

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

**DISCRIMINACION DE LAS PERSONAS QUE TIENEN ANTECEDENTES PENALES O
POLICÍACOS EN EL ÁMBITO LABORAL Y SUS EFECTOS SOCIALES EN LA
SOCIEDAD GUATEMALTECA**

JUAN CARLOS ACEYTUNO SOLIS

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2009

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

**DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS QUE TIENEN ANTECEDENTES PENALES O
POLICÍACOS EN EL ÁMBITO LABORAL Y SUS EFECTOS SOCIALES EN LA
SOCIEDAD GUATEMALTECA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

JUAN CARLOS ACEYTUNO SOLIS

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, Noviembre de 2009



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

DECANO:	Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
VOCAL I:	Lic. César Landelino Franco López
VOCAL II:	Llc. Gustavo Bonilla
VOCAL III:	Lic. Erick Rolando Huítz Enríquez
VOCAL IV:	Br. Marco Vinicio Villatoro López
VOCAL V:	Br. Gabriela María Santizo Mazariegos
SECRETARIO:	Llc. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic. Guillermo Díaz Rivera
Vocal:	Lic. Jorge Leonel Franco Moran
Secretaria:	Licda. Griselda Patricia López de Sentes

Segunda Fase

Presidenta:	Licda. Dora Renee Cruz Navas
Vocal:	Licda. Rosa Herlinda Acevedo Nolasco
Secretaria:	Licda. Benicia Contreras Calderón

RAZON: "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis". (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura de Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).

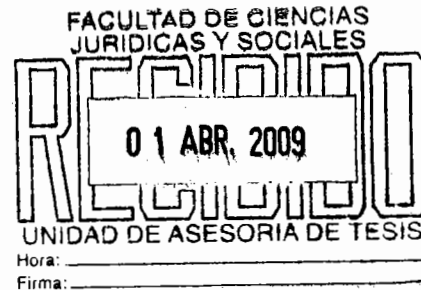
Lic. Arsenio Locón Rivera
Abogado y Notario

6ª. Av. 0-60, zona 4
4to. Nivel Of. 401 Torre Prof. II
Centro Comercial Zona 4 Ciudad de Guatemala
TEL. 23352121



Guatemala 26 de Marzo de 2009

Licenciado: Carlos Manuel Castro Monroy
Jefe de la Unidad de tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



Tengo el agrado de informarle que en cumplimiento a la providencia emitida por esa unidad, de fecha veintiuno de noviembre del año dos mil ocho, en el que se me nombra asesor del trabajo de tesis del bachiller Juan Carlos Aceytuno Solis; intitulado: "DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS QUE TIENEN ANTECEDENTES PENALES O POLICÍACOS EN EL ÁMBITO LABORAL Y SUS EFECTOS SOCIALES EN LA SOCIEDAD GUATEMALTECA".

En sentido el trabajo fue realizado bajo mi dirección, habiéndose elaborado *satisfactoriamente, por lo cual se concluye que el mismo llena los requisitos adecuados conforme el normativo vigente. Por lo que me permito informar lo siguiente:*

- a) El autor hizo uso de los métodos analítico y sintético. En cuanto al primero, partiendo de que consiste en la desmembración de un todo, descomponiéndolo en sus partes o elementos, el punto central se dividió en varios temas con la finalidad de poder abarcar el mayor número de doctrina, legislación y práctica que directamente le es aplicable, para poder analizar sus causas, naturaleza y efectos. En relación del método sintético, como unión de elementos para llegar a un todo, el autor se concretó a analizar la problemática que representa la falta de regulación relacionada al tema.
- b) El aporte científico del trabajo de tesis se aprecia al momento de verificar las ventajas que representa a la ciudadanía en general el conocimiento sobre el tema relacionado, y poder así evitar gastos de dinero y tiempo, para realizar trámites innecesarios.
- c) Con respecto al orden que se sigue en el contenido de la presente investigación, con la asesoría brindada, el desarrollo del mismo y la bibliografía que se ha consultado son las adecuadas y las conclusiones y recomendaciones tienen congruencia con el contenido del tema elaborado.

Lic. Arsenio Locón Rivera
Abogado y Notario

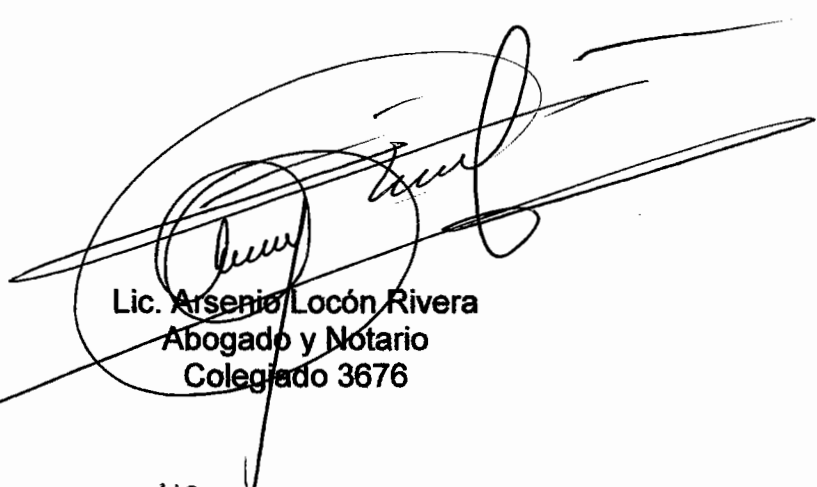
6ª. Av. 0-60, zona 4
4to. Nivel Of. 401 Torre Prof. II
Centro Comercial Zona 4 Ciudad de Guatemala
TEL. 23352121



- d) Luego de un trabajo de varias sesiones en las cuales he guiado personalmente al sustentante durante todas las etapas del proceso de investigación científica, al revisar el documento final, este satisface tanto en su forma sencilla como en su contenido.

Por tanto al haber finalizado la etapa de asesoría del trabajo mencionado me permito emitir **DICTAMEN FAVORABLE**, en virtud que el trabajo de tesis, cumple con los requisitos exigidos en el Artículo 32 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

Me suscrito Atentamente,


Lic. Arsenio Locón Rivera
Abogado y Notario
Colegiado 3676

LIC. ARSENIO LOCON RIVERA
ABOGADO Y NOTARIO



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

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) EBER MANFREDO BARRIOS GÁLVEZ, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante JUAN CARLOS ACEYTUNO SOLIS, Intitulado: "DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS QUE TIENEN ANTECEDENTES PENALES O POLICÍACOS EN EL ÁMBITO LABORAL Y SUS EFECTOS SOCIALES EN LA SOCIEDAD GUATEMALTECA".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual dice: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes".


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



cc.Unidad de Tesis
CMCM/nmmr



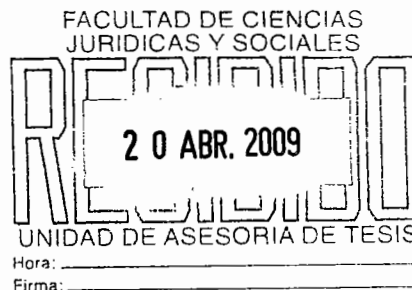
Lic. Eber Manfredo Barrios Gálvez
Abogado y Notario

15 calle "A" 9-11 zona 1.
Ciudad, Guatemala, C.A
Celular: 57291753



Guatemala, 20 de abril de 2009.

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



Licenciado Castro Monroy:

Me honra informarle que en cumplimiento de la resolución de esa Unidad de fecha 01 de abril de 2009, por la cual se me otorga el nombramiento para revisar el trabajo de Tesis del estudiante Juan Carlos Aceytuno Solis, intitulado: **"DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS QUE TIENEN ANTECEDENTES PENALES O POLICÍACOS EN EL ÁMBITO LABORAL Y SUS EFECTOS SOCIALES EN LA SOCIEDAD GUATEMALTECA"**, procedí a la revisión del trabajo de tesis en referencia.

El trabajo de tesis del estudiante JUAN CARLOS ACEYTUNO SOLIS, es abordado en una forma sistemática, de fácil comprensión y didáctica, abarcando las instituciones jurídicas relacionadas al mismo, definiciones y doctrinas, así como la regulación legal de la materia, apoyando su exposición con fundamento en normas constitucionales y leyes aplicables a nuestro derecho positivo, lo que hace de este trabajo un documento de consulta y utilidad a quien esa clase de información necesite.

En consecuencia el contenido de la tesis, abarca las etapas del conocimiento científico, ya que la recolección de información realizada fue de gran apoyo a su investigación, dado que el material es considerablemente actual. Así mismo, el estudiante aportó al trabajo sus propias opiniones y criterios, los cuales lo enriquecen, sin embargo pueden ser no compartidos y sujetos a polémica, pero en cualquier caso, se encuentran fundamentos, pues son planteamientos serios y ordenados que demuestran un buen manejo de criterio jurídico sobre la materia.

Contiene asimismo, abundante cita de autores y tratadistas del derecho del trabajo que sustentan los fundamentos jurídicos del tema.



Lic. Eber Manfredo Barrios Gálvez
Abogado y Notario

15 calle "A" 9-11 zona 1.
Ciudad, Guatemala, C.A
Celular: 57291753



El aporte científico del trabajo de tesis se aprecia al momento de verificar las ventajas que representa a la ciudadanía en general el conocimiento sobre el tema relacionado, y poder así evitar gastos de dinero y tiempo, para realizar trámites innecesarios.

Las conclusiones y recomendaciones fueron redactadas en forma clara y sencilla para esclarecer el fondo de la tesis en congruencia con el tema investigado. Resalto que atendió las sugerencias y observaciones señaladas, defendiendo con fundamento aquellas que consideró necesario.

En cuanto a la estructura formal de la tesis, la misma fue realizada en una secuencia ideal para un buen entendimiento de la misma, así como la utilización de los métodos deductivo e inductivo, analítico y la utilización de las técnicas de investigación bibliográfica y documental que comprueba que se hizo la recolección de bibliografía actualizada.

En consecuencia emito **DICTAMEN FAVORABLE**, en el sentido que el trabajo de tesis desarrollado por el estudiante **JUAN CARLOS ACEYTUNO SOLIS**, cumple con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público; por lo que puede ser impreso y discutido como tesis de graduación en examen público.

Sin otro particular, atentamente,

Lic. Eber Manfredo Barrios Galvez
Abogado y Notario

Lic. Eber Manfredo Barrios Gálvez
Abogado y Notario
Col. 5699

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12
Guatemala, C. A.



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, cuatro de septiembre del año dos mil nueve.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante JUAN CARLOS ACEYTUNO SOLIS, Titulado DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS QUE TIENEN ANTECEDENTES PENALES O POLICÍACOS EN EL ÁMBITO LABORAL Y SUS EFECTOS SOCIALES EN LA SOCIEDAD GUATEMALTECA. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

CMCM/sllh





DEDICATORIA

A DIOS:

Por su bendición y voluntad de hacerme profesional.

AL ESPÍRITU SANTO:

Por su protección e iluminación divina

A MIS PADRES:

José Domingo Aceytuno Arcón y Rosa Solís Dionisio. Por concederme la vida. Ejemplos de lucha y esfuerzos para lograr triunfos en la vida. Por siempre MI AMOR Y CARIÑO.

A MIS HERMANAS:

Ana Gladys, Manuela Griselda, Claudia Imelda, Raquel Floridalma. Por su cariño, tolerancia y respeto en mis actos.

A MIS ABUELOS:

Por sus oraciones y cariño sincero.

A MIS SOBRINOS:

Con mucho amor.

A MIS AMIGOS DE PROMOCIÓN:

Por todo lo compartido. Que Dios los bendiga en su vida familiar y profesional.

A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

A:

USTED, con el afecto de siempre de su servidor y amigo.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i
CAPÍTULO I	
1. Raíces del racismo.....	1
1.1. Definición de racismo.....	4
1.2. Definiciones de discriminación.....	5
1.3. Tipos de discriminación.....	9
1.3.1. Discriminación laboral.....	9
1.3.2. Discriminación social.....	10
1.4. Clases y formas de discriminación laboral.....	10
1.5. Discriminación y racismo.....	11
CAPÍTULO II	
1. Antecedentes penales y policiales.....	15
2.1. Definición de antecedentes penales.....	16
2.2. Función de los antecedentes penales.....	18
2.3. Unidad de antecedentes penales, historia de la dependencia.....	19
2.3.1. Definición de la unidad de antecedentes penales.....	20
2.4. Rehabilitación del antecedente penal.....	23
2.5. Antecedentes policiales, definición y funciones.....	34
2.5.1. Órgano emisor y forma de operación.....	35
2.5.2. Cancelación de los antecedentes policiales.....	38
2.5.3. Desviación funcional de la unidad de antecedentes penales y policiales.....	44



CAPÍTULO III

3. Leyes que regulan los derechos de las personas contra la discriminación.....	49
3.1. Efectos sociales negativos que produce la discriminación.....	55
3.1.1. Desempleo.....	56
3.1.1.1. Efectos del desempleo.....	59
3.1.2. Economía informal.....	60
3.1.3. Pobreza.....	62
3.1.3.1. Dimensiones de la pobreza.....	63
3.1.4. Migración laboral.....	64
3.1.4.1. Tipos de migraciones.....	65
3.1.4.2. Causas de las migraciones.....	65
3.1.5. Delincuencia.....	68

CAPÍTULO IV

4. Elementos esenciales que deben de tomarse en cuenta para la creación de una normativa	75
4.1. Antecedentes del Ministerio de Trabajo.....	75
4.1.1. Primera etapa.....	78
4.1.2. Segunda etapa.....	79
4.1.3. Tercera etapa.....	80
4.1.4. Cuarta etapa.....	82
4.2. Rol del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	84



4.3. Rol de la Inspección General de Trabajo.....	84
4.4. Aspectos relevantes a considerar.....	85
4.4.1. Misión.....	89
4.4.2. Visión.....	90
4.4.3. Objetivo.....	90
4.4.4. Funciones.....	91
4.4.5. Definición.....	91
4.4.6. Funciones del Inspector General de Trabajo.....	92
4.4.7. Actividades del Inspector General de Trabajo.....	93
4.4.8. Subinspectores generales de trabajo.....	94
4.4.9. Funciones de los subinspectores.....	94
4.5. Propuesta de reglamento administrativo de la Inspección General de Trabajo para sancionar a patronos que exijan los antecedentes penales o policíacos a las personas que solicitan empleo.....	95
4.5.1. Definición de reglamento.....	97
4.5.2. Clasificación.....	98
4.5.3. Proyecto de reglamento.....	99
4.6. Aplicabilidad y funcionalidad.....	104
CONCLUSIONES.....	105
RECOMENDACIONES.....	107
BIBLIOGRAFÍA.....	109



INTRODUCCIÓN

Este trabajo tiene como objetivo demostrar que algunos patronos realizan un acto de discriminación cuando solicitan constancia de carencia de antecedentes penales y policíacos, a aquéllas personas que tratan de aplicar a un puesto de trabajo dentro de la empresa, debido a que con esta medida, excluyen a quienes se presentan con antecedentes penales o policíacos, vedándoles un derecho fundamental que les es inherente: el del trabajo, motivo por el cual me interesé en desarrollar este tema.

Tal acto de discriminación será demostrado, a través de un análisis jurídico y social que tiene como base los Artículos 22 y 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala; el principio de supremacía constitucional y la consideración del trabajo como un derecho social humano garantizado por la Constitución, por tratados internacionales que regulan la protección a los derechos de las personas contra la discriminación.

Del análisis del acto de discriminación, se descubrirá de qué manera se ha tergiversado la naturaleza jurídica de los registros de antecedentes penales y de los antecedentes policíacos, debido al mal uso que se les está dando, sirviendo más bien, como un medio para discriminar a aquéllas personas que tienen antecedentes penales o policíacos.

El objetivo general es realizar un análisis crítico y una propuesta coherente en cuanto a erradicar la discriminación laboral, así mismo la hipótesis consiste en la creación de un reglamento administrativo a través de la Inspección General de Trabajo, en el cual debe prohibir a los patronos solicitar como requisito a cumplir, la presentación de constancia de carencia de antecedentes penales y policíacos al momento de reclutar personal para ocupar un puesto de trabajo.

Para el cumplimiento de los fines perseguidos, este trabajo se desarrolló en cuatro capítulos; de los cuales, en el primero se definen los términos discriminación y racismo,



tales conceptos presentan la manera cómo funcionan los mecanismos del racismo y la discriminación que aún persisten en Guatemala; en el segundo, se explica en qué consisten los antecedentes penales y los antecedentes policíacos, el por qué de su existencia, así como su fundamento legal; el tercero, se refiere a los principales leyes, convenios y tratados internacionales que regulan la protección a los derechos de las personas contra la discriminación, protección que el Estado está obligado a proporcionar a este importante sector de la población, como un mandato constitucional y como compromiso adquirido a nivel mundial; en el cuarto capítulo, se realiza un estudio de los elementos esenciales que deben tomarse en cuenta para la creación de una normativa que regule la prohibición de solicitar antecedentes penales y policíacos para poder aspirar y obtener un empleo, así como una propuesta de reglamento de trabajo para sancionar a patronos que los exijan.

Por último, se exponen las conclusiones a las que se arribaron, derivado de la investigación realizada y se presentan las posibles recomendaciones que permitirán la solución del problema.

En cuanto a la estructura formal de la tesis, ésta fue realizada en una secuencia ideal para un buen entendimiento, así como la utilización de los métodos deductivo e inductivo, analítico y las técnicas de investigación bibliográfica y documental para la recolección de datos actualizados.

El aporte científico del trabajo de tesis se aprecia al momento de verificar las ventajas que representa a la ciudadanía en general el conocimiento sobre el tema relacionado, y poder así evitar gastos de dinero y tiempo, para realizar trámites innecesarios.



CAPÍTULO I

1. Raíces del racismo

Junto con el colonialismo europeo del siglo XIV, se desarrollaron y difundieron diferentes justificaciones sobre las acciones de conquista y dominación sobre otros pueblos por todo el mundo. Una de estas fue el racismo, la idea de que existían diferencias biológicas entre los hombres y los pueblos, los que fueron llamados razas. En este tiempo se estimuló la investigación científica sobre las razas en la biología y la antropología física. Surgieron diferentes explicaciones ya que se daba por sentado que las razas blancas (los europeos) eran superiores a todas las demás, legitimando así la dominación europea en sus colonias. Hoy en día se sabe que no existe justificación científica alguna sobre el racismo; o sea, de la idea de que unos pueblos con ciertos rasgos físicos (los blancos) sean de alguna forma superiores a otros pueblos. El racismo era (y lo es todavía) un sistema ideológico para justificar la dominación y los privilegios de las minorías europeas (y sus descendientes) en otras partes del mundo. Todas estas investigaciones sobre las diferencias de las razas fueron pretextos para marginar y explotar a poblaciones enteras, clasificadas como inferiores. Hoy existen pruebas de que no hay diferencias biológicas entre los hombres (respectivamente culturas) que puedan justificar alguna forma de dominación de unas culturas sobre otras.

El desarrollo histórico del racismo tiene sus raíces en la Europa colonial pero con el tiempo se divulgó por todo el mundo. Siempre han existido manifestaciones diferentes,



según la situación y los intereses especiales en los distintos espacios geográficos.

ejemplo a citar es el caso de Sudrfrica, donde invasores holandeses e ingleses dejaron el famoso sistema de apartheid, que consistía en la discriminación brutal y abierta de la mayoría de la población de este país, el cual hasta hace pocos años se logro eliminar.

Los colonizadores ingleses también dejaron huellas de sociedades racistas en muchas partes del mundo, sobre todo donde establecieron sus colonias; y una historia muy oscura de gobiernos racistas que culmino con los doce años de gobierno nazi-fascista en el siglo XX, cuando se elaboro toda una jerarquía racial. Como resultado de esta ideología, el estado cometió un enorme etnocidio en el que fueron eliminados en campos de concentración millones de personas que habían sido clasificados como miembros de razas inferiores.

En la mayoría de países europeos existen en la actualidad grupos políticos de derecha que se basan en la ideología racista; lo que también ocurre en los Estados Unidos y muchos países latinoamericanos, africanos y asiáticos, donde también se registran manifestaciones racistas. No se cuenta con ejemplos de sociedades en las que no exista alguna forma de racismo.

En el debate sobre el racismo en Guatemala, algunos autores plantean la necesidad de recuperar, en un sentido crítico, el concepto de raza como adscripción social. Se propone la utilización del término raza en un sentido social y no biológico para describir



la pertenencia a ciertos grupos. Esto significa usar el término raza en vez de hablar de pertenencia racial, identificación racial, etc.

El argumento central de esta propuesta parte del fenómeno de la invisibilización del racismo en Guatemala. Muchas personas niegan que en Guatemala exista racismo con el argumento de que no puede existir racismo donde no existe raza. Por esto, estas voces consideran necesario recuperar el concepto de raza en un sentido crítico como parte de la lucha contra el racismo.

El análisis histórico señala que el racismo desde sus inicios se ha basado en el constructo ideológico de la jerarquía entre razas para defender así el dominio de los europeos blancos. El argumento de que la diferencia entre razas humanas tiene necesariamente efectos para la convivencia social no se puede sostener en base a la información que tiene actualmente.

Una propuesta alternativa a la arribada descrita consiste en argumentar que la raza fue un constructo histórico-social, siempre connotado con la lógica de una jerarquía entre las diferentes razas, que servía para sustentar ideológicamente al racismo como mecanismo de dominación. Investigaciones recientes han comprobado que las diferencias biológicas entre las razas no están relacionadas con las diferencias sociales y que las diferencias entre miembros del mismo grupo racial son más grandes que entre miembros de diversos grupos raciales. En tal sentido, el concepto de raza aplicado a la vida social, se puede entender como una adscripción desde fuera, siempre en sentido

de constructo con intención ideológica de dominación, pero sin necesidad o sentido positivo de autoidentificación. Para la vida social, en lo cotidiano no tienen importancia las diferencias biológicas; éstas no existen, sino lo biológico sirve de pretexto para construir diferencias sociales.

1.1. Definición de racismo

Monzón, Ana Silvia define racismo como: “Un fenómeno complejo que incluye aspectos ideológicos, políticos, prejuicios, disposiciones legales, prácticas cotidianas en institucionalizadas que provocan y refuerzan la desigualdad racial. Se basa en la idea falaz de que las relaciones discriminatorias entre grupos son moral y/o científicamente justificadas, lo cual supone, también, la creencia explícita o implícita, tanto en la inferioridad de algunos colectivos étnicos como en la superioridad del colectivo propio.”¹

El racismo hace alusión no sólo a la conducta sino también a la ideología, se trata de prejuicios y expresiones con carga peyorativa que persiguen interiorizar a algunos miembros de la sociedad en función de su apariencia física, a la cual se le asocian algunos rasgos culturales considerados inferiores.

“Las manifestaciones del racismo son múltiples.”²

¹ Monzón, Ana Silvia, **La diversidad es riqueza** Pág. 15

² **Ibíd.** Pág. 55

- Infiltración de medidas, regulaciones, leyes y derechos dentro del aparato jurídico legal del estado que consagran la desigualdad entre las personas debido a diferencias étnico-culturales;
- Intolerancia, negación de derechos, violencia, discriminación u opresión contra personas y grupos por el hecho de ser diferentes;
- Formas de desigualdad que implican diferencias de estatus, lo cual supone en muchos casos explotación o segregación; y
- Cualquier modo de naturalizar las diferencias entre los grupos humanos, exaltando el relativismo cultural y la exaltación del nacionalismo de base étnica e histórica.

1.2. Definiciones de discriminación

El tratamiento de la discriminación puede enfocarse en dos dimensiones, la primera en su constatación en la realidad, dada a su naturaleza fenomenológica social, y segundo, en los planteamientos axiológicos de esta realidad, que se han construido y reproducido en la urdimbre social. Son enfoques de indivisibles de la realidad como una sola realidad.

En su constatación en la realidad no es una situación nueva al ser humano. Como tal, se remonta a las épocas antiguas de la humanidad. Es consecuencia de que en un contexto relacional y posicionamiento de espacio de poder, los individuos o grupos han capitalizado a su favor las diferencias o circunstancias fácticas de otros, denotando que

el “otro diferente” es sinónimo de inferior. Sobre esta base, histórica y cultural, se han erigido y legitimado ideologías, andamiajes jurídicos, construido instituciones y Estados. De esta constatación se deriva que el concepto de discriminación alude a la idea de un constructo humano y social. La discriminación como realidad social, entonces, consta de un planteamiento axiológico subyacente (pretendida legitimación y justificación) y una práctica social que consiste en la acción subordinante de un grupo social sobre otro interiorizado por aquel, motivado por ciertos prejuicios, y que como resultado una relación inequitativa en el ejercicio de los derechos, teóricamente, comunes a todos.

Sin embargo, es necesario aclarar que la noción de discriminación, como tal, surge como producto de la inclusión del principio de igualdad en la vida jurídica, política y social, no obstante que la época antigua de la historia se desarrollo sobre la discriminación, la noción axiológica o concepto jurídico en si no existía, o aún no permeaba la conciencia humana, debido a que no se concebía la idea de igualdad entre las personas, se consideraba moral y hasta natural la diferenciación de grupos en detrimento de otros, situación propia, por ejemplo, del modo de producción esclavista.

Derivado de las constantes injusticias y abuso de los derechos por la diferenciación en perjuicio de una clase por la otra, llevadas extremos fatales tal como holocausto judío que impacto la conciencia humana en la época contemporánea, debió aceptarse y reconocerse la igualdad entre la humanidad como eje fundamental de un nuevo orden político y jurídico mundial. Este es el sentido que recoge el Artículo uno de la Declaración Universal de los Derechos Humanos cuando afirma: “todos los seres



humanos nacen libres en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente entre los unos y los otros”.

El reconocimiento de la igualdad de la persona humana es una conquista de la humanidad aun contra planteamientos contrarios.

De conformidad con el Artículo uno del decreto No. 57-2002 que reforma el Código Penal, Decreto No. 17-73 ambos del Congreso de la República, que adiciona el Artículo 202 bis define la discriminación así: “Se entenderá como discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de genero, raza, etnia, idioma, edad, religión, situación económica, enfermedad, discapacidad, estado civil, o en cualesquiera otro motivo, razón o circunstancia, que impidiera o dificultare a una persona, grupo de personas o asociaciones, el ejercicio de un derecho legalmente establecido incluyendo el derecho consuetudinario o costumbre, de conformidad con la Constitución Política de la República y los tratados internacionales en materia de derechos humanos. (...).

Osorio Manuel, define la discriminación como: “Acción y efecto de discriminar, de separar, distinguir una cosa de otra. Desde el punto de vista social, significa dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos u otros.”³

³ Ossorio, Manuel, **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**, Pág. 348



Al respecto, en la vida práctica, la discriminación se manifiesta por medio de acciones omisiones a favor del discriminador manifestado por actos verbales, gestuales, como simbólicas, manifestándose a través de la burla, la indiferencia, la humillación, la exclusión del disfrute de derechos y privilegios y la eliminación física del discriminado.

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

El prejuicio a cierto tipo de personas hace que los individuos que pertenecen a estas sean juzgados antes de ser conocidos. Son generalizados y rechazados. La intolerancia, el rechazo y la ignorancia en la mayoría de los casos son determinantes para el nacimiento de conductas discriminatorias.

Los afectados en la mayoría de los casos son los individuos pertenecientes a las denominadas minorías. Estas minorías son pequeños grupos dentro de una sociedad. Hay veces que estos grupos no son pequeños pero aún así son rechazados.



1.3. Tipos de discriminación

La discriminación laboral puede definirse como la distinción o diferenciación que hace a favor o en contra de una persona. Se discrimina socialmente cuando se hacen distinciones entre personas por motivos de clase o categoría sin considerar el mérito individual. Algunos ejemplos de categorías de discriminación social son la raza, el género, la edad, la nacionalidad, la, religión, la incapacidad, la inexperiencia, la orientación sexual, la altura, el peso y las personas que tienen antecedentes penales o policíacos.

La discriminación laboral comprende el trato de inferioridad dado a personas por motivos ajenos a su capacidad dentro del ámbito de la libertad de trabajo y derecho al mismo.

Entre las definiciones que podríamos tomar para referirnos a estos tipos de discriminación son las siguientes:

1.3.1 Discriminación laboral

“La discriminación en el empleo y la ocupación consiste en dar un trato menos desfavorable a las personas por su raza, color, sexo, religión, opiniones políticas, ascendencia nacional, origen social u otros, sin tener en cuenta sus méritos ni calificaciones necesarias para el puesto de trabajo de que se trate. La discriminación coarta la libertad de las personas para conseguir la clase de trabajo a la que aspiran,

merma las oportunidades de los hombres y las mujeres para desarrollar su potencial sus aptitudes y cualidades, para ser remunerados en función de sus méritos.”⁴



1.3.2. Discriminación social

Es el por medio del cual uno o varios miembros de un grupos social determinado son tratados de diferente manera, generalmente injusta, por pertenecer a ase grupo. Se considera como discriminación el trato desigual a otra persona no por aversión hacia ella por motivos personales, sino por el hecho de que pertenece a cierto grupo social, étnico, racial, etcétera.

1.4. Clases y formas de discriminación laboral

La discriminación en el trabajo puede ser directa o indirecta, el elemento determinante en ambas es el efecto de una privación o limitación de la igualdad de oportunidades y de trato derivada de un tratamiento diferenciado. “Es directa cuando la normativa, las leyes o las políticas, excluyen o desfavorecen explícitamente a ciertos trabajadores atendiendo a características como la opinión política, el estado civil o el sexo, raza, religión u otro.”⁵

“La discriminación indirecta es cuando existen normas o condiciones sin una buena justificación que afecten mas a algunos grupos raciales que a otros.”⁶

⁴ Informé de la OIT. *La hora de la igualdad en el trabajo*, Pág. 12

⁵ *Ibíd.*, Pág. 20

⁶ *Ibíd.* Pág. 20



Es importante mencionar que, la discriminación laboral se puede manifestar en el acceso al trabajo, durante su desempeño en materia de remuneración, oportunidad de desarrollo, salud, etc., o en ambos momentos.

1.5. Discriminación y racismo

La discriminación y el racismo se basan en constructos históricos así como en supuestos argumentos teóricos. A nivel internacional existe confusión en torno a una serie de términos y conceptos que siempre aparecen (pero muy raras veces se aclaran), cuando se comienza dicha discusión.

Se puede identificar en este debate dos tendencias: por un lado, los intentos por restar importancia al tema, negando que exista las dimensiones invisibles del racismo; por otro lado, el de llamar racismo a cualquier acto de discriminación o de maltrato, sin que se tengan criterios claros que permitan distinguir entre racismo y otras formas o expresiones de discriminación.

En este capítulo se presenta la base conceptual y teórica que sustenta este trabajo, aclarando cómo se entienden y se aplican ciertos términos centrales como: discriminación, exclusión, diferencia, desigualdad, racismo y etnocentrismo.

Cada supuesto teórico sobre racismo es relativo y subjetivo. No sería honesto pretender que las definiciones que aquí se presentan son universales. La intención de este



apartado es la adoptar bases y elementos para el desarrollo del presente trabajo de tesis.

Se asume a la **discriminación** como el concepto más amplio. El racismo y el etnocentrismo son expresiones concretas de la discriminación basados en el pretexto de la supuesta desigualdad o la superioridad-inferioridad de diferentes razas o culturas. La discriminación puede presentar otras fases: por edad, clase social, género, religión, preferencias sexuales, grado de escolaridad, estado civil, condiciones de salud y otras más.

La **exclusión** de la toma de decisiones, de la participación política, de derechos fundamentales como la tierra, la salud, o la educación etc. Es una expresión concreta de la discriminación. Además de la exclusión, la discriminación puede manifestarse de otras maneras, tales como el maltrato, el trato despectivo o injusto, la burla, la ignorancia, la falta de atención y respeto, los actos violentos, el asesinato etc.

La **desigualdad** entre hombres y mujeres, indígenas y no indígenas, población urbana y rural, jóvenes y ancianos, cristianos y no cristianos etc., al igual que el racismo/etnocentrismo es un constructo ideológico que sirve para defender las relaciones de poder existentes y los privilegios de ciertos grupos. La supuesta desigualdad es un argumento principal para justificar el racismo/etnocentrismo, la discriminación y la exclusión, y tiene raíces muy profundas.



La **diferencia** es el concepto más general de la serie aquí discutida. Esta no necesariamente conlleva una connotación jerárquica o de superioridad e inferioridad. Más bien, se utiliza para describir relaciones equitativas entre diversos grupos. Sin embargo, muchas veces cuando se trata de un contexto interpretativo con intencionalidades discriminatorias, la diferencia también se interpreta en el sentido de desigualdad.

El **racismo** es producto de una ideología que construye el mito de la desigualdad y al mismo tiempo es una herramienta para llevar esta ideología a la práctica. La ideología racista ayuda a los grupos en el poder de una sociedad a defender y mantener sus privilegios frente a los grupos que son sujeto del trato desigual bajo el pretexto racista de la superioridad e inferioridad de razas o culturas. La ideología racista mantiene una posición clave para impedir llegar a una situación de igualdad de derechos.

Hablamos de racismo cuando la construcción de razas esta acompañada de una valoración de inferioridad del grupo constituido como raza, y cuando esto ocurre en una constelación de relaciones de poder que permite desarrollar practicas de exclusión, marginación, etc.

Los antiguos esquemas clasificatorios que incluyen a grandes grupos de la sociedad del ejercicio de sus derechos ciudadanos siguen funcionando hasta ahora, adaptándose a la modernidad. Hoy, muchas veces, ya no se habla diferencias entre razas, sino que se utiliza más el término cultura. Pero, siempre basándose en la misma idea antigua de clasificar a unos grupos de la población, en este caso ciertas culturas, como inferiores

para así justificar la negación de ciertos derechos. Cuando se argumenta, en sentido racista, con base en la diferencia cultural para excluir a ciertos grupos de su posibilidad de participación hablamos de **etnocentrismo**.

La diferencia de racismo y etnocentrismo consiste en que la argumentación, en el caso del racismo es biológica, mientras que en el etnocentrismo es cultural. Lo importante es que los impactos de la discriminación son igualmente efectivos y fuertes.

Luego de lo expuesto, esperamos haber dejado claro que la discriminación es una exclusión, ya que esta deja fuera a ciertos integrantes de la sociedad debido a las diferencias que poseen. Por lo cual debemos de erradicarla y darle paso al desarrollo humano. Cuando hablamos de desarrollo humano nos referimos que es el proceso que amplía las libertades de las personas y les ofrece alternativas para alcanzar vidas creativas y plenas. En este contexto, el concepto de libertad refiere a la capacidad de los individuos para decidir y hacer por si mismos. Para ello, hacen uso de su conocimiento, capacidades y motivaciones y eligen las alternativas que, a su juicio se avienen de mejor manera a su situación particular y a los objetivos que persiguen. En esa medida, las personas se sienten, y son consideradas por los demás, como las mejores jueces de sus actos y decisiones, responsables de sus elecciones y de las consecuencias directas que de ellas devienen. Sin embargo, la capacidad de decisión y acción de las personas esta frecuentemente limitada y restringida por las oportunidades sociales, económicas y políticas que ofrece el entorno. Por lo tanto, la ampliación de las libertades humanas requiere de una interacción positiva entre estas y las instituciones sociales.



CAPÍTULO II

2. Antecedentes penales y policiales

El estudio, análisis y comprensión de los antecedentes penales y policiales, constituye la base de la cual se desprende la razón del presente trabajo de tesis. Es innegable la importancia que tiene la existencia de tales registros, el nivel de degradación social en el que nos encontramos lo demuestra. Criminológicamente hablando deben tomarse las medidas necesarias que permitan un mejor control del delincuente individual y de las penas a imponer, lograrlo no es fácil, requiere del buen funcionamiento del sistema de justicia; centros penitenciarios que ofrezcan un buen sistema de seguridad interna, como un trato digno a cada recluso, de esa manera las penas impuestas cumplirán el fin que persiguen. El control del estado de peligrosidad del delincuente y la imposición de la pena es sin duda una de las medidas urgentes a tomar.

Por lo cual de ninguna manera podemos permitir que el sector privado empresarial siga imponiendo tal medida restrictiva de derechos que no hacen mas que ahogar a los exconvictos en su difícil realidad, pero también, debemos fijar nuestra mirada en el sistema penitenciario, por ser en estos centros donde se recluyen a los delincuentes con el ánimo de corregir su mala conducta dentro de la sociedad; las autoridades encomendadas es de vital importancia, que deben tomarse todo tipo de medidas para cumplir su objetivo. Se tiene la idea que las personas que están dentro de estos centros no deben tener mayor privilegio, tomando en cuenta que son seres que han causado



daño a personas que tratan de vivir dignamente sacrificándose día a día respetando la vida, la libertad, el patrimonio y el pudor del prójimo. Sin embargo, aunque esto fuera así, no debemos olvidar que estas personas enfermas de alguna forma, también tienen el derecho a una vida mejor, porque hay que entender que es mínimo el porcentaje de los ahí recluimos que han delinquido por simple placer de hacerlo, la mayoría es víctima de desordenes mentales a causa de una vida traumática por problemas en el hogar o bien por falta del mismo.

Lamentablemente la mala aplicación que se le ha dado a estos registros, han provocado una serie de consecuencias negativas que no permiten que el exconvicto alcance espacio dentro de la sociedad, principalmente cuando pretende dignificar sus vida trabajando. El presente capítulo nos permitirá comprender lo expuesto.

2.1 Definición de antecedentes penales

El significado gramatical del término antecedentes, de acuerdo al diccionario manual de la Real Academia Española es: "Que antecede o precede. Acción, dicho o circunstancia anterior que sirve para juzgar hechos posteriores."⁷ Así también, cabanellas Guillermo lo define como: "un hecho precedente o anterior que guarda relación con ulterior, y sirve de comprobación de base para decidirse a juzgar, proceder de igual manera, resolver por analogía o sentar jurisprudencia."⁸ Tales definiciones nos dejan claro lo que es, la

⁷ Gilí Gaya, Samuel, **Diccionario general ilustrado de la lengua española**, Pág. 119

⁸ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**, Pág.302



utilidad que proporciona; sin embargo, aun falta comprender el vocablo pena, institución que corresponde al derecho penal, entonces se dirá que: “la pena es la consecuencia jurídica que se deriva de la realización de un delito, esto es de una acción típica, antijurídica, culpable y punible, impuesta tras un debido proceso por los órganos jurisdiccionales.”⁹

Para mayor comprensión de lo que consiste una pena, se cita la clasificación que de ella hace el código penal guatemalteco, divididas en principales y accesorias, así tenemos: Artículos 41 establece “Son penas principales: La pena, la de prisión, el arresto y la multa. Y el Artículo 42.- Penas accesorias: Son penas accesorias: Inhabilitación absoluta, inhabilitación especial, comiso y pérdida de los objetos o instrumentos del delito; expulsión de extranjeros del territorio nacional; pago de costas y gastos procesales; publicación de la sentencia y todas aquellas que otras leyes señalen.”

Al proponer nuestra propia definición diremos que los antecedentes son un registro que realiza una entidad especial, de aquéllas personas que han sido condenadas por un tribunal de orden penal, a cumplir una pena o bien una medida de seguridad, por haber cometido un delito o falta.

⁹ De León Velasco, Héctor Aníbal y José Francisco de Mata Vela, **Derecho penal guatemalteco**, Pág.



Oportuno consideramos mencionar que la existencia de estos antecedentes ayudara en el futuro a determinar el grado de peligrosidad del delincuente, tomando en cuenta si este es un delincuente reincidente o habitual.

2.2 Función de los antecedentes penales

No obstante, haber quedado claro que el antecedente penal es un registro que se lleva de aquéllas personas que han cometido un delito y por ello han sido condenadas por un órgano jurisdiccional competente a cumplir una pena, no es precisamente esta función que tienen; es decir, aunque si sirve para llevar un registro la razón de su existencia es otra. El derecho penal como disciplina jurídica, es una de las ramas mas importantes en que se divide el derecho, debido a que tiene como misión proteger los bienes jurídicos mas importantes de las personas, como la vida, la seguridad, la libertad, el patrimonio, la honra y la dignidad, contra aquellas personas nacionales o extranjeras que con sus actos tratan de despojarlos. Esta función esta encomendada a los órganos jurisdiccionales en materia penal, tarea que sin duda no es nada fácil, pues puede caerse también en una injusticia al condenar a un inocente, o bien, puede condenarse drásticamente a alguien que en realidad merezca una pena mas leve o viceversa. Es aquí donde se encuentra el fin último de los antecedentes penales y, por lo tanto, su función principal, cuál es, colaborar con los jueces penales en sus distintas competencias, atendiendo a la etapa procesal en que se encuentra el respectivo proceso, en la tarea de juzgar y condenar a aquellos infractores de los ya citados bienes

jurídicos, aplicando la pena mas justa y la mas conveniente que permita la reeducación y readaptación social de los condenados.

2.3 Unidad de antecedentes penales, historia de la dependencia

En el año 1932 se reconoció la necesidad de contar con una dependencia que se dedicara específicamente a llevar un registro estadístico de las personas que han sido condenadas a cumplir una pena por la comisión u omisión de un hecho calificado como delito y que fuese capaz de extender certificaciones de carencia de antecedentes penales o constancias de antecedentes penales a las personas que los soliciten; tras tal necesidad el Decreto Numero 1568 del presidente de la república, Jorge Ubico, de fecha 31 de agosto de 1934, acuerda el Reglamento General de tribunales, el cual en el capítulo IV, Artículos del 140 al 147, establece la creación de la Dirección de Estadística Judicial, Institución que le fue asignada la tarea de llevar dicho registro.

Las funciones fueron reguladas en el reglamento de la Dirección de Estadística Judicial, Acuerdo Numero 9 de la Presidencia del Organismo Judicial y de la Corte Suprema de Justicia; el Capítulo V del Reglamento, regula la Sección de Archivo de Antecedentes Penales, en el cual estipula que función principal de la Sección es la guarda y custodia de toda la documentación relativa a los antecedentes penales existentes, la elaboración mecanográfica de las constancias e informes respectivos y el registro y clasificación de ejecutorias (Artículo 52 del Reglamento).



Atendiendo a una serie de cambios que se han dado en la estructura administrativa del Organismo Judicial, el diecisiete de junio de dos mil dos, fue aprobado el Acuerdo Numero 37/002 de la presidencia del Organismo Judicial y de la Corte Suprema de Justicia, regulado en su Artículo 6 el nuevo esquema de la Dirección de Estadística Judicial, e indica el cambio de nombre a Unidad de Antecedentes Penales (UNAP) desligándose de la misma la función de Estadística Judicial, la cual pasa a ser parte del Centro Nacional de Análisis y Documentación Judicial (CENADOJ).

2.3.1. Definición de la unidad de antecedentes penales

Es una dependencia del Organismo Judicial, dedicada a llevar un registro actualizado de las personas que son sentenciadas a cumplir una pena por la comisión u omisión de un hecho calificado como delito.

La Unidad de Antecedentes Penales, garantiza la emisión de constancias de carencia de antecedentes penales e información relacionada de manera eficiente, sobre una base tecnológica apropiada y atención a los usuarios, tanto internos como externos.

La Unidad de Antecedentes Penales, a través de un sistema de cómputo moderno, eficaz y personal altamente calificado e instruido por la Gerencia de Recursos Humanos del Organismo Judicial y la Escuela de Estudios Judiciales, ofrece la extensión al público o diferentes dependencias interesadas, la constancia de carencia de antecedentes Penales e información relacionada, de forma inmediata, utilizando sistemas tecnológicos



completamente actualizados, con los puntos de control y riesgo debidamente definidos para garantizar la transparencia en el proceso, tanto en la Unidad Central como en cada una de las delegaciones departamentales, garantizando un servicio eficiente, económico, descentralizado, y con la satisfacción del público usuario.

Las responsabilidades de la unidad son las siguientes:

1. La unidad es responsable de la administración de los archivos físicos de personas con antecedentes penales en el país.
2. Es responsable de emitir, según requerimiento de instancias autorizadas, de fichas de antecedentes penales de reos específicos.
3. Es responsable de brindar la debida atención a usuarios que demandan, tanto en la ciudad capital como en cada departamento de la República, la constancia de carencia de antecedentes penales.
4. Responsable de administrar el sistema automatizado de registro y consulta de antecedentes penales.

Las principales funciones de la unidad son:

- 1) Mantener un registro actualizado de las personas que son sentenciadas a cumplir una condena, con base a este, emitir informe de antecedentes penales a la persona que lo solicite.



- 2) Atender la solicitud de constancia de antecedentes penales realizadas vía fax por las delegaciones departamentales que no cuentan con el sistema para emitir las mismas.
- 3) Atender las solicitudes de informes de antecedentes penales realizadas por los juzgados, de Junta Regional de Prisiones, el Ministerio Público y el Instituto de la Defensa Pública Penal.

La Unidad de Antecedentes Penales, emite los siguientes informes:

- 1) Carencia de antecedentes penales: Es la constancia por escrito que extienden las dependencias del estado en la cual se indica que a determinada persona no le aparecen antecedentes penales, la que es entregada al propio interesado.
- 2) Homónimos: Es la constancia de carencia de antecedentes penales que se entrega al interesado, la cual indica que el mismo no tiene antecedentes penales, pero se llama igual a una persona que sí los tiene.
- 3) Ficha cancelada: Es la constancia de carencia de antecedentes penales, que se entrega al interesado, la cual indica que el mismo tuvo antecedentes penales, pero ya realizó su trámite de rehabilitación.
- 4) Constancia de antecedentes penales: Es la constancia que indica que al interesado sí tiene antecedentes penales y contiene los datos del proceso.

Las secciones que conforman la unidad

- 1) Sección de atención al público: Esta sección atiende a todas las personas que se dirigen a la unidad solicitando informes de antecedentes penales.



- 2) Sección de delegaciones departamentales: Esta sección atiende las solicitudes de informes de antecedentes penales hechas por las delegaciones departamentales, existiendo una delegación de cada departamento de la república.
- 3) Sección de archivo: Esta sección se encarga de mantener un registro actualizado de todas las personas que han rehabilitado y la revisión de homónimos, fichas canceladas, así como la elaboración de constancias de antecedentes penales.

2.4 Rehabilitación del antecedente penal

En el transcurso de este capítulo se observó la importancia que tiene la existencia de un registro de las personas que han sido condenadas a cumplir una pena impuesta en sentencia debidamente ejecutoriada, importancia que quedó demostrada al analizar la función que cumple tal antecedente en el campo del derecho penal; ante la existencia de tal registro no hay ninguna objeción, pues de tal función se desprende su naturaleza jurídica. Sin embargo, no se puede ignorar el lado negativo que tiene la existencia de tales antecedentes en aquellas personas que los portan, para ellos significa una marca que deben borrar cumpliendo con el trámite que la ley enmarca si quieren reintegrarse a la sociedad y a la vida productiva, lo cual no es nada fácil, pues la sociedad los considera personas peligrosas, no dignas de confianza, de ser aceptados por la sociedad y, lo más grave, de ser aceptados en algún centro de trabajo, es lograr cancelar ese registro que existe en la unidad de antecedentes penales donde consta la condena que les fue impuesta, de esa manera, poder optar a una boleta en la cual diga que no le aparecen antecedentes penales.

Cancelar ese registro que existe de antecedentes penales es a lo que llamamos rehabilitación de antecedentes penales. El término rehabilitación se ha tomado por su significación misma: "Acto por el cual se coloca a una persona en la misma situación moral o legal en la que se encontraba, y de la cual había sido desposeída."¹⁰ O sea, habilitar de nuevo los derechos que le fueron privados al condenarlo y que se borren o cancelen los antecedentes penales que en la actualidad le aparecen. El incidente de rehabilitación de antecedentes penales, va mas allá de la simple cancelación de los mismos, con el se pretende además, rehabilitar los derechos que como consecuencia de la pena impuesta se le suspenden al condenado; nos referimos a los derechos políticos y en su caso aquellos que inhabilitación absoluta o especial le fueron igualmente suspendidos.

Es importante tomar en cuenta lo expuesto, pues según el tipo de delito cometido, así será la pena a imponer y queda claro que por pena no se entiende únicamente por privación de la libertad, si no también, otro tipo de limitaciones en los derechos que constituyen plenas inhabilitaciones, siendo necesario para recobrarlos, que transcurra el tiempo por el cual fueron suspendidos, así como cumplir con el procedimiento especial de rehabilitación. En nuestro ordenamiento legal positivo es necesario que se haya cumplido con el tiempo establecido en la sentencia, aun así se haya concedido algún sustitutivo penal.

¹⁰ Cabanellas, **Ob. Cit.** Pág. 109



En cuanto al procedimiento a seguir para la rehabilitación de los antecedentes penales, hemos de decir que no existe regulación alguna que indique la vía procesal a seguir, los requisitos a cumplir, ni el juzgado que conocerá; únicamente encontramos dentro del ordenamiento procesal penal el Artículo 501 que establece: "El inhabilitado podrá solicitar su rehabilitación por escrito, ofreciendo la prueba en que se funda su pretensión. La solicitud se tramitara en forma de incidente." Las inhabilitaciones a la que refiere el citado Artículo son las enunciaciones en los Artículos 56 y 57 del código penal, cuando han sido impuestas como pena accesoria en una condena y, siendo la única regulación existente, cuando se indica que tramitara en forma de incidente se refiere al procedimiento que establece la Ley del Organismo Judicial en los Artículos 138, 139, y 140 las cuales indican: "Promovido un incidente, se dará audiencia a los otros interesados, si los hubiera por el plazo de dos días. Si el incidente se refiere a cuestiones de hecho y cualquiera de las partes pidiera que se abra a prueba o el juez lo considere necesario, el mismo se abrirá a prueba por el plazo de ocho días. Las partes deben ofrecer las pruebas o individualizarlas al promover el incidente o al evacuar la audiencia. El juez resolverá el incidente sin más trámite dentro de tres días de transcurrido el plazo de la audiencia y si se hubiere abierto a prueba, la resolución se dictara dentro de igual plazo después de concluido el de prueba." Los jueces de ejecución han tomado estos artículos como el fundamento para la respectiva rehabilitación de los antecedentes penales. Los requisitos a cumplir han sido determinados a criterio de cada juez, siendo los siguientes.



Juzgado Primero de Ejecución Penal:

1. Que el número de causa de sentencia de primer grado sea impar.
2. Traer memorial con la procuración y el auxilio de un abogado, solicitando la rehabilitación de antecedentes penales, la cual deberá ser tramitada por la vía incidentes, proponiendo dos testigos que no tengan antecedentes penales, quienes serán citados o presentados en su oportunidad.
3. Acompañar al memorial certificación de las sentencias de primer y segundo grado.
4. Acompañar fotocopia de la cédula de vecindad del interesado y de los testigos.
5. Acompañar antecedentes penales del interesado y de los testigos.

Juzgado Segundo de Ejecución Penal:

- 1) Que el número de causa de sentencia de primer grado sea par.
- 2) Un memorial auxiliado por un abogado defensor.
- 3) Certificación de la sentencia de primer grado.
- 4) Certificación de la sentencia de segundo grado.
- 5) El original del antecedente penal del rehabilitante.
- 6) Declaración testimonial de dos testigos en acta notarial.
- 7) Fotocopia legalizada de la cédula de vecindad del rehabilitante y de los dos testigos.

Para ejemplificar la investigación realizada en los tribunales de justicia copiaremos textualmente un auto de rehabilitación emitida por el juzgado segundo de ejecución penal.



REHABILITACIÓN No. 690-2005; Of.6to.- JUZGADO SEGUNDO DE EJECUCIÓN PENAL; Guatemala dos de septiembre de mil ocho-----

I. Agréguese a sus antecedentes el memorial presentado por el Ministerio Público; II.- Se tiene por evacuada la audiencia que le fue conferida a dicha institución; En virtud de lo manifestado y lo solicitado, es procedente resolver el fondo del asunto; y

CONSIDERANDO: Que de conformidad con lo que establece la Constitución Política de la República de Guatemala, la Convención Americana de Derechos Humanos y la Declaración Universal de los Derechos Humanos en sus Artículos 1, 24 respectivamente expresan que todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. Que dentro del anterior contexto nuestra carta magna establece en el Artículo 22, que los antecedente penales y policíacos no son causa para que a las personas se les restrinja en el ejercicio en el ejercicio de sus derechos que la Constitución y a las leyes de la República les garantizan, salvo cuando se limitan por la ley o en sentencia firme y por el plazo fijado en la misma. Así mismo tal y como lo establece nuestro ordenamiento jurídico adjetivo penal el inhabilitado podrá solicitar por escrito ofreciendo prueba en que funda su pretensión.-----

CONSIDERNANDO; que en el presente caso, el juzgador tuvo a la vista el expediente de Rehabilitación de Antecedentes Penales por cumplimiento de la pena promovido señor JUAN ULUAN MENESES y al revisar el mismo estableció, que en efecto se encuentra agregado a la solicitud de merito los siguientes documentos; a) Certificación de la Sentencia emitida por el tribunal de Sentencia Penal, Narcoactividad y delitos contra el ambiente de Escuintla, con fecha treinta de octubre de dos mil tres; b)Constancia de Antecedente Penal, extendido por la Unidad de Antecedentes Penales



del Organismo Judicial; C) Fotocopia autenticada de cédula de vecindad del solicitante

Por lo anterior y en virtud de lo manifestado por el Ministerio Público, no es necesario señalar audiencia de recepción de pruebas ofrecidas, toda vez que el informe rendido por la Unidad de Antecedentes Penales del Organismo Judicial, ya relacionado en su parte conducente establece que "con fecha 17-06-2001, fue detenido por el delito de EVASION CULPOSA, en sentencia de primera instancia de fecha 30-10-2003, dictada por el Tribunal de Sentencia Penal, Narcoactividad y Delitos Contra el Ambiente de Escuintla; Imponiéndole la pena de 6 AÑOS DE PRISIÓN INCONMUTABLES." En tal virtud deviene procedente resolver el presente incidente de pleno derecho, por lo que se dictar un auto en el que se declare CON LUGAR el mismo y así resolverse.-----

DISPOSICIONES LEGALES APLICABLES; 1,22 de la Constitución Política de la Republica de Guatemala; 77, 102 inciso 1) -110 del código penal; 160-163-244-245-492-501 del Código Procesal Penal; 141 inciso b)-142-143 de la Ley del Organismo Judicial; 24 de la Convención Americana sobre derechos humanos; 1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos. POR TANTO; EL Juzgador con base en lo considerado y leyes citadas al resolver DECLARA: I.- CON LUGAR EL INCIDENTE DE REHABILITACIÓN de ANTECEDENTES PENALES POR CUMPLIMIENTO DE LA PENA promovido por el señor JUAN ULUAN MENESES, condenado por el delito EVASION CULPOSA; II.- Oficiese a donde corresponda, a efecto de que se hagan las cancelaciones, anotaciones y comunicaciones correspondientes. NOTIFIQUESE.-

Una vez declarada con lugar la rehabilitación, el juez de ejecución remite oficio acompañado del expediente original de la rehabilitación a la Unidad de Antecedentes



Penales, ordenando que se cancele en el respectivo, los antecedentes penales del rehabilitado. La unidad realiza la respectiva cancelación y, con ello, ya puede emitir al rehabilitado, una constancia de carencia de antecedentes penales. Es importante hacer ver que aunque se haya cancelado la ficha del rehabilitado, en la unidad siempre quedara registro de antecedentes penales del mismo. Información a la que tendrán acceso los jueces jurisdiccionales, para el efecto de establecer el estado de peligrosidad en caso cometiere nuevos hechos delictivos.

Asimismo, el Juez de Ejecución remitirá oficio al Registro de Ciudadanos para que se practique la anotación correspondiente, de esa cuenta el rehabilitado pueda ejercer libremente sus derechos políticos. De haber inhabilitación absoluta o especial, el juez hará las comunicaciones a las entidades que correspondan, a efecto que se hagan las anotaciones correspondientes y el rehabilitado pueda gozar plenamente de sus derechos.

Por último, diremos que la emisión de las constancias de carencia o tenencia de antecedentes penales, solo se requiere lo siguiente:

a) El solicitante debe presentar:

- Cédula original
- Pagar Q.30.00 por cada impresión de su constancia de antecedente penal.



b) Cómo realizar el trámite.

- El solicitante debe dirigirse a cualquiera de las siguientes ubicaciones del organismo judicial en donde se extienden antecedentes penales.
- Hacer fila y entregar la documentación correspondiente.
- Pagar el monto establecido para la obtención de su antecedente penal
- En el mismo momento se le entregara su impresión de carencia de antecedente penal.



UBICACIÓN DONDE SE PUEDEN TRAMITAR LA CONSTANCIA

ANTECEDENTES PENALES

CUADRO I

Localización		
Departamento	Ubicación	Dirección
Alta Verapaz/Cobán	Tribunal de Sentencia	Frente al Parque Central La Paz
Amatitlán	Juzgado de Primera Instancia Penal	5a. Calle 8-12, Cantón San Lorenzo
Chiquimula	Juzgado de Primera Instancia Penal	8a. Avenida 0-02 zona 2
El Progreso/Guastatoya	Juzgado 1ro. de Primera Instancia Penal	Barrió El Calvario Jdo. 1a. Instancia Penal
Petén/San Benito	Juzgado 1ro. de Primera Instancia Civil	1a. Avenida, contiguo a Policía Nacional Civil
Quiché	Juzgado 1ro. de Primera Instancia Penal	2a. Calle y 1a. Avenida zona 1
Escuintla	Juzgado 2do. de Paz	6a. Avenida 8-80 zona 1
Huehuetenango	Juzgado de Primera Instancia de Familia	Complejo de Justicia Departamental
Jalapa	Tribunal de Sentencia	1a. Calle y 6a. Avenida esquina, zona 1



Jutiapa	Juzgado 1ro. de Primera Instancia Penal	Callejón Medrano
Mixco	Juzgado 1ro. de Primera Instancia Penal	5a. Avenida 4-95 zona 1
Quetzaltenango	Palacio de Justicia	Palacio de Justicia, zona 1
Retalhuleu	Juzgado 1ro. de Primera Instancia Penal	7a. Avenida y 5a. Calle zona 1
San Marcos	Juzgado Primera Instancia Trabajo Previsión Social	8a. Calle "A" y 9a. Avenida zona 1
Santa Rosa/Cuilapa	Tribunal de Sentencia	2a. Avenida 1-27, zona 1
Totonicapán	Juzgado 1ro. de Primera Instancia Penal	5a. Calle 7-08 zona 4
Zacapa	Juzgado 1ro. de Primera Instancia Penal	Edificio de Tribunales, Terminal de Buses
Guatemala	Edificio Jade	6a. Avenida "A" 9-23, zona 9
Sacatepéquez	Juzgado Primera Instancia Penal	Avenida el Desengaño, No.12
Chimaltenango	Juzgado de Primera Instancia Trabajo Previsión Social	8a. Calle lote 59, Las Quintas Los Aposentos 1
Coatepeque	Tribunal de Sentencia	1a. Avenida, 5-17 zona 2



Izabal/Puerto Barrios	Juzgado de Paz	13 Calle y 8a. Avenida
Suchitepéquez/Mazatenang o	Tribunal de Sentencia	4a. Calle 1-34 zona 1
Baja Verapaz/Salamá	Juzgado de Paz	5a. Calle y 8a. Avenida zona 1
Sololá	Juzgado Primera Instancia Civil	6a. Avenida entre 9a. y 10a. Calle, zona 1
Villa Nueva	Juzgado Primera Instancia Penal	2a. Calle "A" 6-76, Zona 5 Col. Enriqueta, zona 1

Fuente: página de Internet del Oj.



2.5. Antecedentes policiales, definición y funciones

Hablar de antecedentes policiales es algo en realidad verdaderamente simple, no necesita mayor explicación. Los estudiosos del derecho no le han prestado mucha atención, no existen registros que nos hablen de estos, pues como veremos sólo constituyen un registro de la aprehensión sufrida por parte de la Policía Nacional Civil, de algún ciudadano involucrado en hechos que guardan índices delictivos, o bien como un medio mas que ha utilizado la Policía Nacional Civil de cumplir con la función que se le ha encomendado de llevar el archivo de identificación personal de toda la población

Podemos definir los antecedentes policiales como: Un registro que lleva la Policía Nacional Civil, a través del servicio de Investigación Criminal, en el cual se hacen constar las aprehensiones que la Policía realiza en contra de aquellos ciudadanos que son sospechosos de ser responsables de un hecho constituido de delito o falta y, por tal razón, son conducidos por la misma policía a un órgano jurisdiccional competente para que este sea quien se encargue de aclarar su situación jurídica.

Los antecedentes policiales cumplen dos funciones:

- 1) Llevar un control de las veces que una persona ha sido detenida o aprehendida por las fuerzas de seguridad y conducida a una comisaria de la Policía Nacional Civil, por ser sospechosa de haber cometido un delito o falta, posteriormente puesta en presencia por la misma Policía Nacional Civil, ante un órgano



jurisdiccional competente, para que se encargue de establecer su situación jurídica, tomando las medidas necesarias, sin faltar al debido proceso.

- 2) Sirve como un medio del cual se auxilia la Policía Nacional Civil, para cumplir con la función que tiene de crear un registro de identificación personal de toda la población, pero ya no con fines criminológicos, si no mas bien, con el fin de prestar un mejor servicio a la sociedad. Por supuesto, en determinado momento facilita el cumplimiento de su misión principal, Velar por la vida, la integridad física y seguridad de todas las personas, así como investigar los hechos punibles perseguibles de oficio o por orden del Ministerio Publico.

2.5.1. Órgano emisor y forma de operación

La Policía Nacional Civil es la Institución a la cual se le ha encomendado la tarea de llevar el registro de los antecedentes policiales, lo cual es lógico, no solo por tratarse de un registro de tipo criminalístico, sino también, por tener como fin fundamental velar por la seguridad pública. Para conocer más sobre tan importante organismo citaremos la Ley de la Policía Nacional Civil, el cual en su Artículo 2 establece: "la Policía Nacional Civil es una institución profesional armada, ajena a toda actividad política. Su organización es de naturaleza jerárquica y su funcionamiento se rige por la más estricta disciplina. La Policía Nacional Civil ejerce sus funciones durante las veinticuatro horas del día en todo el territorio de la república..." Asimismo, el Artículo 9 que se refiere a los fines de su existencia, establece: "La Policía Nacional Civil es la institución encargada de proteger la vida, la integridad física, la seguridad de las personas y sus bienes, el



libre ejercicio de los derechos y libertades, así como prevenir, investigar y combatir el delito preservando el orden y la seguridad pública.”

El Artículo 10 de la misma ley, regula las funciones que se le han encomendado dentro de ellas el inciso m) establece: “Organizar y mantener en todo el territorio nacional el archivo de identificación personal y antecedentes policiales.”

El ente que tiene a su cargo la organización y control del archivo de identificación personal y de antecedentes policiales, es el Servicio de Investigación Criminal, el cual depende de la Subdirección General de Operaciones y esta a su vez depende de la Dirección General Adjunta de la Policía Nacional Civil; así lo regula el Artículo 12 del Acuerdo Gubernativo Numero 585-97 del Presidente de la República, que contiene el Reglamento de Organización de la Policía Nacional Civil, Dicho Artículo se encuentra reformado por el Acuerdo Gubernativo Número 204-2000, el cuál en su parte conducente establece: Integran la Subdirección General de Operaciones los siguientes órganos:... h) Servicio de Investigación Criminal; por parte el Artículo 17 del mismo Acuerdo Establece: El servicio de Investigación Criminal, al mando de un comisario general, tiene como misión específica:... f) Organizar y mantener en todo el territorio nacional el archivo de identificación personal y antecedentes policiales.

La forma en que opera la Policía Nacional Civil en cuanto al registro, es a través de una ficha criminal que se le abre al aprehendido, en los casos en que proceda, en la cual



toman nota de: El motivo de la aprehensión, datos personales, dirección de residencia y lo mas importante su impresión dactilar.

La impresión dactilar que toman del detenido, es precisamente lo que permite a la policía crear un registro eficiente de las personas que detienen, así como realizar una eficaz investigación de los hechos delictivos, pues es fácil que las personas mientan al preguntarles sus datos y; obviamente negaran el hecho que se les imputa, pero, al comparar la impresión dactilar con las huellas dejadas en la escena del crimen, no habrá duda si es o no la persona responsable.

Es entonces de la Dactiloscopia que se apoya la policía para el buen desempeño de la investigación criminal y de la identificación personal general, debido a que la figura que forman las crestas que se encuentran en la yema de los dedos, tienen semejanza entre una y otra persona, pero jamás serán iguales, por lo tanto, a través de estas figuras formadas por la crestas no podrá confundirse a una persona con otra.

El archivo de identificación personal y de antecedentes policiales, opera a través de dos fichas, una criminal y la otra civil; la criminal es la que recién explicamos: la civil es la ficha en la cual se registra a la ciudadanía en general, la cual no surge por algún problema con la ley, sino tiene otros fines, tales como: Tener un control de los habitantes del país, ubicar de manera fácil a personas desaparecidas, entre otros. Esto es posible siempre gracias a la Dactiloscopia. Para este fin, la policía tiene conexión con el Departamento de Migración y con el departamento de Tránsito, debido que al



extenderse pasaporte a los ciudadanos como al otorgarles licencias de conducir, queda en los archivos respectivos sus impresiones digitales.

2.5.2. Cancelación de los antecedentes policiales

La razón por la cual una persona tramita la cancelación de sus antecedentes policiales es: Demostrar que su conducta antijurídica o no, ha sido saldada o bien aclarada en caso hubiera sido inocente de todo cargo. Lamentablemente quienes se han preocupado por cancelar tal registro es porque necesitan trabajar y las empresas les piden constancias de carencias de antecedentes policiales, situación que también se presenta en el caso de los antecedentes penales, siendo totalmente contrario a los fines para los cuales fueron creados tales registros.

A diferencia de los antecedentes penales, los policíacos no requieren de un trámite ante un órgano jurisdiccional, ello es debido a que estos antecedentes lo único que demuestran es una sospecha de haber cometido un acto antijurídico, típico y culpable, razón por la cual su importancia también es mínima, no dando lugar a que una persona merezca ser discriminada en sus derechos. Extendiéndose un poco diremos que ni siquiera en los antecedentes penales debería darse ese efecto, pues nuestra Carta Magna en su Artículo 22 es clara al decir que la tenencia de antecedentes penales y policiales, no son causa para que a las personas se les prive en sus derechos.



El trámite a seguir es puramente administrativo, sencillo, no requiere asesoría de abogado, es gratuito y los requisitos a cumplir en la solicitud son mínimos.

El procedimiento a seguir es el siguiente:

1. Presentar una solicitud dirigida al Señor Director General de la Policía Nacional Civil, adjuntando la siguiente documentación:
 - a) Original de la boleta de antecedentes policíacos vigentes
 - b) Certificación del tribunal que conoció el caso y proceso
 - c) Original de la boleta de antecedentes penales vigentes
 - d) Fotocopia de la cédula de vecindad del interesado
2. La solicitud entrara a Secretaria General de la policía Nacional Civil;
3. La secretaria General, la remitirá a Asesoría Jurídica para que la resuelva si es o no procedente realizar la cancelación o bien si hace falta cumplir con algún requisito;
4. Asesoría Jurídica una vez estudiado el expediente, emite dictamen aprobando o negando la cancelación de los antecedentes policíacos y devuelve el expediente a Secretaría General;
5. Secretaría General en caso fuere aprobada la cancelación de los antecedentes remitirá el expediente al departamento de Archivo de Identificación Personal y de Antecedentes Policiales, para que se hagan las anotaciones respectivas y con ello ya pueda extenderse al interesado su constancia de carencia de antecedentes policiales; si se hubiera negado la cancelación, Secretaría



informará al interesado las razones por las cuales se negó, a efecto de que se hagan los tramites necesarios para volver a presentar solicitud.

Por último, diremos que la emisión de las constancias de carencia o tenencia de antecedentes policiales, lo realiza La Policía Nacional Civil en toda la República a través de ventanillas especiales ubicadas en cada una de las comisarias del país. Presentando lo siguiente:

a) El solicitante debe presentar:

- Cédula original
- Fotocopia de cédula
- Pagar Q.5.00 por cada impresión de su constancia de antecedente policial.

b) Cómo realizar el trámite.

- El solicitante debe dirigirse a cualquiera de las siguientes comisarias en donde se extienden antecedentes
- Hacer fila y entregar la documentación correspondiente
- Pagar el monto establecido para la obtención de su antecedente policiales
- Hacer de nuevo fila para que le entreguen su impresión de carencia de antecedentes policiales.

Como aporte a la población guatemalteca se ha ubicado en el presente capítulo los cuadros I y II, después de una investigación en las instituciones encargadas de emitir los antecedentes penales y policiaos, quienes facilitaron las ubicaciones de los lugares en donde pueden tramitarlos, con lo cual se evitara viajes hasta la ciudad o a lugares retirados de su residencia.



Ubicaciones del Servicio

CUADRO II

Ubicación	Dirección	Teléfonos
Comisaría 12	Carretera al Atlántico Km. 17 Llano Largo	7879-9655 5560-5366
Comisaría 13	29 Calle 13-36 Zona 5 Col San Pedrito	2362-7706, 14, 16, 17 y 2362-1225
Comisaría 14	31 Avenida 4 Calle Col. Centro América Zona 7	2439-8436 2439-8432
Comisaría 15	3 Avenida 1-14 Col Venecia 2 Zona 4 Villa Nueva	6631-3910 6636-9799 AV: 6636-3484 NASLED DINC VN
Comisaría 16	Calzada San Juan 1-67 Col. Belén Zona 7 de Mixco	2431-3313 2431-3422
Distrito 2 Nororiente	Barrio El Golfo, Guastatoya, El Progreso	79450165 79451159
Comisaría 51	1 Calle 1 Avenida Zona 5 Col Chichocho	7951-2222 0233, 2133
Comisaría 52	7 Avenida 6-39 Zona 1, Barrio El Centro, Salamá, Baja Verapaz	7940-0168 7940-0050 7940-2240
Comisaría 53	Barrio Las Joyas Frente al Parque Guastatoya El Progreso	7945-1026 7945-0010 7945-1432



Comisaría 22	6 Avenida 1-28 Zona 1 , Barrio La Democracia Jalapa	7922-3827, 28 7922-4261 7922-0120
Distrito 3 Sur	4 Calle 13-01 Zona 5 Col. Hunapu Escuintla	2279-6977 7889-4806
Comisaría 31	4 Avenida 9 Calle Esquina Zona 1 Escuintla	7888-0253 7889-1965 7889-1942
Comisaría 32	4 Avenida Barrio La Parroquia, Cuilapa Santa Rosa	7886-5409 7886-5479
Comisaría 33	Km. 157.5 Ruta Al Pacifico, Colonia El Compromiso Zona 3, Mazatenango Suchitepequez	7872-1885 3998, 4098
Comisaría 34	6 Avenida y 5 Calle esquina Zona 1	7771-0120 7771-0002
Distrito 4 Noroccidente	Lote 1 Mz F Col Santa Teresita Zona 2 Chimaltenango	7839-7859
Comisaría 71	3 Avenida 1-40 Zona 5, Santa Cruz del Quiché	7755-0237 7755-1572
Comisaría 72	6 Avenida 00-100 Zona 2 Barrio El Calvario Sololá	7762-4000 5212-2066
Comisaría 73	1 Calle 1 Avenida Esquina Zona 1, Chimaltenango	7839-6002 1418
Comisaría 74	Col San Pedro El Panorama Lote 11 y 12 Sección F Antigua Guatemala	7934-6513 7934-6300 7934-6522 7879-9638



Distrito 5 Oriente	Aldea San Jorge Zacapa	7943-6230 7943-6101 02
Comisaría 21	5 Avenida 5-30 Zona 2 Jutiapa	7844-1120 1438 2001
Comisaría 23	8 Av. Final 6 Calle A Zona 1 Chiquimula	7942-0120 7942-0256 7942-0260
Comisaría 24	8 Calle 5-07 Zona 2 Barrio La Reforma Zacapa	7941-0504 7941-5456
Comisaría 61	6 Avenida entre 5 y 6 calle Barrio El Rastro Puerto Barrios Izabal	7948-2639 7948-0120 7948-0385 7948-7614
Distrito 6 Occidente	13 Avenida Calle A Zona 1 Quetzaltenango Antiguo Hosp. Nacional	7761-9406 7761-9408
Comisaría 41	13 Avenida Calle A Zona 1 Quetzaltenango Antiguo Hosp. Nacional	7761-0042 7761-0306 7765-4991, 92, 93, 95
Comisaría 42	9 Calle 8-66 Zona 1 San Marcos	7760-1296 7760-2596 7760-7744 7760-7607
Comisaría 43	3 Calle 4 Avenida Zona 1 Huehuetenango	7764-1475 7764-0987 7764-8877
Comisaría 44	4 Calle 4-12 Zona 1 Totonicapán	7766-1131 7766-4374
Distrito 7 Norte	Residenciales Shekena, Barrio Villa Concepción Santa Elena Peten	7926-1850 5319-0420
Comisaría 62	Calle Limite 02-28 San Benito Peten	7926-1365 7926-3310

Fuente: página de Internet de la PNC.



2.5.3. Desviación funcional de la unidad de antecedentes penales y policíacos

Teniendo claro las funciones que los antecedentes penales, resulta inaceptable la forma en que la Unidad de Antecedentes Penales esta extendiendo las constancias de carencia o de tenencia de antecedentes penales, es bien sabido por ellos y por todos, que las personas que acuden a dicha entidad a solicitar sus constancias es porque están buscando trabajo y las necesitan para completar los requisitos solicitados. Con ello lo que hacen es apoyar tan injusta medida tomada por los patronos y por ende resulta un gran negocio para el Organismo Judicial porque a diario cientos de personas las que acuden al lugar, y si multiplicamos este número por Q 30.00 que es el valor de cada constancia, daría como a todas luces resulta conveniente mantenerlo, sin darse cuenta que lo que están haciendo es abusar de la necesidad de los desempleados y, si se dan cuenta de ello, es evidente que no les importa.

En cuanto a los antecedentes policíacos, obviamente vamos a decir lo mismo, pues produce el mismo efecto. Quizá con la única diferencia que su emisión tiene un costo de Q. 5.00 lo que nos indica que el lucro no es un objetivo principal, tomando en cuenta que la Policía Nacional Civil, al emitirlas, debe realizar cierto gasto de material, pero aunque el costo sea menor, también se invierte tiempo para su obtención lo cual para una persona sin empleo viene en detrimento de su situación financiera.

Para ejemplificar lo mencionado citaremos algunas publicaciones del martirio que sufren las personas para obtener dichos antecedentes.



Según publicación de Prensa libre: **Requisito de trabajo.** Quienes acudieron al Organismo Judicial para tramitar sus antecedentes penales tuvieron que esperar más de una hora. "La cola entra por todo el local y da la vuelta, ya tengo una hora y media de estar esperando", dijo José Sánchez, de 54 años, quien necesitaba el documento para renovar contrato de trabajo. Solicitar constancias de carecer de antecedentes policíacos en la Policía Nacional Civil (PNC) también fue una difícil tarea, unas 450 personas hacían cola desde las 7 horas. "Cuando abrimos, poco antes de las 7:00 horas, ya había una larga fila de personas para entregar solicitud", dijo la oficial Elizabeth Montenegro, encargada de entregar las constancias en la estación de la zona 5.¹¹

Según publicación de Prensa libre: **Profesionales y trabajadores hacen largas colas para tramitar antecedentes.** Tanto mujeres como hombres, algunos recién graduados, hacen cola para tramitar antecedentes policíacos.

Puerto Barrios con la llegada del 2009, profesionales y trabajadores de todas las edades empiezan a correr para obtener sus antecedentes policíacos y poder aplicar a un empleo o renovar sus contratos, por lo que hacen largas filas en la 61 Comisaría de la Policía Nacional Civil (PNC).

Con cédula en mano, los interesados llegan a las 6 horas para ocupar el primer lugar en la cola, debido a que el trámite es personal y se atiende de 7:00 a 15:00 horas.

¹¹ <http://www.prensalibre.com/pl/2005/enero/04/104760.html> (08 de febrero de 2009)



Fernando Rivas expuso: "Hice el trámite con la finalidad de actualizar mis datos para que se me renueve el contrato donde trabajo, pues es un requisito para demostrar que no tenemos problemas con la ley, no fue difícil; llegué a las 7:00 horas y en ese mismo momento me los entregaron. Solo mostré mi cédula y pagué Q5.00."

"Vengo de Los Amates a sacar mis antecedentes para aplicar a una plaza en el Gobierno y gasté solo Q100.00 en alimentos y pasajes, porque ya los extienden aquí en Puerto Barrios, debido a que el año último invertí Q350.00 porque me tocó ir a la capital, por lo que es una gran ayuda haber descentralizado la entrega de este documento," declaró el poblador Marlon Sontay.

"Me gradué el año pasado de Perito Contador y necesito adjuntar los antecedentes a mi currículum para aplicar a una plaza en la compañía guatemalteca de níquel CGN. Ojala que me den el empleo para ayudar a mi madre que ha trabajado duro para sacarme adelante con mis estudios", agregó Roberto Rax.

El jefe de la PNC de Puerto Barrios, Luis Say, expuso: "Hay mucha demanda de antecedentes, y para mejorar el servicio, implementaremos dos agentes más para que los interesados no tengan que esperar demasiado tiempo bajo el sol".¹²

¹² Ídem.



Por lo expuesto es evidente que los registros de antecedentes penales y policíacos tienen una función puramente criminal, a manera de establecer el estado de peligrosidad del delincuente, condición importante dentro del proceso penal en el que juzga como responsable de haber cometido un hecho delictivo, determinado así, la pena imponer en caso sea declarado culpable; pena que se agravaría si resulta ser un delincuente reincidente o habitual. Por lo tanto, es uso exclusivo de los Órganos Jurisdiccionales, de la Policía Nacional Civil, del Ministerio Público, del Instituto de la Defensa Pública Penal y por supuesto de cada persona en particular en forma personal.

Solicitar constancias de carencia de antecedentes penales y policíacos, como requisito para optar a una plaza de trabajo dentro de una empresa privada, no atenta a solamente contra la naturaleza existencial de tales, sino también, atenta en forma múltiple y directa a la Constitución Política de la República de Guatemala, esto porque, lo que pretende los empleadores es no permitir el acceso a sus empresas, de aquellos a quienes consideran indignos, aun teniendo la preparación y experiencia suficiente que les permitiría desempeñar eficientemente el cargo al que desean aplicar.

Sabemos perfectamente que no puede obligarse al propietario de una empresa a contratar como trabajador a determinada persona, pues él tiene libertad de elegir a su personal laboral, pero ante ese derecho, también es necesario mencionar otro y, es: el derecho de todo ser humano, sin discriminación alguna; derecho que esta siendo negado a quienes portan antecedentes penales o policíacos. El derecho al trabajo,



constituye un derecho humano de tipo social que se encuentra protegido por la Constitución Política de la República de Guatemala, así como por convenios en materia de derechos humanos que han sido ratificados por el Estado de Guatemala.



CAPÍTULO III

3. Leyes que regulan los derechos de las personas contra la discriminación.

De gran importancia es el presente capítulo, pues se analizara lo que en materia legal laboral se ha regulado para evitar la discriminación de las personas trabajadoras por distintas razones.

La Constitución Política de la República de Guatemala, contempla una serie de normas legales en las cuales se prohíbe la discriminación de la persona y en todas sus formas siendo la constitución la ley superior del ordenamiento jurídico del país, se hace necesario poder analizar los artículos relacionados con tal situación:

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

Importante es lo regulado por el Artículo 4 en donde se expresa que: "En Guatemala, todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, 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”

Al analizar el contenido de la norma constitucional citada es evidente que nuestra carta Magna regula que todos los seres humanos son libres e iguales, en dignidad y derechos y que el hombre y la mujer sean casados o solteros, deben tener las mismas oportunidades y responsabilidades en la vida social, en ese sentido se protege a la persona contra la discriminación por su estado civil.

Asimismo según lo preceptuado en el Artículo 22 de la Constitución Política de la República de Guatemala: “los antecedentes penales y policiales no son causa para que a las personas se les restrinja en el ejercicio de sus derechos que esta constitución y las leyes de la república les garanticen, salvo cuando se limiten por ley, o en sentencia firme, y por el plazo fijado en la misma”. *De lo establecido en la norma citada nos damos cuenta que aunque las personas hallan tenido algún conflicto con la ley no pueden ser discriminadas al derecho de trabajo, salvo cuando se limiten por ley, o en sentencia firme, y por el plazo fijado en la misma.*

La sección octava de la misma carta Magna se refiere en el Artículo 101 estableciendo que: “El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social”. De la norma citada se puede establecer que el trabajo es un derecho de la persona por lo que todos los



seres humanos tenemos acceso al mismo, sin más limitaciones que las establecidas en ley.

El Artículo 102 incisos a) de la carta Magna, establecen que: "Son derechos mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y de la actividad de los tribunales y autoridades: el siguiente: derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna". Los seres humanos según este inciso tenemos la libertad de elegir el trabajo que nos convenga, siempre que la actividad sea lícita o permitida por la ley.

El Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República en el Artículo 6 párrafo primero y segundo establece: "Solo mediante resolución de autoridad competente basada en ley, dictada por orden público o de interés nacional, podrá limitarse a una persona su derecho al trabajo. Como consecuencia, ninguno podrá impedir a otro que se dedique a la profesión o actividad lícita que le plazca. No se entenderá limitada la libertad de trabajo cuando autoridades o los particulares actúen en uso de sus derechos o en cumplimiento de las obligaciones que prescriben las leyes...". El artículo citado regula claramente que no podrá limitarse a una persona su derecho al trabajo, solamente mediante resolución de autoridad competente basada en Ley.

El Artículo 14 primer párrafo, regula: "El presente código y sus reglamentos son normas legales de orden público y sus disposiciones se deben sujetar todas las empresas de cualquier naturaleza que sean, existentes o que en lo futuro se establezcan en



Guatemala, lo mismo que todos los habitantes de la república, sin distinción de sexo, ni nacionalidad...”.

Así también el Artículo 14 bis establece: “Se prohíbe la discriminación por motivo de raza, religión, credos políticos y situación económica, en los establecimientos de asistencia social, educación, cultura, diversión o comercio que funcionen para el uso o beneficio de trabajadores, en las empresas o sitios de trabajadores de propiedad particular, o en los que el estado cree para los trabajadores en general...”.

Es importante para el presente trabajo citar el primer párrafo del Artículo 137 Bis, adicionado por el Artículo 9 del Decreto 64-92 del Congreso de la República, al establecer que: “Se prohíbe 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”.

La prohibición legal de este Artículo se refiere a los patronos quienes no pueden hacer diferencia alguna por los motivos enunciados. Como se puede establecer en el presente trabajo los patronos al anunciar sus ofertas de empleo por los diferentes medios de comunicación contravienen lo preceptuado en el Artículo precitado, pues discriminan a las personas que tienen antecedentes penales o policíacos que desean ocupar las plazas vacantes.



Ley del Servicio Civil, Decreto 1748 del Congreso de la República este cuerpo legal regula las relaciones laborales entre el Estado y sus trabajadores, establece el Artículo 65 "Además de las prescripciones en esta ley y en otras que sean aplicables, son prohibiciones generales de los servidores públicos: 1) Hacer discriminación por motivo de orden políticos, social, religioso, racial o de sexo, que perjudiquen o favorezcan a los servidores públicos o aspirantes a ingresar en el servicio civil".

Es evidente la prohibición que establece esta norma legal en cuanto a la discriminación por motivos políticos, sociales, religiosos, raciales y de sexo que perjudiquen o favorezcan a los servidores o aspirantes a ingresar al servicio civil. Prohibición dirigida a los órganos administrativos o sea al Estado de Guatemala en su calidad de patrono.

Convenio 111 de la O.I.T. relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación fue adoptado el 25 de junio de 1958, en la 42 reunión de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el cual responde al problema que en el mundo existen muchas personas que buscan empleo y son discriminadas ya sea por el color de su piel, por sus creencias religiosas, por su estado civil o simplemente por ser mujer. Además, existen personas con los estudios y la preparación adecuada para cubrir un puesto de trabajo determinado; sin embargo, a la hora de tomar la decisión de contratarlas, son rechazadas por un motivo ajeno a los requerimientos del empleo.



Este Convenio compromete a todos los estados que lo ratifican a eliminar todo tipo de discriminación en materia de empleo y ocupación. También indica que todas las personas, se cual fuera su raza, credo o sexo, tienen derecho a un empleo digno.

En resumen, el convenio indica que ninguna persona puede ser discriminada por el color de su piel, por su sexo, por sus ideas políticas, por sus creencias religiosas, por la raza, por el país donde procede o por su condición social. Este principio de igualdad está consagrado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

El estudio nos indica que existe una amplia regulación tanto nacional como internacional sobre todo tipo de discriminación contra el ser humano, pero que aun persisten en nuestro país y que son graves obstáculos para el goce de los derechos de los ciudadanos y las ciudadanas.

Por lo cual debemos de trabajar en la inclusión. Cuando hablamos de la inclusión nos referimos a esa integración entre diversidad de personas que tienen igualdad en derechos y obligaciones, sin dejar de ser diferentes. Pero no se trata de una integración casual, es una integración entre gente que puede tener diferencias , pero que las valoran, que se reconocen como parte de una sociedad y por lo tanto, comparte intereses comunes y luchan todas juntas, por conseguirlo.

Para que se aplique en materia legal laboral lo regulado debe prevalecer la justicia constitucional, por lo mismo citaremos su definición según Prado, Gerardo, dicho autor



señala que “Es el conjunto de actuaciones jurisdiccionales que tienden a procurar la adecuada protección de los derechos humanos, el funcionamiento eficaz de las garantías y defensa fundamental de un país, con el objeto de combatir la arbitrariedad, preservar la libertad individual y mantener el principio de supremacía constitucional.”¹³

3.1 Efectos sociales negativos que produce la discriminación.

Aceptar la existencia de un problema que acosa a cierto grupo de personas requiere no solo del conocimiento necesario que lo fundamenta, sino también, de un estado de conciencia que permita percibir la situación que enfrentan; y por ello, encontrar los mecanismos de defensa de aquellos intereses olvidados en forma injusta e ilegal. Ahí precisamente se enfoca nuestra investigación para demostrar la existencia de un problema donde por lo que se ve, no se cree que exista, pues la forma en que se ha manejado la situación no lo indica.

La solicitud de constancia de carencia de antecedentes penales y policiales, por parte de los patronos, al ofertar oportunidad de empleo, es el problema al que hemos hecho referencia y, por lo mismo, la principal razón que indujo la elaboración de este trabajo de tesis; pues consideramos que el acto en sí es reprochable y el efecto que produce, lo es aún más.

¹³ Prado, Gerardo, **Derecho constitucional**, Pág. 123



Tal medida constituye en si un grave abuso a los derechos y a la dignidad de las personas afectadas y como consecuencia de este acto de discriminación resultan algunos efectos sociales negativos para la sociedad guatemalteca, las cuales enunciaremos a continuación:

3.1.1. Desempleo

Osorio Manuel define el desempleo como “la situación en que se encuentran quienes, pudiendo y queriendo trabajar, pierden su ocupación, sin causa imputable a ellos, o ven reducidas, en una tercera parte o mas, sus jornadas ordinarias de trabajo. Por lo común se equipara a paro forzoso”.¹⁴

En la ciudad de Guatemala la situación de desempleo es un fenómeno que va en crecimiento, la falta de oportunidades para muchas personas se hace evidente al ver parques repletos de personas con periódico en mano a fin de poder encontrar algo en la sección de empleos a fin de poder llevar la vida dignamente y el pan diario a sus familias.

Sin embargo la situación se agrava más cuando algunas de estas personas además de no tener empleo han tenido con antelación algún problema con la justicia, ya sea que haya sido detenido preventivamente o que haya sido condenado por algún delito, o procesado y posteriormente declarado inocente.

¹⁴ Ossorio, **Ob. Cit**; Pág. 318.



Con el estudio realizado sobre la protección a los derechos de las personas contra la discriminación, nos queda claro que nuestra carta magna establece que los antecedentes penales y policiales no son causa para que a las personas se les restrinja en el ejercicio de sus derechos que esta constitución y las leyes de la república les garanticen, salvo cuando se limiten por ley, o en sentencia firme, y por el plazo fijado en la misma. A lo anteriormente señalado se debe señalar que según esta norma constitucional, la restricción de derechos no puede tampoco realizarse en materia al derecho al trabajo que muchas mujeres y hombres deben de gozar, sin embargo al solicitarles u obligarles por parte de los empleadores en el país de que previo a optar a una posibilidad de empleo dichos documentos les sean requeridos.

Cabe agregar además que nuestra carta magna establece que el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social, siendo éste un precepto constitucional y reconociéndose el trabajo como un derecho y una obligación social se considera que al momento de solicitárseles a las personas la carencia de los antecedentes penales y policíacos se incurre en un acto de discriminación a ellas, en virtud de que debido a tal hecho se les excluye en primera instancia de la oportunidad de poder cumplir con éste derecho y obligación constitucional.

Así mismo, establece que todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. Constitucionalmente al referirse a esta libertad e igualdad al momento de excluir a determinada persona de una opción de trabajar en virtud de los argumentos



anteriormente planteados se está coartando este derecho a la libertad e igualdad considerando los efectos individuales, sociales y familiares que conlleva la falta de empleo para las guatemaltecas y los guatemaltecos.

En cuanto al ordenamiento jurídico internacional, encontramos distintos convenios en materia de derechos humanos y de trabajo que regulan y protegen el derecho al trabajo.

Citaremos entre ellos:

1. El Artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, proclama: "toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo."
2. El Artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, establece: "los Estados partes en el presente Pacto, reconocen el derecho a trabajar que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho."

Por lo que creemos necesario hacer conciencia de cual es la naturaleza jurídica de los antecedentes penales o policiales, para que no se siga tergiversando su aplicación en el ámbito laboral y eliminar la discriminación que se realiza a aquellas personas trabajadoras que tienen antecedentes penales o policiales.



3.1.1.1. Efectos del desempleo

La presencia de un elevado desempleo es un problema tanto económico como social. Como problema económico, es un despilfarro de valiosos recursos. Como problema social es una fuente de enormes sufrimientos, ya que los trabajadores desempleados tienen que luchar con una renta menor. Durante los períodos de elevado desempleo, las dificultades económicas también afectan a sus emociones y a la vida familiar.

A continuación se pondrán los cuadros III Y IV para demostrar que cada año se elevan los altos índices de desempleo:

CUADRO III
Población desempleada del departamento de Guatemala, según sexo y grupos de edad
años 2004-2006

Rangos de edad	2004			2005			2006		
	masculino	femenino	total	masculino	femenino	total	masculino	femenino	total
Total General	86390	56891	143281	111019	73110	184129	142669	9953	152622
10 a 18	13207	8500	21707	16972	10923	27895	21811	14037	35848
19 a 30	31414	24941	56355	40370	32051	72421	51879	41188	93067
31 a 50	37362	22797	60159	48014	29258	77272	61702	37599	99301
50 a mas	4407	683	5090	5663	878	6541	7278	1128	8406

FUENTE: Dirección de estadísticas laborales, Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala.
elaboración propia con base en datos de la Encuesta Nacional de Empleo e ingresos -ENEI-



CUADRO IV

Población desempleada del departamento de Guatemala, según sexo y nivel académico años 2004-2006

Escolaridad	2004			2005			2006		
	masculino	femenino	total	masculino	femenino	total	masculino	femenino	Total
Total General	86390	56891	143281	111019	73110	184129	145045	102226	247271
Analfabetas	9974	5653	15627	12817	7265	20082	19201	7601	26802
primaria incompleta	11649	6520	18169	14970	8379	23349	22152	14094	36246
primaria completa	15360	13853	29213	19739	17802	37541	23783	23847	47630
secundaria incompleta	17876	11470	29346	22972	14740	37712	29389	22830	52219
secundaria completa	20629	13321	33950	26510	17119	43629	41607	22062	63669
superior incompleta	9803	2378	12181	12598	3056	15654	18694	4199	22893
superior completo	1099	3696	4795	1413	4749	6162	1742	9361	11103

FUENTE: Dirección de estadísticas laborales, Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala. elaboración propia con base en datos de la Encuesta Nacional de Empleo e ingresos -ENEI-

3.1.2. Economía informal

El principal argumento acerca del origen del sector informal, fue el excedente de mano de obra, en su mayoría individuos que emigraban desde las zonas rurales a las urbanas y que no podían encontrar trabajo en los sectores modernos. Enfrentados a la necesidad de sobrevivir, tenían que desempeñar cualquier actividad que les permitiera percibir un ingreso.



El Programa Regional de Empleo para América Latina y el Caribe (PREALC) concibe a la economía informal como "un sector económico que se desarrolla en base a la subsistencia familiar, por medio de actividades con un alto uso de mano de obra, tecnología relativamente atrasada, poca productividad y con ganancia reducidas".

Según esta teoría, la principal causa de la economía informal de subsistencia es la incapacidad del sector económico moderno de generar una demanda de empleo suficiente para ocupar a toda la mano de obra.

Otra de las causas es la incapacidad y el fracaso de los gobiernos a la hora de desarrollar las políticas e instituciones necesarias para que la economía formal sea capaz de absorber a las personas que se incorporan al mercado de trabajo y a los desempleados.

La insuficiente demanda de empleos provoca que la única alternativa de subsistencia para muchas personas sea operar al margen de la ley, en actividades informales, con una lógica distinta a la del sector formal.

De acuerdo al documento Encuesta Nacional de Condiciones de Vida ENCOVI-2006, publicado por el Instituto Nacional de Estadística, INE; A nivel nacional, el 75% de la población ocupada trabaja en el sector informal.



3.1.3. Pobreza

Oscar Augusto López Rivera, define la pobreza como: "la carencia de oportunidades de educación y forma profesional, el elevado desempleo, el escaso acceso a los bienes de capital y a la tierra, la falta de capacitación empresarial, la existencia de indicadores sociales del impacto negativo por los niveles de vida adecuados, así como de enfermedades ya erradicadas en otros países, analfabetismo y desnutrición".¹⁵

La pobreza en Guatemala, describe un rango amplio de diversas circunstancias que se asocian con el difícil acceso y a la falta de recursos económicos, para la debida satisfacción de necesidades básicas y fundamentales que inciden en un alto deterioro en el nivel y calidad de vida del ciudadano guatemalteco.

La pobreza, debe verse como resultado de un modelo social y económico, aplicado y ejercido dentro de un tiempo y territorio determinado, por los distintos agentes, tanto políticos como económicos que generan en la sociedad sectores excluidos de los beneficios parciales o totales. A estos sectores en exclusión total de cualquier beneficio, se les denomina pobres.

La pobreza es el resultado de procesos complejos que se extienden en el tiempo. En un término comparativo que se utiliza para la descripción de una situación en la cual se encuentra parte de una sociedad y que puede percibirse como escasez, carencia o falta

¹⁵ López Rivera, Oscar Augusto, *Intimidades de la pobreza*, Pág.3



de los bienes elementales y fundamentales como: los alimentos, la vivienda, el agua potable y la asistencia sanitaria.

El vivir en la pobreza, quiere decir, que se cuenta con una mayor probabilidad de enfermedades que pueden ser prevenibles, al contar con una tasa bastante elevada en lo relacionado a la mortalidad materno infantil, de no poder acceder a la educación y de no contar con una vivienda adecuada. La cual, significa mayor vulnerabilidad a la violencia y al delito, y la falta de acceso a los tribunales y a la justicia, así como la exclusión del proceso político del país y de la vida de la comunidad.

3.1.3.1 Dimensiones de la pobreza

La pobreza es un fenómeno extenso que lesiona a la mayoría de la población guatemalteca. Además, los altos índices de pobreza de acuerdo al documento Encuesta Nacional de Condiciones de Vida ENCOVI-2006, publicado por el Instituto Nacional de Estadística, INE; 51% de la población guatemalteca es pobre (en el año 2000 era 56%, y cerca del 16% se situaba por debajo de la línea de pobreza extrema). Los resultados de la misma indican que, a excepción de la Metropolitana, todas las regiones presentan un importante porcentaje de población en situación de pobreza general (al menos, una de cada dos personas), siendo la Norte (Alta y Baja Verapaz) 84%, y la Noroeste (Huehuetenango y Quiché) 82%, las más afectadas.



En 2006, la situación general de pobreza era la siguiente: Región Metropolitana 16.3; Central 47.4; Norte 77.0; Petén 57.0; Noroccidente 75.5; Nororiente 53.2; Suroriente 54.4; y Suroccidente 59.3%.

De acuerdo a estos índices de pobreza son dramáticos y los fenómenos de la naturaleza que ocurren con frecuencia los convierten en tragedias.

Por tal razón, se puede inferir que el Gobierno de la República de Guatemala, debe contar con la información pertinente en relación a las condiciones jurídicas y socioeconómicas de los guatemaltecos, para poder analizar con claridad que los mismos, cuenten con un nivel de vida adecuada que les permita satisfacer sus necesidades; y la de sus familias.

3.1.4. MIGRACIÓN LABORAL:

Osorio Manuel define el fenómeno de la migración como: "Con este término se designan los movimientos y traslado de personas, dentro del país o atravesando los límites de dos o más estados".¹⁶

La forma de migración más importante desde el siglo XIX hasta la época actual es la que se conoce como éxodo rural, que es el desplazamiento masivo de habitantes desde el medio rural al urbano: millones de personas se trasladan anualmente del campo a la ciudad en todos los países del mundo (sobre todo, en los países subdesarrollados) en

¹⁶ Ossorio, **Ob. Cit**; Pág. 592



busca de mejores condiciones de vida y, sobre todo, de mayores oportunidades de empleo.

3.1.4.1. Tipos de migraciones

Las migraciones se pueden considerar según el lugar de procedencia y según la duración del proceso migratorio. Si hay cruce de fronteras entre dos países, la migración se denomina externa o internacional e interna o nacional en caso contrario. Las migraciones pueden considerarse como emigración desde el punto de vista del lugar de salida y como inmigración en el lugar de llegada.

3.1.4.2. Causas de las migraciones

Las migraciones constituyen un fenómeno demográfico sumamente complejo que responde a causas diversas y muy difíciles de determinar, en especial porque debido a las migraciones irregulares o disfrazadas de actividades turísticas o de otra índole, los datos cuantitativos son difíciles de obtener, especialmente en el caso de los países subdesarrollados. Responden a la inquietud generalizada de los seres humanos de buscar siempre un mejor lugar para vivir, por la desigualdad *entre los hombres es su lugar de nacimiento* y con las migraciones se intenta superar esa desigualdad. Las principales causas de las migraciones son: Causas políticas, Causas culturales, Causas socioeconómicas, Causas familiares, Causas bélicas y otros conflictos internacionales. Pero por el punto de vista del presente trabajo definiremos solo el siguiente:



Las causas socioeconómicas son las causas fundamentales en cualquier proceso migratorio. De hecho, existe una relación directa entre desarrollo socioeconómico e inmigración y, por ende, entre subdesarrollo y emigración. La mayor parte de los que emigran lo hacen por motivos económicos, buscando un mejor nivel de vida. La situación de hambre y miseria en muchos países subdesarrollados obliga a muchos emigrantes a arriesgar su vida y hasta perderla en multitud de ocasiones, con tal de salir de su situación.

Por lo que se considera que los guatemaltecos emigran a otros países por la falta de oportunidades Según publicación de Prensa libre **"Escasez de trabajo propicia migración**. La escasa oferta de trabajo es el principal motivo de que miles de guatemaltecos busquen empleo en otros países, y esto también incide en que cada año se registre crecimiento en la economía informal.

Ayer se clausuró el primer Congreso Nacional de Trabajo, organizado por la Procuraduría de los Derechos Humanos (PDH), y, en las conclusiones, expertos y representantes de varios sectores identificaron problemas que influyen en la escasez de empleo.

Entre los problemas citaron la falta de certeza jurídica y la de seguridad ciudadana, las cuales desmotivan a inversionistas, por lo que no se crean nuevas fuentes de empleo.

También mencionaron que la carencia de oferta laboral empuja a connacionales a buscar trabajo en otros países.



Durante dos días, sindicalistas, trabajadores de la PDH y funcionarios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) discutieron sobre esa problemática en Guatemala.

Marco Vinicio Hernández, defensor del Trabajador, de la PDH, expresó que se tiene un círculo vicioso, ya que la falta de certeza jurídica y la inseguridad son causa de que se alejen las inversiones, y de esa forma se impiden mejoras en las condiciones laborales.

Añadió que esos problemas fomentan el aumento de trabajo informal, desempleo y pobreza, lo cual repercute en la voluntad de emigrar, por una mejor calidad de vida¹⁷.

A continuación se pondrá el cuadro V para demostrar que cada año son más las personas que viajan a otro país a buscar empleo.

CUADRO V
Migrantes trabajadores internacionales , según sexo
Años 2002-2006

Año	TOTAL			HOMBRES			MUJERES		
	TOTAL	población residente en el extranjero	tasa de emigración	TOTAL	población residente en el extranjero	tasa de emigración	TOTAL	población residente en el extranjero	tasa de emigración
2002	11799056	1237162	10.5	5769738	899813	15.6	6029318	337348	5.6
2003	12084398	1273658	10.5	5909271	926357	15.7	6175127	347301	5.6
2004	12388851	1312000	10.6	6058153	937933	15.5	6330708	374067	5.9
2005	12699780	1364546	10.7	6210192	998119	16.1	6489588	366427	5.6
2006	13017715	1413486	10.9	6365663	1016714	16	6652052	396772	6

FUENTE: Dirección de estadísticas laborales, Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala elaboración propia con base en datos de la Encuesta Nacional de Empleo e ingresos -ENEL-

¹⁷ <http://www.prensalibre.com/pl/2007/septiembre/19/182887.html> (08 de febrero de 2009).



3.1.5. Delincuencia

Osorio Manuel, define el termino delincuencia como: "conducta humana reprimida por la ley. Sociológicamente se trata de un verdadero fenómeno social, manifestado por la comisión de actos no solo sancionados por la ley, sino que, además, implican transgresiones de los valores éticos reinantes en la sociedad; se trata de conductas antijurídicas que son a la vez antisociales".¹⁸

Guatemala atraviesa actualmente por uno de los períodos más difíciles de su historia en lo atinente a la evidente incapacidad del gobierno para proveer a los habitantes un mínimo de seguridad frente al desbordado Vandalismo que impera en todo el país especialmente y en una dimensión que raya en la barbarie a nivel de la ciudad capital y municipios aledaños, es tal el poder que han logrado alcanzar la delincuencia y las maras, que la autoridad titular encargada (PNC) de atender tal situación confiesa (y aun no lo hiciera) no disponer de la capacidad necesaria para ejercer algún control sobre tales grupos de maleantes mucho menos para reducirlos.

Los guatemaltecos presenciamos con horror como cada día crece, se amplía y se afianza el poder de la delincuencia común y las maras, los pandilleros se están haciendo poderosos a costillas del ciudadano honrado e indefenso, cobran arbitrios para no matar, amedrentan a los vecinos que en resguardo de su vida abandonan sus viviendas cediéndoles mas territorio, las maras intimidan, extorsionan, secuestran, roban, violan,

¹⁸Ossorio, Ob. Cit; Pág. 273



asesinan y frente a esta desolación, el ciudadano descubre que esta totalmente desprotegido, no solo se siente impotente realmente lo esta, porque no tiene la posibilidad de defenderse o de enfrentar a estos grupos criminales.

El clima de zozobra generado por la empeñosa actividad de las maras y la incomprensible pasividad de los entes gubernamentales encargados unos de ejercer su autoridad para proteger a los guatemaltecos y otros de impartir pronta justicia nos está llevando al caos total. Ante el panorama incierto que plantea la manifiesta ingobernabilidad que alienta la flojera del Gobierno y como consecuencia de su situación desesperada el ciudadano común, cae en la tentación de organizarse (y talvez armarse) por su cuenta para hacer justicia por propia mano, cegado por la desprotección que afronta no logra visualizar los riesgos inherentes a esta nueva amenaza, la organización que inicialmente se inspira en los nobles postulados de proteger y resguardar la vida y los bienes de quienes la integran pudiera en algún momento llegar a ser poderosa, ese mismo poder a su vez será capaz de corromperla y Dios no lo quiera, un día no muy lejano convertirla en un nuevo enemigo de la comunidad que la creo y alimentó esperanzadamente.

Indiscutiblemente que toda la responsabilidad encarnada en el concepto de seguridad ciudadana le corresponde al estado, en el caso de Guatemala con inicial minúscula aludiendo a la minúscula dimensión en que el Gobierno la está cumpliendo, a pesar de que como ya fue apuntado, la actividad delincuencia raya en la barbarie. Frente a esta



tragedia cotidiana, las más altas autoridades de Gobierno, empeñadas en la tarea política de proyectar un artificial clima de sosiego y de privilegiar los intereses de grupos e individuos que respaldaron y financiaron la campaña electoral que los llevo al poder, asumen la infantil postura de desviar (insultando la inteligencia de todos) nuestra atención hacia cuestiones de importancia relativa, los distractores abarrotan la plana informativa de los medios de comunicación buscando minimizar en la opinión pública nacional e internacional, el impacto social del problema maras, aun a sabiendas que todo mundo esta conciente de la trágica gravedad de la situación, como es de esperarse, este Gobierno como los anteriores, pretende tapar el sol con un dedo y ocultar que la responsabilidad de gobernar al país les quedo demasiado grande, no solo por falta de voluntad política, sino por la ausencia de un proyecto de Nación, a partir del cual, pueda gobernar de manera coherente o por lo menos honrando sus promesas de campaña.

El nefasto panorama de inseguridad generado por la incontenible embestida de la delincuencia común y de las maras, hoy mas que nunca pone de manifiesto la incapacidad de la PNC para ejercer algún control y proteger al ciudadano, las causas de tal condición son diversas y dolorosas y se enlistan tanto de forma como de fondo: La falta de recursos económicos de la institución, un entrenamiento deficiente, una mediocre selección del elemento humano, una débil estructura de mando, obsoletas técnicas de prevención del delito, falta de manejo de estrategias globales de contención y control del delincuente, escasa formación de conciencia ciudadana de los elementos y como factor crítico, la ausencia total de convicción en la fe del deber, denominador casi



común a los elementos de la PNC crea un vacío que los arrastra velozmente corromperse aun en el período de entrenamiento.

La suma de las carencias enlistadas aplicada al ejercicio de calle, asimila a los elementos a una realidad que subyace bajo el escenario de lo convencional y que enfrenta a estos individuos con escasa o ninguna instrucción a la compleja telaraña de situaciones y riesgos que supone estar de uno u otro lado de la ley, muy temprano se convierten en víctimas y cómplices y en muchísimos casos en actores del delito, de agentes policíacos pasan a ser vulgares criminales bajo la sombra de la autoridad y, como si esta tragedia fuese poco, para colmo de males y como sórdida ironía delinquen cobrando un salario que pagamos nosotros los guatemaltecos.

Juzgue el pueblo si la PNC simplemente necesita mas recursos económicos, más auto patrullas y más armas, o una transformación total a partir del establecimiento de un diagnóstico objetivo y un plan estratégico diseñado por especialistas idóneos, con alta calificación para el efecto, sin vinculaciones ni compromisos, que analice con detenimiento y entereza profesional la situación, por un lado la crisis de la PNC, Y por otro los avances de la delincuencia y que a ese tenor concluya en formular proyectos globales con objetivos bien localizados a corto, mediano y largo plazo para crear una autoridad policíaca en todo sentido solvente, honesta, confiable, consciente de su papel ante la sociedad y con un alto nivel de compromiso con el pueblo.



El fenómeno de la delincuencia es muy complejo. Hay muchas causas, y están íntimamente relacionadas unas con otras. En general se agrupan en biológicas, psicológicas, sociales y familiares. Pero por el punto de vista del presente trabajo definiremos solo el siguiente:

La desigualdad económica es causa de que el individuo desarrolle desesperanza. La gran diferencia entre ricos y pobres y sobre todo la imposibilidad de progresar socialmente sí causa violencia: la frustración se suma a la evidencia de que no hay otra alternativa para cambiar el destino personal.

Otra teoría aporta que la sociedad da énfasis al éxito, inculca que aspiremos a mucho, pero luego no da los medios para conseguirlo, lo cual provoca frustración. Es un intento de adaptación frustrado.

Podemos decir que es preocupante que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, no se haya manifestado al respecto, siendo el principal obligado al tener delegada la función de velar por todos los asuntos relativos al trabajo, de la política laboral y su competencia se extiende al sector privado.

Atendiendo a las funciones que tiene el Ministerio de Trabajo y Previsión Social estamos convencidos que debe actuar respecto al problema que acosa a los que justamente necesitan trabajar y no se les permite, este Ministerio en coordinación con la Procuraduría de los Derechos Humanos, deben hacer uso de sus facultades y lograr



que las cosas cambien, en beneficio directo de la sociedad guatemalteca, reduciendo así los efectos sociales negativos, fortaleciendo con ello el Estado Constitucional de Derecho.

A continuación se pondrá el cuadro VI para demostrar los altos índices de delincuencia debido a la falta de empleo:

CUADRO VI

INFORME ESTADÍSTICO SOBRE EL FENÓMENO DE LA CRIMINALIDAD REGISTRADO EN LA REPÚBLICA DE GUATEMALA AÑOS 2004-2008					
HECHOS DELICTIVOS CONTRA LA VIDA	2004	2005	2006	2007	2008
HOMICIDIOS POR					
ARMA DE FUEGO	3643	4239	4610	4776	5237
ARMA BLANCA	526	639	689	575	619
ARMA CONTUNDENTE	227	178	223	199	217
ARTEFACTO EXPLOSIVO	1	6	1	1	1
EXTRANGULADOS	103	261	349	210	201
LINCHAMIENTOS	7	15	13	20	17
TOTAL	4507	5338	5885	5781	6292
HECHOS DELICTIVOS CONTRA LA PROPIEDAD					
ROBO A RESIDENCIAS	1090	830	713	666	771
ROBO A COMERCIOS	1148	1098	1043	1102	1067
ROBO DE VEHÍCULOS	8401	7264	5766	5543	5886
ROBO DE MOTOCICLETAS	1394	1214	1395	1858	2872
ROBO DE ARMAS DE FUEGO	1642	1655	1845	1934	1960
ROBO DE AGENCISA BANCARIAS	25	19	18	14	7
ROBO A TURISTAS	90	114	101	101	82
ROBO A PEATONES	3145	2782	1890	2236	1883
ROBO A UNIDADES BLINDADAS	2	2	0	2	4
ROBO A BUSES	164	226	180	168	159
ROBO A ILEGIAS	144	87	80	97	111
TOTAL	17245	15291	13031	13721	14802
DELITOS SEXUALES					
VIOLACIONES	363	314	289	318	385
DELITOS CONTRA LA LIBERTAD					
PERSONAS SECUESTRADAS	51	52	57	98	213
PERSONAS DESAPARECIDAS	1564	1456	1419	1324	1318
TOTAL	1615	1508	1476	1422	1531

Fuente: Departamento de comunicación social de Policía Nacional Civil



CAPÍTULO IV

4. Elementos esenciales que deben tomarse en cuenta para la creación de una normativa

4.1 Antecedentes del ministerio de trabajo

De acuerdo al devenir histórico, puede afirmarse con certeza que previo a la Revolución Industrial del Siglo XIX no aparece ningún antecedente de la existencia de la administración laboral. La razón de que no exista antecedentes, radica fundamentalmente en que hasta el momento de la evolución de las relaciones entre patronos y trabajadores y al momento de la decidida intervención del Estado, para pasar de un Estado-Policía a un estado intervencionista, para evitar conflictos o resolver situaciones de pugna entre las partes de la relación laboral, nacen los primeros órganos estatales cuya competencia seria la de resolver esas cuestiones.

Bajo aquel panorama a los países industrializados que en ese momento existían, interesaba evitar todo movimiento de los trabajadores que pudiese originar intranquilidad o alteración del orden social, pues los gobiernos de aquellas naciones consideraban entre sus funciones fundamentales la de otorgar todo tipo de seguridad, para el desarrollo económico que permitiera una fuerte intervención de capital, hasta ese momento el trabajo, era mas bien visto como una mercancía, que como un derecho inherente a la persona y por ello, era factor primordial sofocar los movimientos laborales.



Por ello en forma acertada Carlos Marx, señalaba que la sociedad produce con el trabajo de todos sus miembros económicamente activos, la totalidad de los bienes que necesitamos, por lo que todo trabajo es, por una parte, gasto de fuerza humana en sentido Fisiológico que a título de trabajo igual toma el valor de las mercancías y por otra, es gasto de fuerza humana determinada por un propósito particular: el trabajo útil y concreto; siendo este objetivo el que produce valores de uso o utilidades. Para este pensador, frente a un valor de uso, en relación al cual siempre existe un valor de cambio que no siempre se encuentra regulado por la cantidad que baste a su producción en circunstancias ampliamente favorables, sino por la mayor cantidad de trabajo necesario para su producción, realizado por quienes tienen a su cargo la productividad de bienes en las circunstancias mas desfavorables.

El pensamiento de Carlos Marx y de otros autores incidió notoriamente en la participación activa de la administración pública en los problemas de trabajo, aunque en alguna etapa reciente de la evolución del Derecho de Trabajo, si se toma en cuenta, que la administración del trabajo nace posteriormente al reconocimiento de la dignidad humana y al de la necesidad de otorgar al hombre que presta sus servicios un mínimo de garantías para el desarrollo de estos. De tal cuenta debe advertirse que es el reconocimiento de los derechos fundamentales del hombre, el que permite que se conciba la idea de involucrar al Estado en la protección de los derechos del trabajador a través de crear una competencia exclusiva dentro de la administración pública para la atención de los asuntos de orden laboral.



Sobre la base de todo lo anterior, puede señalarse que la administración del trabajo ha desarrollado en cuatro etapas que son las siguientes:

- 1) Una primera etapa que incluye los intentos iniciados de 1891 en adelante, así como los iniciados con la actividad de varios países durante el primer decenio del siglo XX hasta antes del estallido de la Primera Guerra Mundial;
- 2) Una segunda etapa, cuyo entorno gira alrededor de la actividad desplegada por la Organización Internacional del trabajo en el año de 1919;
- 3) La tercera etapa que se da cuando surge la plena necesidad de una administración del trabajo especializado, con dirección y control autónomos y con la aparición al mismo tiempo de mejores condiciones de vida que básicamente aparecen en los años comprendidos de 1920 a 1940; y
- 4) Una cuarta etapa, que comprende el tránsito de la Segunda Guerra Mundial (1944 en adelante), que se sienta sobre la base del reconocimiento al derecho del trabajo como una garantía social.

A continuación se hará un breve esbozo de cada una de estas fases:



4.1.1 Primera etapa

En esta primera etapa se contempla el surgimiento de la primera Oficina del trabajo de carácter gubernamental surgida en los Estados Unidos de Norte América el 27 de junio de 1934. La competencia de esta oficina era la de encargarse de los problemas relativos a la vigilancia del cumplimiento de las primeras leyes laborales surgidas en ese país. Posteriormente en el año de 1887, ese mismo país crea el Departamento Federal del Trabajo, cuya competencia es mucho mas amplia y se dirige a investigar en cuestiones de contratación colectiva, atender conflictos surgidos con motivo de riesgos profesionales e instalar el servicio de inspección local de trabajo, para velar por el cumplimiento de las leyes federales del trabajo.

En ese mismo periodo, de acuerdo a como lo señala el autor Jorge Carpizo "Francia inicio también la función publica en materia laboral con un Oficina del Trabajo, que creo en el año 1891 y que transformo en Dirección del Trabajo en el año de 1902. El papel de esta Oficina resulto determinante para los trabajadores hasta el inicio de la primera guerra mundial."¹⁹

Por consiguiente la institución citada por Carpizo, tuvo dos tipos de atribuciones: la relacionada con la estadística y la de la inspección, aunque también la función intervencionista en muchos problemas laborales fue notoria, sin embargo estas funciones fueron especialmente trascendentes porque permitieron que España y

¹⁹ Franco López, Cesar Landelino, **Derecho sustantivo colectivo del trabajo**, Pág.25



Alemania siguieran el mismo camino y establecieran sus propias instituciones administrativas de trabajo.

Fue este, entonces, el movimiento que despertó la constitución en casi todos los Estados Europeos de la organización administrativa del trabajo.

Finalmente, es importante destacar que lo característico de esta etapa, fue la creación de verdaderos sistemas nacionales de inspección, así como la de administraciones especializadas para atender los asuntos de trabajo, sin embargo este claro progreso se ve interrumpido con el hecho histórico de la Primera Guerra Mundial, que le pone fin a todas estas manifestaciones desde el punto de vista social y político, trasladándose el marco dentro del que se desenvolvía la administración del trabajo, de un marco de paz a un marco de guerra.

4.1.2 Segunda etapa

Esta es la etapa en la que se considera que tuvo mayor impulso la administración del trabajo, por conducto de la Organización Internacional del Trabajo O.I.T., que desde su fundación en el año 1919, impulso sistemáticamente el reconocimiento de los Estados para crear dentro de sus administraciones todo lo concerniente al ramo de trabajo. Por eso, esta etapa es consagrada a la Organización Internacional del Trabajo que surge con el Tratado de Versalles y se incorpora a la Organización de Naciones Unidas en el año de 1945.



De consiguiente puede afirmarse que la actividad de la O.I.T., ha sido promover de la justicia social y contribuir al logro de una paz universal y permanente, firmando bases para la dirección del trabajo en su doble aspecto, como lo es el jurídico y el administrativo, mediante un Código de normas internacionales, bajo la forma de convenios y recomendaciones, políticas de formación y empleo, condiciones de trabajo y seguridad social, que a reglas sobre relaciones laborales, reglamentaciones para determinadas actividades y la inspección o vigilancia de las instituciones del trabajo.

4.1.3 Tercera etapa

En relación a esta etapa, el autor Jorge Carpizo, señala: “dos hechos permitieron en el decenio de los años veinte del siglo anterior, una rápida evolución de la administración del trabajo y fueron llevando paulatinamente a la creación de un Derecho Administrativo del Trabajo: la Revolución Rusa y la necesidad de los gobiernos de dirigir y controlar en forma enérgica y centralizada las condiciones de trabajo, con el objeto de lograr su gradual mejoramiento y calmar las inquietudes que la crisis bélica trajo consigo al iniciarse el reajuste de las economías europeas. Casi todos los países industrializados o con incipiente industrialización hubieron de atender a este fenómeno mediante una reestructuración económica que trajo como consecuencia la aparición de métodos, sistemas y tratamientos de las cuestiones laborales antes no conocidas.”²⁰

Esta etapa entonces, se ve marcada por la creciente intervención del estado en la economía, que a la vez se tradujo en una intervención también en lo social, es decir que



el Estado creció pero en desmedro de las libertades individuales, al sufrir profundas modificaciones algunos derechos tradicionales, como la propiedad, la industria o el comercio. Independientemente de estas circunstancias, los postulados de igualdad, la supresión de desigualdades sociales y económicas, el reforzamiento de la actividad colectiva, adquiriendo existencia a través de la intervención del Estado, ofreciendo a la humanidad una concesión totalmente distinta del orden social que había regulado las relaciones dentro los hombres y entre las naciones.

De lo anterior, puede concluirse en que en esta etapa surge una renovada inspiración en la política y en la administración de trabajo, que reciben influjos de renovadas inspiraciones. De ello, puede afirmarse que al iniciarse el ocaso y abandono del liberalismo la protección física del trabajador fue revestida de una protección moral que culminó con el establecimiento de los Ministerios de Trabajo y con el reconocimiento de que es al Estado a quien compete el control jurídico-administrativo de las relaciones obrero-patronales.

Finalmente, en cuanto a esta etapa que se ha reseñado, puede señalarse que a la administración del trabajo, interesa desde este momento de la historia, el control interno por su aplicación a la triple actividad que ejerce: la política para asegurar el respeto a los poderes constituidos, la administrativa para garantizar la buena gestión de los servicios públicos que presta; y la financiera, para impedir que los fondos del Estado se distraigan en actividades ajenas a la cuestión pública, o se malgasten o malversen. De tal cuenta la eficacia del poder administrativo en materia laboral, se sustenta en evitar la duplicidad

²⁰ *Ibíd.* Pág. 32



de gestiones, pues cuando varios de los órganos que lo ejercen pueden obtener resultados parciales y no totales, si uno de los órganos de control no es el único encargado de todos los aspectos de dicha actividad, se crea confusión y se hacen erogaciones excesivas.

4.1.4. Cuarta etapa

En esta etapa su característica fundamental en constituirse en un paso de la guerra a la paz, pues es con la culminación de la Segunda Guerra Mundial, en el año de 1944, la que da paso a esta misma. Con este evento de repercusiones mundiales, como lo era la guerra, se dio paso a la cooperación universal de todos aquellos que se habían visto afectados y habían visto destruidas sus esperanzas durante dos guerras de tal magnitud, y esta cooperación es la que da como resultado que desde entonces se haya pretendido que el seno de la administración pública, fuera la administración del trabajo, la que diera sentido a aquel propósito, hasta generar en la inclusión de la participación de la O.I.T. en funciones deliberantes, ejecutivas de los factores de la producción, capital y trabajo, entre otras, que fueron las que viabilizaron una evolución rápida de la administración de trabajo.

La evolución que se ha señalado, permitió que la administraron del trabajo, pasara de una etapa de control a una etapa de elaboraron dinámica, activa de la administración, todo esto, es lo que ha dado origen a la variedad de órganos estatales que en materia



de administración del trabajo pueden apreciarse, cuando concluye esta etapa advierten los siguientes objetivos:

- 1) Ampliar los métodos de previsión social,
- 2) Organizar el mercado de empleo;
- 3) Provocar un estructura económica nacional;
- 4) Intensificar las medidas contra la inseguridad económica;
- 5) Reglamentar en lo posible las condiciones de trabajo y establecer métodos para la fijación de salarios, con la colaboración de trabajadores y patronos;

Todos estos objetivos son los que han permitido el fortalecimiento de la figura de los Ministerios de Trabajo, en diversas partes del mundo, en los que ha invertido cuantiosas sumas del presupuesto nacional, para dotarlos de la herramienta que les permita convertirse en verdaderos administradores de la situación laboral de sus países. En el caso guatemalteco, no obstante y a que los Acuerdos de Paz preceptúan la obligación del Estado de fortalecer el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, es aun hoy, poco lo que se ha podido hacer, pues continua el Ministerio con menor presupuesto de todos los que existen en la Administración Pública y esto limita tremendamente su actuar, pues todas sus políticas se ven automáticamente reducidas al pobre espacio económico conferido, no obstante y que como pudo ya apreciarse, la verdadera responsabilidad en naciones desarrolladas y en vías de desarrollo, en relación a la administración de trabajo, esto significa en relación de manejo de la problemática del país, esta en manos



de estos Ministerios de Estado cuyo Rol es determinante par el equilibrio y tranquilidad social de cada nación.

4.2 Rol del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

El Artículo 274 primer párrafo del Código de Trabajo Decreto número 1441 establece “que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y previsión social y debe vigilar por el desarrollo, y mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sean de competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores.” Así también el artículo 275 establece “que los asuntos a que se refiere el artículo anterior son competencia exclusiva de las autoridades que este Código crea y cualesquiera otras autoridades quedan obligadas a prestarles la cooperación y auxilio que aquella demanden.”

4.3 Rol de la inspección general de trabajo

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social es un servicio público destinado a garantizar el cumplimiento de las normas de orden social. Le corresponde ejercer la vigilancia del cumplimiento de las normas de orden social y exigir las responsabilidades pertinentes, así como el asesoramiento y, en su caso, arbitraje, mediación y conciliación en dichas materias, que ha de efectuar de conformidad con los principios del Estado



social y democrático de derecho que consagra la Constitución, y con los Convenios 81 y 129 de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.).

4.4 Aspectos relevantes a considerar

La Inspección es fruto del nacimiento del derecho del trabajo y de la constatación de la necesidad de garantizar su cumplimiento mediante la coerción pública.

En España el servicio de la Inspección de Trabajo se crea por el real Decreto de 1 de marzo de 1906, como órgano técnico encuadrado en el Instituto de Reformas Sociales, que constituye la primera organización administrativa propiamente laboral.

Con la creación de la Organización Internacional del Trabajo en 1919, el Tratado de Versalles proclama en todo el mundo la necesidad de que cada Estado tenga organizado un servicio de inspección, con objeto de asegurar la aplicación de las leyes y reglamentos para la protección de los trabajadores.

El sistema de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se regula por la Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, Ley 42 1997 de 14 de noviembre y el reglamento aprobado por Real Decreto 138 2000, de 4 de febrero.



La actividad inspectora se realiza por funcionarios pertenecientes al Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, cuya situación jurídica y condiciones de servicio han de garantizar la independencia técnica, objetividad e imparcialidad prevista en los Convenios 81 y 129 de la O.I.T.

Las funciones de inspección de apoyo, colaboración y gestión se desarrollan por los funcionarios del cuerpo de Subinspectores de Empleo y Seguridad Social.

La organización del sistema se estructura sobre la base de una autoridad central y, territorialmente, en Inspecciones Provinciales, agrupadas en cada comunidad autónoma, cuya organización está supeditada a los principios de concepción única e integral del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

La colaboración, coordinación y cooperación entre las distintas administraciones se encomienda a la Conferencia Sectorial de Asuntos Laborales y las Comisiones Territoriales de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

El ámbito de actuación de la inspección se extiende a las personas físicas y jurídicas, públicas o privadas y a las comunidades de bienes, como sujetos obligados o responsables del cumplimiento de las normas de orden social, ámbito más amplio que el estricto referido al empleador como sujeto de la relación laboral.



Este ámbito abarca a: las empresas, centros de trabajo y lugares donde se ejecuta la relación laboral, incluidos los regidos o administrados por las Administraciones públicas o entidades de derecho público. Los vehículos y medios de transporte e instalaciones auxiliares en los que se preste trabajo, incluidos puertos, aeropuertos, y puntos de salida, escala y destino en España, en lo relativo a viajes de emigración y migración interior. Entidades y empresas colaboradoras en la gestión de la Seguridad Social, así como las entidades públicas y privadas colaboradoras en materia de protección y promoción social. Sociedades cooperativas, en relación con su constitución, funcionamiento y cumplimiento de las normas de orden social en relación con sus socios trabajadores.

Se exceptúan los centros de trabajo, establecimientos, locales e instalaciones cuya vigilancia esté legalmente atribuida a otros órganos de las administraciones públicas, que se rigen por su normativa específica.

La actuación de la Inspección se inicia de oficio, bien por propia iniciativa del inspector, orden superior o a petición de determinados órganos o instituciones o previa denuncia, cuya acción es pública, debiendo identificarse el denunciante.

Se realiza mediante visita a los centros o lugares de trabajo, sin necesidad de aviso previo, mediante requerimiento de comparecencia ante el funcionario actuante de quien resulte obligado, aportando la documentación que se señale en cada caso para efectuar las aclaraciones pertinentes, y en virtud de expediente administrativo cuando el



contenido de su actuación permita iniciar y finalizar aquélla, tras cuya actuación el funcionario actuante ha de extender diligencia en el libro de visitas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que debe existir en cada centro de trabajo.

Como consecuencia de la actividad comprobatoria, los inspectores de Trabajo y Seguridad Social, pueden adoptar diversas medidas:

- 1) Advertir y requerir al sujeto responsable, en vez de iniciar un procedimiento sancionador, cuando las circunstancias del caso así lo aconsejen, y siempre que no se deriven perjuicios directos a los trabajadores.
- 2) Requerir al sujeto inspeccionado para que cumpla en un plazo determinado las medidas que garanticen el cumplimiento de obligaciones inobservadas y a las Administraciones que hubieran incumplido normas de seguridad y salud laborales respecto de sus servicios públicos.
- 3) Extender Actas de infracción y/o liquidación.
- 4) Promover procedimientos en materia de seguridad social para la inscripción y encuadramiento de empresas, afiliación, altas y bajas de trabajadores, suspensión y cese de prestaciones disfrutadas indebidamente, recargo de las prestaciones en caso de accidente o enfermedad profesional por falta de medidas de seguridad e higiene, recargo de primas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de acuerdo con el comportamiento de las empresas en materia de prevención de riesgos laborales.



- 5) Ordenar la paralización inmediata de trabajos o tareas que revistan riesgo grave e inminente.
- 6) Denunciar los incumplimientos en materia de subvenciones de empleo, formación y promoción social y
- 7) Proponer la formulación de demandas de oficio ante la Jurisdicción Social.

4.4.1 Misión

De Acuerdo con lo dispuesto por el Artículo 278 del Código de Trabajo (Decreto 1441 del Congreso de la República y sus reformas), la Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y servidores sociales, debe velar porque patronos y trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro en el Artículo 280 del mismo cuerpo legal, se norma también, que la Inspección General de Trabajo debe ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuran trabajadores de edad o cuando se trata de acciones entabladas para proteger la maternidad de las trabajadoras, salvo que, en cuanto a estas últimas, se apersonen el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social se encarga de velar por la estricta observancia de las leyes y reglamentos de trabajo y previsión social, está obligada a promover la substanciación y finalización de los procedimientos por faltas de trabajo que denuncien los inspectores de trabajo y trabajadores sociales y procurar por la aplicación de las sanciones.



correspondientes, a los infractores. Con base a las políticas sociales y económicas, dirigir, las acciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

4.4.2. Visión

Desarrollar las funciones para las cuales fue creada la Inspección. Integrarse a la política y proceso de descentralización y desconcentración administrativa del sector público. Velar porque en el ámbito productivo, se establezca y fije la equidad y las buenas relaciones de producción, en un ambiente de apoyo mutuo y digno entre patronos y trabajadores contribuir a contar en el corto plazo, de manera permanente con un Ministerio altamente calificado y oportuno capaz de cumplir, sus actividades programadas, con base a las políticas y demandas de servicios de la población en el concepto seguridad laboral y previsión social.

4.4.3. Objetivo

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



4.4.4. Funciones

Realizar auditorias laborales, auditorias administrativas, revisiones de higiene y seguridad ambiental en centros de trabajo. Prevenir a patronos y empleados cumplan con dignidad y respeto las leyes laborales, convenios, pactos colectivos y otras disposiciones que favorezcan la relación laboral. Velar por la equidad en las relaciones sociales de producción. Proteger la maternidad y lactancia de la mujer trabajadora. Participar como representante mediador del Ministerio en los conflictos laborales, individual o colectivo de carácter jurídico cuando figuren mujeres y menores o se trate de acciones de hecho. Asesorar técnicamente al Ministerio y evacuar consultas sobre la forma que deben ser aplicada las disposiciones legales de su competencia Sancionar a los infractores de las leyes laborales nacionales convenios y tratados internacionales. Informar al Despacho Ministerial de las situaciones laborales especiales que se manifiesten en al ámbito laboral.

4.4.5. Definición

El inspector general de trabajo, es la autoridad superior delegada por Despacho Ministerial en las funciones de inspección de asuntos laborales y es el responsable de cumplir y velar porque se cumplan las funciones que le acreditan el Artículo 278 del Código de Trabajo (Decreto ley 1441 del congreso de la República), leyes, acuerdos y reglamentos de previsión social.



4.4.6. Funciones del inspector general de trabajo

Representar al Ministerio en las gestiones de inspecciones de trabajo, y asuntos laborales que son competencia del gobierno de Guatemala. Asesorar al despacho ministerial y al resto del ministerio en materia jurídica laboral, relacionada con inspecciones de trabajo.

Tomar decisiones para realizar o no actividades que afecten al Estado, Ministerio o su Dirección en el ámbito de relación laboral. Dirigir y coordinar todas las funciones y actividades de la Inspección General de Trabajo. Velar por el buen funcionamiento de la Inspección General de Trabajo encausándola a la eficiencia, eficacia y efectividad de su procedimiento de trabajo.

Vela por el cumplimiento de la política laboral social. Analizar expedientes o casos de trabajo, de situaciones especiales y de oficio, para proponer las resoluciones de asuntos laborales. Solicitar informes a los funcionarios de planta y a delegados regionales de sus funciones y actividades realizadas.

Sancionar jurídicamente y aprobar los Convenios Individuales y Colectivos Laborales en su contexto legal y sus reglamentos y otras normas aplicables. Aprobar los proyectos de reglamentos Interiores de trabajo, en su contenido jurídico. Solicitar la remoción y aplicación de sanciones a los funcionarios y empleados de su ramo, cuando le



corresponda hacerlo conforme a la ley. Participar en las sesiones de trabajo y deliberaciones del Consejo de Directores.

Velar, por el estricto cumplimiento de las leyes laborales. Informar al despacho ministerial de las funciones y acciones de la dirección de inspección a su Cargo.

4.4.7. Actividades del inspector general de trabajo:

Analiza diariamente la problemática laboral, para plantear y planificar las soluciones inmediatas y adecuadas.

Planifica anualmente con el apoyo del subinspector general de trabajo, y jefes de departamento la operación anual de la dirección a su cargo en base a las políticas de gobierno y propias del ramo. Asigna actividades a los funcionarios de su dirección.

Analiza y evacua expedientes jurídicos de orden laboral. Sanciona dictámenes de inspecciones realizadas.

Aprueba reglamentos internos. Aprueba convenios colectivos y de pago. Emite instrucciones de orden administrativo al personal a su cargo, asesora al personal a su cargo en consultas de desempeño diario.

Participa en las sesiones de trabajo del despacho. Presenta informes al despacho superior de las actividades y funciones en cumplimiento de atribuciones y de resultados del trabajo investigado o de los resultados de las intervenciones, de la Inspección a su cargo.



4.4.8. Subinspectores generales de trabajo

Los Subinspectores generales de trabajo mantienen la jerarquía después del inspector general, a quién representan o sustituyen por ausencia de este. Tienen las mismas atribuciones del inspector General, a quién apoyan en las actividades de coordinación y gerencia de funciones y actividades.

4.4.9. Funciones de los Subinspectores generales

Las mismas del Inspector de trabajo. Dentro del nivel de su jerarquía. Representar al inspector general en ausencia de este. Asesorar al inspector general en las actividades que ejecute el Ministerio de inspección o supervisión laboral. Asesorar a los empleados de la Inspección en las funciones administrativas y de orden laboral. Evacuan consultas y resuelven expedientes que les asigne el inspector general de trabajo.

Supervisan el trabajo de los inspectores y del personal administrativo. Evalúan informes y expedientes de los inspectores y personal administrativo. En coordinación con el inspector general, elaboran y planifican las actividades de la Inspección General. Mantienen contacto directo con las Direcciones Regionales de Trabajo. Resuelven con el inspector general de trabajo, todas las actividades y problemas que se susciten en las Direcciones Regionales de Trabajo.



4.5 Propuesta de Reglamento administrativo de la Inspección General de Trabajo para sancionar a patronos que exijan los antecedentes penales o policíacos a las personas que solicitan empleo.

Como bien es sabido de la imposibilidad de obligar a los patronos a contratar dentro de su equipo humano de trabajo a determinadas personas , es decir, indicarles a quiénes pueden o no emplear, realmente es optativo el personal que deseen, la única limitante que existe es la discriminación pues esta es punible, sin embargo, de esto se pueden cuidar bien debido a que al momento de leer los expedientes de los solicitantes, como en las entrevistas realizadas identifican a la persona en sus condiciones y de allí parten para tomar la decisión de contratar o no, pudiendo justificarse fácilmente si acaso no lo hicieren.

En el caso de las personas que han purgado una condena, su exclusión es más directa, con la simple solicitud de las constancias de carencias de antecedentes, esta por demás sabida la razón por la cual las quieren.

Al escuchar las razones de los patronos del porque no contratan a personas que tengan antecedentes penales y policiales, responden que ellos no van a poner en riesgo la seguridad de su patrimonio, ni de su personal de trabajo, situación que la aceptamos por entender como ya lo dijimos que ellos tienen la libertad de escoger a quienes van a contratar, pero no aceptamos que debido a sus razones estén transgrediendo la norma constitucional, imponiendo un medida que demuestra en cierta forma prepotencia por su



condición de empleadores, sin duda alguna su capacidad económica se los permite y el simple aplicante por la necesidad que tiene no le queda mas que aceptar y tramitar sus antecedentes, afectando directa e irremediabilmente a aquel que si los tenga.

En la busque de empleo, los aplicantes a las plazas vacantes dentro de una empresa, son obligados a pasar por una difícil y, quizá injusta travesía, hasta quedar instalados fijamente como miembros del personal laboral de alguna empresa. El difícil camino inicia con una solicitud acompañada de muchas más, pues los aspirantes son demasiados debido al alto índice de desempleo que existe, posteriormente los que resultan clasificados tendrán que pasar por una serie de entrevistas y exámenes, siendo las mas difíciles de superar. La entrevista con el psicólogo y el examen médico, ello, debido a los bajos niveles de vida en el que vive la mayoría de guatemaltecos. Culminadas las entrevistas, tanto el psicológico como el médico, envían los informes a los patronos o bien a los encargados del reclutamiento de personal, quienes tomaran la decisión final y elegirán al o a los mas aptos según la política de la empresa. De acuerdo a la preparación académica, al estado anímico y condición sociológica del aspirante. Pero el camino aun no termina, porque los elegidos deberán cumplir un período de prueba dentro de la empresa, en la que deberán demostrar su capacidad y si no dan el rendimiento esperado, son despedidos sin responsabilidad alguna por parte del patrono. Dicha travesía es por demás difícil superarla y, si por política empresarial, no van a prescindir de ella, deben considerarla suficiente, y dejar con ello, de hostigar a los aspirantes de plazas vacantes con la solicitud de constancia de carencias de antecedentes penales y policiales, en dado caso, si lo que les preocupa es la conducta



que puedan tener dentro de la empresa, estamos convencidos que los exámenes de aptitud que realizan demostraran la conveniencia e inconveniencia de contratar a quien tenga antecedentes penales, antecedentes policiales a ambos a la vez.

Luego de todo lo expuesto podemos afirmar que la solicitud de las constancias de carencia de antecedentes penales y policiales por parte de estos empresarios constituye un acto de discriminación, por lo tanto, talvez no se pueda obligar a un empresario a contratar a un exconvicto, pero si se le puede obligar a que no haga valer su derecho de elección de personal a través de un reglamento de trabajo. Al hablar de derecho de elección de personal el licenciado Fernández Molina, Luís indica que es “un derecho previo a la celebración del contrato de trabajo y se mantiene siempre, salvo en aquellos casos especiales en que se limite esta libre elección, como por ejemplo, que se haya acordado en un pacto colectivo una mecánica específica de contratación, o que en casos de emergencia nacional, el gobierno ordene una contratación forzosa.”²¹

4.5.1 Definición de reglamento

“Es instrucción escrita para el régimen de gobierno de una institución o empresa. Disposición complementaria o supletoria de una ley. Dictada aquella por el poder ejecutivo, sin intervención del legislativo y con ordenamiento de detalle, mas expuesto a variaciones con el transcurso del tiempo.”²²

²¹ Fernández Molina, Luís, **Derecho laboral guatemalteco**, Pág.111

²² **Ibíd.** Pág. 104



También se puede decir que es toda instrucción escrita destinada a regir una institución o a organizar un servicio o actividad. La disposición metódica y de cierta amplitud que sobre una materia, y a falta de ley o para completarla, dicta un poder administrativo. Según la autoridad que lo promulga, se esta ante una norma con autoridad de decreto, ordenanza, orden o bando.

Asimismo podemos definirlo como una norma jurídica de carácter general dictada por el poder ejecutivo; su rango en el orden jerárquico es inmediatamente inferior a la ley, y generalmente la desarrolla.

Su creación corresponde tradicionalmente al Poder Ejecutivo, aunque los ordenamientos jurídicos actuales reconocen potestad reglamentaria a otros órganos del Estado.

Por lo tanto, según la mayoría de la doctrina, se trata de una de las fuentes del derecho, formando pues parte del ordenamiento jurídico. La titularidad de la potestad reglamentaria viene recogida en las constituciones.

4.5.2 Clasificación

Los reglamentos se pueden clasificar en:

- 1) Estatales o no estatales, en función de qué administración territorial los dicta.
- 2) Ejecutivos, que son aquellos que desarrollan una norma legal ya existente;



- 3) Independientes, que son los que, aún no existiendo una norma legal, regulan una actividad que merece atención jurídica, y los llamados
- 4) De necesidad, son aquellos dictados como consecuencia de un estado extraordinario para el cual se necesitan disposiciones rápidas.

4.5.3 Proyecto de reglamento

REGLAMENTO EMITIDO POR LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO QUE PROHÍBE A LOS PATRONOS EXIGIR A LAS PERSONAS QUE DESEEN UNA PLAZA DENTRO DE LAS EMPRESAS PRESENTAR ANTECEDENTES PENALES Y POLICÍACOS PARA PODER CONTRATARLOS

Palacio Nacional: Guatemala 15 de marzo de 2009.

El Presidente de la República.

Considerando:

- 1º.- Que la Constitución Política de la República de Guatemala eleva el trabajo al rango de derecho del individuo y obligación para con la sociedad;
- 2º.- Que la norma constitucional pone en manos del Estado el deber de procurar que todos los habitantes de la República tengan ocupación honesta y útil, debidamente remunerada, y de impedir que por causa de esa ocupación se establezcan condiciones que en alguna forma menoscaben la libertad del hombre o degraden su trabajo o condición de simple mercancía;



- 3°.- Que, igualmente, la Constitución de la República de Guatemala instituye al Estado como garante del derecho de libre elección de trabajo;
- 4°.- Que, de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos, proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, todo individuo tiene derecho a la vida, toda persona tiene derecho al trabajo de su libre elección y a la protección contra el desempleo y a igual salario por trabajo igual, todo ello sin discriminación alguna por razones de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición, como podrían ser la filiación, el estado civil o la edad;
- 5°.- Que el Convenio III y la Recomendación III adoptados por la Organización Internacional del Trabajo, de la cual Guatemala es miembro, relativos a la discriminación en materia de empleo y ocupación, abundan en los mismos propósitos que la Declaración Universal de Derechos Humanos, mencionados en el Considerando anterior, los que amplían y desarrollan;
- 6°.- Que es de conveniencia la urgente emisión de un reglamento que realice, mediante normas de general acatamiento, el mandato de la Carta Magna, informada en los principios pertinentes de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Recomendación de la Organización Internacional Del Trabajo, sobre discriminación en materia de empleo y ocupación, impidiendo así que, tanto en los organismos del Estado como en las empresas privadas, ocurran situaciones que impliquen odiosa discriminación en perjuicio de los sagrados derechos que, por naturaleza y por humanidad, constituyen patrimonio de todo individuo.



DECRETA:

Artículo 1.- Acto discriminatorio en el empleo. Se considerarán actos de discriminación el emplear en la selección de personal, mecanismos que no estén adaptados a las condiciones de los aspirantes, el exigir requisitos adicionales a los establecidos para cualquier solicitante y el no emplear, por razón de sus antecedentes, a un trabajador idóneo.

También se considerará un acto discriminatorio que, en razón de sus antecedentes, a una persona se le niegue el acceso y la utilización de los recursos productivos.

Artículo 2.- Prohíbese toda suerte de discriminación, determinada por distinciones, exclusiones o preferencias, fundada en consideraciones sobre raza, color, sexo, edad, religión, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación o situación económica, que limite la igualdad de oportunidades o de trato en materia de empleo u ocupación.

Artículo 3.- De la prohibición anterior se exceptúan aquellas distinciones, exclusiones o preferencias procedentes según las calificaciones necesarias para el cabal cumplimiento de las funciones o tareas propias del género de cargo o empleo, exclusivamente conforme a la naturaleza de éstas y a las condiciones del trabajador.

Artículo 4.- En cuanto al Estado, sus instituciones y ministerios, todo nombramiento, despido, suspensión, traslado, permuta, ascenso o reconocimiento que se efectúe en contra de lo dispuesto por el presente reglamento, será anulable a solicitud de parte interesada; y los procedimientos seguidos en cuanto a reclutamiento o selección de personal carecerán de eficacia en lo que resulte violatorio de este reglamento.



Artículo 5.- Todo servidor del Estado, de sus instituciones o ministerios, y Entidades privadas estarán, sujetos al régimen de Servicio Civil o cubierto por las disposiciones del Código de Trabajo que, en el ejercicio de sus funciones públicas relativas a reclutamiento, selección, nombramiento, remoción o movimientos, de personal, o, en cualquier otra forma, incurra en discriminación, será sancionado con suspensión del cargo durante treinta días, y con despido en caso de reincidencia.

Artículo 6.- Todo patrono particular, así como los representantes de éste que, en tal carácter, incurran en discriminación, serán sancionados de conformidad con las penas establecidas por el artículo 272 del Código de Trabajo. No obstante, en cuanto al patrono o sus representantes no reincidentes, la Inspección General de Trabajo podrá concederles un plazo prudencial para subsanar la violación, cuando ello fuere posible.

Artículo 7.- Equiparación de oportunidades y no discriminación en el empleo. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de todas sus dependencias, garantizará la equiparación de oportunidades y la no discriminación para el acceso al empleo, el mantenimiento y la promoción del mismo, de las personas con antecedentes.

Artículo 8.- Inspección en el empleo. Para impedir la discriminación en la contratación y en el progreso en el empleo de las personas con antecedentes, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, ejercerá control por medio de su de la Inspección General del Trabajo.

Artículo 9.- Prevención de la discriminación. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, establecerá la prevención respectiva al patrono que asuma actitudes discriminatorias en la contratación o que incumpla con los alcances de las Leyes en materia de trabajo.



Artículo 10.- Necesidades de formación técnica y profesional. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de la Inspección General de Trabajo, sistematizará y transmitirá información a los entes educativos sobre las necesidades de formación técnica y profesional, utilizando los medios más idóneos para tales efectos.

Artículo 11.- La presente ley rige a partir de la fecha de su publicación en el Diario Oficial.

Publíquese y cúmplase.

Edgar Alfredo Rodríguez

Ministro de Trabajo y Previsión Social



4.6 Aplicabilidad y funcionalidad

Para la ejecución de este mecanismo es importante que el Presidente de Guatemala, en coordinación con el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, presente al Congreso de la República de Guatemala, la respectiva propuesta, haciendo uso de la iniciativa de ley otorgada al organismo ejecutivo.

No podemos más que tomar conciencia y aceptar que es de suma importancia la propuesta hecha, por lo menos será un paso positivo para la construcción de un mejor país. Guatemala necesita cambios y, si nuestras autoridades no se preocupan por dárnoslos y, los guatemaltecos no los exigimos, seguiremos siendo un país lleno de pobreza, delincuencia y subdesarrollo.

CONCLUSIONES



1. La discriminación laboral, es una distinción o diferenciación que se hace a favor o en contra de una persona en comparación con otras para un puesto de trabajo. Se discrimina socialmente cuando se hace distinciones por motivos de clase o categoría sin considerar el mérito individual.
2. La distinción que se les hace a las personas que tienen antecedentes penales o policíacos, al momento de aspirar a un empleo; sin ameritar las virtudes de cada uno de ellos es manifestar una clara discriminación, que hacen algunos patronos.
3. Existe una amplia regulación, tanto nacional como internacional, acerca de toda forma de discriminación contra el ser humano, pero aún persisten en la legislación guatemalteca, lo que crea graves obstáculos para el goce de los derechos de las ciudadanas y ciudadanos.
4. La inspección General de Trabajo, no cumple con sus fines, de velar por que los patronos cumplan y respeten las leyes, convenios, reglamentos, convenios y tratados internacionales, que norman las condiciones laborales en vigor o que se emitan en el futuro.
5. El cumplimiento de la legislación actual por parte de las autoridades del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, reviste caracteres de singular importancia y conciencia



social, ya que muchas de las discriminaciones laborales que se producen se encuadran dentro del marco legal y en la legislación laboral guatemalteca está establecido la no discriminación, sin embargo las autoridades no cumplen con realizar visitas de supervisión a las empresas, para que dichas leyes surtan sus efectos.



RECOMENDACIONES

1. Que la sociedad guatemalteca no discrimine a las personas que tienen antecedentes penales o policíacos en el ámbito laboral y que el Estado haga valer sus derechos que están garantizados por la Constitución Política de la República de Guatemala y las demás leyes de la nación; resguardando el derecho de igualdad de oportunidades en materia de empleo y ocupación de acuerdo al sistema de valores que la Constitución regula.
2. El Estado debe corregir el uso que actualmente se le está dando a los antecedentes penales y a los antecedentes policíacos, ya que contraviene su naturaleza jurídica; pues estos registros han sido creados para un fin netamente criminalístico, de uso propiamente de los órganos jurisdiccionales y no como un medio para discriminar a quiénes tienen tales antecedentes.
3. Al Ministerio de Trabajo le corresponde realizar campañas de información, para que las personas conozcan acerca de sus derechos contra la discriminación y realizar sus denuncias ante la Inspección General de Trabajo, para que se cumpla lo que establece la ley, para que los ciudadanos y las ciudadanas puedan ubicarse en cualquier lugar que ellos consideren que califican.
4. El Ministerio de Trabajo, como ente encargado de la Inspección General de Trabajo, debe promover la creación de un reglamento interior, el cual debe prohibir a los



patronos solicitar como requisito a cumplir, la presentación de constancia de carencia de antecedentes penales y policíacos al momento de reclutar personal para ocupar un puesto de trabajo.

5. El Estado de Guatemala debe reconocer oficialmente la realidad y las consecuencias sociales de este fenómeno, manifestar la firme decisión de eliminarlo, por lo que es importante acelerar el proceso de reforma y fortalecimiento del sistema de justicia guatemalteco encaminado a hacer efectiva y oportuna la aplicación de la ley laboral y el cumplimiento de los convenios y tratados internacionales.



BIBLIOGRAFÍA

- Asociación para el avance de las ciencias sociales en Guatemala. **El reto de no ser racista... ni víctima del racismo.** Impreso en los talleres de Editores Siglo Veintiuno. (s.e.) 2004.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental.** 14ª. Edición, corregida y aumentada; editorial. Heliasta S.R.L., Buenos Aires, Argentina 2000.
- DE LEÓN VELASCO, Héctor Aníbal y otros. **Manual de derecho penal guatemalteco, parte general.** Ediciones Artemis Edinter, S.A., (s.E.) Guatemala 2001.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco.** 2da. Edición, ediciones lus, (s.E.) Guatemala 2007.
- FRANCO LÓPEZ, Cesar Landelino. **Derecho sustantivo colectivo del trabajo.** Primera edición, Editorial Estudiantil Fénix, Guatemala 2004.
- Fundación Myrna Mack. **La discriminación, de la inefable realidad a su punibilidad en Guatemala.** Impreso en Guatemala, primera edición, (s.E.) Guatemala 2006.
- GILI GAYA, Samuel. **Diccionario general ilustrado de la lengua española.** 14ª. Edición actualizada, corregida, aumentada; Editorial. Bibliográfica, S.A., Barcelona, España 1968.
- Informe de la Organización Internacional del Trabajo. **La hora de la igualdad en el trabajo,**(s.E.) (s.e.) Guatemala 2002.
- JACQUES Richard y Bourhis **Estereotipos, discriminación y relaciones entre grupo.** Coordinadores de la edición española L. Francisco Morales, Darío Páez, 2002.
- MONZÓN, Ana Silvia. **La diversidad es riqueza.** Fundación Arias para la Paz y el Progreso Humano (s.E.) (s.e.) Guatemala, 2005.



OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** 27^a Edición, Editorial Heliasta S.R.L., Buenos Aires, República de Argentina, 2,000.

PRADO, Gerardo. **Derecho constitucional.** 3^a Edición. Corregida y ampliada; Editorial Estudiantil Fénix, Guatemala 2003.

OSORIO, Jessica. **Requisito de trabajo.** (s.E.) (s.e.) 08 de febrero 2009
<http://www.prensalibre.com/pl/2007/septiembre/19/182887.html>,

Legislación:

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

Código de Trabajo. Congreso de la República de Guatemala, Decreto Número 1441, 1971.

Código Penal. Congreso de la República de Guatemala, Decreto Número 17-73, 1973.

Código Procesal Penal. Congreso de la República de Guatemala, Decreto Número 51-92, 1994.

Ley de Servicio Civil. Congreso de la República de Guatemala, Decreto 17-48.

Ley del Organismo Judicial, Decreto 2-89, 1989.

Ley del Organismo Ejecutivo. Congreso de la República de Guatemala, Decreto Número 114-97, 1997.

Ley de la Policía Nacional Civil. Congreso de la República de Guatemala, Decreto Número 11-97, 1997.

Reglamento General de Tribunales. Jorge Ubico, presidente de la República de Guatemala, Decreto Número 1568, 1934.



Reglamento de la Dirección de Estadística Judicial. Presidente del Organismo Judicial y de la Corte Suprema de Justicia, República de Guatemala, Acuerdo Número 9, 1993.

Reglamento de organización de la Policía Nacional Civil. Presidente de la República de Guatemala, Acuerdo Gubernativo Número 585-97, 1997.

Presidente del Organismo Judicial y de la Corte Suprema de Justicia, República de Guatemala, Acuerdo Número 037 -002, 2002.

Pacto Internacional de derechos económicos, sociales y culturales. Aprobado por el Congreso de la República de Guatemala, Decreto Número 69-87, 1988

Convenio numero 111, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación. Organización internacional del trabajo, aprobado por el congreso de la República de Guatemala, Decreto Número 1382, 1960