables, pues no es viable la esclavitud por trabajo, sino un trabajo estructurado con derechos propios.

## **1.2. Definición de derecho del trabajo**

La corriente más generalizada coincide en que el derecho laboral tutela el hecho social representado por el trabajo; se destaca que existe un interés por encima del personal, interés autónomo, dentro de una entidad también autónomo el cual es el trabajo en muchos países del mundo el derecho del trabajo ha adquirido una variedad de

---

<sup>2</sup> Ibarra Flores, Román. **Valores jurídicos y eficacia en el derecho laboral mexicano**. Pág. 161.



denominaciones, pero, a pesar de ello todas llegan a un mismo hecho ya que todas las doctrinas lo que persiguen es estudiar el trabajo del hombre. Por lo tanto, es preciso definir este derecho desde un punto de vista que abarque a todos los elementos relacionados en una relación laboral para comprender de una mejor forma su esencia.

“Previamente a fijar una definición del mismo, parecerían necesario tener en cuenta los fines a que obedece su naturaleza jurídica; la autonomía dentro de las ciencias jurídicas y sociales, la categoría de sujeto o sujetos a que corresponde y el objeto que le pertenece para algunos el derecho de trabajo es un derecho natural, reconocido y garantizado por el orden jurídico y para otros es consecuencia del origen de la sociedad y de todas las formas de explotación.”<sup>3</sup>

El derecho del trabajo como lo apunta este autor es resultado de la lucha de clases, entre los patronos y los trabajadores, con el objeto de lograr que la relación que exista entre ellos sea de forma cordial; en tal sentido se promulgaron leyes que intenten establecer los parámetros mínimos para que esta se desarrolle.

Las definiciones podrían agruparse bajo los siguientes criterios:

- a) “Criterio de referencia a los elementos generales del derecho de trabajo. De acuerdo con él, se atendería en la definición al trabajo, a los trabajadores o a la clase trabajadora.

---

<sup>3</sup> Cabanellas, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Pág. 100.

b) Criterio referente a contrato de trabajo

c) Criterio de las relaciones jurídicas del trabajo. Estas definiciones pueden atender, a su vez, a un punto de vista subjetivo, o a un punto de vista objetivo o a un punto de vista mixto.”<sup>4</sup>

Lo anterior supone que cada vez que estos criterios se llevan a cabo, se están perfeccionando los derechos del trabajador en el sentido de que se tienen que cumplir cada uno de estos para que se refiera al derecho del trabajo como tal.

El “derecho del trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana”.<sup>5</sup>

Esta definición, establece que el derecho del trabajo es un conjunto de preceptos que establecen las formas en las cuales deben de realizarse la gestión del trabajo. Es “el conjunto de todas las normas jurídicas de índole estatal o autónoma, que regulan la situación jurídica de las personas directamente interesadas en la relación de trabajo dependiente, sea como trabajadores, empleadores o de cualquier otro modo, y de las personas asimiladas por la ley parcialmente a los trabajadores con respecto a la relación de trabajo de ellas”.<sup>6</sup>

---

<sup>4</sup> De Buen L, Néstor. **Derecho del trabajo**. Pág. 126

<sup>5</sup> Trueba Urbina. Alberto. **El nuevo derecho laboral mexicano**. Pág. 12.

<sup>6</sup> Kaskel Walter, Dersh Hermann. **Derecho del trabajo**. Pág. 161.



Estos autores agregan que el derecho del trabajo se encarga de cómo se debe de realizar el trabajo dependiente dentro de Guatemala y como el Estado debe de normar las leyes conducentes para que esta se desarrolle en el contexto legal y conforme a la seguridad social.

El derecho de trabajo es “el conjunto de normas jurídicas que se aplican al hecho social trabajo, tanto por lo que toca a las relaciones entre quienes intervienen en él y con la colectividad en general, como al mejoramiento de los trabajadores en su condición de tales”.<sup>7</sup>

Esta definición, se enfoca en la manera en la cual las relaciones entre patrono y trabajador intervienen entre ellos y cómo a través de la regulación de estas, se puede mejorar el trabajo y la forma en la cual esta se debe de desarrollar.

“El derecho obrero es el conjunto de normas y principios que rige la prestación subordinada de servicios personales, la asociación de quienes la prestan y de quienes la reciben, la regulación uniforme del trabajo crea a las autoridades que se encargan de aplicar esas normas y fija los procedimientos que garantizan la eficacia de los derechos subjetivos que de las propias normas deriva”<sup>8</sup>

El derecho del trabajo en virtud de esta definición entonces determina la importancia que tiene el Estado como garante del trabajo y como se puede realizar el mismo para

---

<sup>7</sup> Caldera Rafael. **Derecho del trabajo**. Pág. 23.

<sup>8</sup> Castorena, Jesús. **Manual de derecho obrero**. Pág. 19.



garantizar la efectividad de las leyes y como se puede equiparar la relación patrono-trabajador dentro de Guatemala.

En sentido amplio o doctrinal, derecho de trabajo es “el conjunto de normas reguladoras de las relaciones nacidas de la prestación de un trabajo personal y libremente realizado por cuenta ajena”<sup>9</sup>.

Se puede establecer entonces que el derecho del trabajo tiene por fin disciplinar las relaciones tanto pacíficas como conflictuales entre empleadores y trabajadores que prestan su actividad por cuenta ajena, las de las asociaciones profesionales entre sí y las de éstas y aquéllos con el Estado con un fin de tutela y colaboración. Por lo anterior, se considera como derecho del trabajo tal a aquel conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego, mediante la realización de la justicia social.

### **1.3. Naturaleza jurídica del derecho del trabajo**

Es difícil dar una sola explicación para determinar la naturaleza jurídica del derecho del trabajo, debido a que dentro de la doctrina se han establecido diversas teorías que trata de darle un sentido al derecho del trabajo. Entre los tratadistas se discute la naturaleza jurídica del derecho del trabajo es de orden público o es de orden privado. Unos opinan,

---

<sup>9</sup> **Ibíd.** Pág. 21.



que para saber si la norma es de Derecho público, hay que analizar la relación jurídica existente, será pública si la norma que lo rige es de carácter público. Otros para determinar su naturaleza se refieren a los sujetos intervinientes en esta relación, determinando que, si los sujetos antedichos son de derecho privado, la relación es de derecho privado, y viceversa. El derecho del trabajo por su naturaleza es un área del derecho mixta, en el sentido que se encuentra integrado por normas de derecho público y de derecho privado.

Se defiende la teoría de ser un derecho privado, debido a la relación personalísima que se da entre patrono y empleado teniendo en cuenta que la relación laboral sólo existe entre dos partes, sin embargo, esta teoría se queda corta ya que no solo es una relación privada entre las partes en el sentido de que el Estado toma parte en cada una de las relaciones laborales al dictar las garantías que debe de tener como parte cada uno de los contratos que origina una relación patrono-trabajador.

Al plantearse entonces, la ubicación del derecho del trabajo se debe reflexionar sobre su situación dentro del derecho privado, público social, es así como surgen dos posiciones para establecerlo en privado o público y para ello deben considerar la naturaleza de la relación jurídica.

En Guatemala, el derecho de trabajo es de naturaleza pública puesto que contiene garantías mínimas irrenunciables, además, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo cuando se aplica; así lo consagra nuestro código de trabajo en su considerando cuarto literal "e".



#### **1.4. La relación laboral**

La relación de trabajo es una noción jurídica de uso universal con la que se hace referencia a la relación que existe entre una persona, denominada el empleado o el asalariado o, a menudo, el trabajador, y otra persona, denominada el «empleador», a quien aquélla proporciona su trabajo bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración. Es mediante la relación de trabajo, independientemente de la manera en que se la haya definido, como se crean derechos y obligaciones recíprocas entre el empleado y el empleador.

La relación de trabajo fue, y continúa siendo, el principal medio de que pueden servirse los trabajadores para acceder a los derechos y prestaciones asociadas con el empleo en el ámbito del derecho del trabajo y la seguridad social.

Es el punto de referencia fundamental para determinar la naturaleza y la extensión de los derechos de los empleadores, como también de sus obligaciones respecto de los trabajadores.

Los profundos cambios que se están produciendo en el mundo del trabajo, y especialmente, en el mercado de trabajo, han dado lugar a nuevas formas de relaciones que no siempre se ajustan a los parámetros de la relación de trabajo.

Si bien esas nuevas formas han aumentado la flexibilidad del mercado de trabajo, también han contribuido a que no esté clara la situación laboral de un creciente número



de trabajadores, y que, consecuentemente, queden excluidos del ámbito de la protección normalmente asociada con una relación de trabajo.

“El Estado tiene que desempeñar un papel fundamental, creando un marco constitucional propicio para que, al responder a la evolución de las exigencias de la economía global, se concilie la necesidad de flexibilidad que tienen las empresas con la necesidad de seguridad que tienen los trabajadores. Una estrategia dinámica para gestionar el cambio del mercado de trabajo resulta fundamental para las políticas nacionales destinadas a dar respuesta a los desafíos sociales de la globalización”<sup>10</sup>

El marco jurídico por el que se rige la relación de trabajo es un componente importante de la política nacional para que en la gestión de los cambios del mercado de trabajo se tome en cuenta la necesidad de incorporar flexibilización y seguridad a dicho mercado. Con esto claro es preciso afirmar que se ha adoptado la relación de trabajo como el punto de referencia para el examen de las diversas formas de trabajo.

En los últimos años, la Organización Mundial del trabajo, como ente rector a nivel mundial del derecho laboral, ha celebrado discusiones sobre trabajadores independientes, trabajadores migrantes, trabajadores a domicilio, trabajadores de agencias de empleo privadas, niños trabajadores, trabajadores de cooperativas, trabajadores de la economía informal y del sector pesquero, quienes se han considerado durante décadas como trabajadores vulnerables.

---

<sup>10</sup> OIT. **Por una globalización justa: El papel de la OIT. Informe del director general sobre la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización.** Pág. 19.



Al considerar cuestiones relativas a la seguridad social y a la protección de la maternidad tuvo en cuenta la eventual relación de trabajo de los beneficiarios, con el objeto de estar al tanto de las necesidades de cada gremio de tal manera que pueda exigirse a los estados parte de esta organización el mejoramiento de las condiciones de trabajo de cada uno de estos, sugiriendo adherirse a nuevos convenios en pro de los trabajadores, sin que exista presión alguna, para no violentar la soberanía de cada Estado, pero haciendo ver las ventajas que traerá para el gremio los convenios o recomendaciones emitidas por este ente.

En Guatemala, dentro del Código de trabajo, encontramos la relación laboral en el Artículo 19, en donde se define el contrato de trabajo, pero también el legislador circunscribe de manera sui generis la relación laboral por cuanto es a través de la consignación del contrato que esta inicia, el cual puede ser escrito o verbal, según la naturaleza del empleo.

El artículo mencionado, norma lo siguiente: Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

Esta es la relación laboral explicada, es decir el vínculo que va a unir al patrono con el trabajador, la cual está pactada para que el trabajador obtenga remuneración a cambio



de brindar al patrono un servicio determinado, es decir su fuerza de trabajo, sea cual fuere.

En ese mismo sentido, el Artículo 19 del código de trabajo, recalcando lo normado en el artículo anterior, define legalmente como se debe de atender la relación laboral en Guatemala al determinar que es necesario que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el artículo precedente.

Aunque relación laboral y contrato de trabajo son términos semejantes, no son ni significan lo mismo, por cuanto la relación laboral es la finalidad del contrato del trabajo, entiendo que independientemente cual surja primero, ambos deben de existir para que se perfeccione el vínculo jurídico económico entre los sujetos.

La relación de trabajo es un nexo jurídico entre empleadores y trabajadores. Existe cuando una persona proporciona su trabajo o presta servicios bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración.

A través de la relación de trabajo, como quiera que se la defina, se establecen derechos y obligaciones entre el empleado y el empleador. La relación de trabajo ha sido y continúa siendo el principal medio de acceso de los trabajadores a los derechos y beneficios asociados con el empleo, en las áreas del trabajo y la seguridad social. La existencia de una relación laboral es la condición necesaria para la aplicación de las leyes de trabajo y



seguridad social destinadas a los empleados. Es, además, el punto de referencia clave para determinar la naturaleza y alcance de los derechos y obligaciones de los empleadores respecto de sus trabajadores.

El tema es cada vez más importante por el fenómeno, cada vez mayor y más extendido, de los trabajadores dependientes, sobre todo en el caso de las micro y pequeñas empresas que son las que proliferan en nuestro país, en el sentido de que carecen de protección por uno o varios de los siguientes factores:

- a) El ámbito de la ley es demasiado estrecho o es interpretado de forma demasiado restringida
- b) La formulación de la ley es insuficiente o ambigua, por lo que su ámbito de aplicación es confuso
- c) La relación de trabajo está disfrazada, en el sentido de que existe por cuanto se presta un servicio y se recibe una remuneración a secas, sin que se perciba ninguna prestación a las que se tiene derecho conforme a la ley, refiriéndonos exclusivamente al trabajo dependiente, exceptuándose así el trabajo por servicios profesionales. La relación de trabajo existe claramente pero no queda claro quién es el empleador, cuáles son los derechos del trabajador y quién responde por ellos.

Es necesario que en Guatemala se elimine la relación laboral sin contrato, ya que en muchas ocasiones se labora en algún lugar sin que exista parámetro alguno en el cual se pueda apoyar al momento de exigir derechos y obligaciones, prestaciones brindadas responsabilidades del puesto, tareas que deben de cumplirse, pudiendo una de las



partes abusar de sus derechos en detrimento de la otra, puede también, generar confusión en el caso de la terminación de la relación laboral por cuanto no se establece cuáles serán las causas de despido o bien los parámetros de la renuncia o deslindamiento mutuo de la relación laboral.

El derecho laboral adquiere una gran importancia en cualquier país del orbe ya que es a través del trabajo que desde un punto de vista individual es la forma que tiene cada persona de superarse y progresar; mientras que a un nivel amplio, la fuerza de trabajo de todas las personas conlleva al desarrollo del país en el ámbito socio-económico.

Por su parte, debe de ponerse especial atención en cuanto a la relación laboral y el contrato de trabajo en el entendido de que no debe de permitirse que exista relación laboral sin contrato o viceversa, ya que hasta que no se firme el contrato y se establezca bien los derechos y obligaciones de cada una de las partes, entonces se podrán llevar a cabo abusos de cualquiera de las partes en detrimento de la otra, sin que se pueda llevar a cabo un correcto control respecto a los términos respecto a la responsabilidad de cada una de estas.

### **1.5. La tutelaridad del trabajador en el derecho del trabajo**

El cuarto considerando del código de trabajo establece en sí los principios rectores del derecho laboral en Guatemala, de forma específica; sobre estos se fundamenta este derecho; en tal sentido los principios rectores sobre los cuales se basa esta rama del derecho, son los siguientes:



1. “El Derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos otorgándoles una protección jurídica preferente”.<sup>11</sup>

Sobre este principio tan importante para el derecho laboral y como parte torácica y fundamental del mismo, por ser garante y protector para el trabajador se puede afirmar lo siguiente según el autor: “este principio no debe entenderse como un derecho preferencial o clasista, sino sencillamente para no exponer al trabajador a los abusos que en el momento de la contratación pueda estar sujeto el trabajador, se subdivide en dos partes:

- a) Tutelaridad Sustantiva: Esta tutelaridad es la que la ley brinda en el momento de la contratación, al amparo de las disposiciones del Artículo 12 del Código de Trabajo y 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, que determinan que serán ipso jure las estipulaciones del contrato, reglamento interior, pacto o convenio cualquiera, que implique renuncia, tergiversación, o limitación de los derechos reconocidos a favor del trabajador.
- b) Titularidad Procesal: es el hecho mismo que emerge el derecho sustantivo violado, es decir que, al ocurrir alguna violación de los derechos laborales en el momento de la contratación, estos estarán debidamente protegidos procesalmente hablando sin que constituya una desigualdad procesal.”<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup> <http://ww2.oj.gob.gt>. (Consultado: 15 de agosto del año 2022).

<sup>12</sup> Sacalxot Valdez, Carlos B. **Lecciones de Derecho Individual de Trabajo**. Pág. 17.



El carácter proteccionista del Derecho del Trabajo es muy importante, porque en la concepción individualista la igualdad de las partes en el contrato de trabajo no puede ser sino únicamente de apariencia.

Por lo tanto, es acertado decir que el ordenamiento jurídico de Guatemala, está orientado a apoyar y proteger a la clase trabajadora en el sentido de que en una relación laboral, esta es la parte más débil; entonces dentro del régimen democrático por medio del cual se gobierna Guatemala, es lógico que la desigualdad se compense con un trato jurídico protector o preferente para la clase más débil.

Esta es la importancia de que la tutelaridad del derecho resida en los trabajadores que representan a la mayoría del pueblo de Guatemala por lo tanto a través de crear normas de este tipo, el Estado intenta cumplir lo establecido en el Artículo 1 de la Constitución Política de la República de Guatemala, en donde establece que la finalidad del Estado de Guatemala es brindar el bien común a la población.

Para mantener la cordialidad y armonía dentro de la relación laboral, surge el derecho del trabajo, es por esto que la doctrina se ha encargado de establecer principios que han servido para que el derecho de trabajo funcione y se cumpla con los objetivos de brindar al trabajador como al patrono derechos y obligaciones sobre los cuales puedan fundamentar legalmente su relación.

“La tutelaridad trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores, otorgándoles una protección jurídica preferente; y que el derecho de trabajo es el



antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, tal como lo determinan los considerandos del Código de Trabajo, entendiéndose como efectiva libertad de contratación que puede haber una contratación con limitada libertad en la que una de las partes se ve compelida a aceptar las condiciones de la otra parte, es decir, una parte impone las condiciones y a la otra le queda aceptar o no sin poder incidir directamente en la fijación de dichas condiciones”.<sup>13</sup>

Es por esto por lo que se puede decir que la tutelaridad del trabajador, se establece como una herramienta compensatoria e igualitaria, debido a la debilidad económica que posee el trabajador frente al patrono, ya que depende del salario su supervivencia. La tutelaridad como ingrediente matriz y distintivo de esta rama jurídica, la gama de su aplicación se manifiesta en diferentes concepciones que le dan forma. Por lo mismo, existen posiciones muy dispares que varían desde una tutelaridad protagonista, hasta otras que le asignan un papel periférico y secundario.

La tutelaridad dentro del derecho del trabajo, tiene como objeto servir de instrumento decisivo de reivindicación y lucha frente al empleador ya que son estos los que poseen los recursos, es necesario que se le brinde a su contraparte derechos que procuren restablecer un equilibrio supuestamente roto; que puede servir como instrumento que tienda a la superación de las diferencias de clases, procurando dar a los trabajadores acceso a la propiedad de los medios de producción, a través de la protección otorgada por virtud de la ley.

---

<sup>13</sup> Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 16.



En tal sentido, se debe de atender a la teleología del derecho, la cual establece a la razón de algo en función de su fin o la explicación que se sirve de propósitos o fines; esto se traduce en el medio para la obtención del fin, entonces la tutelaridad es el nexo que permite es contribuir a la armonía en el marco de una sociedad; es por esto que para la tutelaridad sirve para establecer el equilibrio entre patronos y trabajadores en la fijación de condiciones laborales y de esa forma materializar la armonía en ámbito laboral del país. Se puede afirmar entonces que la importancia de la tutelaridad en derecho del trabajo responde a la necesidad que existe dentro del derecho laboral para su correcto funcionamiento.

La tutelaridad entonces se puede considerar como aquel principio que sostiene todas las relaciones de trabajo, debido a que sustenta al derecho laboral y se refleja en cada uno de sus aspectos y hasta en la legislación vigente.

Se puede establecer la influencia del principio de tutelaridad en cada una de las negociaciones que se dan dentro del derecho del trabajo, se puede señalar dentro de estas el desarrollo de las asociaciones profesionales, el régimen de huelga y de contratación colectiva, fortaleciendo la posición de los trabajadores además de buscar un equilibrio de pretensiones de tal manera que las negociaciones y los posteriores convenios, sean justos para todas las partes que intervienen dentro de los mismos.

Esto es importante debido a que las negociaciones colectivas modifican las condiciones laborales en cuanto a salario, vacaciones, prestaciones y demás asuntos que puedan favorecer a los empleados, sin detrimento de los patronos, de allí la importancia de la



negociación; ya que estas anteceden a las reformas legales, que se perciben como reformas en cuanto a la incorporación de derechos y obligaciones a trabajadores y patronos.

Dentro del derecho procesal laboral, se puede determinar que el principio de tutelaridad tiene como beneficio por ejemplo el impulso de oficio por cuya virtud el juez a la vez de juzgador vela también por los intereses del trabajador; también la llamada inversión de la carga de la prueba que releva de prueba al trabajador en casos de despidos, y es lógico que quien afirma hechos ante un tribunal debe tener los elementos de prueba que confirmen su acierto, sin embargo en el proceso ordinario laboral por despido.

El trabajador expone su dicho ante el tribunal, pero no necesita proponer pruebas, ya que literalmente se invierte esta carga que corresponde al empleador demandado quien debe probar que efectivamente existía una causa justa de despido.

Se puede determinar entonces que el principio de tutelaridad sirve para mantener la relación entre patronos y trabajadores de forma cordial y que establezca la manera en la cual se pueda equiparar la relación existente entre los dos ya que sin que se otorgue la misma al trabajador, de tal forma que pueda funcionar la armonía en el caso del derecho del trabajo.

## CAPÍTULO II



### 2. El principio de igualdad

A continuación, desarrollará los aspectos más importantes relacionados con el principio de igualdad, de tal manera que se pueda alcanzar un entendimiento aun mayor de la importancia de este principio y de la incidencia del mismo dentro de la relación laboral en el Organismo Judicial de Guatemala.

#### 2.1. Antecedentes

El principio de igualdad dentro del derecho, se ha desarrollado en las distintas etapas de la sociedad, desde sus inicios este fue asociado invariablemente con el concepto de justicia hasta tomar independencia propia.

Se aplica a todas las áreas del derecho en la regulación de las actividades del hombre, en particular se ha desarrollado como derecho fundamental, humano y en la actualidad, con mayor relevancia, respecto al acceso a los otros derechos y en todo lo relacionado a los derechos de representación. Es un derecho de los más importantes y sagrados que pueden garantizar los Estados, ya que a través de este todas las personas tienen el mismo estatus ante la ley.

Así podrá citar a Aristóteles cuando se refería a la justicia y la explicaba de la siguiente manera: "Parece que la justicia consiste en igualdad, y así es, pero no para todos, sino



para los iguales; y la desigualdad parece ser justa, y lo es, en efecto pero no para todos sino para los desiguales”<sup>14</sup>

Desde sus inicios, la igualdad no ha sido el trato de identidad de trato para todos sino únicamente y para los que tenían similares características; y diferente trato para aquellos que tienen distinciones debidamente reconocidas por el derecho; a estos últimos se les dará trato distinto.

Por lo tanto, sería el primer desarrollo del principio de igualdad, en un intento por definirlo. Una igualdad que reconoce que no todos somos iguales y que tratará a los individuos dependiendo que se adapten a las clasificaciones que el propio Derecho realiza; ese fue la primera concepción que se tuvo de igualdad en la antigüedad, en donde había distinciones, pero dentro de estas desigualdades, todos eran iguales lo cual constituyo un primer avance respecto a cómo debía desenvolverse este principio dentro de la sociedad y el derecho.

Más adelante en el tiempo se comprendió que, aunque se poseía una acepción de igualdad, esta no era justa, por lo tanto; el principio de igualdad fue desarrollándose desde un punto de vista objetivo; la norma en sí.

“Esto es, la norma prevé en su hipótesis una abstracción generalizada que resuelve todos los casos idénticos de la misma manera; sin que esta igualdad objetiva de la norma no

---

<sup>14</sup> Carbonell, Miguel. **Neoconstitucionalismo y Derechos Fundamentales**. Pág. 198.



reconozca la desigualdad tanto de los sujetos a los que se va dirigida o aplica, inclusive a los que están en una misma categoría, también reconociendo las variadas situaciones que debe atender la norma y que la abstracción no contiene textualmente”.<sup>15</sup>

Luego de esto el principio de igualdad adquiere la forma que le conocerá actualmente; ha desarrollado el principio atendiendo a los sujetos, esto es, haciendo énfasis en la igualdad de los individuos ante el derecho; ante la norma jurídica y la posibilidad de exigir como derecho y garantía fundamental la igualdad de trato ante la norma. Se ha desarrollado como derecho humano y constitucional.

El principio de igualdad como derecho fundamental, humano y constitucional también se ha desarrollado transversalmente en todas las áreas del derecho y aplicado a cada uno de los otros derechos fundamentales. Cada área y en especial aquellas de mayor trascendencia para la sociedad como los otros derechos humanos o fundamentales tales o constitucionales lo han desplegado en formas prácticas, con la intención de materializar la igualdad de los sujetos en lo que se refiere en el acceso a servicios u otros derechos; por ejemplo, en referente a educación, salud, buen vivir, vivienda, trabajo, dignidad, justicia, participación social-política.

“La igualdad también ha reconocido diferencias de trato a personas que, reconocidas como desiguales a la generalidad, el Derecho intenta equiparar, proteger o priorizar.”<sup>16</sup>

---

<sup>15</sup> Mouchet, Carlos; Zorraquín Becú, **Introducción al Derecho**. Pág. 131.

<sup>16</sup> González Alarcón; Hugo Manuel. **Análisis de igualdad ante la doctrina y la jurisprudencia comparada**. Pág. 89.

## 2.2. Conceptualización de principio de igualdad

La igualdad es un principio inherente a la persona humana, emana de la naturaleza misma del hombre. Por ello preexiste a cualquier legislación positiva. La igualdad exige que se trate del mismo modo a quienes se encuentran en iguales situaciones, es decir, igual tratamiento de los iguales en iguales circunstancias. Por lo tanto, ello significa el derecho a que no se establezcan excepciones o privilegios que excluyan a unos de lo que se concede a otros en iguales circunstancias y condiciones.

En este sentido se afirma que de acuerdo con esta sentencia; se infiere la igualdad en todos los sentidos entre las personas sin distinción de sexo, raza o capacidades mentales o económicas.

En este sentido la Corte de Constitucionalidad, establece en su sentencia 16 del año 1992, establece: “El principio de igualdad, plasmado en el artículo 4o. de la Constitución Política de la República impone que situaciones iguales sean tratadas normativamente de la misma forma; pero para que el mismo rebase un significado puramente formal y sea realmente efectivo, se impone también que situaciones distintas sean tratadas desigualmente, conforme sus diferencias.

Esta Corte ha expresado en anteriores casos que este principio de igualdad hace una referencia a la universalidad de la ley, pero no prohíbe, ni se opone a dicho principio, el hecho que el legislador contemple la necesidad o conveniencia de clasificar y diferenciar situaciones distintas y darles un tratamiento diverso, siempre que tal diferencia tenga una



justificación razonable de acuerdo al sistema de valores que la Constitución acoge.

lo tanto se deduce, que en Guatemala el principio de igualdad se respeta y se debe de hacer cumplir en cada una de las funciones y procesos que se lleven a cabo en nuestro país.

El principio de igualdad entonces es de suma importancia en Guatemala, ya que de acuerdo con la corte de constitucionalidad se debe de respetar y de poner en práctica en cada una de las actividades en las cuales se vean inmiscuidas cada uno de sus habitantes, en especial si está involucrada alguna institución estatal.

### **2.3. Definición de principio de igualdad**

Se debe de iniciar diciendo que la igualdad es un concepto complejo debido a que abarcan una amplitud de tópicos dentro de las ciencias sociales. Ha sido estudiado por la economía, la política, la sociología, la antropología y el derecho. “Su incidencia en el campo de los derechos humanos, como se intenta demostrar en las páginas que siguen, es central por muchos motivos.

Aparte de que el derecho a obtener un trato igual (en sus diversas manifestaciones) está protegido como tal en la mayor parte de las constituciones contemporáneas, dicho trato se convierte en la práctica en un prerrequisito para el disfrute efectivo de muchos otros derechos.

---

<sup>17</sup> **Corte de constitucionalidad.** Gaceta No. 24, expediente No. 141- 92, página No. 14, sentencia: 16-06-92.

La de igualdad es una noción particularmente elusiva, con frecuencia cargada de connotaciones partidistas y afectadas casi siempre por posicionamientos ideológicos. Se ha dicho que en la actualidad es, quizá, el único signo distintivo de lo que se conoce como la izquierda política”.<sup>18</sup>

Para definir igualdad es preciso analizar este concepto desde tres ópticas; en tal sentido se puede determinar que: “el tema de la igualdad, en general, puede ser estudiado desde tres niveles distintos de análisis:

- a) El primer nivel es el lógico-lingüístico. En este nivel se busca responder a los problemas que ofrece la pregunta “¿igualdad en qué sentido?”. Se trata de atribuir un significado al vocablo igualdad, de determinar sus usos lingüísticos.
- b) El segundo nivel es el filosófico-político. En este nivel se deben afrontar los problemas relacionados con las dos preguntas siguientes: ¿por qué igualdad? y ¿qué igualdad? Se trata, por tanto, de encontrar la justificación de la igualdad como valor a proteger, y de elegir entre los distintos tipos de igualdad. Para poder llevar a cabo dicha elección hay que distinguir primero entre los distintos tipos de igualdad que existen.
- c) El tercer nivel es el nivel jurídico trata de contestar la pregunta ¿cómo lograr la igualdad? Al estar el principio de igualdad recogido en los textos constitucionales, desde el punto de vista de la dogmática constitucional no existe la necesidad de

---

<sup>18</sup> Carbonell, Miguel. **Op. Cit.** Pág. 9.



justificarlo como valor sino de explicar las condiciones para aplicarlo. La vertiente jurídica del estudio de la igualdad debe afrontar la cuestión de las diferentes manifestaciones —jurídicas— del principio. Esto supone el análisis de los tipos de normas que contienen, detallan y desarrollan el principio de igualdad.

Con esto claro se puede definir entonces la igualdad; esta palabra, proviene del latín *aequalitas*, la igualdad es la correspondencia y proporción resultante de muchas partes que componen un todo uniforme. El término permite nombrar a la conformidad de algo con otra cosa en su forma, cantidad, calidad o naturaleza.”<sup>19</sup>

La palabra igualdad, aplicado en derecho significa un trato idéntico a todas las personas sin importar ninguna circunstancia en específico, otorgándoles la misma importancia ante la ley. Un concepto genérico de igualdad se define de esta forma: “Cuando en términos de derecho se habla de igualdad, lo que quiere decir es que la ley no establece distinciones individuales respecto a aquellas personas de similares características; ya que a todas ellas se les reconocen los mismos derechos y posibilidades”.<sup>20</sup>

A su vez, la igualdad ante la ley es un principio que reconoce que todos los ciudadanos tienen capacidad para los mismos derechos. Resulta evidente que, si no hay igualdad de razas, no existe la igualdad ante la ley, puesto que para las normas jurídicas todos los seres humanos son iguales sin ninguna exclusión. Este concepto también supone que la Justicia no prejuzga.

---

<sup>19</sup> <http://definicion.de/igualdad/> (Consultado: 09 de agosto 2022).

<sup>20</sup> Ossorio, Manuel. **Diccionario de Ciencias Jurídicas y Políticas**. Pág. 470.



“La igualdad se maneja como el trato igual entre circunstancias iguales, que significa la prohibición de toda decisión o norma legal de carácter discriminatorio por parte de los órganos estatales”.<sup>21</sup>

Por lo tanto y teniendo en cuenta lo anterior; es preciso afirmar que el principio de igualdad es vital para cualquier proceso que se considere de conformidad al derecho; ya que es uno de los principios sobre los cuales se fundamenta el derecho procesal en Guatemala.

Por lo tanto en cada proceso que se lleve a cabo dentro del país; este principio debe de ser respetado y puesto en práctica con el objeto de brindar justicia a las partes inmiscuidas en un proceso; para cumplir con la finalidad del mismo, el cual consiste en establecer la paz social a través de la solución del conflicto, la restauración del orden vulnerado y la búsqueda de una convivencia feliz, entonces se afirma que la finalidad del proceso es: en lo civil restituir el orden o un derecho o satisfacer una pretensión por parte de los interesados.

### **2.3.1. Definición de principio de igualdad ante la ley**

La igualdad es un principio que intenta colocar a las personas situadas en idéntica condición, en un plano de equivalencia. Ello implica una conformidad o identidad por coincidencia de naturaleza, circunstancias, calidad, cantidad o forma.

---

<sup>21</sup> De Pina, Rafael. **Diccionario de derecho**. Pág. 292.

De manera tal que no se establezcan excepciones o privilegios que excluyan a una persona de los derechos que se conceden a otra, en paridad sincrónica o concurrencia de razones. Este principio y su relación con la ley; conlleva a los siguientes fundamentos filosóficos:

- a) **Abstención:** de toda acción legislativa o jurisdiccional tendiente a la diferenciación arbitraria, injustificada y no razonable.
  
- b) **Existencia de un derecho subjetivo:** destinado a obtener un trato igual, en función de hechos, situaciones y relaciones homologas.

El derecho a la igualdad funciona en la medida en que se encuentra conectado con los restantes derechos, facultades y atribuciones constitucionales y legales. A su vez, se constituye de los siguientes elementos:

- a) Como un límite para la actuación de los poderes públicos
- b) Como mecanismo de reacción frente al hipotéticos usos arbitrarios del poder
- c) Como una expresión de demanda del actuar del Estado para remover los obstáculos políticos, sociales, económicos o culturales que restringen de hecho la igualdad de los hombres

Con esto claro, se analiza lo escrito por cuanto existen muchas vertientes filosóficas que intentan explicar al principio de igualdad ante la ley; debido a la amplitud del término dentro de ámbito legal ya que este principio es fundamental dentro del derecho y tiene



múltiples acepciones; ya sea para referirse a la igualdad de género, personas, razas, etc. o bien para referirse a cómo se debe enfrentar ante las instituciones del estado, por lo tanto es importante que cuando se refiere a la igualdad se trata de enfatizar el mismo trato para toda una comunidad, ya sea como individuos o como sociedad, el principio de igualdad prioriza el trato común para todos frente a la ley. Se ha de mencionar el alcance del principio de igualdad dentro de la ley ya que este principio es invocado en cada actuación legal por la importancia que adquiere. Dentro de esta importancia mencionada, se distinguen tres tipos de formas en donde se puede interpretar la igualdad ante la ley:

- a) “La igualdad de la ley: Hace referencia a que el legislador ordinario o el legislador reglamentario están impedidos de configurar supuestos normativos, distintos para aquellas personas que se encuentran en idéntica situación, circunstancia, status o rol ciudadano.
- b) Igualdad en las relaciones socio-particulares: Supone el goce de los derechos fundamentales de la persona no puede quedar enclaustrados en el ámbito de las relaciones entre gobernantes y gobernados, sino que toda relación coexistencial debe asentarse sobre la base de la vivificación del principio de igualdad
- c) La igualdad de trato ante la Ley: El juzgador u operador del derecho interprete y aplique la ley de manera efectivamente semejante para todas aquellas personas que se encuentren en la misma condición o circunstancia”.<sup>22</sup>

---

<sup>22</sup> Medina Ticse, Armando. **El derecho a la igualdad**. Pág. 15.



Por lo que se puede afirmar que es de suma importancia como la igualdad debe de ser realizada a partir de razonamientos filosóficos y en virtud de esta; poder determinar cómo debe de ser aplicada para cumplir su función.

#### **2.4. El principio de igualdad y los derechos humanos**

Derechos humanos son todas aquellas facultades inherentes a la persona humana es decir que se obtienen por el simple hecho de existir. La relación entre estos y el principio de igualdad es sumamente estrecha, debido a muchas causas, sobre todo a la desigualdad que, a lo largo de la historia de la humanidad, ha prevalecido.

Por lo tanto, en aras de la comprensión de la totalidad del concepto de igualdad se ha de estudiar la relación entre estas. En este sentido se puede señalar el devenir histórico del reconocimiento del principio de igualdad para entender la importancia que adquiere dentro de los derechos humanos y el ámbito del derecho en general.

Se inicia señalando entonces la declaración de los derechos del hombre; relación al principio de igualdad se señalarán momentos particulares, a partir de los cuales va desarrollándose con mayor fuerza. Por ejemplo, será a partir de 1789, que se da la Revolución Francesa.

“Su principal catalizador para ser incorporado en las normas jurídicas. En la Revolución Francesa la sociedad actúa frente al absolutismo monárquico, lo vence y proclama, entre otros los principios del nuevo Estado: libertad, fraternidad e igualdad de los ciudadanos.



Esta etapa ya tenía como antecedente el desarrollo intelectual y jurídico de autores como Rousseau, Voltaire o Montesquieu”<sup>23</sup>.

Su presencia en la Declaración de los Derechos del Hombre que se da en el mismo año 1789, permitió que sea reconocido e incorporado en la Constitución francesa de 1791. A su vez esta influencia, en la norma constitucional francesa, provocó que sea tomado por otros regímenes. Aparecerá como derecho en el Estatuto Fundamental de la Monarquía de Saboya (Estatuto Albertino) el 4 de marzo de 1848, para regir en el reino conformado por los territorios de Cerdeña, Chipre y Jerusalén (lo que actualmente sería Italia).

“Este estatuto se constituyó en su Ley Fundamental y fue reemplazado en 1948 por la Constitución Italiana. La esencia de esta influencia es que se considerará al conglomerado de los ciudadanos jurídicamente iguales”<sup>24</sup>. Este concepto de igualdad se va diseminando en todas las constituciones de Europa, aunque se presentan abusos puntuales.

Esto significó un avance importante debido a la importancia histórica que tuvo la Revolución Francesa y sus principios en la humanidad; debido a que estos fueron adoptados por la mayoría de los países en sus cartas magnas como puede observar en Guatemala en la Constitución Política de la Republica del año 1824 en donde se establece en su Artículo 20 donde se establece que: “Los derechos del hombre en sociedad son, la libertad, la igualdad, la seguridad y la propiedad.”

---

<sup>23</sup> Flor Vásconez, José Joaquín. **Los Derechos Humanos de Personalidad**. Pág. 421.

<sup>24</sup> **Ibíd.**



Más adelante en el tiempo y con la aparición de la Organización de las Naciones Unidas luego de la segunda guerra mundial se proclamó la Declaración Universal de Derechos Humanos en donde el principio de igualdad de derechos toma otro momento de aceptación general, aplicación y desarrollo en las diversas áreas jurídicas.

Constituido como derecho fundamental de los individuos (derecho humano) la igualdad aparece consolidando varias características a la vez: como derecho y como principio. “La igualdad no es definible pura y simplemente en la ciencia jurídica, sino que, es un concepto amplio que como derecho fundamental se va a ir determinando su contenido limitado, ilimitable y delimitable”.<sup>25</sup>

En función de lo previsto y desarrollado en las propias normas constitucionales, las normas y principios y valores relacionados al mismo, así como en todo lo que se ha desarrollado en los sistemas de protección de derechos humanos.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, en su preámbulo explica que en consideración a los derechos iguales de los miembros de la familia humana, la dignidad de las personas, así como bajo la consideración que existe una igualdad de derechos entre hombres y mujeres dispone en su contenido que los seres humanos nacen iguales en dignidad y derechos, así como son iguales ante la ley, tanto para no hacer distinción así como para la protección de ellos. La Declaración ha previsto este principio de igualdad de manera transversal en su contenido, sin embargo, se refiere puntualmente a él,

---

<sup>25</sup> Castillo Córdova, Luis. **Derechos fundamentales y procesos constitucionales**. Pág. 78.



respecto a algunas áreas específicamente, con la intención de hacer énfasis. Puntualmente prevé el principio de igualdad para rechazar todo tipo de trato discriminatorio o provocación a ella, tal como lo señala el artículo séptimo de dicha Declaración. La propia declaración enfatiza a su vez alguna forma de igualdad procesal en el Artículo 10 en donde se establece que debe existir igualdad para ser oído por un tribunal imparcial que examine y determine los derechos y obligaciones de cada uno.

Es importante mencionar la naturaleza jurídica de esta declaración; debido a que ha sido ratificada en casi todos los países del mundo. Por ser derecho internacional, se ha tomado como una norma externa, este artículo ha servido como base mínima para fundamentar el principio de igualdad en Guatemala, aunque ha sido desarrollado con amplitud e independencia dentro del país.

Las constituciones americanas han acogido este principio y derecho incorporándolo en su texto y otorgándole contenido en las áreas que lo han desarrollado. Llama la atención especialmente la Constitución de los Estados Unidos de América sirve de ejemplo para este fin ya que prevé en el Artículo 4 que los ciudadanos los ciudadanos de cada Estado, disfrutarán en los demás de los derechos que sus ciudadanos gozan en aquel, por lo tanto, concede la igualdad de derechos a los individuos. De la misma forma en el Artículo 15 producto de enmiendas se prevé este principio, pero aplicado al Derecho Internacional, pues norma que ni los EEUU ni cualquier otro Estado puede privar a los ciudadanos de EEUU el derecho de sufragio argumentando motivos de raza, color o servidumbre. También como se menciona en Guatemala en la constitución de 1824 y todas las demás que se han promulgado desde entonces.



Se puede entonces entender la importancia que ha tenido el principio de igualdad dentro de la sociedad y como a través de los últimos siglos ha adquirido mayor importancia dentro de la humanidad. En el mismo animus de marco supranacional, se suscribió la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en San José de Costa Rica el 22 de noviembre de 1969

En el Artículo 8 de esta convención trata sobre la igualdad de garantías mínimas procesales en lo judicial. Es así que se desarrolla la igualdad para que toda persona cuente: con legítimo defensor, inclusive traductor o intérprete; debido conocimiento del contenido de la acusación para poder defenderse; otorgamiento del tiempo necesario y de los mecanismos para la defensa; actuación de pruebas e interrogatorio a testigos; y la impugnación de la resolución. De esta manera se desarrolla el principio de igualdad en lo procesal para la legítima defensa y la tutela judicial efectiva.





## CAPÍTULO III

### 3. Discriminación laboral

Se debe de iniciar el presente capítulo, estableciendo en qué consiste la discriminación de forma general, de tal forma que se tenga una noción sobre la problemática que corresponde esta actitud dentro del ámbito laboral.

Se puede definir de forma general la discriminación como: “hacer distinción en el trato por motivos arbitrarios como el origen racial, el sexo, el nivel socioeconómico, etc. Generalmente se le da a este término una connotación negativa, en la medida en que se trata despectivamente o se perjudica a determinados grupos sin mediar justificativo racional. No obstante, es posible hablar de una discriminación positiva cuando se trata con preferencia a algunos grupos sin perjudicar a otros y cuando se señalan sus necesidades y problemas con la finalidad de ayudarlos.”<sup>26</sup>

Se puede afirmar entonces la gran importancia que tiene a nivel mundial la discriminación y como este problema ha estado arraigado dentro del orbe, es por esto que se puede determinar que esta discriminación se hace más evidente en el caso del derecho del trabajo toda vez que se considera que no es un derecho de igualdad por lo que cualquier aspecto del mismo debe de ser estudiado para lograr una relación laboral instaurada en el respeto y la capacidad, eliminando cualquier forma de discriminación.

---

<sup>26</sup> <https://www.definicionabc.com/social/discriminacion.php> (Consultado: 15 de agosto 2022).



“En este contexto, numerosos especialistas han destacado que las sociedades multiétnicas, como se describe en la mayor parte de las naciones de América Latina parecen caracterizarse por un mayor nivel de aceptación de las diferencias raciales, religiosas, étnicas, culturales y sociales, por lo que los fenómenos discriminatorios alcanzan una expresión menor, en comparación con lo informado en otras sociedades del mundo. Sin embargo, se necesita un perfeccionamiento y depuración de las normativas y leyes para asegurar en forma definitiva que las distintas variantes de discriminación no afecten el normal funcionamiento de la sociedad y el bienestar y la calidad de vida de cada uno de los individuos que la componen.”<sup>27</sup>

En virtud de lo anterior, se puede determinar que la discriminación es un asunto cultural por lo tanto se hace elemental que esta se combata de la sociedad, ya que una actitud discriminatoria genera un trato de desigualdad entre iguales, por lo cual se debe de erradicar dentro de un Estado de derecho; debido a la manera en la cual esta puede desembocar en violencia o reacciones que vayan en contra de la ley, es por esto que se debe de prohibir la misma dentro de cualquier ámbito del país, por lo que todo trabajador debe de ser tratado sin discriminación.

### **3.1. Definición de discriminación laboral en Guatemala**

La discriminación se define como aquella conducta que se encarga de tratar a alguien con una marcada inferioridad por motivos raciales, religiosos, políticos u otros, esta

---

<sup>27</sup> **ibid.**



conceptualización se deberá de tomar en consideración para poder realizar un análisis de la misma dentro del ámbito laboral de Guatemala.

Ahora bien, en una acepción amplia la discriminación laboral se considera como: “la discriminación implica, efectivamente, una diferenciación, pero entre personas, la cual ocurre, principalmente, en desmedro de miembros de determinados colectivos socialmente marginados.”<sup>28</sup>

Esto quiere decir que siempre que se hable de discriminación será un trato distinto entre iguales por diferentes circunstancias, es por esto que se tiene que evitar que esta situación se lleve a cabo.

Ahora bien, en el ámbito del derecho del trabajo, se puede señalar que son muchas las circunstancias que existen dentro del territorio nacional; debido a que es común y constante entre la población productiva, ya sea en la búsqueda del mismo o el centro de trabajo, sumando con ello, consecuencia de fenómenos sociales negativos, como por ejemplo la delincuencia, la migración, la economía informal, etc. que dificultan aún la creación de puestos de trabajo.

Es notable la constante violación a los derechos humanos, principalmente laborales que se constituyen fundamentales para la existencia de la persona, asimismo la familia como pilar principal para la existencia de la sociedad. La ausencia de políticas laborales y

---

<sup>28</sup> Valenzuela, Augusto. **Discriminación laboral, marco legal.** Pág. 1.



sociales del Estado, como desarrollo social y económico de la población dificulta aún la protección de los derechos humanos de la población productiva.

La discriminación es un problema que se ha dado en todos los lugares del mundo y es en este sentido que se debe de detener la misma, en tal sentido, es elemental ampararse en lo normado en la Constitución Política de la República de Guatemala, la cual establece lo siguiente: “En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí.”

El Artículo 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala se refiere a la igualdad como valor general dentro del Estado, no obstante, se sobreentiende que este principio se debe de aplicar en todos los aspectos de la vida en una sociedad, incluyendo desde luego en lo laboral, por lo tanto se debe de establecer que esta conducta no debe de llevarse a cabo dentro de Guatemala; en tal sentido, la Corte de Constitucionalidad afirma: “el principio de igualdad, plasmado en el Artículo 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala impone que situaciones iguales sean tratadas normativamente de la misma forma; pero para que el mismo rebase un significado puramente formal y sea realmente efectivo.

Esta corte ha expresado en anteriores casos que este principio de igualdad hace una referencia a la universalidad de la ley, pero no prohíbe, ni se opone a dicho principio, el



hecho que el legislador contemple la necesidad o conveniencia de clasificar y diferenciar situaciones distintas y darles un tratamiento diverso, siempre que tal diferencia tenga una justificación razonable de acuerdo al sistema de valores que la constitución acoge.”

Esto quiere decir que la igualdad como principio ha de ser cumplido en todos los aspectos de la vida humana, sobretodo dentro de la sociedad de Guatemala, ya que todas las situaciones iguales, deben de ser tratadas de la misma forma.

La Corte de Constitucionalidad, también expone: “La cláusula precitada reconoce la igualdad humana como principio fundamental, que ha sido estimado en varias resoluciones de esta corte. Al respecto debe tenerse en cuenta que la igualdad no puede fundarse en hechos empíricos, sino se explica en el plano de la ética, porque el ser humano no posee igualdad por condiciones físicas, ya que de hecho son evidentes sus desigualdades materiales, sino que su paridad deriva de la estimación jurídica. Desde esta perspectiva, la igualdad se expresa por dos aspectos: Uno, porque tiene expresión constitucional; y otro, porque es un principio general del derecho.”

En tal sentido, se puede afirmar que el principio de igualdad es fundamental dentro del derecho, por lo tanto, debe de ser aplicado al derecho del trabajo, por lo que todos los trabajadores deben de tener los mismos derechos y obligaciones en virtud de la ley, y como tal debe de aplicarse la misma. En ese contexto, el concepto de discriminación laboral universalmente aceptado es el consignado en el Artículo 1 del Convenio Número 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, el cual establece:



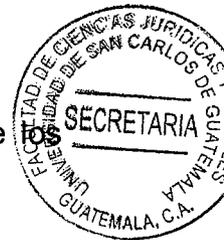
1. “A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:

- a) Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.
  
- b) Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.

2. A los efectos de este Convenio, los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.”

Ciertamente, la discriminación supone una diferencia de trato entre personas y una alteración a su igualdad. En materia de empleo y ocupación, constituye discriminación la alteración o modificación en las condiciones de igualdad en el trabajo, sea por distinción, exclusión o preferencia, basada en razones de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social o cualquier otro atributo que modifique el esquema



de igualdad y que sea poco o nada relevante para la calificación profesional de los trabajadores, carente, no sólo de justificación técnica, sino legal.

### **3.2. Motivos de discriminación laboral**

Para la temática de la presente investigación, resulta de suma importancia analizar cuáles son los motivos que impulsan a que exista discriminación dentro del ámbito laboral, por lo tanto, es importante que los mismos se expliquen.

Se puede considerar que el génesis de la discriminación laboral consiste exclusivamente en características personales que suscitan conductas discriminatorias, las cuales generan distinciones desfavorables, que la comunidad internacional condenó y prohibió, figuras fundadas en razones de sexo, raza o religión; hoy por hoy, el espectro de motivos de discriminación es bastante amplio.

El Convenio 111 de la OIT menciona como causas de discriminación las siguientes: raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, sin excluir otras que, por ahora, son innominadas pero existentes; también se puede llevar a cabo la discriminación por razones de invalidez, estado civil, estado de salud, incluido el VIH/SIDA, la orientación sexual y la afiliación sindical el Convenio No. 111 de la OIT sobre discriminación en materia de empleo y ocupación permite la determinación de nuevos motivos ilícitos de discriminación; ello hace que el alcance de las causas de discriminación en el trabajo goce de considerable amplitud y que las personas se puedan amparar en el mismo para pedir que se respeten sus derechos.

### **3.3. Características de la discriminación laboral**

Es necesario realizar un listado de las características que definen a la discriminación laboral y como la misma se puede establecer a este fenómeno dentro del derecho del trabajo. En tal sentido las características de la discriminación laboral son las siguientes:

- a) Que la persona, es de piel oscura, o de tener una religión diferente a su empleador. En muchas ocasiones esta resulta uno de los mayores impedimentos para recibir una plaza de trabajo, ya que se tiene una expectativa física de la persona, o bien se busca que esta comparta la religión del empleador en aras de promover la armonía en la empresa, negando la libre emisión del pensamiento, en donde cada quien es libre de profesar la religión que desee.
- b) Que el trabajador pertenece a una raza diferente a la requerida por el empleador.
- c) Que el empleado debe pertenecer al sexo masculino y no al sexo femenino o viceversa.
- d) Que el trabajador tiene una edad, que generalmente es mayor de 30 años, por lo cual va en contra de los intereses propios del empleador.
- e) Que la persona simplemente no se ajusta a los parámetros exigidos o establecidos por el empleador: Cabe mencionar que esta característica no se refiere a la aptitud del trabajador, más bien se enfoca a que no se otorgan plazas laborales a aquellas



personas que no cumplan con características físicas o situaciones afines al empleador, pudiendo ser: estatura, peso, color de piel, complejión, etc.

### **3.4. Clases de discriminación laboral**

Es necesario abordar la temática de la discriminación laboral desde el punto de vista de cómo esta se puede realizar, es decir como esta se lleva a cabo, en tal sentido; existen dos clases de discriminación a nivel mundial, las cuales son:

- a. Directa
- b. Indirecta

La discriminación directa se encuentra fundada en prejuicios y estereotipos; tiene lugar cuando la normativa, las leyes o las políticas empresariales excluyen y afectan explícitamente a ciertos trabajadores atendiendo a características particulares como el sexo, la opinión política, la edad o el estado civil. Por ejemplo, los anuncios de ofertas de trabajo en que se establece una determinada edad, sexo o estado civil para ocupar un puesto de trabajo, excluyen a muchos individuos de aquellas oportunidades que por derecho tienen y por lo tanto se constituye la discriminación directa. La discriminación indirecta es más sutil, pero produce iguales efectos perniciosos que la discriminación directa.

Por su parte, la discriminación indirecta se caracteriza porque las normas y prácticas de calificación para puestos de trabajo aparecen como imparciales, pero, luego de



aplicarlas a la colectividad, por igual a cada individuo, arrojan resultados profundamente desiguales atendiendo a las condiciones personales de cada uno.

Por ejemplo, podría tratarse de una práctica de discriminación indirecta el someter la obtención de un puesto de trabajo al dominio de un idioma determinado cuando tal cualidad no sea estrictamente indispensable para desempeñar las actividades que aquel puesto de trabajo que demanda; en este caso hipotético, se estaría excluyendo de la oportunidad a todas aquellas personas que no dominan el idioma requerido.

Por otro lado, también podría constituir una discriminación indirecta, dispensar un trato diferenciado a determinadas categorías de trabajadores, como es el caso de los trabajadores a tiempo parcial respecto de aquellos que sean de tiempo completo.

Resulta un poco difícil determinar claramente cuándo existe una discriminación indirecta y si efectivamente sucede. No obstante, la Organización Internacional del Trabajo considera esta dificultad como una ventaja, en tanto que el concepto de la discriminación indirecta en materia de empleo y ocupación resulta sumamente útil para trazar líneas de acción dentro del lugar de trabajo.

En efecto, siendo que la discriminación indirecta es susceptible de asumir gran variedad de formas, su identificación contribuye a descubrir los prejuicios existentes en las empresas y permite revisar aquellas prácticas y normas que funcionan dentro del lugar de trabajo y que, tras su aplicación, provocan tratamientos desiguales dentro de los colectivos a que se aplican.



Así, por ejemplo, se ha identificado que la mayoría de las empresas están diseñadas para personas que no adolecen de ninguna discapacidad física, esta circunstancia excluye indirectamente a un gran número de eventuales trabajadores y, por ello, constituye una forma de discriminación indirecta; identificado el foco de discriminación, el empleador puede trabajar para mejorarlo.

Ahora bien, que existe la siguiente clasificación respecto a la discriminación laboral:

- a) “Discriminación por motivo del estado civil: este tipo de discriminación, surge principalmente cuando algún empleador, solicita personal y como requisito principal indica, que no tenga un vínculo matrimonial; es decir, que su estado civil sea soltero o soltera, y puede agregarse a ello que el solicitantes, tengan la disponibilidad de tiempo completo y hasta que no se disponga de compromiso de estudio y acepten un salario mínimo; por el contrario existen algunos patronos que sólo emplean a personas, que tenga un vínculo matrimonial, es decir, que se encuentre en un estado civil de casados, por ello lo anuncian expresamente; diversos son los criterios que aplican los empleadores para no contratar a este tipo de personas.”<sup>29</sup>

Esta es uno de los factores más comunes de discriminación laboral que existen dentro del derecho del trabajo, debido a que estos requisitos no tienen nada que ver respecto a la capacidad laboral, por lo que a todas luces se puede tomar como una discriminación.

---

<sup>29</sup> Jolon Yupe, Noé. **La discriminación laboral por edad, sus consecuencias y su alternativa en la sociedad guatemalteca.** Pág. 15.



b) La discriminación por género: “es un fenómeno social, puesto que son necesarias las representaciones de ambos sexos para que pueda darse esta situación; no existe una igualdad de género a partir de la cual denunciar la discriminación o desigualdad; al contrario: la base de este fenómeno es la supremacía de uno de los géneros. Mientras que, el término sexo hace referencia a las diferencias biológicas entre hombres y mujeres, género describe las funciones, derechos y responsabilidades establecidas por la sociedad y que las comunidades y sociedades consideran apropiados para hombres y mujeres.”<sup>30</sup>

Este es otro tipo común de discriminación dentro del derecho del trabajo y funciona para ambos géneros, por lo que debe de establecerse el principio de igualdad al momento de requerir una posición laboral, salvo aquellos casos que requieran una participación especial de características representativas de cada género.

c) Discriminación por sexo: Este tipo de discriminación se diferencia de la discriminación por género en que, además de que contiene a dicha discriminación esto es, una constitución del orden social según los intereses de los hombres como género frente a las mujeres, a través de la legitimación de sus normas, la relación con la sociedad y políticas sustantivas, orientación sexual y las identidades de género. Esta discriminación se toma en cuenta por el tipo de preferencias sexuales que tiene la persona y que desarrolla una persona dentro de su vida privada, pero que puede ser considerado como un impedimento para la obtención de una posición laboral.

---

<sup>30</sup> Ibid. Pág. 15.



d) Discriminación por religión: Consiste principalmente, en que el empleador contrata solamente a personas que profesan su misma religión y como consecuencia de ello, niegan el empleo a aquellas personas que tengan una religión contraria al mismo.

Este tipo de discriminación no es común en Guatemala, en donde se conviven personas de distintos credos, sin embargo, en determinadas circunstancias puede llevarse a cabo dentro del territorio nacional.

e) Discriminación por raza: Este tipo de discriminación, nace principalmente cuando el empleador por cuestiones propias de su convicción, contrata a personas por su condición física, color de piel y de ojos, o porque provienen de una región geográfica determinada, relegando a segundo plano a aquellas personas que no cumplen con determinados requisitos para ser contratado, el cual da origen a la discriminación por raza, impidiendo con ello el acceso al trabajo a las personas.

Esta discriminación es a veces evidente en el territorio nacional sobre todo en el caso de aquellas personas de origen maya, a los cuales no son otorgadas las mismas oportunidades, también sucede en el caso de los extranjeros, no obstante, es necesario que estas conductas cesen dentro del territorio nacional.

f) Discriminación por discapacidad: en Guatemala, existen personas que por circunstancias determinadas padecen de una enfermedad física, mental o de algún defecto físico; como por ejemplo no contar con algunos de sus miembros superiores o inferiores, de ser sordomudo, o de padecer de síndrome de down o de un padecimiento



similar. Son muy escasas las personas o instituciones que proporcionan alguna ayuda a estas personas.

También son escasas las plazas laborales que existen para estas personas dentro del territorio nacional, por lo que no se considera como discriminación sino como exclusión, en tal sentido es necesario que se establezca una sociedad más incluyente para que esta situación deje de darse.

- g) Discriminación laboral motivada por VIH/SIDA: el centro de trabajo representa generalmente un ambiente hostil para las personas que viven con VIH/SIDA, ya sea que estén trabajando, estén regresando a trabajar después de una convalecencia, o que estén en busca de empleo. En los centros de trabajo las personas que viven con VIH-SIDA, enfrentan: irrespeto a la confidencialidad, hostigamiento de parte de sus mismos compañeros de trabajo y de sus patronos o recortes financieros en sus beneficios médicos, y en el peor de los casos despido por el único hecho de estar infectados. Aunque en algunos tipos de discriminación, (por motivo de raza, por discapacidad y por el VIH/SIDA) se han tenido ciertos avances sustanciales, más aún no son suficientes.”<sup>31</sup>

Resulta de suma importancia, establecer cuáles son las clases de discriminación que pueden existir en Guatemala, se puede afirmar que existen muchas formas de analizar la discriminación; se debe de analizar que para que esta se lleve a cabo dentro de un

---

<sup>31</sup> Ibid. Pág. 15.



territorio determinado, debe de ser realizado a través del contexto cultural de las personas que lo habitan, en el territorio nacional se puede aceptar la clasificación aportada por Noé Jolón debido a que se basa en la realidad nacional, por lo tanto es imperativo que el Estado realice un auténtico análisis laboral para evitar que esta conducta se lleve a cabo en el ámbito laboral, en virtud que la discriminación siempre ha existido y por lo tanto se le debe de dar mucho énfasis.

Es por esto que se tiene que prohibirse la discriminación dentro del derecho del trabajo guatemalteco, y de esta manera velar de que se cumplan las garantías constitucionales para que el trabajador no sea discriminado, porque todo trabajador tiene derecho a un trabajo sin ser discriminado, ya que a través del trabajo se obtiene las necesidades básicas para el sostenimiento de su persona y de su familia, por lo que la discriminación debe de ser sancionada.





## CAPÍTULO IV

### **4. Discriminación a personas que padecen enfermedades graves o infectocontagiosas en convocatorias laborales del Organismo Judicial**

Es necesario analizar en qué consiste la discriminación a las personas que por su condición de salud; respecto a enfermedades infectocontagiosas dentro del contexto de las convocatorias laborales del Organismo Judicial.

#### **4.1. La problemática de la equidad laboral**

Uno de los derechos más elementales es el acceso al trabajo, como garante de la dignidad y medio esencial para la subsistencia del ser humano, así mismo, se considera como una obligación social de las personas. Sin embargo, en un país post conflicto marcado por la baja escolaridad, situación de pobreza y pobreza extrema a la que se enfrentan la gran mayoría de guatemaltecos, el acceso a este esencial derecho es una meta lejana y distante, provocando fragilidad en el mundo laboral guatemalteco; sumido casi en su totalidad a la economía informal y los escasos empleos formales existentes se encuentran bajo la constante amenaza de la flexibilidad laboral.

La inobservancia de la legislación guatemalteca en materia laboral, la debilidad de las instituciones relacionadas con este tema y la politización partidista de los accesos a un trabajo, agudizan la actual crisis laboral, problemas que lejos de resolverse se diluyen en la cotidianidad ante una indolente indiferencia social, causales de fenómenos como la



delincuencia desenfrenada y las migraciones masivas que enmarcan para el país una fuga del mejor capital de todos: el intelectual.

Para comenzar a solucionar estos problemas estructurales, la responsabilidad radica precisamente en la misma sociedad guatemalteca, que debe tomar conciencia y aprovechar la diversidad de la que se compone, desarrollando un sentido de tolerancia; desechando viejas e infundadas prácticas como la discriminación y los prejuicios, sobre todo en materia laboral; y condenando el enriquecimiento que se basa en la explotación de humano contra humano, pues solo favorecen las grandes desigualdades, en lo que acceso a desarrollo humano se refiere.

En consecuencia, es preciso analizar la situación laboral en que se encuentran los sectores tradicionalmente segregados, porque sus retos y desafíos deben interesarnos a todos los guatemaltecos, porque en la medida que empiecen a superarse, será posible lograr un notable bienestar en la calidad de vida de todos los ciudadanos, pues habrá desarrollo técnico en todos los sentidos, teniendo presente que las consecuencias de las políticas y el funcionamiento de las economías afectan la vida de todas las personas.

El derecho a una vida digna y el acceso al desarrollo en países auténticamente democráticos no pertenece exclusivamente a las mayorías. Estas sociedades se caracterizan por haber logrado la integración armoniosa y social de las poblaciones minoritarias, especialmente de personas con capacidades diferentes, mediante acciones concretas que se reflejan en la vida diaria, como la ubicación y adaptación de rampas en los buses o en las aceras, para personas que se movilizan en silla de ruedas, o semáforos



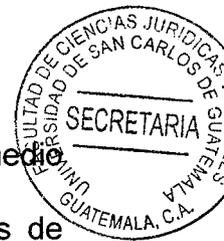
inteligentes que indican a personas no videntes el momento oportuno para cruzar una calle.

Problemas como la corrupción en el manejo de recursos públicos entre otros, disminuyen la posibilidad de invertir en este sector, a pesar del compromiso constitucional establecido en el Artículo 53: “El Estado garantiza la protección de los minusválidos y personas que adolecen de limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales. Se declara de interés nacional su atención médico-social, así como la promoción de políticas y servicios que permitan su rehabilitación y su reincorporación integral a la sociedad. La ley regulará esta materia y creará los organismos técnicos y ejecutores que sean necesarios”.

Se pierde de vista que la discapacidad, ya sea congénita, adquirida o en el caso de cualquier enfermedad, no solo se origina desde el nacimiento de una persona, sino que todos estamos expuestos a sufrir un acontecimiento que provoque discapacidad temporal o permanente en nuestra persona.

A pesar de ello, la indiferencia en la mayoría de la población, hacen que nuestro país no esté adaptado a facilitar la vida a personas con capacidades diferentes sino todo lo contrario, hasta la realización del acto más cotidiano de la vida como abrir una puerta, cruzar una calle, transportarse en un bus, entre otros, se tornan en auténticas hazañas para este sector de guatemaltecos.

La situación de las personas discapacitadas resulta alarmante, cuando se aborda desde el punto de vista laboral, debido a prejuicios sociales y sobre todo empresariales en torno



a sus destrezas y habilidades, lo que lejos de convertir el derecho al trabajo en un medio de integración e independencia económica, se convierte en un mecanismo más de exclusión económica y social, limitando la igualdad de oportunidades para este sector.

En el Decreto No. 135-96 del Congreso de la República, 'Ley de Atención a las Personas con Discapacidad', específicamente en los 10 artículos de su capítulo V, referente al compromiso del Estado a ser garante del acceso a fuentes de trabajo para personas con discapacidades, figura como un tema legislado, pero sin ningún mecanismo claro y concreto para su aplicación y funcionalidad.

Otro aspecto lamentable es la falta de políticas del sistema educativo en materia de educación especial, puesto que solo las personas discapacitadas con algún nivel de educación o preparación podrían aspirar a los pocos empleos creados para este sector, concluyendo que si se adolece de alguna discapacidad y no se cuenta con algún grado de preparación educativa, la vida de la persona discapacitada se reduce a la inactividad laboral, sin otra opción que la mendicidad y el desamparo, en detrimento de la sociedad guatemalteca.

En Guatemala, el ordenamiento jurídico laboral prohíbe al empleador discriminar en la relación laboral. Discriminar, según el diccionario significa separar, distinguir, diferenciar una cosa de otra, por lo tanto, el término implica, en el ámbito del trabajo, un comportamiento diferente respecto de algún trabajador, con relación al trato dispensado a los otros trabajadores. Pero cabe advertir que la ley exige, en determinadas circunstancias, una diferente conducta del empleador respecto de ciertos trabajadores o



al contratar con ciertas personas, incluso prohibiendo contratar como trabajadores dependientes a determinadas personas. En estos casos, la razón del diferente trato exigido se fundamenta en la protección de la persona del trabajador o del sujeto al que se refiere la norma, o por razones de orden público.

El legislador ha tenido en cuenta la realización de valores adoptados por el ordenamiento para imponer ciertas prohibiciones, como las referidas. Por lo tanto, las normas expresan o imponen consecuencias diferentes para situaciones particulares. Esto implica una discriminación positiva por los valores mencionados que fundamentan la solución normativa. En cambio, existe otro tipo de discriminación en que las situaciones particulares que se consideran para adoptar un trato diferente no expresan ningún valor que el ordenamiento procure realizar, sino que significan privaciones o exclusiones arbitrarias, contrarias a los valores normativos.

#### **4.2. La discriminación en el proceso de selección de personal**

Es necesario analizar el proceso de discriminación en el proceso de selección de personal; de tal manera que se pueda determinar cómo los reclutadores tienen establecido por el gerente ciertas políticas para que no perjudique a la empresa, ya que, por tener cierta edad, por presentar discapacidades físicas o vivir en zonas rojas no se debe contratar, esto afecta a las personas que tienen capacidades y habilidades para desempeñar cierto puesto de trabajo, este ha sido un problema que ha venido desde hace años, a pesar de la firma de los acuerdos de paz. Mediante el proyecto se realizaron talleres, en los cuales se logró hacer consciencia en la población guatemalteca, acerca



de la importancia que tiene implementar estrategias y métodos para disminuir la discriminación laboral.

Si todos los individuos fueran iguales y reunieran las mismas condiciones para aprender y trabajar, la selección podría despreciarse, sin embargo, hay una enorme gama de diferencias individuales, tanto físicas estatura, peso, sexo, complexión física, fuerza, agudeza visual y auditiva, resistencia a la fatiga, etc. como psicológicas (temperamento, carácter, aptitud, inteligencia, que hacen que las personas se comporten en forma diferente, perciban las situaciones también en forma diferente, la desempeñen de modo distinto, con mayor éxito en las ocupaciones propias de la Organización.

En ese contexto, se puede determinar que toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra injerencias arbitrarias o ataques en su vida privada, entendido como protección no sólo a la privacidad personal, del domicilio y la correspondencia, sino como un derecho más amplio a la intimidad, el honor u honra y la autodeterminación informativa.

En consonancia con esto, la Ley de Acceso a la Información Pública define como datos sensibles o datos personales sensibles aquellos referidos “a las características físicas o morales de las personas o a hechos o circunstancias de su vida privada o actividad, tales como los hábitos personales, el origen racial, el origen étnico, las ideologías y opiniones políticas, las creencias o convicciones religiosas, los estados de salud físicos o psíquicos, preferencia o vida sexual, situación moral y familiar u otras cuestiones íntimas de similar naturaleza, otorgándoles protecciones especiales: son información confidencial que sólo



puede ser conocida por su titular; no pueden ser comercializados por ningún medio de comercialización no autorizada es delito; no se pueden crear con ellos bancos de datos o archivos, salvo para servicio y atención propia de una institución.

Por otro lado, además del derecho general a la igualdad, existen convenciones internacionales específicas que protegen a ciertos sectores contra la discriminación y, concretamente en materia laboral, Guatemala es parte del Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la discriminación, empleo y ocupación. Según su artículo 1.3, a efectos del Convenio los términos empleo y ocupación incluyen tanto la admisión en el empleo como las condiciones de trabajo. En él se define la discriminación como cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación, o cualquier otra distinción, exclusión o preferencia especificada por los países.

No se consideran discriminación las basadas en las calificaciones exigidas para un determinado empleo, ni las medidas que afecten a personas que por legítima sospecha o de forma comprobada se dediquen a actividades perjudiciales a la seguridad del Estado.

En la legislación nacional, el Código de Trabajo prohíbe de modo general “la discriminación por motivo de sexo, raza, religión, credos políticos, situación económica, por la naturaleza de los centros en donde se obtuvo la formación escolar o académica y



de cualquier otra índole para la obtención de empleo en cualquier centro de trabajo. Esta disposición es abierta y amplísima, por lo que un órgano jurisdiccional podrá determinar en casos concretos si alguna conducta constituye discriminación de cualquier otra índole.

En esa misma línea, la Corte de Constitucionalidad ha adoptado algunas definiciones doctrinarias de discriminación laboral que abarcan los supuestos clásicos, pero, además, ofrecen la amplitud suficiente para considerar otros hechos discriminatorios.

#### 4.3. El derecho a la no discriminación en Guatemala

La igualdad es la “prohibición de discriminación, mandato constitucional que impide dar un trato diferenciado a quienes se encuentran en situación de igualdad, utilizando un criterio de diferenciación prohibido y buscando un resultado que menoscabe el ejercicio de un derecho”.<sup>32</sup>

Todo ser humano es objeto de derechos tal como lo explica la teoría ecléctica de la personalidad que establece: Esta teoría trata de fijar el inicio de la personalidad en el momento del nacimiento, reconociendo desde la concepción derechos al ser aún no nacido, bajo la condición de que nazca vivo, desde el momento de la concepción, otra tendencia, dicho con distintas palabras, otra modalidad de esta teoría exige, además del nacimiento, las condiciones de viabilidad, que el ser sea viable, así como ser apto para seguir viviendo.

---

<sup>32</sup> Real Academia Española. **Diccionario panhispánico del español jurídico**. <https://dpej.rae.es>. (Consultado: 15 de agosto del año 2022).



Al hablar del derecho a la no discriminación se hace énfasis a que existen varios instrumentos internacionales de derechos humanos que destacan una disposición contra la discriminación, mismos que declaran que el disfrute de todos los derechos deben ser plenos y que corresponden a todas las personas sin distinción de ningún tipo por lo que en principio se le da un apartado muy especial, citando en primer lugar a la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en conjunto se les denomina, los derechos fundamentales internacionales.

Todos los anteriormente mencionados comparten la prohibición general de distinciones por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

En el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP) también se establece el derecho a la igualdad, al respecto afirma que: "Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación".

En concreto, Guatemala tiene que adoptar todas las medidas adecuadas para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación en general, y revocar leyes y reglamentos que tengan como consecuencia crear la discriminación o perpetuarla donde ya exista.

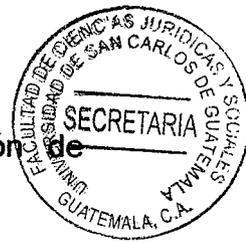


El principio de igualdad y no discriminación ha sido incorporado a nivel de las constituciones y en la legislación laboral en todos los países de la región. Esta última ha sido perfeccionada en diversos países que han incorporado normas específicas relativas a la prohibición de la discriminación en el trabajo en razón del género.

#### **4.4. Discriminación a personas que padecen enfermedades graves o infectocontagiosas en convocatorias laborales del Organismo Judicial**

En la presente investigación se planteó como hipótesis que la contratación laboral en el Organismo Judicial es deficiente, por considerar que cualquier tipo de enfermedad infectocontagiosa, es un factor determinante para que una persona pueda o no pueda desempeñar un trabajo determinado; es decir que por ser paciente de esta enfermedad no puede laborar en este organismo. Para el efecto se puede mencionar que se hizo énfasis en principio a lo concerniente a la discriminación por ser el tema sobre el cual versa la investigación en cuestión, por lo que teniendo bien claro que discriminar es hacer de menos a los demás, y tomando en cuenta que dentro de este organismo estatal no tienen en cuenta la capacidad intelectual y técnico jurídica sino al contrario.

Este tipo de discriminación; es pasada por alto ya que nunca se puede establecer la manera en la cual no fue contratado siendo por esto una forma de discriminación total, ya que estas personas no tienen la culpa de ser pacientes de esta afección. Toda vez que la esfera en la cual se menoscaban los derechos de los trabajadores es muy subjetiva en virtud de que si bien es cierto existe la discriminación tácita es muy difícil de probarla atendiendo a dos supuestos:



- a) Que la persona discriminada en calidad de trabajador tenga la decisión de denunciarla, cuando se da la discriminación dentro de la empresa.
- b) Que la persona discriminada en calidad de solicitante de un empleo tenga voluntad de denunciarla, este supuesto se da cuando la persona está fuera de la empresa.

En el primer caso, el trabajador tiene la necesidad de contar con su empleo, porque la remuneración que allí recibe, constituye el medio económico para sobrevivir tanto él como su familia, por lo que muchas veces callan y aceptan un trato inferior a sus derechos.

En el segundo caso, es poco probable conseguir que una persona con necesidad ardua de conseguir un empleo denuncie discriminación por apariencia física toda vez que el empleador o la persona encargada de la selección de personal no le va a exponer claramente que por ser una persona poco atractiva no le va a otorgar la oportunidad de empleo. Las personas, son víctimas de discriminaciones injustas desde un punto de vista ético que violan, por otra parte, flagrantemente el principio de no discriminación por condiciones personales que establece la ley nacional sobre la discriminación.

El acceso al empleo no debe responder más que a las propias especificaciones que por su naturaleza requiera la plaza a ocupar, libre de requerimientos subjetivos y criterios flagrantemente discriminatorios. Los trabajos a ofertar deben responder y estar acordes con la diversidad de personal que ofrece el mercado laboral. Siendo la diversidad una de las características de la sociedad guatemalteca, y que representa una riqueza y una serie



de oportunidades de superación para el país, entonces por qué seguir empeñándose en crear o imponer tipologías homogéneas para la accesibilidad a los empleos.

Es necesario que el Estado impulse estudios serios que establezcan la situación actual del trabajo en Guatemala, que sirvan para la implementación de políticas que mejoren la situación de los trabajadores, especialmente en lo que a revisión, mejoramiento y ampliación de la legislación laboral se refiere; así como la realización de campañas masivas de información y formación en materia de derechos laborales.

Es de vital importancia para el tema que se está tratando, restablecer la funcionalidad y adaptabilidad a los intereses de los trabajadores de las distintas instituciones rectoras, fiscalizadoras y jurisdiccionales en materia laboral; para que representen una eficaz garantía de la observancia de los derechos laborales, que deben convertirse en amparo jurídico y social de miles de trabajadores.

No solo a través de la asignación de mayores rubros presupuestarios, que dicho sea de paso debe ser una de las primeras medidas a ejecutarse para la institucionalización de los derechos laborales; sino también con la implementación de auditorías eficaces, interna y externamente, para garantizar la transparencia y buen uso de los recursos existentes.

Mayor asignación de recursos y la buena administración de estos permitirán que estas instituciones cumplan responsablemente las atribuciones que establecen los distintos



cuerpos legales, a fin de evitar duplicidad de funciones o lo contrario: dispersiones institucionales.

La eliminación de todas las formas de discriminación en materia laboral es un desafío institucional, pero, sobre todo, social. Es conveniente iniciar cambios profundos en nuestras formas de actuar y, sobre todo de pensar, a modo de ir adoptando nuevos patrones de tolerancia y respeto para valorar cada expresión de la diversidad que nos rodea. Siendo la educación y formación aspectos clave para combatir actos de segregación, puesto que la discriminación se basa mayoritariamente en la ignorancia.

Está históricamente comprobado que discriminar es una de las formas más crueles y humillantes para lacerar la dignidad de un ser humano. Sin embargo, los actos discriminatorios alcanzan niveles agravantes cuando son manifestados en el organismo judicial, ya que merman la capacidad del Organismo Judicial y repercuten negativamente en la justicia del país.

Por lo que es imprescindible e impostergable la educación y formación, a modo de sensibilizar a toda la ciudadanía en el tema de la discriminación. Además de combatir, desde instancias nacionales e internacionales, la impunidad de acciones u omisiones de organizaciones o personas que promueven cualquier tipo de discriminación en materia laboral, garantizando la protección y recursos jurídicos contra los actos de discriminación, como claves esenciales de acceso a un desarrollo justo e integral.





## CONCLUSIÓN DISCURSIVA

El estado de Guatemala debe de brindar a todos los trabajadores, las garantías suficientes para poder realizar de forma correcta su trabajo; dentro de esto se incluye la no discriminación de tal manera que dentro del proceso de selección de personal dentro del Organismo Judicial, no tenga ningún indicio de distinción entre las personas sanas o bien, aquellas que padecen enfermedades infectocontagiosas en el territorio nacional; de tal forma que se pueda determinar la igualdad dentro de la manera en la cual esta entidad estatal debe de contratar a su personal toda vez que no puede permitirse el trato distinto a personas al momento de su contratación.

El Artículo 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala; determina como se debe de tratar a todas las personas de forma igual, de tal manera que dentro de la elección de una persona no se puede discriminar por su situación sanitaria, lo anterior, es reforzado por lo normado en el Artículo 14 bis del Código de Trabajo de Guatemala.

Entonces no es necesario que la Corte Suprema de Justicia establezca controles más estrictos para poder evitar que existan más prácticas discriminatorias en el caso de contratación dentro del Organismo Judicial, de tal manera que se pueda dar el ejemplo dentro de la manera en la cual deben de funcionar las entidades estatales y con ello eliminar los estigmas respecto a las enfermedades infectocontagiosas y la manera en las que estas deben de ser tomadas como un impedimento para poder conseguir una posición laboral.





## BIBLIOGRAFÍA

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Argentina: Ed. Heliasta, 2006.

CARBONELL, Miguel. **Neoconstitucionalismo y derechos fundamentales**. España: Ed. Marcial-Pons, 2008.

CASTILLO CÓRDOVA, Luis. **Derechos fundamentales y procesos constitucionales**. España: Ed. Grijey. 2008.

CASTORENA, Jesús. **Manual de derecho obrero**. México: Ed. Porrúa, 1972.

**Corte de constitucionalidad**. Gaceta No. 24, expediente No. 141- 92, página No. 14, sentencia: 16-06-92.

DE BUEN L, Néstor. **Derecho del trabajo**. México: Ed. UNAM, 1983.

DE PINA, Rafael. **Diccionario de derecho**. 24<sup>a</sup>. ed. México: Ed. Porrúa, 1997.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Inversiones Educativas, 2004.

FLOR VÁSCONEZ, José Joaquín. **Los derechos humanos de personalidad**. Ecuador: Ed. Librería Jurídica Cevallos, 2010.

GONZÁLEZ ALARCÓN; Hugo Manuel. **Análisis de igualdad ante la doctrina y la jurisprudencia comparada**. Ecuador: Ed. Universidad católica de Santiago de Guayaquil, 2008.

<http://definicion.de/igualdad/> (Consultado: 09 de agosto 2022).

<https://jorgemachicado.blogspot.com/2010/01/hdt.html> (consultado: 21 de agosto 2022).

<https://www.definicionabc.com/social/discriminacion.php> (Consultado: 15 de agosto 2022).

IBARRA FLORES, Román. **Valores jurídicos y eficacia en el derecho laboral mexicano**. México: Ed. Porrúa, 2002.

JOLON YUPE, Noé. **La discriminación laboral por edad, sus consecuencias y su alternativa en la sociedad guatemalteca**. Guatemala: (s.e.), 2010.

KASKEL Walter, Dersh Hermann. **Derecho del trabajo**. Argentina: Ed. Depalma, 1972.

MEDINA TICSE, Armando. **Definición de igualdad**. México: Ed. UNAM, 2015.



- MOUCHET, Carlos. **Introducción al derecho**. Argentina: Ed. Abeledo-Perrot, 2004.
- OIT. **Por una globalización justa: El papel de la OIT. Informe del director general sobre la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización**. Suiza: (s.e.), 2004.
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Argentina: Ed. Heliasta, 2008.
- Real Academia Española. **Diccionario panhispánico del español jurídico**. <https://dpej.rae.es>. (Consultado: 15 de agosto del año 2022).
- SACALXOT VALDEZ, Carlos B. **Lecciones de Derecho Individual de Trabajo**. Guatemala: Ed. Los Altos, 2004.
- TRUEBA URBINA. Alberto. **El nuevo derecho laboral mexicano**. México: Ed. Porrúa, 1975.
- VALENZUELA, Augusto. **Discriminación laboral, marco legal**. Guatemala: Ed. Peluma, 2017.

#### **Legislación:**

- Constitución Política de la República de Guatemala**. Asamblea Nacional Constituyente. Guatemala, 1986.
- Código de Trabajo**. Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala. Guatemala, 1961.
- Convenio 111 Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación**. Organización Internacional del Trabajo. Decreto 1382 del Congreso de la República de Guatemala, 1960.