

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



**EXISTE DISCRIMINACIÓN LABORAL
DE LAS PERSONAS QUE NO SON CONTRATADAS
POR POSEER, TATUAJES EN EL CUERPO**

YANICK AYXA AGUILAR ARENALES

GUATEMALA, ABRIL DE 2010

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

**EXISTE DISCRIMINACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS QUE NO SON
CONTRATADAS POR POSEER, TATUAJES EN EL CUERPO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

YANICK AYXA AGUILAR ARENALES

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, abril de 2010

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



DECANO: Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
VOCAL I: Lic. César Landelino Franco López
VOCAL II: Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III: Lic. Erick Rolando Huítz Enríquez
VOCAL IV: Br. Mario Estuardo León Alegría
VOCAL V: Br. Luis Gustavo Ciraiz Estrada
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Lic. Carlos Humberto de León Velasco
Vocal: Lic. Guillermo Augusto Menjivar Juárez
Secretaria: Licda. Ileana Noemí Villatoro Fernández

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Saulo de León Estrada
Vocal: Lic. Marvin Estuardo Arístides
Secretario: Lic. Julio Roberto Echeverría Vallejo

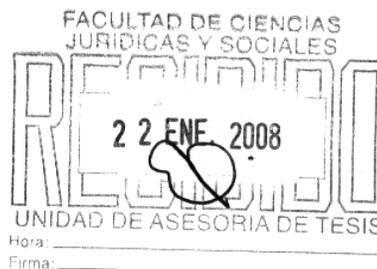
RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis”. (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).

Jorge Estuardo Reyes del Cid
ABOGADO Y NOTARIO



Guatemala, 22 de enero de 2008

Lic. 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.



Señor Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis:

Tengo el agrado de manifestarle que en cumplimiento a la resolución de la Unidad de Asesoría de Tesis de fecha veintiuno de agosto del año dos mil siete, asesoré el trabajo de tesis presentado por la Bachiller: Yanick Ayxa Aguilar Arenales, quien se identifica con el carné estudiantil 200119018 y elaboró el trabajo intitulado: **“EXISTE DISCRIMINACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS QUE NO SON CONTRATADAS POR POSEER, TATUAJES EN EL CUERPO”**. Habiendo asesorado el trabajo encomendado, me complace hacer de su conocimiento que:

1. Contiene un amplio análisis de la discriminación que sufren las personas con tatuajes en el cuerpo al solicitar trabajo.
2. El procedimiento para la elaboración de la investigación incluyó la técnica de fichas bibliográficas y documental, así como también los siguientes métodos de investigación: sintético, que estableció la importancia del derecho laboral; analítico, el cual determinó la discriminación en el trabajo; el inductivo, indicó lo relacionado con los contratos laborales en Guatemala y el deductivo, estableció lo fundamental de que se respete el derecho al trabajo de las personas que poseen tatuajes en el cuerpo.
3. La redacción empleada en el desarrollo de la tesis cumple con los requisitos necesarios, además de que la misma contribuye científicamente al estudio de la problemática actual derivada de la discriminación laboral, recolectando la información actualizada y suficiente; apoyándose en doctrina acorde y relacionada con el tema investigado, como se demostró en los anexos.
4. La bibliografía utilizada es la adecuada, siendo las conclusiones y recomendaciones relacionadas con el contenido de los capítulos de la tesis. Al



Jorge Estuardo Reyes del Cid
ABOGADO Y NOTARIO

desarrollar el trabajo de investigación, le indiqué a la Bachiller Aguilar Arenales diversas modificaciones a la introducción, índice y capítulos, al considerar que eran necesarias y la sustentante estuvo conforme en su realización.

5. Personalmente me encargué de orientarla durante las etapas correspondientes al proceso de investigación, haciendo uso de la metodología correcta, la cual comprueba la hipótesis relacionada con la importancia de respetar los contratos laborales de las personas con tatuajes en el cuerpo.

La tesis efectivamente reúne los requisitos legales del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, motivo por el cual emito **DICTAMEN FAVORABLE**, para que pueda continuar con el trámite respectivo, para evaluarse posteriormente por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Atentamente,



JORGE ESTUARDO REYES DEL CID
ABOGADO Y NOTARIO

Licenciado Jorge Estuardo Reyes del Cid
Abogado y Notario
Asesor de Tesis
Colegiado 4470

UNIVERSIDAD DE SAN
CARLOS DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, Zona 12
GUATEMALA, C. A.



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, veinticuatro de enero de dos mil ocho.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) OTTO RENE ARENAS HERNÁNDEZ, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante YANICK AYXA AGUILAR ARENALES, Intitulado: "EXISTE DISCRIMINACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS QUE NO SON CONTRATADAS POR POSEER, TATUAJES EN EL CUERPO".

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 el 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. MARCO TULIO CASTILLO LUTÍN
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS

cc.Unidad de Tesis
MTCL/ragm

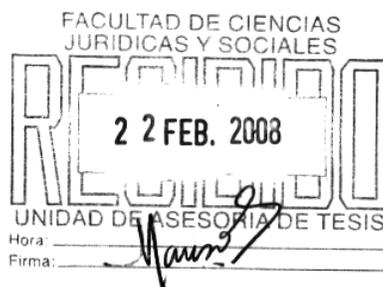




Lic. Otto René Arenas Hernández
Abogado y Notario
Colegiado 3805

Guatemala, 22 de febrero de 2008

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



Licenciado Castro Monroy:

Como Revisor de tesis de la Bachiller: Yanick Ayxa Aguilar Arenales, según nombramiento de fecha veinticuatro de enero del año dos mil ocho, titulada: **"EXISTE DISCRIMINACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS QUE NO SON CONTRATADAS POR POSEER, TATUAJES EN EL CUERPO"**, me complace manifestarle que:

1. El trabajo analiza jurídica, legal y doctrinariamente la importancia de que no se discrimine laboralmente a las personas que tengan tatuajes en el cuerpo, para que las mismas sean contratadas en cualquier trabajo y que les sean respetados sus derechos, como se demostró en los anexos.
2. Los métodos y técnicas que se emplearon para la realización del trabajo de tesis, fueron acordes y de utilidad para el desarrollo de la misma. Se utilizó, el método analítico, con el cual se determinó la problemática actual de la discriminación laboral; el deductivo, señaló la importancia de respetar los principios del derecho del trabajo; el sintético, determinó lo fundamental de la contratación laboral y el dogmático, estableció la importancia de contratar a las personas, sin importar si poseen o no tatuajes en el cuerpo. Durante el desarrollo del trabajo se utilizó la técnica de fichas bibliográficas y la documental, debido a que con las mismas se obtuvo la información acorde para la elaboración de la tesis con datos de actualidad.

9ª. Ave. 13-39, zona 1 Guatemala, C. A.
Tel. 22384102



Lic. Otto René Arenas Hernández
Abogado y Notario
Colegiado 3805

3. La contribución científica del trabajo es de importancia, debido a que el contenido es de interés para la ciudadanía guatemalteca, siendo el trabajo un aporte significativo y realizado con esmero por parte de la sustentante.
4. Las conclusiones, recomendaciones y bibliografía son acordes y se relacionan con el contenido de la tesis. Después de reunirme con la Bachiller Aguilar Arenales, le sugerí varias correcciones al desarrollo de los capítulos, a las conclusiones y recomendaciones de su trabajo, siempre bajo el respeto de su posición ideológica; y la sustentante estuvo de acuerdo en llevarlas a cabo.
5. De manera personal me encargué de guiar a la estudiante bajo los lineamientos de todas las etapas correspondientes al proceso de investigación científico, aplicando para el efecto los métodos y técnicas acordes para la resolución de la problemática relacionada, con lo cual se comprueba la hipótesis respectiva a la importancia de no discriminar laboralmente a las personas al contratarlas por tener tatuajes en su cuerpo.

El trabajo de tesis, efectivamente reúne los requisitos de carácter legal, por lo cual emito **DICTAMEN FAVORABLE** de conformidad con el cumplimiento de 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; para su posterior evaluación por el Tribunal Examinador, previo a optar al grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Atentamente,


Lic. Otto René Arenas Hernández
Revisor de Tesis
Colegiado 3805

LIC. OTTO RENE ARENAS HERNANDEZ
ABOGADO Y NOTARIO

9ª. Ave. 13-39, zona 1 Guatemala, C. A.
Tel. 22384102

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, Zona 12



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, doce de junio del año dos mil ocho.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante YANICK AYXA AGUILAR ARENALES, Titulado EXISTE DISCRIMINACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS QUE NO SON CONTRATADAS POR POSEER, TATUAJES EN EL CUERPO Artículo 31 Y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis.-

MTCL/ragm





DEDICATORIA

- A DIOS Y LA VIRGEN:** Fuente de amor inagotable en mi vida.
- A MIS PADRES:** Ayxa Arenales, gracias por su ejemplo, el cual me ha servido para alcanzar mis metas, por confiar siempre en mi y ser mi principal apoyo, Otto Arenales y Elsa Azurdia, gracias por todo el apoyo.
- A MIS HERMANAS:** Elsita y Kimberly, por brindarme apoyo en cada momento de mi vida.
- A MI SOBRINA:** Adelita, por ser la luz de mi vida te quiero.
- A MIS TÍOS:** Arnoldo y Rolando Arenales.
- A:** La Universidad de San Carlos de Guatemala y especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i
CAPÍTULO I	
1. Discriminación.....	1
1.1. Raíces de la discriminación.....	1
1.1.1. En un sentido amplio.....	1
1.1.2. En sentido estricto.....	1
1.2. Breve reseña.....	5
1.3. Características de la discriminación.....	7
1.4. Tipos de discriminación.....	8
1.4.1. Discriminación directa.....	8
1.4.2. Discriminación indirecta.....	8
1.4.3. Discriminación inversa.....	10
CAPÍTULO II	
2. La discriminación en el trabajo.....	13
2.1. Definición de discriminación.....	13
2.2. Clases de discriminación.....	19
2.2.1. La doctrina clásica.....	20
2.2.2. La doctrina de la clasificación razonable.....	21
2.2.2.1. Clasificación perfectamente razonable.....	21
2.2.2.2. Clasificación perfectamente irrazonable.....	22



2.2.2.3. Clasificación under-inclusive.....	22
2.2.2.4. Clasificación over-inclusive.....	22
2.2.2.5. Clasificación mixta.....	23
2.2.3. Doctrina de la clasificación sospechosa.....	23
2.2.3.1. Cuestionario relacionado a la racionalidad.....	23
2.2.3.2. Cuestionario estrictamente de seguridad.....	24
2.2.4. Doctrina de las acciones positivas.....	24
2.2.4.1. La cuota.....	24
2.2.4.2. Incentivos a la aplicación voluntaria de acciones positivas.....	25
2.2.4.3. Medidas de carácter educacional.....	25
2.2.4.4. Inversiones de la carga de la prueba.....	25
2.2.4.5. Recursos judiciales o administrativos especiales.....	26
2.2.5. Racismo.....	26
2.2.6. Xenofobia.....	26
2.2.6. Discriminación de discapacitados o enfermos.....	27
2.2.7. Discriminación a las mujeres.....	28
2.2.8. Discriminación según el estrato social.....	29
2.3. Discriminación laboral.....	30
2.3.1. Definición de trabajo.....	30
2.3.2. Clases de discriminación laboral.....	32
2.3.2.1. Por motivos de sexo.....	32



2.3.2.2. Por motivos de edad.....	33
2.3.2.3. Por motivos de religión.....	34
2.3.2.4. Discriminación por estado civil.....	35

CAPÍTULO III

3. Marco jurídico de la discriminación.....	37
3.1. Legislación laboral guatemalteca.....	37
3.2. Constitución política de la republica de Guatemala.....	37
3.3. Código de trabajo.....	40
3.4. Ley de servicio civil.....	45
3.5. Convenios internacionales de trabajo.....	46
3.6. Sanciones por faltas de trabajo y previsión social, reguladas en el código de trabajo.....	48

CAPÍTULO IV

4. Autoridades de trabajo.....	53
4.1. El ministerio de trabajo y previsión social.....	53
4.2. Inspección general de trabajo.....	55
4.3. Tribunales de trabajo y previsión social.....	58
4.4. Salas de la corte de apelaciones de trabajo y previsión social.....	60
4.5. Intervención de la inspección general de trabajo por incumplimiento de las leyes y reglamentos de trabajo y previsión social.....	61



4.6. Intervención de los juzgados y salas de trabajo y previsión social, en el procedimiento de faltas contra las leyes de trabajo y previsión social.....	64
--	----

CAPÍTULO V

5. Personas que posee tatuajes no son contratados por ser consideradas de alto riesgo delictivo.....	69
5.1. Causas por las que son considerados como delincuentes.....	70
5.2. Efectos negativos de la no contratación.....	72
5.2.1. Desempleo.....	73
5.2.2. Delincuencia.....	74
CONCLUSIONES.....	81
RECOMENDACIONES.....	83
ANEXOS.....	85
BIBLIOGRAFÍA.....	97



INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación se hizo con el propósito firme de hacer conciencia a la población en general, para que se garantice seguridad laboral, bienestar social y demostrar que no necesariamente una persona con tatuajes en el cuerpo es un delincuente, incluso que una persona con tatuajes, con record delictivo anterior; puede reintegrarse a la sociedad por medio de un trabajo digno.

La definición del problema es que existe discriminación de las personas que poseen tatuajes al no ser contratados para obtener un trabajo. Siendo la hipótesis de que no se les da trabajo porque hay desconfianza e inseguridad, pues se cree que sólo por tener tatuajes son delincuentes, con lo cual se les está discriminando laboralmente.

El enfoque teórico es desde el punto de vista social, pues la discriminación significa dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos u otros, son tratados de forma desfavorable a causa de perjuicios, generalmente por pertenecer a una categoría distinta aparentemente.

A los objetivos de la investigación, son determinar el nivel de discriminación existente, principalmente de las personas que poseen tatuajes pues no se les contrata porque se considera que son delincuentes, abarcando la discriminación laboral, como realidad nacional y sus efectos negativos.



En lo referente al contenido del trabajo se ha dividido en cinco capítulos: el primero se refiere a la discriminación las raíces de la misma, la reseña o antecedentes que se tienen, características los tipos de discriminación; el capítulo segundo trata de la discriminación en el trabajo estableciendo la definición, clases, doctrina, clasificación, la discriminación laboral; el tercer capítulo trata el marco legal de la discriminación y la legislación que hay que para erradicar la discriminación; el capítulo cuatro trata de las autoridades de trabajo y su intervención así como de los juzgados de trabajo; y por último el capítulo cinco, sobre las personas que poseen tatuajes y causas por la que se les considera delincuentes y los efectos de la no contratación.

La metodología se baso en la historia e investigación, así como en la recopilación de todo el contenido laboral existente, relacionado a la discriminación laboral analizando toda la documentación, teorías y doctrinas, lo cual quedo sintetizado en el presente trabajo, habiéndose utilizado la técnica bibliográfica, le encuesta y la entrevista.

Por último se comprobó que en Guatemala el índice de discriminación laboral es sumamente alto y este problema trae como consecuencia que aumente el desempleo que es un mal social, siendo el causante de la vagancia y la delincuencia por lo que se deben de tomar las medidas necesarias para reincorporar a las personas con tatuajes en el cuerpo, por medio del trabajo para dignificar su posición frente a la sociedad, esperando que este trabajo sirva para los estudiantes futuros.



CAPÍTULO I

1. Discriminación

1.1. Raíces de la discriminación

La discriminación es un concepto flexible, cuyo contenido específico depende bastante del tiempo, lugar, contexto, ideologías, etc.; por eso la discriminación en si misma jamás resulta objetiva, lógica o natural, así, por ejemplo, la esclavitud que hoy nos parece reprobable, era completamente aceptada en la antigüedad y en general existió hasta la primera mitad del siglo XIX. Finalmente, el término discriminación apunta a dos realidades o sentidos distintos:

1.1.1. En un sentido amplio

Es la infracción al principio de igualdad coincidente con lo que históricamente se ha entendido por tal, cuya base es el individuo (hombre blanco y propietario) al que, pese a ser un igual no se le trata como tal. Este concepto amplio es bastante limitado pues hace de la igualdad un parámetro muy subjetivo y reducido.

1.1.2. En sentido estricto

Es la infracción al principio de igualdad en los términos anteriormente descritos, con un componente negativo incorporado, apunta más a lo colectivo que a lo



individual, involucra al sistema institucional que deliberadamente segrega o excluye a un grupo social, la idea central es el desvalor o bien la carencia de justificación racional para distinguir.

Este concepto estricto se desarrolla a partir de la segunda guerra mundial, donde el racismo xenófobo alcanza niveles de paroxismo, esto convertido en política de Estado, unido a los horrores propios de la segunda guerra mundial, contribuyeron a cimentar la negativa visión que actualmente se tiene de la discriminación en general.

De esta manera, para que no se diga que la historia del derecho sólo viene de los romanos y de los griegos, se intenta penetrar en el sistema jurídico de los pueblos prehispánicos ancestrales, origen de los indígenas actuales, empezando por aproximarse al conocimiento de los conceptos básicos que integraron su constitución política real y revisando su estructura política para deducir aquellas concepciones relacionadas con la autoridad y ejercicio de ésta.

En el seno de las civilizaciones prehispánicas, en la cual ocupan un lugar destacado los mayas, no hubo gobiernos minimalistas o difusos dentro de la jerarquización que hacen los antropólogos.

La autoridad política es propia de toda sociedad porque hacen cumplir las normas que le dan sustento, cataliza sus propias desviaciones y ponen límites a la competitividad de los miembros, por lo tanto es esencial para mantener a la comunidad en armonía.



Aunque la autoridad se origina en la sociedad, paradójicamente en las concepciones mayas, ésta viene de afuera, porque se da en la divinidad, quien es la ordenadora del caos y quien brinda mantenimiento en la sociedad que ésta en constante peligro de volver al desorden.

“Siglos después de Cristo, en los tiempos de la civilización maya, se va particularizando aquella divinidad general de dioses concretos; un ejemplo de la época clásica es el dios K.Bolom D.z ‘Acab, quien según diversas interpretaciones, es la deidad de los gobernantes, este dios comparte la autoridad que detenta con los de su linaje, porque representa la sangre de los antepasados poderosos, la sangre de los gobernantes; por eso su nombre significa nuevas generaciones”.¹

“La forma que adopta la línea evolutiva de la organización política social depende de la forma fundamental de cómo los pueblos producen y reproducen su vida. El camino hasta la estratificación social y la formación del Estado aparece junto con la agricultura, que es la primera actividad desarrollada por el ser humano capaz de producir excedentes estables de alimentos. La estratificación social y la organización política permanente de tipo estatal, significa grandes progresos, y como todo fenómeno representan también contradicciones y nuevos problemas a resolver que van impulsando el cambio”.²

¹ Velasco Bitzol, Miguel Angel. **Derecho indígena**, pág. 38

² **Ibid**, pág. 47



Los estudios multidisciplinarios del fenómeno de la discriminación incluyen los orígenes de las opiniones que un grupo tiene sobre otro, la autoimagen de cada grupo, se trate de organizaciones formales como la iglesia o ejército, sean colectivos informales como los seguidores de equipos deportivos e incluso, categorías sociales generales tales como mujeres, varones, niños, ancianos, pobres, etc.

La mayoría de los estudios de carácter sociológico sobre las raíces de la discriminación, se realizan casi siempre en dos grupos A y B, dividiendo el estudio en:

- Teorías desde el punto de vista del grupo A, el grupo discriminador
- Teorías desde el punto de vista del grupo B, el grupo discriminado
- Teorías desde el punto de vista de las relaciones entre el grupo A y el grupo B.

Los estudios señalan que el fenómeno de la discriminación produce fenómenos indeseables al aislar la necesaria interacción entre los actores sociales, deteriora la convivencia y permite la violencia y marginalidad, este deterioro cívico social lleva a los discriminados a formar subculturas que a modo de autoprotección discriminan a otros, convirtiéndose en un círculo vicioso

Como conclusión tenemos que, uno de los factores que influyen en la discriminación actual sería la esclavitud en todas y cada una de sus formas.



Consideramos que no es posible que esta práctica en la actualidad se haya consolidado, que hayan surgido nuevas formas de discriminación, como consecuencia de ello y si no se hace nada por erradicar dicha práctica, llegaremos a un punto en el que la discriminación sea aceptada.

1.2. Breve reseña

Se conoce generalmente lo que se ha vivido en el territorio nacional, así como también lo que se ha vivido en el ámbito internacional, en cuanto a discriminación se refiere, con ello podemos señalar que la discriminación es un concepto que todos conocen o en el cual todos saben que si se habla de discriminación se está refiriendo a una práctica muy poco aceptada, pero que ha cobrado y sigue cobrando cantidad innumerable de víctimas.

Con el tiempo esta práctica ha retomado diversos rumbos, con esto nos referimos a que actualmente se conocen de varios tipos de discriminación, que en su mayoría todos hablan de la forma de erradicarla, pero que en concreto no se hace nada por evadir dicha práctica, que solamente se hace más fuerte y cobra cada vez más nuevos adeptos, que le son indispensables para poder seguir latiendo en cada sociedad.

Podemos señalar que la discriminación no es propia de los países en vías de desarrollo pues desde mi punto de vista también sería una forma de discriminar, puesto que llamar a un país subdesarrollado o tercermundista, es la forma de decir que por el simple hecho de no poseer la capacidad económica, ya no es considerado un país que puede



salir adelante, se hace una clasificación totalmente errónea y con carácter discriminatorio.

El fenómeno que se da entre el poder punitivo y la discriminación es de carácter estructural, desde la época de la conquista y la colonia hasta nuestros días, la discriminación ha sido un fenómeno sociológico que se ha introducido en nuestra sociedad de manera silenciosa y el mismo ha llegado a niveles institucionales. En la materia que nos ocupa, siendo esta el ramo laboral, fue hasta hace muy poco tiempo que se reconoció y se protegió los derechos de la mujer sobre el trabajo prestado en igualdad de condiciones, pero aún clasifica a los trabajadores en urbano y campesino; aunque en nuestra legislación se prohíba de manera expresa la discriminación de todo tipo, en la práctica esto no se cumple, puesto que los empleadores al no existir en la legislación nacional un castigo o una pena, no se les puede obligar a su cumplimiento.

La discriminación en Guatemala, es resabio de la época de los repartimientos indios, en la cual se desarrolló el trabajo forzado de los indios en las distintas colonias.

En la época de la reforma de Barrios, la legislación laboral creó instrumentos jurídicos para retener a los indígenas en las fincas (el endeudamiento forzoso y la retención del salario por deudas). El Reglamento de Jornaleros, establecía que los finqueros podían pedir a los jefes políticos, el envío de indios cuando los necesitaran, una de las principales atribuciones de aquellos jefes políticos, era la de mantener activo el sistema de envío forzoso de indígenas a las fincas; estos envíos forzosos fueron llamados



mandamientos en la legislación y fueron en realidad la reactivación del cuadro histórico de la explotación y la esclavitud de la conquista.

1.3. Características de la discriminación

Como características de la discriminación en el trabajo se pueden enumerar las siguientes:

- a) La discriminación en el trabajo se refiere exclusivamente, de la que son objeto los trabajadores cuando se hace una oferta de empleo;
- b) “La discriminación en el trabajo se refiere a dar un trato de inferioridad a un trabajador o grupo de trabajadores, en una oferta de empleo”.³
- c) “La discriminación como acto de seleccionar o separar, se refiere a la que los patronos o dueños de los medios de producción, practican al momento de ofrecer sus ofertas de empleo”;⁴
- d) La discriminación en el trabajo apunta a varios aspectos o razones, tales como el estado civil, el sexo, la religión, la edad y otros aspectos.

³ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**, pág. 737

⁴ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**, pág.754



1.4. Tipos de discriminación

1.4.1. Discriminación directa

Es toda norma o acto jurídico de carácter público o privado que establezca una normativa distinta y perjudicial basada en la pertenencia a una categoría general y abstracta

Existe discriminación directa cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por motivo de la discapacidad de aquélla.

Significa ello que el único criterio de diferenciación no puede ser la discapacidad de una persona.

1.4.2. Discriminación indirecta

Consiste en toda norma o acto jurídico de carácter público o privado formalmente no discriminatorio, pero sus consecuencias fácticas se traducen en un impacto adverso para un grupo humano. Son normas o actos neutros pero sus supuestos en la práctica perjudican claramente a quienes pertenezcan a un grupo social determinado.

La discriminación indirecta se define como la situación en la que pueda encontrarse una persona con discapacidad respecto de otras personas, cuando una disposición, criterio



o práctica aparentemente neutros le ocasionan una desventaja particular o efectos negativos y desproporcionados en los grupos perjudicados, salvo que aquellas normas o prácticas puedan justificarse objetivamente con una finalidad legítima, o que, respecto de las personas con una discapacidad determinada, se deban adoptar medidas adecuadas y ajustes razonables para eliminar las desventajas.

La discriminación indirecta no exige un motivo o causa discriminatoria, sino que supone una política consciente o inconsciente, que tenga un efecto desfavorable sobre el grupo perjudicado y que por ello se evidencia en los resultados, incluso empíricos o basados en criterios estadísticos de esa práctica.

Se equipara al concepto de discriminación, el acoso, el cual se considera como todo comportamiento no deseado que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Se permite que se mantengan o adopten medidas destinadas a prevenir o compensar las desventajas iniciales que puedan tener determinadas personas por los motivos objeto de protección, entre ellos la discapacidad, configurándose ello como medidas de discriminación positiva, cuando el objetivo es garantizar la plena igualdad en la vida profesional.

Estas medidas, lo que respecta a las personas con discapacidad, no se contradicen con el principio de igualdad de trato, cuando tengan por objeto la protección de la salud y la



seguridad en el lugar de trabajo o bien para fomentar la inserción de dichas personas en el mercado laboral.

Quedan fuera del concepto de discriminación, en tanto que constituyen excepciones, las medidas que son necesarias para la seguridad pública, la defensa del orden y la prevención de las infracciones penales, la protección de la salud y la protección de los derechos y libertades de los ciudadanos. Asimismo, es tratada como una excepción, aunque en la directiva aparezca bajo el título de requisitos profesionales, la diferencia de trato basada en una característica (discapacidad) que se produzca como consecuencia de la naturaleza de una actividad profesional concreta o teniendo en cuenta el contexto en que se lleve a cabo, siempre y cuando aquella constituya un requisito profesional esencial y determinante, requiriéndose que el objetivo que se persiga con la diferencia de trato sea legítimo y el requisito exigido proporcionado.

1.4.3. Discriminación inversa

Aquí es donde encontramos la mayor de las dificultades; históricamente el concepto discriminación inversa es de reciente creación, además suelen incluirse en este concepto las soluciones o medidas que pueden adoptarse para terminar o atenuar la discriminación que históricamente sufre un grupo, también bajo el concepto discriminación inversa suele incluirse un tipo especial de acción positiva llamado cuota.

Toda discriminación indirecta se caracteriza por tener un contenido político, respecto a como enfrentar estas discriminaciones, que dependen de la ideología del gobierno de



turno, justificables sólo si su fin es remediar una discriminación profundamente arraigada a través de criterios transparentes y objetivos tales como el sexo o raza.

Deben ser siempre transitorias y su aplicación e interpretación deben ser siempre de derecho estricto, ya que siempre el beneficio a los discriminados pasa por un perjuicio a un sector o grupo determinado, irónicamente se la ha definido como una manera de nivelar, superar las condiciones desfavorables de un grupo, perjudicándolos a todos por igual.

“Si bien el concepto de discriminación inversa y las prácticas asociadas requieren de alguna revisión”⁵, en el actual estado de cosas podemos decir de qué se trata, pero aún no tenemos un concepto sistemático, tal vez porque son aspectos más políticos que jurídicos, es el quid de la cuestión ¿cómo incentivar la igualdad y proscribir la discriminación sin cometer otra discriminación?

No se puede evitar sufrir de discriminación, es una práctica que como ya hemos señalado anteriormente esta tomando nuevas formas, se podría decir que la discriminación es tan flexible que se ha ido adaptando a la forma de vida y la evolución constante que ha sufrido la sociedad. La discriminación es cien por ciento adaptable a los cambios sociales y culturales que la sociedad tiene como fundamento para subsistir y como ente social.

⁵ Barreré, Maria Ángeles. **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Guatemala 1982-1992 “La década perdida”**, pág. 25



Que la población se adapte a las necesidades que solicita la sociedad, sería una forma de ceder terreno de aplicación a la discriminación, puesto que es la sociedad la que se debe adaptar a las necesidades propias de la población y no al contrario.

Consideremos si es realmente necesario, que al momento de solicitar determinado tipo de trabajo se soliciten más requisitos de los legalmente imprescindibles, para ser solamente considerado como candidato para dicho puesto y que además de ello se soliciten las características físicas, el estrato social, la edad, así como también otros tantos requisitos no necesarios legalmente.

Actualmente las leyes nacionales han proporcionado algunos lineamientos en los cuales se prohíbe la discriminación en todo sentido, si bien esto es un paso importante en la legislación nacional laboral, no es suficiente, pues hace falta que sea una norma no solamente vigente sino también eminentemente positiva.



CAPÍTULO II

2. La discriminación en el trabajo

2.1. Definición de discriminación

En distintas partes del mundo, a cada momento hay discriminación laboral flagrante contra miembros de grupos étnicos, mujeres, discapacitados, enfermos de sida y trabajadores de edad avanzada, entre otros, esto lo demuestran estudios realizados constantemente. En el tema que al respecto nos concierne, se trata de discriminación laboral hacia las personas que poseen tatuajes en el cuerpo, un nuevo tipo de discriminación que va en aumento evidente debido a que el tatuaje es visto como un accesorio más para muchos, aunque no se vean las consecuencias que esto pueda tener y que tanto puede repercutir en la vida laboral, a tal extremo que prácticas de discriminación se registran tanto en países desarrollados como en los países llamados sub desarrollados.

Todos hablan de discriminación, de las prácticas que cada vez son más constantes, cada día surge un nuevo tipo de discriminación, que al parecer el desarrollo va de la mano con la discriminación, para lo cual en base a lo expuesto y por contener los lineamientos necesarios, básicos, que estamos pretendiendo se entiendan dentro de este contexto, proponemos como definición de discriminación la siguiente:



Por discriminación debe entenderse: “Diferenciar o distinguir cosas o situaciones entre si; tratar con inferioridad a personas o colectividades por causas sociales, religiosas, políticas y sociales; de sexo, de filiación o ideológicos, entre otros.”⁶

Como se puede ver en la anterior definición, se complementa y trata de abarcar todo y cada uno de los aspectos y campos en que se puede desarrollar la discriminación; para lo cual y como complemento de lo anterior proponemos como nuestra, la siguiente definición la discriminación laboral consiste en dar un trato menos favorable a las personas por su raza, color, sexo, religión, opiniones políticas, ascendencia nacional u origen social, sin tener en cuenta sus méritos, capacidad, intelecto ni calificaciones, como se puede observar, en la actualidad la discriminación laboral es uno de los aspectos más relevantes del desempleo y debido a que no se toma en cuenta los méritos y la capacidad de cada persona, sino su aspecto físico, al respecto con las personas que poseen tatuajes, por que se les considera de alto riesgo delictivo y no se toma en cuenta la capacidad que pueden tener para desempeñar un trabajo.

Haciendo referencia a nuestro país, Guatemala hoy día ocupa uno de los primeros lugares en desempleo a nivel de Centroamérica, porque con la globalización y tecnificación de las empresas la mano de obra ha sido menos requerida, tanto en la industria como en el campo, aunado a esto, es evidente que la discriminación que se da de parte de las empresas hacia las personas que poseen tatuajes es evidente, ya que nadie hace nada por mejorar o tratar de anular dicha práctica, al respecto las organizaciones que se dedican a este tipo de trabajo social, como se puede constatar,

⁶ Enciclopedia Jurídica OMEBA, pág. 200



no están ayudando a evitarla, según nuestro criterio, consideramos que esto se debe a que actualmente se considera que las personas que poseen tatuajes son delincuentes, integrantes de alguna pandilla o que consumen algún tipo de estupefaciente.

Estas prácticas de discriminación son la causa del desempleo, siendo el desempleo un tema delicado, por que abarca aspectos políticos, económicos y sociales: globalización, Tratados de Libre Comercio, analfabetismo, pobreza, discriminación, explotación, corrupción y violación a los derechos humanos, en dos palabras, la mencionada Injusticia Social, donde no se prioriza el bienestar común.

Si en Guatemala se tuviera la tecnología y mano de obra calificada (tomar en cuenta méritos no aspecto físico) para operar la maquinaria, el país podría dejar de ser exportador de materia prima y pagar un valor agregado, al importar el producto final, listo para su consumo.

Es hora de ver las causas, analizar nuestra realidad actual y no hacer como si no existiera la discriminación, creer que ya todo está solucionado. Como ciudadanos tenemos el compromiso de cambiar las estructuras y empezar a luchar por la denominada economía sostenible, donde sin perjudicar a nadie, ni discriminar a nadie, se beneficie a la población con fuentes de trabajo y se contribuya al progreso económico del país.

La economía informal urbana es subempleo, porque las personas al no tener un trabajo eminentemente estable (fijo), buscan otras formas de ganarse la vida para sostener a



sus familias. Algunas ganan lo necesario, aunque otras familias ya que trabajan todos y cada uno de los miembros de la misma no les alcanza, por ello el desempleo está catalogado como una Injusticia Social, el cual lleva inmerso el sello de discriminación laboral.

Es alarmante admitir que la discriminación es difícil que se solucione por sí misma y que este fracaso en su erradicación contribuirá a perpetuar la pobreza, puesto que al existir discriminación de cualquier tipo siempre habrá un grado de subdesarrollo, aunque no es garantía que los países desarrollados no conozcan o no practiquen la discriminación, el hecho es que la misma población se adapta a lo requerido o a las condiciones que solicitan las empresas contratantes para no estar desempleadas.

Todos los países prohíben expresamente en su legislación cualquier tipo de discriminación, en todo nivel normativo, es decir que en el trabajo es una práctica que normativamente está prohibida, expresado de otra forma, es una ley vigente pero no positiva, como se puede ver diariamente en nuestro país, pero consideramos que esto no es suficiente y que es necesario crear instituciones que velen por el cumplimiento de la norma. Más y mejor educación, formación e indicadores estadísticos que midan la igualdad laboral y salarial contribuirían, sino al cien por ciento, sí en gran medida a lidiar con el procedimiento empleado para las discriminaciones.

Hablando en términos generales de discriminación laboral, inmersa en ésta existe la discriminación salarial por distintas razones. Dicho de otra manera, los hombres muchas veces tienen un sueldo superior al de las mujeres por el simple hecho de ser



hombres y no por la calidad y cantidad de su trabajo. La discriminación no se presenta sólo en el sueldo, también en el momento de la selección del personal, en la formación y en la designación de tareas y no precisamente por no ser capaz para el desempeño de las actividades laborales, hay varios factores que influyen en descartar a una persona para el trabajo, entre ellos, el tema que estamos tratando, la discriminación a las personas que poseen tatuajes, que en la mayoría de los casos, por no mencionar que en todos, no son contratados por el simple hecho de poseer tatuajes en el cuerpo y sin comprobar su capacidad para el trabajo, ya que no está demás mencionarlo nuevamente, también por ser considerados personas de alto riesgo delictivo.

La discriminación es un fenómeno social dinámico, no obstante posee algunos aspectos especiales que deben ser tenidos en mente cada vez que se alude a este fenómeno: El primero de ellos estriba en que discriminación equivale tan solo a diferenciar, esto que puede parecer obvio, adquiere toda su relevancia si analizamos la connotación social que este término tiene a través de la historia, en efecto, actualmente trae asociado una fuerte negatividad, porque la sociedad asimila el concepto a otros como parcialidad, prejuicio, racismo, intolerancia, violencia o fundamentalismo.

Recordemos que estos conceptos, son valoricamente neutros, es el objetivo, meta o finalidad con la cual se hace la distinción, la que debe ser juzgada moral o valoricamente, no al hecho en si de discriminar, así la discriminación no implica necesariamente maldad o error del agente que discrimina, por ejemplo, en caso de catástrofe no parece moralmente cuestionable discriminar a las mujeres y niños para que se salven primero.



El segundo aspecto a considerar es que la discriminación trae aparejado un análisis comparativo-selectivo de una cosa con otra en función de un objetivo, así en último término siempre depende de las convicciones personales y sociales del momento. De allí que sea esencialmente subjetivo y limitado el concepto discriminación, pues depende de las opciones que se presenten y la información que se dispone como base para realizar este análisis comparativo.

La discriminación es un concepto flexible, cuyo contenido específico depende bastante del tiempo, lugar, contexto, ideologías, etc.; por eso la discriminación en sí misma jamás resulta objetiva, lógica o natural, así por ejemplo, la esclavitud que hoy nos parece reprobable, era completamente aceptada en la antigüedad y en general existió hasta la primera mitad del siglo XIX. Finalmente, el término discriminación apunta a dos realidades o sentidos distintos:

“En un sentido amplio es la infracción al principio de igualdad coincidente con lo que históricamente se ha entendido por tal, cuya base es el individuo (hombre blanco y propietario) al que, pese a ser “un igual” no se le trata de tal. Este concepto amplio es bastante limitado pues hace de la igualdad un parámetro muy subjetivo y reducido”.⁷

En sentido estricto es la infracción al principio de igualdad en los términos anteriormente descritos, con un componente valoricamente negativo incorporado, apunta más a lo colectivo que a lo individual, involucra al sistema institucional que, deliberadamente

⁷ Prieto de Pedro, Jesús. **Lenguas, lenguaje y derecho**, pág. 19.



segrega o excluye a un grupo social, la idea central es el disvalor o bien la carencia de justificación racional para distinguir.

Discriminar comprende: “Diferenciar o distinguir cosas entre sí. Tratar con inferioridad a personas o colectividades, religiosas, políticas o sociales”.⁸

2.2. Clases de discriminación

El principio de igualdad no implica en todos los casos un tratamiento legalmente igual con abstracción de cualquier elemento diferenciador de relevancia jurídica, pero no es menos importante señalar que ese tratamiento legal desigual tiene un límite que consiste en la misma discriminación, con esto queremos decir, en el hecho de que la desigualdad esté desprovista de una justificación objetiva y razonable.

En la actualidad la discriminación es un problema latente, debido al gran número que la practica; y a las diversas formas que existen de discriminación: por razones de sexo, por raza, color, religión, motivos de edad, minusválidos, motivos sindicales, por razones de condiciones económicas, opiniones políticas, nacionalidad, orientación sexual, de enfermedad y cualquier otro tipo de diferenciación que la mente humana pueda crear para oponer a unos, derechos que posee otros. Sin embargo, todas y cada una de ellas, se profundizan cuando se trata de una relación laboral de por medio, siendo los grupos más vulnerados los indígenas, las mujeres y los migrantes.

⁸ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**, pág. 258.



Un hecho que ayuda a la discriminación en el trabajo, se constituye por las supuestas razones sociales y culturales, muy enraizadas en las sociedades. El hecho de la separación evidente de las clases sociales es un ejemplo del mismo.

Se acepta que el legislador tiene la facultad de clasificar con el objeto de regular, estableciendo beneficios o imponiendo cargas a un grupo específico de personas, para resolver los conflictos entre la potestad legislativa de clasificar y la igual protección, de la ley nacen estas doctrinas o modelos base.

2.2.1. La doctrina clásica

Consiste en una fórmula genérica, la cual prohíbe considerar las diferencias y obliga a brindar igual trato a todas las personas, siendo el mérito la única razón que justifica la desigualdad; se reconoce por el esquema típico cualquiera sea su sexo, raza o condición.

Tal idea es criticada por los autores por ser en sí misma, contraria al principio de igualdad, pues la igualdad no es sólo una mera equiparación de capacidad jurídica, consiste en la exigencia de razonabilidad en el contenido de la norma, prohibición de la arbitrariedad en su aplicación y frente a conceptos de raza o sexo, derecho a no ser discriminado por estos motivos.

Además, se le critica que tiende a mantener un status quo, que impide un desarrollo más equitativo, pues no basta declarar un derecho sin dotarlo de real aplicación.



Actualmente la legislación más moderna se inclina por los criterios de la clasificación sospechosa o razonable, para efectos de pesquisar si existe infracción al principio de igualdad y al derecho a no ser discriminado.

2.2.2. La doctrina de la clasificación razonable

Consiste en tratar similar aquello que es similar; en cuyo caso es razonable y por tanto no es una diferencia arbitraria o ilícita, si incluye a todas las personas que están similarmente situadas respecto al propósito de la ley, que no puede ser otro que eliminar un daño público o conseguir un bien público.

“La doctrina llama “daño” al propósito del legislador y “rasgo” al carácter definitorio o característico de la definición legal, cuya posesión determina su inclusión o exclusión en la norma a examinar”.⁹ Así, pueden darse 5 relaciones o clasificaciones:

2.2.2.1. Clasificación perfectamente razonable

Correspondencia entre la intención del legislador, el criterio empleado afecta a todos los que presentan dicho rasgo.

⁹ Rey Martínez, Fernando. **El derecho fundamental a no ser discriminado por razón de sexo**, pág. 50.



2.2.2.2. Clasificación perfectamente irrazonable

Aquí, siguiendo el ejemplo anterior, ninguna persona que presente síntomas de contagio debe ser aislada. Es de rara ocurrencia, pues implica una disociación absoluta entre el criterio del legislador y el grupo a aplicar, por regla general es un grueso error legislativo.

2.2.2.3. Clasificación under-inclusive

Todos los que presentan síntomas de contagio debenser aislados, pero algunos que presentan síntomas no deben ser aislados; la clasificación under-inclusive no incluye a todos los que están en la misma situación, lo cual viola el requerimiento de igual protección, pero le otorga flexibilidad al legislador no rechazando de plano una ley o decisión que contenga tal clasificación.

2.2.2.4. Clasificación over-inclusive:

Los que presentan síntomas son aislados, pero no todos los aislados presentan síntomas.

Tratándose de clasificaciones over-inclusive se debe actuar de manera inflexible y declararlas directamente atentatorias, porque todos los incluidos en la clase están afectados por el daño, pero también afecta a víctimas inocentes.



2.2.2.5. Clasificación mixta

No todos los que presentan síntomas son aislados, no todos los aislados presentan síntomas, basta que contenga una clasificación over-inclusive para ser objetada.

2.2.3. Doctrina de la clasificación sospechosa

Surge como alternativa frente a la compleja doctrina de la clasificación razonable y como complemento; se trata de presumir la inconstitucionalidad de toda norma que utiliza como criterio diferenciador, parámetros comparativos, los rasgos, de credo, sexo, color, nacionalidad, etc.

2.2.3.1. Cuestionario relacionado a la racionalidad:

Sólo se exige racionalidad entre medios (ley) y fin perseguido, ello para evitar exageraciones del legislador; suele emplearse cuando la norma tiene connotaciones meramente patrimoniales o sociales.

La constitucionalidad se presume debiendo probarse lo contrario, por ello el estatuto general es similar en espíritu, estructura, alcance y sentido a nuestro recurso de inaplicabilidad por inconstitucionalidad de la ley.



2.2.3.2. Cuestionario estrictamente de seguridad

Empleado cuando el contenido de la ley son los derechos fundamentales o se sugiere una discriminación ad portas, es tan estricto el análisis a que es sometida la norma que normalmente resulta fatal.

2.2.4. Doctrina de las acciones positivas

Deriva de la acción afirmativa, son todas aquellas medidas de impulso y promoción que tienen por objeto establecer la igualdad, mediante la eliminación de las desigualdades de hecho; son numerosas y de distinta índole entre ellas destacan:

2.2.4.1. La cuota

Establecida con carácter especial y restrictivo, sólo comprende la discriminación racial, sexual y la derivada de la minusvalía física o psíquica debe establecerse cuando el objetivo es previsto. O sea la eliminación de las desigualdades de hecho, no pueda ser logrado por otro modo; debe ser temporal, es decir establecerse sólo mientras sea justificable.

Sólo pueden ser establecidas por ley, ya que estamos estableciendo una desigualdad artificial para lograr una igualdad real; la cuota no significa una excepción o derogación



de la idoneidad o aptitud, pues los beneficiados por la cuota deben competir entre sí para acceder a ella.

2.2.4.2. Incentivos a la aplicación voluntaria de acciones positivas

Beneficios tributarios u otros a quienes establezcan ideas o acciones a favor del principio de igualdad.

2.2.4.3. Medidas de carácter educacional

Becas, premios y financiamiento de proyectos educativos, cuya meta sea el respeto al principio de igualdad.

2.2.4.4. Inversiones de la carga de la prueba

En determinados supuestos, claves, se presume la discriminación, al aplicar un criterio objetivo, como ausencia de mujeres, minusválidos, minorías étnicas, etc., lo cual lleva aparejada una sanción, usualmente una multa, debiendo el afectado probar que no hay tal discriminación.



2.2.4.5. Recursos judiciales o administrativos especiales

Quien se sienta discriminado puede acceder a una acción judicial o recurso administrativo, con el objeto de que se le restituya al estado anterior o indemnicen los perjuicios si lo anterior resulta imposible.

2.2.5. Racismo

Conjunto de creencias que aseveran la superioridad natural de un grupo racial sobre otro, tanto a nivel individual como institucional. El racismo se refiere a la creencia de que la biología más que la cultura es la primera determinante de las actitudes y las acciones. El racismo va más allá de la ideología, sin embargo, involucra prácticas discriminatorias que protegen y mantienen la posición de ciertos grupos y preservan la posición inferior de otros.

2.2.6. Xenofobia

Está fundada en razones de odio y miedo ante lo desconocido o ante lo diferente, con bases psicológicas, la xenofobia es un fenómeno peligroso y feroz, capaz de desatar guerras, como ha sucedido ya en pleno siglo XX.

Reconocer que la xenofobia en sus diferentes manifestaciones, es una de las principales fuentes y formas contemporáneas de discriminación y conflicto y que para



combatirla los Estados tienen que prestarle urgente atención y adoptar rápidamente medidas, como primeros pasos para afrontar esta problemática.

Existe un vacío bibliográfico y jurídico en Guatemala que defina y prohíba la xenofobia, lo que significa que no exista o que no pueda presentarse en la sociedad guatemalteca.

Los sectores que por conveniencia propia o pugnas de poder, practican la discriminación hasta las últimas consecuencias, quienes al verse perdiendo el control del sistema de explotación a base de la discriminación, podrían desembocar su desesperanza en odio y violencia en contra de otros sectores.

“La definición y tipificación de la xenofobia puede ayudar a prevenir males mayores en la sociedad, los enfrenamientos nacionalistas”¹⁰, que consisten en que la raza blanca o etnia, son el motor principal de la nación, son evitables a través del conocimiento de la problemática y la toma de medidas legales de prevención.

2.2.6. Discriminación de discapacitados o enfermos

Como consecuencia de los impedimentos físicos o discapacidad que padecen algunas personas en el territorio nacional, no son contratadas por las empresas, porque se les considera en todo sentido incapacitados para realizar todas las labores, si bien es cierto las personas que padecen de cierta discapacidad física, poseen un grado de dificultad

¹⁰ España Olmedo, Raymundo. **Discriminación y racismo**, pág. 45.



para realizar las labores, esto no significa que no posean el intelecto necesario para controlar y manejar con total seguridad alguna actividad designada.

Los constantes abusos y discriminaciones que sufren diariamente las personas con discapacidades físicas, es por la falta de razonamiento mental que poseen las personas encargadas de contratar al personal, dejándose guiar por la apariencia de la persona sin tomar en cuenta sus capacidades mentales.

En la actualidad se trata de incorporar a los discapacitados en la sociedad, proporcionando las herramientas para su desarrollo y equilibrio social, en este sentido entiéndase social, laboral y por consiguiente económicamente. No es suficiente con proporcionar un espacio de estacionamiento para personas discapacitadas, esto es un pequeño paso, hace falta proporcionar lineamientos y directrices que coordinen las relaciones laborales entre las personas que poseen discapacidades físicas.

2.2.7. Discriminación a las mujeres

La causa de este tipo de discriminación tiene sus inicios en la época antigua, en la cual las mujeres no podían realizar determinado trabajo fuera de la casa, por mínimo que fuera, debido a que eran consideradas como inferiores, tanto en capacidades físicas como intelectuales.

En la actualidad la mujer se ha ganado su campo de trabajo en diversas áreas debido a su capacidad, lo cual no se considera suficiente, puesto que hay algunas áreas



laborales en las cuales no ha podido ingresar, a consecuencia del tipo de sociedad en la cual vivimos.

Con respecto al tipo de sociedad en la que estamos acostumbrados a vivir, se considera que las mujeres no son capaces para realizar ciertas actividades laborales, lo anteriormente expuesto no es a causa de la incapacidad de las mujeres para realizar las actividades, sino que se le cierran las oportunidades laborales, debido a que las empresas en su mayoría, requieren o prefieren personas del sexo masculino.

Una mujer pasa por varias etapas en su vida muy importantes, como lo son el ser madre, etapa que requiere de muchos cuidados, tanto para la mujer como para el niño que está por nacer. Por lo cual tiene derechos inherentes e irrenunciables igual que toda mujer embarazada. Como consecuencia totalmente negativa, las empresas contratantes optan por la solución más sencilla el no contratar mujeres. Creando con la no contratación de mujeres, la discriminación por motivos de sexo.

2.2.8. Discriminación según el estrato social

Este tipo de discriminación pareciera no tener mucho tiempo, aunque pudiera ser que en otro tipo de niveles se haya dado desde tiempos antiguos. En este tipo de discriminación se entiende que una persona es considerada o vista de otra manera por el simple hecho de ser de un nivel económicamente pudiente, que lleva como consecuencia que una persona que no posee la capacidad económica suficiente, no es considerada para cualquier tipo de evento.



En este caso y en la materia a la cual nos referimos, podemos señalar claramente que una persona de un nivel económicamente bajo, no puede acceder a trabajos en los que es necesario tener un nivel económico alto. No tomándose en cuenta sus capacidades intelectuales, que favorezca a su desarrollo y con ello el desarrollo y evolución de la sociedad. Es importante señalar que las empresas cierran las puertas de manera tajante a las personas con capacidad económica deficiente, pues declaran que es para beneficio de la imagen de la empresa.

Claramente se puede ver en este tipo de comentarios que la discriminación por estrato social se acrecienta cada vez más, cerrando con ello las oportunidades de empleo para la población.

2.3. Discriminación laboral

Como ya quedó establecido en el presente capítulo lo referente a discriminación, a continuación definimos lo referente a discriminación laboral empezando con la definición de trabajo.

2.3.1. Definición de trabajo

- El diccionario de Ciencias Jurídicas y Sociales, de Manuel Ossorio define el trabajo como: “La acción y efecto de trabajar. Esfuerzo humano aplicado a la



producción de riquezas. Quiere decir ocuparse en cualquier ejercicio, obra, empleo, puesto, cargo”.¹¹

- El diccionario de derecho, de Rafael De Pina Vara, define el trabajo así: “Actividad humana dirigida a la producción de cosas, materiales o espirituales o el cumplimiento de un servicio público o privado”.¹²

- También se define al trabajo como: “El esfuerzo humano o intelectual, aplicado a la obtención o aplicación de la riqueza. Toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento. Obra, labor, tarea, faena, empleo, puesto, cargo, profesión, oficio. Operación de una máquina, utensilio o herramienta aplicada a un fin.

“El vocablo trabajo y sus próximos parientes el Travail frances el travaglio Italiano y el trabalho portugués, deriva de indudables voces latinas, con la idea de sujeción y de penoso para algunos deviene de trabs, trabis, traba; por que el trabajo es la traba o sujeción del hombre”.¹³

Por lo antes expuesto en relación a lo que significa la discriminación y el trabajo, se puede lograr definir lo que significa discriminación laboral, diciendo que es: Dar trato de inferioridad a una persona o colectividad de personas por motivos raciales, religiosos,

¹¹ Ossorio. **Ob. Cit**; pág. 754.

¹² De Pina Vara, Rafael. **Diccionario de derecho**, pág. 305.

¹³ Cabanellas. **Ob. Cit**. Pág. 456.



en el esfuerzo humano o intelectual, para producir riquezas o sea en el empleo, puesto, cargo, profesión u oficio.

2.3.2. Clases de discriminación laboral

Para poder determinar las clases de discriminación que pueden darse en el trabajo, es necesario señalar que la discriminación abarca muchos ámbitos de la sociedad y de la vida en común, tales como la política, la religión, la raza, el sexo, la edad y el estado civil de las personas.

2.3.2.1. Por motivos de sexo

En relación a la discriminación por razones de sexo, es importante resaltar que existe una grave diferencia entre el sexo masculino y femenino, pero sólo en relación a la fuerza física y no en los demás aspectos. Sin embargo, la parte empleadora en nuestro país hace diferencia entre ambos sexos, como si la mujer y el hombre no tuvieran la misma capacidad intelectual para desarrollar un trabajo, un oficio o una profesión. Quizás los patronos que contratan personal, prefieren uno u otro sexo, no por que el trabajo así lo requiera, sino por que su preferencia se inclina, a sus intereses personales.



2.3.2.2. Por motivos de edad

Este aspecto de la discriminación se refiere a la edad cronológica de la persona humana; es decir, a los años de vida y que es la más frecuente, en virtud que los patronos prefieren la mano de obra de una persona joven, esto es consecuencia de que prefieren explotarlo al máximo. Razones por las cuales la parte empleadora prefieren que los aspirantes sean mayores de dieciocho años y menores de treinta y cinco años de edad, depende de la clase de trabajo o simplemente el interés del patrono.

Como se infiere, es grave tal situación de discriminación de los trabajadores aspirantes a laborar por razones de edad, pues marginan o dejan por un lado a la gran masa de población trabajadora como son los trabajadores que no alcanzan la mayoría de edad, así como también a las personas que pasan los treinta y cinco años.

La edad de la persona es uno de los aspectos más vistos como impedimento para conseguir un empleo, puesto que si es demasiado joven se dice que no posee la capacidad ni la experiencia necesaria para dicho cargo o puesto.

Por el contrario si la persona pasa de determinada edad, es considerada como incapaz para desempeñar ciertos cargos, con el pretexto absurdo del rendimiento, no toman en cuenta los años de experiencia laboral que poseen.



2.3.2.3. Por motivos de religión

Al referirnos a esta clase de discriminación al igual que los otros motivos o razones, es una actitud predominante y frecuente que hacen las empresas contratantes, seleccionando a los que son católicos o evangélicos, como si para la empresa esto fuera de gran importancia en la realización del trabajo o en el rendimiento laboral, contraviniendo en este sentido las condiciones legales, las cuales están contenidas en la legislación nacional vigente, aunque no se podría decir que es positiva.

Si bien es cierto ningún tipo, forma o variante de discriminación es correcta, desde mi punto de vista, esta es la forma de discriminación que no tiene ningún sentido moral de existencia, no es posible que se discrimine a las personas por ser parte integrante de determinada religión.

Si realmente se toman en cuenta las doctrinas en las cuales se sustentan las religiones, claramente se puede observar que el discriminar a una persona para un puesto laboral es totalmente repudiante para cualquier religión.

Tomando como base que todas las religiones tienen distintos matices, así como diversas formas de prácticas religiosas, pero que uno de sus fines para todas las religiones, es el bienestar del prójimo, aceptarlo tal y como es.



2.3.2.4. Discriminación por estado civil

En cuanto al estado civil, se refiere a la condición de casado o soltero de una persona y que puede ser objeto de discriminación por tal razón, en vista que los patronos desean contratar personas solteras de preferencia o bien casadas en muy pocos casos, pues el estado civil de una persona para estos patronos influye en el rendimiento del trabajo u ocupación, lo que es totalmente equivocado, pues una persona casada o soltera bien puede desempeñarse en un trabajo sin que influya en su capacidad y rendimiento, el hecho de ser casado o soltero.

En la mayoría de los casos esta clase de discriminación afecta más a las mujeres casadas que solicitan un empleo.

Dentro de este punto de vista, podemos citar a manera de ejemplo, como en nuestro país la parte empleadora de la iniciativa privada prefiere contratar a una persona soltera y en muy pocos casos a una casada, dependiendo sus intereses y sin tomar en cuenta las prohibiciones legales laborales que existen, al hacer su ofrecimiento de empleo por medio de los anuncios escritos.





CAPÍTULO III

3. Marco jurídico de la discriminación

3.1. Legislación laboral guatemalteca

Dentro de la esfera legal guatemalteca, en el presente capítulo y siendo de gran importancia, se analizará lo que en materia legal laboral o del trabajo se ha regulado para evitar la discriminación de los trabajadores por distintas razones y las sanciones legales que pueden aplicarse a los infractores de las leyes de trabajo.

3.2. Constitución política de la república de Guatemala

La Constitución Política de la República de Guatemala, contempla una serie de normas legales en las cuales se prohíbe la discriminación en todas sus formas y siendo la Constitución la ley superior del ordenamiento legal del país, se hace indispensable analizar los Artículos relacionados con dicha situación.

En la Carta Magna en los Artículos 1 y 2 se hace 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.



Es importante señalar, que 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, tiene 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 razón del estado civil.

La sección octava de la Constitución, se refiere al trabajo 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 la ley.

En el Artículo 102 incisos a) y k) la Carta Magna, establece que: “son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades, los siguientes: 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 escoger o elegir el trabajo que mejor nos convenga, siempre que la actividad sea lícita o permitida por la ley.

“Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios. No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo.” Este inciso está plenamente referido a la prohibición de la discriminación de la mujer trabajadora al establecer que no debe hacerse diferencia entre casadas y solteras, para los efectos del trabajo, protegiendo en ese sentido a la mujer trabajadora. Dicha norma legal es clara, más no por ello se puede afirmar que en el ámbito social laboral es plenamente positiva, puesto que la mayoría de empleadores prefieren a las mujeres solteras.

El Artículo 103 de la Carta Magna establece lo siguiente: “Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes... Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a la jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica”.

El Artículo que anteriormente citamos, hace referencia en primer lugar a todo lo relacionado con las normas o leyes de trabajo, a que son conciliatorias y tutelares para los trabajadores o sea, deben proteger especialmente al trabajador por ser la parte más



débil y económicamente vulnerable, en cuanto a la relación laboral que mantiene. también, que los conflictos laborales deben ser sometidos a la jurisdicción privativa de trabajo, por considerarse que el trabajo es un derecho humano.

Como se analiza, la Constitución Política de la República de Guatemala, en los Artículos citados anteriormente, son un claro reflejo de la tutelaridad de las normas legales, para la clase trabajadora y en especial la garantía y protección a los trabajadores en general de cualquier acto discriminatorio en su contra y la forma en que pueden solucionarse los conflictos laborales que se susciten. Y como se apuntó anteriormente la protección legal de las normas de trabajo surge por la desigualdad económica en que se encuentran los trabajadores frente a los patronos.

3.3. Código de trabajo

Previamente a analizar las diferentes normas legales laborales, reguladas en el Código de Trabajo, es necesario analizar brevemente el contenido de los considerandos de dicho cuerpo legal; pues en ellos se pueden apreciar las características ideológicas que deben inspirar la legislación laboral guatemalteca.

En el cuarto considerando se puede apreciar que: a) El derecho del trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, otorgándoles protección jurídica preferente: b) El derecho del trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectores del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, mediante la contratación individual o colectiva y de



manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo,

El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad; d) El derecho del trabajo es un derecho realista y objetivo; e) El derecho del trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo; f) El derecho del trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral e los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población...”.

Teniendo presente lo que los principios fundamentales del derecho laboral inspiran, consideramos oportuno con este marco, iniciar un análisis sobre los Artículos del Código de Trabajo que prohíben la aplicación de la discriminación en el trabajo en general y principalmente la discriminación en las ofertas de empleo.

El Artículo 6 párrafo primero y segundo expresan: “sólo mediante resolución de autoridad competente basada en ley, dictada por motivo de 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 las autoridades o los particulares actúen en uso de los derechos o en cumplimiento de las obligaciones que prescriben las leyes. ..”. El Artículo antes citado expresa claramente que no podrá limitarse a una persona su derecho al trabajo, solamente mediante resolución de



autoridad competente basada en ley, dictada por motivos de orden público o de interés nacional, puede limitarse ese derecho.

El Artículo 14 primer párrafo, expresa: “El presente Código y sus reglamentos son norma legales de orden público y a 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 de nacionalidad...” El Artículo 14 citado establece que las disposiciones del Código de Trabajo son normas legales de orden público y a sus disposiciones quedan sujetas todas las empresas, lo mismo que todos los habitantes de la república, sin distinción o sea sin discriminación de sexo ni de nacionalidad.

Así también el Artículo 14 bis. expresa que: “Se prohíbe la discriminación por motivos 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 trabajo de propiedad particular o en los que el Estado cree para los trabajadores en general...” Este Artículo se refiere a la prohibición de la discriminación de que puedan ser objeto los trabajadores en relación al acceso o uso que estos puedan hacer de los establecimientos de asistencia social, educativos, culturales, diversión o comercio y que los mismos funcionen para el uso o beneficio de los trabajadores, por razones o motivos de raza, religión, credo político y situación económica, los trabajadores pueden gozar y hacer uso o beneficiarse de esos establecimientos o instituciones creadas en provecho de ellos, ya sean públicos o privados.



Es importante para el presente trabajo de investigación, 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...” En este precepto legal claramente se establece la prohibición de la discriminación, por motivos de sexo, raza, religión, credos políticos, situación económica, por la naturaleza en donde se obtuvo la formación escolar y académica y de cualquier otra índole que pudiere darse en contra de los trabajadores, es importante señalar en este punto, que la discriminación que sufren las personas por poseer tatuajes en el cuerpo es un precepto que está creciendo cada día más, en consecuencia, cada día se tiene un mayor índice de desempleo, proliferándose de esta forma la pobreza social, que trae consigo la delincuencia.

Obviamente la prohibición legal de la cual se habla en el Artículo anteriormente citado, 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 hacen diferencia (discriminan) a los trabajadores aspirantes a ocupar las plazas vacantes.

El segundo párrafo del Artículo 137 bis. (adicionado por el Artículo 9 del Decreto 64-92 del Congreso de la República) establece que “El acceso que las o los trabajadores pueden tener a los establecimientos a los que se refiere este Artículo, no puede



condicionarse al monto de sus salarios, ni a la importancia de los cargos que desempeñen”. En este sentido el patrono no puede condicionar el acceso de trabajadores a los centros de trabajo por la importancia del cargo o puesto a ocupar dentro de la empresa o centro de trabajo determinado.

Después de haber analizado los Artículos citados del Código de Trabajo que prohíben la discriminación laboral en general, es importante analizar el Artículo 151 incisos a) y b) (reformado por el Artículo 111 del Decreto 64-92 del Congreso de la República), por ser uno de estos puntos los que en la actualidad se da con frecuencia diaria en la realidad nacional, el cual establece: “Se prohíbe a los patronos: a) Anunciar por cualquier medio, sus ofertas de empleo, especificando como requisito para llenar las plazas el sexo, raza, etnia y estado civil de la persona, excepto que por la naturaleza propia del empleo, éste requiera de una persona con determinadas características, en ese caso el patrono deberá solicitar autorización ante la Inspección General de trabajo y la Oficina Nacional de la Mujer.

Analizando el primer párrafo del inciso a) del precepto legal citado, es importante establecer que está prohibido a los patronos anunciar por cualquier medio escrito, hablado, radial o televisivo, sus ofertas de empleo, especificando como requisito para llenar las plazas vacantes el sexo, la raza, la etnia, así como también el estado civil de la personas, excepto que por la naturaleza propia del empleo, éste requiera de una persona con determinadas características, por ejemplo, que el trabajo deba ser desempeñado sólo por hombres por la clase de trabajo, sólo por de mujeres por ser un trabajo apto sólo para ellas o puede ser que el trabajo pueda ser desempeñado por



hombres y mujeres con determinadas cualidades, habilidades o conocimientos necesarios.

El segundo párrafo del inciso a) establece que en caso de requerir el patrono trabajadores con determinadas características, deberá solicitar autorización ante la Inspección General de Trabajo y la Oficina Nacional de la Mujer, instituciones que tienen a su cargo velar porque la discriminación no se de por parte de los patronos en contra de la clase trabajadora desempleada, por razones injustificadas, negando o autorizando en su caso la selección solicitada.

El inciso b) del Artículo precitado establece que: se prohíbe “hacer diferencia entre mujeres solteras y casadas y/o con responsabilidades familiares, para los efectos del trabajo”. Al analizar la citada norma legal se establece claramente que prohíben la discriminación de la mujer por el solo hecho del estado civil y su condición de madre, dicha prohibición está dirigida al patrono al momento de ofrecer sus ofertar de empleo.

3.4. Ley de servicio civil

Este cuerpo legal regula las relaciones laborales entre el Estado y sus trabajadores, básicamente vale hacer mención a lo que estipula el Artículo 65 que expresa: “además de las prescritas en esta ley y en otros que sean aplicables, son prohibiciones generales de los servidores públicos: 1) hacer discriminaciones por motivos de orden político, 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 esa norma legal, en cuanto la discriminación por motivos políticos, sociales, religiosos, raciales y de sexo, que perjudiquen o favorezcan a los servidores públicos o aspirantes a ingresar al servicio civil. Esta prohibición está dirigida a los órganos administrativos o sea al Estado de Guatemala, en su calidad de patrono.

3.5. Convenios internacionales de trabajo

A través de la Organización Internacional del Trabajo, se han dado un conjunto de normas de trabajo en forma de convenios y recomendaciones, en que Guatemala como país miembro de la Organización ha participado en sus deliberaciones y ratificado a la fecha convenios de aplicación e incidencia en el ámbito laboral del país.

Y que de conformidad con lo que establece el Artículo 46 de la Constitución Política de la República, los convenios ratificados por Guatemala, tienen preeminencia sobre el derecho interno en materia de derechos humanos; e ahí la importancia de analizar el contenido de los convenios ratificados por Guatemala, en cuanto a discriminación.

Dentro de los convenios internacionales ratificados por Guatemala, en materia de trabajo encontramos el Convenio número 111 “Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación”, dicho convenio en su parte considerativa expresa que: “La declaración de Filadelfia afirma que todos los seres humanos, sin discriminación de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad



de oportunidades, además que la discriminación constituye una violación de los derechos enunciados por la Declaración Universal de los Derechos Humanos”.

El Artículo 1 del Convenio citado expresa que: “1. A los efectos de este convenio, el término Discriminación comprende: a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opiniones políticas, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trabajo en el empleo y la ocupación; b) Cualquier otra distinción o presencia que tenga efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación, que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados. 2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación. 3. A los efectos de este convenio, los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo”.

Al analizar el Artículo 1 del citado Convenio, se puede apreciar que define lo que comprende el término discriminación y hace referencia a motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, referidos a empleo y ocupación. Estos términos, empleo y ocupación, según el Convenio incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional, a la admisión en el empleo, a las diversas ocupaciones y las condiciones de trabajo.



El Artículo 2 de dicho Convenio expresa que: “Todo miembro para el cual este convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que prevenga, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacional, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con el objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto, en el precitado Artículo 2 se estipula que los países miembros y en este caso Guatemala, quien ha ratificado el mismo se obliga a llevar una política nacional para promover la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con el objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

3.6. Sanciones por faltas de trabajo y previsión social, reguladas en el Código de trabajo

El capítulo segundo del título octavo, del Código de Trabajo que se titula sanciones y que comprende los Artículos del 269 al 272, estipula las sanciones que por infracciones o violaciones se cometan por parte de patronos y trabajadores a las leyes de trabajo o de previsión social, por lo que es importante analizar los Artículos citados de la siguiente manera:

El Artículo 269 estipula que: “son faltas de trabajo y previsión social todas las infracciones o violaciones por acción u omisión que se cometan contra las disposiciones del Código de Trabajo o de las demás leyes de trabajo o de previsión social, siempre que estén penadas con multa. Una vez que la existencia de la falta haya sido debidamente declarada por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, estos deben



enviar copia certificada de la sentencia firme respectiva, a la Dirección General de Trabajo, a efecto de ser inscrita en el correspondiente registro de faltas. Cuando el obligado al pago no haga efectivo el valor de la multa en el término que para el efecto se le fije. La sanción se transformará en prisión simple de acuerdo con lo que sobre el particular establece el Código Penal.”

Al analizar el citado Artículo se evidencia que son faltas de trabajo y previsión social las infracciones o violaciones por acción u omisión que se cometan contra lo dispuesto en el Código de Trabajo o demás leyes de trabajo y previsión social, por lo que las infracciones o violaciones pueden ser por acción u omisión por parte de patronos o trabajadores. Por consiguiente, si los patronos al anunciar por los diferentes medios de comunicación sus ofertas de empleo, especificando como requisito para llenar las plazas vacantes el estado civil, el sexo, la religión y la edad de la persona aspirante a laborar, sin atender a más razones que la voluntad del patrono, dicha acción contraviene las disposiciones prohibitivas del Código de Trabajo, por lo que constituyen una falta laboral por violación a la ley. Asimismo, si discriminan a los trabajadores por motivos de sexo, raza, religión, credos políticos, situación económica, por la naturaleza de los credos políticos, situación económica, por la naturaleza de los centros donde se obtuvo la formación escolar o académica o cualquier otra índole, para obtener trabajo.

La misma Ley laboral establece que si por la naturaleza propia del empleo, éste requiera de una persona con determinadas características, en este caso el patrono deberá solicitar autorización ante la Inspección General de Trabajo y la Oficina Nacional de la Mujer; sin embargo, en el caso de no solicitar dicho permiso el patrono



contraviene lo dispuesto en el Código de Trabajo, en especial lo que estipula el Artículo 151 inciso a) siendo dicha omisión una falta laboral contra las disposiciones legales establecidas.

El Artículo 271 del Código de Trabajo establece que: “En materia de faltas de trabajo y previsión social se deben observar las siguientes reglas: a) La acción penal y la pena prescriben en un mes; b) Dentro de los límites máximos señalados por el artículo 272, los Tribunales de Trabajo y Previsión Social deben determinar en cada caso, a su prudente arbitrio, la pena aplicable, tomando en cuenta las circunstancias económicas y los medios de subsistencia del inculpado, los antecedentes y condiciones personales de éste, el mal causado o el peligro corrido y en general los demás factores que puedan servir a la mejor adecuación de la pena. En caso de reincidencia, multirreincidencia o reiteración, los mencionados Tribunales deben duplicar la pena anteriormente impuesta, aunque la nueva sanción exceda del límite máximo a que se refiere el párrafo anterior o en su defecto, de acuerdo con la repetición y la gravedad de los hechos u omisiones punibles, deben convertir las multas que impongan, total o parcialmente, en prisión simple, de conformidad con el Código Penal, sin perjuicio de asegurar las responsabilidades civiles que procedan...”

El precitado Artículo hace referencia dentro de éstas, a la sanción laboral como a la sanción penal y la responsabilidad civil derivada de las faltas de trabajo y previsión social. Se puede ver claramente la conexión de las áreas del derecho al interactuar en el ámbito laboral.



El Artículo 272 del Código de Trabajo (modificado por el Artículo 24 del Decreto 64-92 del Congreso de la República) establece que: “Salvo disposición especial en contrario o que por la naturaleza del hecho cometido o de la omisión en que se haya incurrido los tribunales comunes pueden imponer penas distintas; las faltas de trabajo o previsión social se deben sancionar únicamente así: a) Toda violación a una disposición prohibitiva da lugar a la imposición de una multa entre un mil quinientos (Q.1,500.00) y cinco mil quetzales (Q.5,000.00)...” Y retomando lo establecido en los Artículos 137 bis, y 151 incisos a) y b), los cuales establecen que: “se prohíbe la discriminación económica o académica y de cualquier otra índole para la obtención de empleo en cualquier centro de trabajo”. “Se prohíbe a los patronos: a) anunciar por cualquier medio, sus ofertas de trabajo, especificando como requisito para llenar las plazas el sexo, raza, etnia y estado civil de la persona...”; b) Hacer diferencia entre mujeres solteras y casadas y/o con responsabilidades familiares, para los efectos del trabajo...”

Consecuentemente, el patrono que contravenga las prohibiciones estipuladas en esos preceptos legales contenidos en el Código de Trabajo, serán sancionados por los Juzgados de Trabajo, con multas que oscilan entre un mil quinientos quetzales (Q. 1,500.00) y cinco mil quetzales (Q.5,000.00).





CAPÍTULO IV

4. Autoridades de trabajo

4.1. El ministerio de trabajo y previsión social

Fue creado como Ministerio de Trabajo y Bienestar social, mediante el Decreto número 1117 del Congreso de la República, publicado en el Diario Oficial el 17 de octubre de 1956 que cobró vigencia el 18 de octubre de 1956. A partir del 16 de agosto de 1961 fecha en que entró en vigor el Decreto número 1441, actual Código de Trabajo, se denomina Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

El título noveno, capítulo primero, del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, se titula Ministerio de Trabajo y Previsión Social y comprende los Artículos siguientes:

El Artículo 274 expresa 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, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a esta materia, que no sean de competencia de los tribunales. Principalmente las que tengan por objeto directo, fijar, armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores. Dicho Ministerio y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social deben coordinar su acción en materia de previsión social, con sujeción a lo que dispone la ley orgánica de este último y sus reglamentos.



El Artículo 275 expresa que “Los asuntos a que se refiere el Artículo anterior son de competencia exclusiva de las autoridades que este código crea y cualquiera otras autoridades quedan obligadas a prestarles la cooperación y auxilio que aquéllas les demanden...” El Artículo 276 estipula lo siguiente: “El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene las siguientes dependencias:

- Departamento Administrativo de Trabajo...;
- Inspección General de Trabajo...;
- Comisión Nacional del Salario...;
- Las demás que determine el o los reglamentos que dicte el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo emitido por conducto del expresado Ministerio.”

La organización actual del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, esta contenida en el Artículo 1 del Decreto número 15-70 del Congreso de la República, publicado el 18 de marzo de 1970 que entró en vigor el día siguiente a su publicación, el cual establece que: “El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tendrá fundamentalmente las siguientes dependencias:

- Dirección General de Trabajo;
- Inspección General de Trabajo;



- Dirección General de Previsión Social; y
- Las demás que acuerde en el futuro el Organismo Ejecutivo conforme lo exija el desarrollo económico y social del país”.

4.2. Inspección general de trabajo

La Inspección General de Trabajo es una dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión social, se encuentra regulada en el Código de Trabajo en el capítulo segundo, Artículos del 278 al 282, los cuales por su importancia son objeto de análisis en el presente trabajo.

Para una mayor comprensión dentro del presente capítulo enumeraremos los Artículos en el cual se fundamenta la Inspección General de Trabajo, dentro del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República:

El Artículo 278 estipula que “La Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de Inspectores y Trabajadores sociales, debe velar porque patronos y trabajadores así como organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en el futuro...” Como se puede apreciar claramente la Inspección General de Trabajo, por medio de los inspectores de trabajo debe velar porque se cumplan y respeten las leyes laborales, convenios colectivos y reglamentos de trabajo y previsión social.



El Artículo 280 estipula que: “La Inspección General de Trabajo debe ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad o cuando se trate de acciones entabladas para proteger la maternidad de las trabajadoras, salvo que, en cuanto a ésta últimas, se apersona el Instituto Guatemalteco de Seguridad social.

Además, dentro de su función de velar por la estricta observancia de las leyes y reglamentos de trabajo y previsión social, está obligada a promover la sustanciación y finalización de los procedimientos por faltas de trabajo que denuncien los inspectores y trabajadores sociales y procurar la aplicación de las sanciones correspondientes a los infractores.”

El Artículo anteriormente citado, se refiere a la obligación de la Inspección General de Trabajo de promover la sustanciación y finalización de los procedimientos por faltas de trabajo ante los juzgados de trabajo, de las denuncias que formulen los inspectores de trabajo, para que se apliquen las sanciones a los infractores, ya sean patronos o trabajadores.

El Artículo 281 estipula que: “Los inspectores de trabajo y los trabajadores sociales, que acrediten debidamente su identidad, son autoridades que tienen las obligaciones y facultades que se expresan a continuación:



- Pueden visitar los lugares de trabajo cualquiera que sea su naturaleza, en distintas horas del día y aun de anoche, si el trabajo se ejecuta durante esta hora, con el exclusivo objeto de velar por lo que expresa el Artículo 278;...
- Las actas que levanten, tiene validez en tanto no se demuestre en forma evidente su inexactitud, falsedad o parcialidad;...
- Siempre que comprueben violaciones a las leyes laborales o sus reglamentos, el inspector citará al representante legal de la empresa infractora, para que dentro de un plazo que él fije se ajuste a derecho. Vencido el plazo otorgado sin haber cumplido la prevención levantará acta haciendo constar que no se cumplió, procediendo a hacer la denuncia correspondiente ante los tribunales respectivos para la imposición de la sanción correspondiente. En los casos que no ameriten prevención, hará la denuncia de inmediato.

En el presente Artículo en sus incisos a), j) y l) se establece que los inspectores de trabajo pueden visitar los centros o lugares de trabajo con el exclusivo objeto de velar por el cumplimiento y respeto de las leyes, convenios colectivos y reglamentos de trabajo y previsión social, por parte de los patronos y trabajadores y levantarán actas haciendo constar los hechos constatados, denunciando las violaciones a las leyes laborales ante los juzgados de trabajo, para que se apliquen las sanciones que correspondan.



El Artículo 282 establece que “Toda persona puede dar cuenta a los inspectores o a los trabajadores sociales de cualquier infracción que cometan patronos o trabajadores en contra de las leyes de trabajo o de previsión social.” En este sentido cualquier persona puede denunciar ante los inspectores de trabajo, cualquier violación que cometan patronos o trabajadores en contra de las leyes de trabajo y previsión social, para que intervengan en vías de solucionar cualquier conflicto laboral que le competa.

4.3. Tribunales de trabajo y previsión social

El título décimo, que corresponde al Código de Trabajo, trata sobre la organización de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social y el capítulo primero trata sobre las disposiciones generales, que por su importancia en el presente trabajo son objeto de análisis, de interpretación y comprensión:

El Artículo 283 expresa que “Los conflictos relativos a Trabajo y Previsión social están sometidos a la jurisdicción privativa de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, a quienes compete juzgar y ejecutar lo juzgado.”

De conformidad con este Artículo, cualquier conflicto de trabajo y previsión social será, sometido a la jurisdicción privativa de los Tribunales de Trabajo y Previsión social, por considerarse el derecho de trabajo un derecho inherente al ser humano.

El Artículo 284 establece lo siguiente: “Los Tribunales de Trabajo y Previsión social son:
a) Los Juzgados de Trabajo y Previsión social, que para los efectos de este Código se



llaman simplemente Juzgados; b) Los Tribunales de Conciliación y Arbitraje; y c) Las Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, que para los efectos de este Código, se llaman simplemente Salas.”

El Artículo 285 establece que: “Dichos tribunales forman parte del Organismo Judicial y solicitada su intervención deben actuar de oficio, abreviando en cuanto sea posible, la tramitación de los asuntos sometidos a su conocimiento, sus sentencias firmes tiene autoridad de cosa juzgada.”

El capítulo segundo del título décimo del Código de Trabajo, trata sobre los Juzgados de Trabajo y Previsión Social del Artículo 288 al 292, los cuales por su importancia son objeto de análisis:

El Artículo 289 establece lo siguiente: “Los juzgados están a cargo de un juez, que debe ser abogado de los tribunales de la República, de preferencia especializado en asuntos de trabajo, nombrado y removido por la Corte Suprema de Justicia, por las mismas causas que procede la remoción de los Jueces de Primera Instancia. Los Jueces de Trabajo y Previsión social deben tener los requisitos que la ley exige para ser Juez de Primera Instancia y gozan de las mismas preeminencias e inmunidades de aquellos...”

El Artículo 292 establece y dispone: “Los juzgados de Trabajo conocen en primera instancia, dentro de sus respectivas jurisdicciones: a) de todas las diferencias o conflictos individuales o colectivos de carácter jurídico que surjan entre patronos y trabajadores, sólo entre aquellos o sólo entre estos, derivados de la aplicación de las



leyes y reglamentos de trabajo o del contrato de trabajo, o bien de los hechos íntimamente relacionados con él;... e) de todos los juzgamientos por faltas cometidas contra las leyes y reglamentos de trabajo o de previsión social aplicando las penas correspondientes;...”

Según lo que dispone el Artículo que anteriormente hemos citado, los Juzgados de Trabajo conocerán en primera instancia de los juzgamientos por faltas laborales, cometidas tanto por patronos o trabajadores y así también aplicaran las penas correspondientes en cada caso, dentro de sus respectivas jurisdicciones.

4.4. Salas de la corte de apelaciones de trabajo y previsión social

El capítulo cuarto, del título décimo del Código de Trabajo en sus Artículos 300 al 306 regula lo relativo a las Salas de Trabajo y Previsión Social, por su importancia son objeto como de las anteriores, de análisis e interpretación.

El Artículo 300 establece que: “La Corte Suprema de Justicia conforme las necesidades lo demanden, determinará el número y jurisdicción territorial de las salas de apelaciones que conocerán en segunda instancia de los asuntos de Trabajo y Previsión Social”.

El Artículo 303 establece lo siguiente: “Las Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión social conocen en grado, de las resoluciones dictados por los Jueces de Trabajo y Previsión Social o por los Tribunales de Arbitraje, cuando proceda la



apelación o la consulta. Se consulta la resolución dictada por el juez de Trabajo y Previsión Social, que contiene el pronunciamiento sobre la legalidad o ilegalidad de la huelga o el paro; y la sentencia que se dicta en juicio de faltas cuando ésta no se hubiere apelado”.

4.5. Intervención de la inspección general de trabajo por incumplimiento de las leyes y reglamentos de trabajo y previsión social

Como se señaló anteriormente la Inspección General de Trabajo es una autoridad administrativa de trabajo, que tiene por obligación legal, intervenir en cualquier contienda laboral que se suscite entre patronos y trabajadores o bien sólo entre patronos o bien solo entre trabajadores; así también debe intervenir por violaciones a las leyes laborales o de previsión social, por acción u omisión por parte de patronos o bien por parte de los trabajadores.

Para el efecto la Inspección General de Trabajo cuenta con dos secciones, la sección de conciliaciones y de visitaduría, compuestas por inspectores de trabajo. La sección de visitaduría tiene como función, la intervención por denuncias de trabajadores y patronos de violaciones al Código de Trabajo, reglamentos y demás leyes laborales, sin que se haya finalizado la relación laboral.

Esta sección cuenta con una sub-sección de consulta y recepción de denuncias, la cuales se pueden formular en forma personal, por escrito o teléfono o bien actuar de oficio. Una vez recibida la denuncia se adjudica a un inspector de trabajo, con la



finalidad de darle seguimiento a la denuncia y se haga presente a la empresa o centro de trabajo y constate la veracidad de los hechos que han sido denunciados, suscribiendo una acta en donde se describan los hechos y se establezca la violación a las leyes laborales.

Igualmente, procederá cuando la visita a la empresa o centro de trabajo se deba a una inspección de oficio (ordenada por el Inspector General o bien por el Sub Inspector de Trabajo). Una vez constatada la denuncia de la violación al Código de Trabajo, reglamentos o demás leyes de previsión social, el inspector de trabajo actuante, tiene 30 días hábiles para formular denuncia ante los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, para el efecto de la imposición de la sanción al patrono o trabajador, según sea el caso.

Dentro del presente trabajo de investigación, hemos estudiado y hecho una breve observación y análisis, en relación a la Inspección General de Trabajo, primeramente a la sub sección de consultas y denuncias, en donde se nos mostró el libro de adjudicaciones o de denuncias, pudiendo constatar que en dicho libro únicamente existen denuncias formuladas por trabajadores en relación a malos tratos, reclamo por falta de pago de horas extraordinarias, suspensiones laborales, reclamo de falta de pago de bonificación anual para trabajadores del sector privado y público, reclamo de pago de séptimo día, asuetos, reclamo de pago de vacaciones, reinstalación de mujeres en estado de gravidez y lactantes, despidos indirectos, represalias contra miembros de sindicatos, negación de permisos sindicales, disminución de la jornada de trabajo para menores de edad, cambio de condiciones de trabajo, sustituciones patronales, posible



cierre de empresa, reclamo de pago de salarios, reclamo de pago de salario inferior al mínimo que establece la ley.

Sobresaliendo en los casos que se enumeraron anteriormente, está el reclamo de se instalación de mujeres en estado de gravidez y la negación de proporcionar el certificado de trabajo; generalmente estos casos se presentan debido a la discriminación por parte de la parte empleadora contra las mujeres, resultando con ello un grave ejemplo de la discriminación que sufren las mujeres trabajadoras y más de las que resultan en estado de gravidez, pensando en el hecho de que ya no van a cumplir con su trabajo, porque tienen que asistir frecuentemente al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, para el debido y adecuado control y exámenes correspondientes a su estado.

En la sección de visitaduría de la Inspección General de Trabajo, debido al trabajo de investigación que se realizó se hicieron varias entrevistas a algunos de los inspectores de trabajo, preguntándoles sobre algún caso planteado y atendido a petición de parte o bien de oficio, por denuncias de discriminación de las personas que no son contratadas por poseer tatuajes en el cuerpo, ya sean mujeres u hombres, así como también otros tipos de discriminación, como el estado civil, sexo, religión y edad, manifestando que en el tiempo laboral y según lo que han observado, conforme el tiempo que han prestado sus servicios como inspectores de trabajo, no han atendido directamente alguna de estas denuncias, aunque la mayoría manifestó que es una práctica que es muy común en nuestro medio.



Al consultar sobre el problema de la discriminación en las ofertas de empleo que anuncian los patronos por los diferentes medios de comunicación social, el señor Secretario General de la Inspección General de Trabajo, expresó que es un fenómeno que se ha venido dando durante mucho tiempo y que la Inspección General de Trabajo está consciente de la existencia de este problema, pero que ya están realizando gestiones para que los ejemplares de los diferentes periódicos que circulan en el país, puedan llegar a esta institución y poder iniciar las acciones necesarias para que se apliquen por medio de los Juzgado de Trabajo las sanciones legales correspondientes a las patronos que violen las leyes de trabajo y previsión social.

Con respecto a la oficina nacional de la mujer y en relación a la cantidad de solicitudes patronales para poder contratar trabajadores con determinadas características o cualidades, según la naturaleza del trabajo a desempeñar, al respecto se recabó la información necesaria, por lo cual se pudo constatar que no habían escuchado tal situación, por lo tanto se dedujo en forma lógica que no han recibido solicitud alguna sobre esta índole, que el trabajo de esta oficina nacional se encamina básicamente a la protección y divulgación de los derechos de la mujer trabajadora.

4.6. Intervención de los juzgados y salas de trabajo y previsión social, en el procedimiento de faltas contra las leyes de trabajo y previsión social

Expuesto anteriormente el fundamento de los juzgados de trabajo y previsión social, aclarado que conocen en primera instancia de todas las diferencias o conflictos individuales y colectivos de carácter jurídico, que surjan entre patronos y trabajadores o



bien sólo entre patronos o sólo entre trabajadores. También conocen de los juzgamientos por faltas cometidas contra las leyes y reglamentos de trabajo o de previsión social, aplicando las penas correspondientes. Las salas de apelaciones conocerán en segunda instancia de los asuntos de trabajo y previsión social, por apelación o consulta.

El título décimo cuarto, capítulo único del Código de Trabajo, regula el procedimiento en el juzgamiento de faltas contra las leyes de trabajo o de previsión social. Así el Artículo 415 expresa lo siguiente: “Se concede acción pública para hacer efectivas las responsabilidades que correspondan por la comisión de faltas contra las Leyes de Trabajo y Previsión Social.”

De conformidad con este Artículo y según la interpretación realizada, cualquier persona interesada, sea trabajador o no, puede formular denuncia por faltas contra las leyes de trabajo y previsión social.

El Artículo 416 del mismo cuerpo legal citado, establece que: “Están obligados a denunciar sin que por ello incurran en responsabilidad:

- Las autoridades judiciales, policíacas o de trabajo que en ejercicio de sus funciones tuvieron conocimiento de alguna infracción a las leyes de Trabajo o de de Previsión Social; y



- Todos los particulares que tuvieren conocimiento de una falta cometida por infracción a las disposiciones prohibitivas de este Código”.

En este Artículo se complementa lo relacionado a la acción pública, pues cualquier persona, ya sea autoridades o particulares están obligados a denunciar cuando tuvieren conocimiento de alguna infracción o falta a las leyes de trabajo o previsión social o las disposiciones prohibitivas de las mismas, ante las autoridades judiciales o administrativas.

El Artículo 417 del Código de Trabajo dispone que: “La denuncia debe hacerse ante Juez de Trabajo y Previsión Social, ya sea directamente o por medio de la autoridad política más próxima. En la misma forma debe procederse para la acusación o querrela, la cual puede formularse por escrito o de palabra.”

En el Artículo que hemos citado anteriormente, se expresa que toda denuncia debe hacerse ante Juez de Trabajo y Previsión Social, ya sea directamente o por medio de la autoridad política; igualmente debe hacerse con la querrela. El escrito de denuncia o querrela deberá contener los requisitos que estipula el Artículo 418 del Código de Trabajo.

La denuncia o la querrela pueden formularse también oralmente, ante el secretario del Juzgado de Trabajo. Si la denuncia o acusación se formula por escrito, se mandará a ratificar con los apercibimientos de ley al denunciante.



El Artículo 419 del mismo cuerpo legal citado, establece que: “Tan pronto como sea de conocimiento del Juez, ya sea por constarle a él mismo o por denuncia o acusación, la comisión de un hecho de los que se refiere este capítulo, dictará resolución mandando se instruya la averiguación que corresponde a la mayor brevedad posible. Al efecto, todas las autoridades están obligadas a prestarle los auxilios necesarios. La investigación y comprobación el hecho debe hacerse citando a una comparecencia al presunto infractor, en donde se le oirá en forma indagatoria. Si en esta comparecencia reconoce la verdad de los hechos investigados, sin más trámite el juez procederá a dictar sentencia dentro del perentorio término de veinticuatro horas”. Es de suma importancia la intervención de los juzgados de trabajo y previsión social, en la investigación y comprobación del hecho atribuido al presunto infractor dictando la sentencia que corresponda.

El Artículo 420 del Código de Trabajo, establece lo siguiente: “Si en dicha comparecencia no se reconoce la verdad de los hechos imputados y propone los medios de prueba que estime adecuados, el juicio se abrirá a prueba por un término que no excederá de diez días, pasado el cual el tribunal dictará sentencia dentro de los cinco días siguientes a su vencimiento. Todo ello bajo la estricta responsabilidad de su titular...” Hasta aquí concluye la intervención de los juzgados de trabajo y previsión social dentro del procedimiento de faltas contra las leyes de trabajo o de previsión social.

Con relación a la intervención de las Salas de Trabajo y Previsión social se debe estar a lo que estipula el Artículo 422 del Código de Trabajo, el cual expresa lo siguiente:



“Contra las sentencias cabe el recurso de apelación, que se interpondrá dentro de los tres días de notificada. Si se interpusiere apelación, se elevaran los autos en consulta a la sala de apelaciones de Trabajo y Previsión Social que corresponda, la que debe resolver en definitiva dentro de ocho días de recibidos los autos, sin ningún trámite previo y bajo la estricta responsabilidad de sus titulares.



CAPÍTULO V

5. Personas que poseen tatuajes no son contratadas por ser consideradas de alto riesgo delictivo

Sin lugar a dudas, la delincuencia juvenil es uno de los hechos sociales más importantes y presentes en las sociedades. Además, es considerado como uno de los temas criminológicos internacionalmente preferidos, porque la manifestación del hecho puede observarse con mayor facilidad entre la población joven que entre la adulta y por ser la delincuencia juvenil de hoy, como posible delincuencia adulta del futuro.

La delincuencia juvenil es un fenómeno problemático, social, mundial que se presenta en todas las sociedades, sin importar su carácter, es importante establecer y aclarar que los jóvenes que poseen tatuajes en el cuerpo son considerados delincuentes, a consecuencia de que se cree que el individuo que tiene tatuajes es un nato delincuente.

Lograr una definición de delincuencia juvenil resulta complejo, por lo que llegar a construirla obliga a esclarecer los conceptos de los que se deriva: delito, delincuente y delincuencia.

En definitiva y tomando en cuenta todo lo expuesto, se puede establecer que el fenómeno de los tatuajes en las personas jóvenes, es sin lugar a dudas una de las causas por las que se les considera delincuentes o integrantes de algún grupo delincencial, que genera un fenómeno social, el cual está constituido por el conjunto



de las infracciones penales cometidas por los sujetos mayores de catorce años y menores de dieciocho. Esta definición, junto a la premisa que los delitos cometidos se relacionan íntimamente con la situación social en la que se desarrollan, son los elementos que establecen las bases del fenómeno a estudiar.

5.1. Causas por las que son considerados como delincuentes

La vida delictiva parece ser algo que se aprende de la experiencia, el que un joven se encuentre por el buen o el mal camino depende del ambiente en el que se haya criado.

“Los jóvenes se vuelven delincuentes al aprender maneras incorrectas de sus compañeros y al ver como adultos poderosos infringen la ley. De esta forma la gente joven entra en contacto con personas de las cuales aprenden a rechazar los principios legales y adquieren habilidades para infringir las reglas. Todo el mundo se expone a posibilidades de este tipo, pero cuando se experimenta más a favor del delito que en contra del mismo el resultado será un delincuente. “Las actitudes con las que ha estado en contacto han llegado a poseer una fuerza tal que le han enseñado los medios ilegales y no los legales para obtener sus fines”¹⁴.

Toda conducta delictiva tiene su origen en la asociación diferencial. Esta conducta se aprende en asociación con los que definen lo delictivo favorablemente y en aislamiento de los que lo definen desfavorablemente. Según Sutherland:... una persona en una

¹⁴ West, Donald. **La delincuencia juvenil**, pág. 306



situación apropiada participa de esa conducta delictiva cuando, y sólo cuando, el peso de las definiciones favorables es superior al de las definiciones desfavorables.

El autor enfatizó su atención en dos fenómenos: los delincuentes de cuello blanco y las pandillas de adolescentes. Sus estudios le permitieron descubrir una progresión en la conducta delictiva, desde pequeños delitos cometidos en el estímulo del momento hasta operaciones profesionales organizadas bajo la premisa del mínimo riesgo y el máximo beneficio. Así los delincuentes aprenden sus técnicas y, gradualmente, adquieren un lugar propio en el seno de la sociedad de criminales profesionales.

Es evidente que no se trata de una teoría que suministre una explicación completa; realmente, explica la forma en que se transmite el carácter delictivo, pero poco aporta al origen de las actitudes antisociales.

Lo primero que anima al joven es unirse a sus compañeros por medio de la pandilla, luego es arrastrado a ciertas aventuras y a la experiencia de tener éxito, al desobedecer las reglas; así el muchacho es llevado gradualmente a cometer delitos. Al crecer, los jóvenes se han adiestrado en técnicas delictivas dentro de sus pandillas juveniles que gravitan en la jerarquía de profesionales.

Se puede concluir que la imagen de los delincuentes juveniles es la de muchachos sanos de una sociedad enferma, su desgracia fue criarse en una clase en la que el estilo de vida delictivo es más accesible y se aprende más fácil y rápido que la conformidad a los valores que se presenten, es por ello que al aprender de



generaciones anteriores el hecho de tatuarse el cuerpo, ya significa que pretenden ser considerados de una forma distinta y que con ello se les identifique.

Los adolescentes están particularmente abiertos al aprendizaje de normas, actitudes y valores de cualquier grupo al que se expongan. El mejor elemento de predicción en solitario del comportamiento adolescente, tanto de conformidad como de desviación, es el comportamiento de los amigos más cercanos. El comportamiento delictivo de los adolescentes es, fundamentalmente, un comportamiento grupal.

5.2. Efectos negativos de la no contratación

Para el 2003 el informe del Programa Naciones Unidas para el Desarrollo, da cuenta de 54 naciones que experimentaron un crecimiento económico negativo, que son más pobres que hace diez años, que cuentan con una mayor tasa de mortalidad infantil, que han visto reducida la matriculación escolar y que poseen expectativas de vida menores, como efecto de la no contratación se tiene como base la pobreza, al no haber ingresos económicos se encuentran con un crecimiento económico negativo.

El efecto de la pobreza que atraviesan muchas familias, es debido a que el soporte económico no es contratado por estar socialmente etiquetado, esto a consecuencia de poseer tatuajes en el cuerpo y ante la precaria situación, los convierten en delincuentes.



5.2.1. Desempleo

Una de las principales consecuencias de que aumento la actividad comercial es el desempleo, resultante particularmente de los obreros, pero también de los demás factores de producción.

El desempleo conlleva muchos costos, aflicción humana, pérdida de la dignidad, pérdida de la producción y ahorros, la lista continúa indefinidamente. Es por esto que los diseñadores de políticas económicas vigilan muy de cerca las cifras de desempleo publicadas por la Oficina de Estadísticas Laborales del Departamento de Trabajo. El desempleo se considera como un perjuicio social que debe mantenerse a un nivel aceptable.

Determinar quien está desempleado y quien pertenece a la fuerza de trabajo no es una tarea fácil.

La actividad económica global presenta fluctuaciones que se conocen como recesiones y expansiones. La producción en las industrias de bienes duraderos, varía más que en las de servicio y que en las de bienes no duraderos.

El término desempleo es sinónimo de desocupación o paro. El desempleo está formado por la población activa (en edad de trabajar) que no tiene trabajo. No se debe confundir la población activa con la población inactiva.



5.2.2. Delincuencia

Son varias las definiciones que se le han atribuido al delito. Para objeto de la presente investigación se tomará la siguiente: “Se entiende el delito como un acto típicamente antijurídico, culpable, a veces sometido a condiciones objetivas de penalidad, imputable a una persona a la que se convierte en sujeto de sanción penal. (1981)”.¹⁵

Por su parte, Sutherland sostiene que es importante la definición de delito como medio para determinar si una conducta debe ser incluida en los límites de la conducta delictiva. Así, los criterios abstractos considerados como elementos necesarios para definir el delito son: la descripción legal de un acto como socialmente dañino y la provisión legal de una pena.

Por lo establecido anteriormente, el delincuente sería aquel sujeto que ha cometido un acto sancionado como delito por la ley penal.

Visto el concepto de delito y delincuente es necesario establecer la tercera definición propuesta. La delincuencia es toda conducta reprimida por la ley penal. Se trata de un fenómeno social, manifestado por la comisión de actos sancionados por la ley, que además, implican transgresiones a los valores reinantes en la sociedad. Son conductas antijurídicas a la vez que antisociales.

¹⁵ Ossorio, **Ob. Cit.**, pág. 797.



A pesar de que la Escuela Clásica del Derecho Penal y del Positivismo Criminológico consideró el fenómeno de la delincuencia como una realidad estrictamente individual, actualmente los criminólogos sostienen que es un hecho vinculado estrechamente a cada tipo de sociedad y es reflejo de las principales características de la misma. Entonces, si se pretende comprender la delincuencia es imprescindible conocer los fundamentos básicos de dicha sociedad.

“En este sentido, Herrero Herrero define la delincuencia como el fenómeno social constituido por el conjunto de infracciones contra las normas fundamentales de convivencia, producidas en un tiempo y lugar determinados”.¹⁶.

Las variaciones de la tasa de desempleo son noticia todos los meses. Las cifras sobre el trabajo y el desempleo se encuentran entre los datos económicos más minuciosos y más amplios de un país. Se obtienen mensualmente mediante un procedimiento conocido con el nombre de encuesta de población activa. Todos los meses se encuesta a unos hogares con preguntas referentes a su historia laboral reciente

La encuesta divide a la población de 16 años o más años en cuatro grupos:

- Ocupados. Son las personas que han realizado trabajo remunerado, así como las que tienen empleo pero están ausentes por enfermedad, huelgas o vacaciones.

¹⁶ Herrero Herrero, César. **Criminología: parte general y especial**, pág. 407.



- Desempleados. Son las personas que no están ocupadas, pero que han buscado trabajo activamente o están esperando volver a trabajar. Más exactamente, una persona está desempleada si no está trabajando y ha realizado esfuerzos específicos por encontrar empleo durante las cuatro últimas semanas, 2) ha sido suspendida de empleo y está esperando a ser llamada nuevo o 3) está esperando a ocupar un trabajo el mes siguiente. Para que una persona sea considerada desempleada, debe hacer algo más que pensar simple mente en trabajar o, por ejemplo, considerar la posibilidad de hacer una película o convertirse en estrella del rock. Debe declarar que ha hecho un fuerza concreto (como acudir a empresas locales responder a anuncios de ofertas de trabajo) por encontrar un empleo.

- Inactivos. Esta categoría comprende el porcentaje de la población adulta que está estudiando, realizan tareas domésticas, jubilada, demasiado enferma trabajar o que simplemente no está buscando trabajo

- Población activa. Comprende las personas que están ocupadas y las desempleadas.

- La tasa de desempleo es el número de desempleados dividido por la población activa”.



El desempleo es el ocio involuntario de una persona que desea encontrar trabajo, esta afirmación común a la que se llega puede deberse a varias causas. Las mismas que citamos a continuación:

Cuando existe un descenso temporal que experimenta el crecimiento económico caracterizado por la disminución de la demanda, de la inversión y de la productividad y por el aumento de la inflación. La actividad económica tiene un comportamiento cíclico, de forma que los períodos de auge en la economía van seguidos de una recesión o desaceleración del crecimiento. En el momento que se da una situación en la que el número de personas que demanda empleo sobrepasa las ofertas de trabajo existentes, debido a que los elevados salarios reales atraen a un mayor número de desempleados a buscar trabajo e imposibilitan a las empresas ofrecer más empleo.

Cuando en ciertas regiones o industrias donde la demanda de mano de obra fluctúa dependiendo de la época del año en que se encuentren. Cuando se dan cambios en la estructura de la economía, como aumentos de la demanda de mano de obra en unas industrias y disminuciones en otras, que impide que la oferta de empleo se ajuste a la velocidad que debería. Adicionalmente esta situación se puede dar en determinadas zonas geográficas y por la implantación de nuevas tecnologías que sustituyen a la mano de obra. Cuando por causas ajenas a la voluntad del trabajador impide su incorporación al mundo laboral.



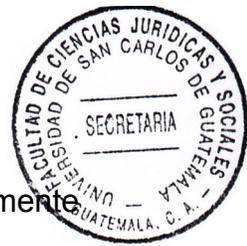
Tasa de desempleo: Es el porcentaje de la población laboral que no tiene empleo, que busca trabajo activamente y que no han sido despedidos temporalmente, con la esperanza de ser contratados rápidamente de nuevo.

Las tasas de desempleo varían considerablemente por cambios del volumen de movimiento del mercado de trabajo, resultado del cambio tecnológico, lo que conduce al cambio de empleo de una empresa a otra, de un sector a otro y de una región a otra; además también según la edad, sexo y raza. La tasa global de desempleo es uno de los indicadores más frecuentemente utilizados para medir el bienestar económico global, pero dada la dispersión del desempleo, debería considerarse que es un indicador imperfecto de dicho bienestar.

“Situación en la que se encuentran las personas que teniendo edad, capacidad y deseo de trabajar no pueden conseguir un puesto de trabajo viéndose sometidos a una situación de paro forzoso”.¹⁷

Desempleo, paro forzoso o desocupación de los asalariados que pueden y quieren trabajar pero no encuentran un puesto de trabajo. En las sociedades en las que la mayoría de la población vive de trabajar para los demás, el no poder encontrar un trabajo es un grave problema. Debido a los costes humanos derivados de la privación y del sentimiento de rechazo y de fracaso personal, la cuantía del desempleo se utiliza habitualmente como una medida del bienestar de los trabajadores. La proporción de

¹⁷ Ibid.



trabajadores desempleados también muestra si se están aprovechando adecuadamente los recursos humanos del país y sirve como índice de la actividad económica.

De esta forma, el término delincuencia juvenil se convierte en un concepto socio-histórico. Siguiendo estas ideas, Garrido define la delincuencia juvenil como: “Una figura cultural debido a que su definición y tratamiento legal responde a distintos factores en diferentes naciones, reflejando una mezcla de concepciones. “El delincuente juvenil es aquella persona que no cuenta con la mayoría de edad penal y que comete un hecho castigado por las leyes”.¹⁸

“La moderna Criminología acentúa la importancia de la prevención del delito. Parte de la "selectividad" de éste (el crimen escoge su víctima, el lugar, el tiempo y las circunstancias más propicias para aparecer en la forma concreta en que lo hace) y de la posibilidad comprobada de neutralizarlo anticipadamente. Pero no al estilo convencional (operando en el proceso de deliberación del infractor potencial, contramotivándole o disuadiéndole con la amenaza de la de la pena, ni perfeccionando las técnicas del control social), sino poniendo en práctica la información acumulada por la experiencia empírica y los conocimientos actuales. Por otra parte, el perfeccionamiento del control social formal no es ninguna panacea: leyes más severas, más policías, más jueces, más sentencias... significa más reclusos, pero no necesariamente menos delitos. Diseñar y poner en práctica programas de prevención (primaria, secundaria o terciaria) es uno de los objetivos de la actual Criminología”.¹⁹

¹⁸ Garrido, Vicente. **Delincuencia juvenil**, pág. 46.

¹⁹ Herrero Herrero. **Ob. Cit.**, pág. 13.



Los delitos cometidos por los jóvenes generalmente difieren en género y motivo de los crímenes de los adultos. La gran importancia de la edad para la culpabilidad y los métodos de represión es reconocido por cualquier sistema legal moderno. Como se menciona anteriormente los jóvenes adhieren actitudes de otras culturas y toman matices para identificarse en algún sector social, es de esta forma que buscan etiquetarse como socialmente se les denomina.



CONCLUSIONES

1. Debido a los elevados índices de discriminación, los jóvenes que poseen tatuajes en el cuerpo no obtienen un trabajo estable debido a su apariencia física y por los perjuicios que tiene la población guatemalteca en cuanto a los tatuajes sin importar que realmente tengan capacidad para desempeñar el trabajo que solicitan.
2. Atendiendo a la delincuencia que enfrenta el país, la discriminación en el trabajo de las personas que poseen tatuajes en el cuerpo es cada vez mayor, al ser considerados los mismos como integrantes de alguna banda delictiva y considerados como un peligro ya que supuestamente en cualquier momento pueden llegar a cometer algún acto delictivo.
3. Las personas tatuadas al no ser contratadas por ser consideradas delincuentes generan un alto índice de pobreza en el país lo que conlleva al incremento de la carencia de recursos humanos, y se manifiesta con ello una crisis económica bastante difícil de ser superada.
4. La reglamentación jurídica laboral guatemalteca deriva de las necesidades sociales del país, siendo fundamental que no se permita la discriminación a las personas que poseen tatuajes en el cuerpo; permitiendo con ello soluciones que garanticen el bienestar común de la ciudadanía.



5. La protección de las personas con tatuajes en el cuerpo se fundamenta en el reconocimiento a la dignidad, respeto al trabajo y a los derechos humanos de los mismos ya que todos somos iguales en cuanto a derechos y obligaciones sociales tal y como lo regula la normativa constitucional guatemalteca que asegura la estabilidad laboral.



RECOMENDACIONES

1. El Ministerio de Trabajo mediante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, debe establecer que reintegrar a los jóvenes con tatuajes en el cuerpo es una necesidad imperante ya que su incorporación a la sociedad asegura el desarrollo integral de Guatemala; siendo de importancia la creación de programas encaminados a su reinserción laboral.
2. El Gobierno de Guatemala a través del Ministro de Trabajo, tiene que determinar que el elevado índice delincriminal es consecuencia del desempleo generado por la discriminación laboral, siendo necesaria la creación de proyectos laborales que aseguren la estabilidad económica mediante un empleo digno que mejore su calidad de vida.
3. La Inspección General de Trabajo mediante la Organización administrativa de trabajo, debe establecer que la crisis económica del país es causa de la inestabilidad laboral, siendo fundamental que el Organismo Legislativo fomente iniciativas de ley encargadas de proveer estabilidad laboral sin importar la apariencia de las personas al contratarlas.
4. El Ministerio de Trabajo mediante los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, debe analizar profundamente y sancionar los casos de discriminación laboral de las personas que poseen tatuajes en el cuerpo. para que tengan la oportunidad de contar con un trabajo digno y estabilidad económica.

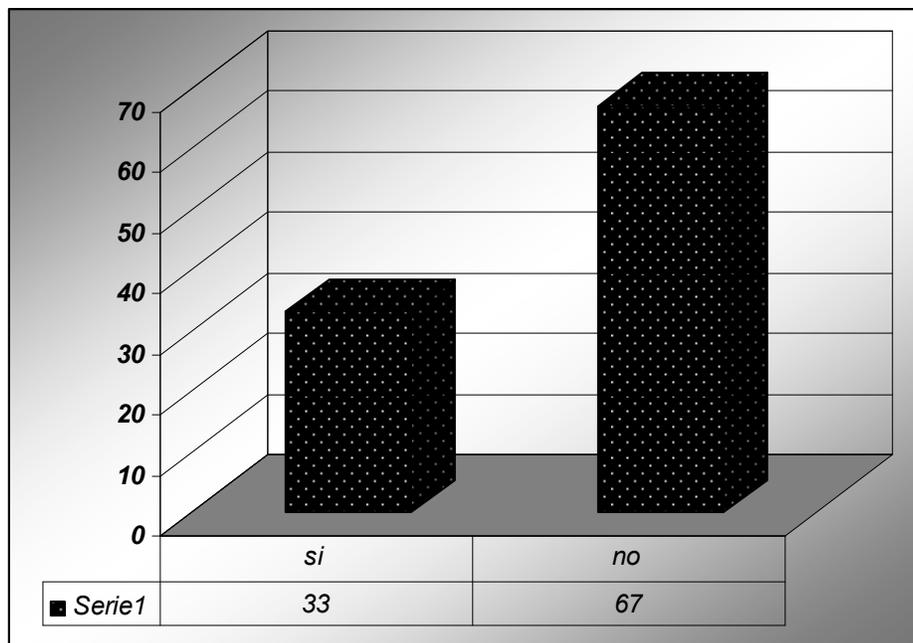


5. El Congreso de la República de Guatemala, a través de los diputados tiene que regular sanciones encargadas de brindar protección a las personas con tatuajes en el cuerpo, que permitan reconocer su dignidad, respetar su trabajo y sus derechos humanos.



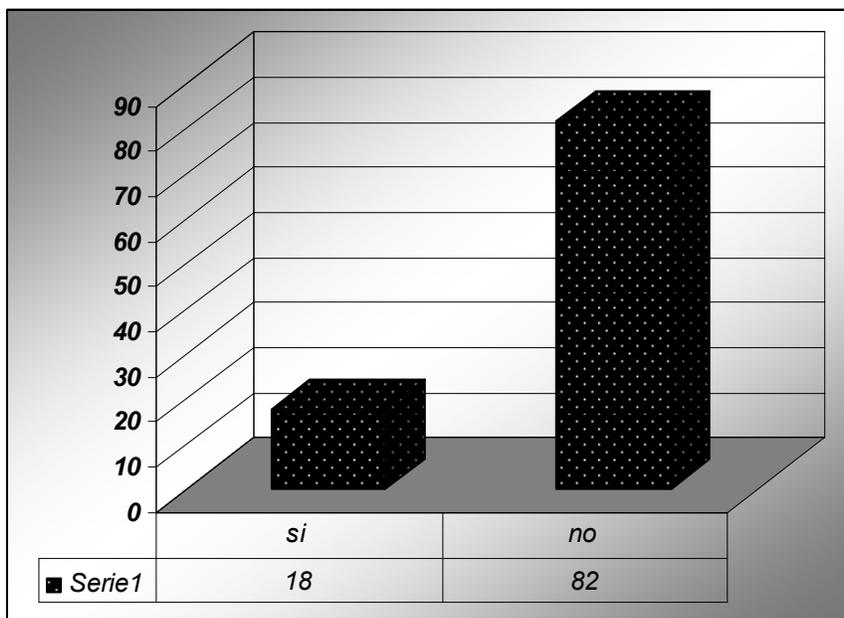
ANEXOS

1. Atendiendo a los fundamentos de la legislación normativa laboral ¿Considera usted que en Guatemala existen los parámetros para prohibir la discriminación en materia laboral?



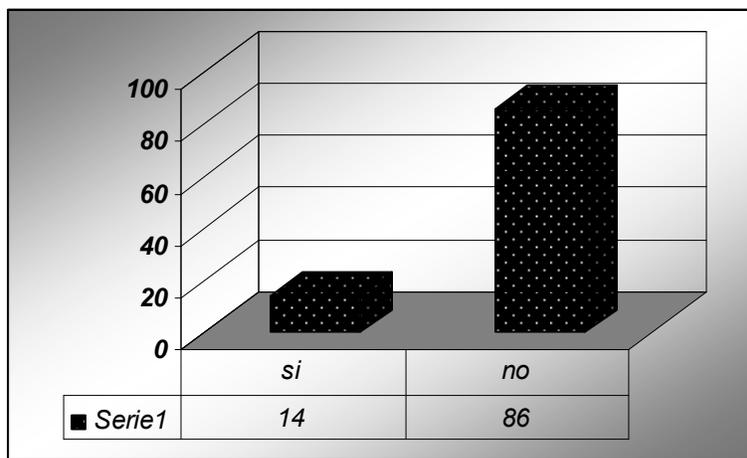
Resultados: El 33% respondió que si.
El 67% respondió que no.

2. ¿Considera usted, que las disposiciones y prescripciones normativas laborales se adecuan a la realidad nacional, atendiendo a la discriminación?



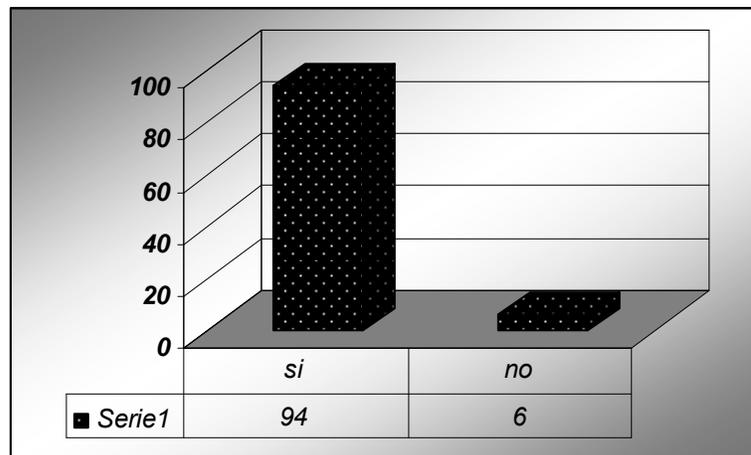
Resultados: El 18% respondió que si.
El 82% respondió que no.

3. ¿Considera usted, que algunas empresas no contratan a personas con tatuajes por ser consideradas de alto riesgo delictivo?



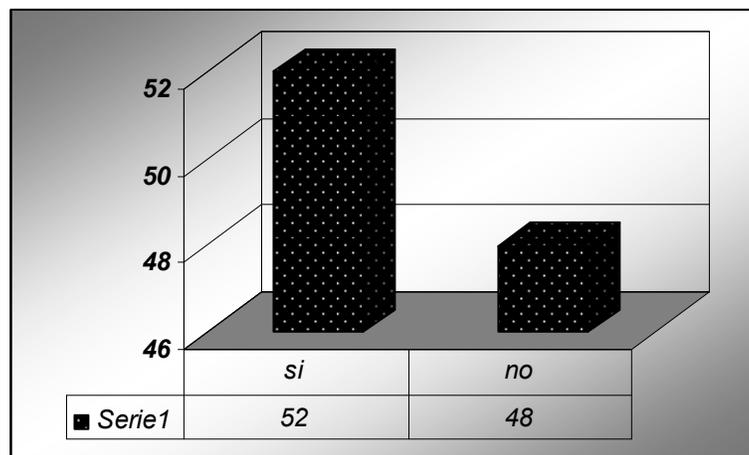
Resultados: El 14% respondió que si.
El 86% respondió que no.

4. ¿Considera usted, que a todas las personas que poseen tatuajes en el cuerpo, les cierran las puertas al progreso y al bienestar dentro de la sociedad?



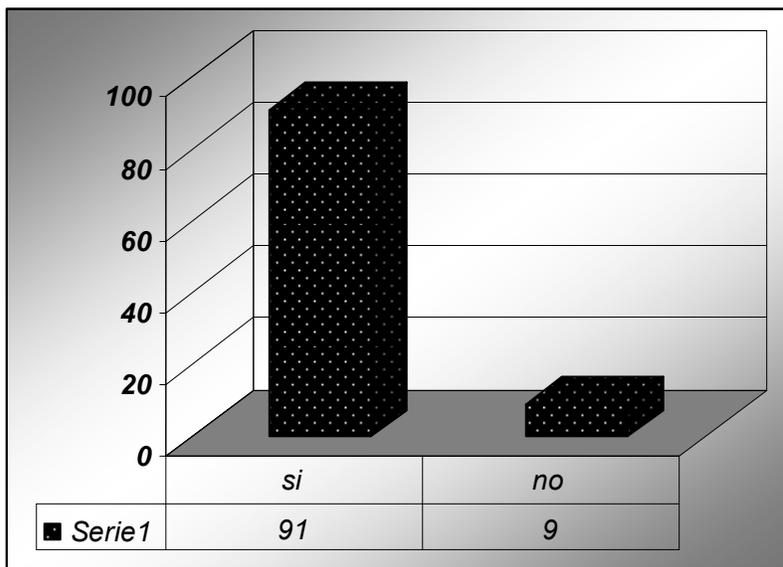
Resultados: El 94% respondió que si.
El 6% respondió que no.

5. Actualmente en Guatemala se vive en un Estado de incertidumbre, ¿considera usted, qué esto es a causa del enorme índice de desempleo que existe?



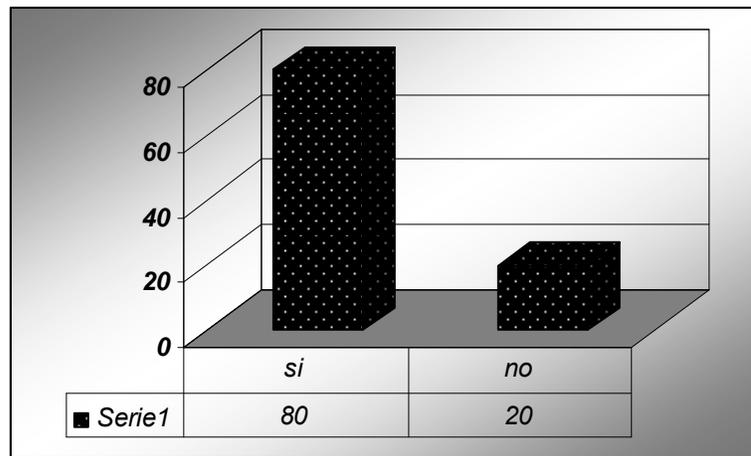
Resultados: El 52% respondió que si.
El 48% respondió que no.

6. ¿Considera usted, que la discriminación laboral es una realidad cotidiana, para las personas que poseen tatuajes en el cuerpo, al no ser contratadas?



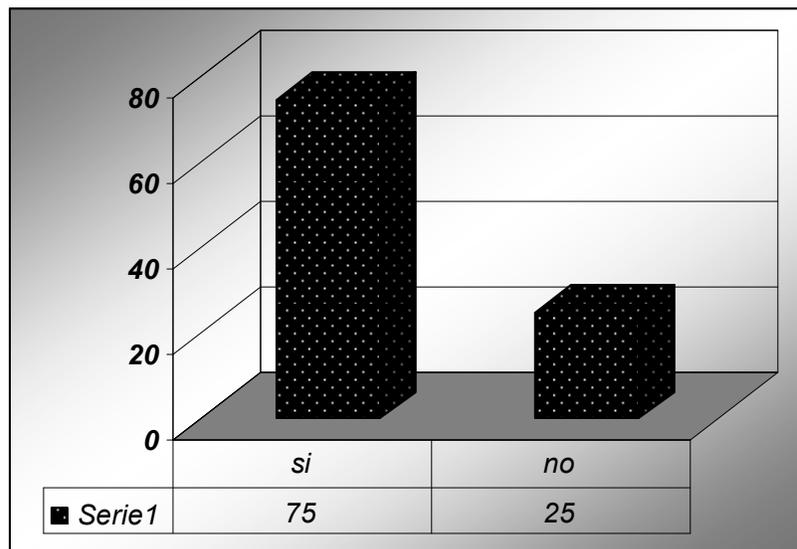
Resultados: El 91% respondió que si.
El 9% respondió que no.

7. ¿Considera usted, qué el poseer tatuajes en el cuerpo es una causa justa para que no se les contrate?



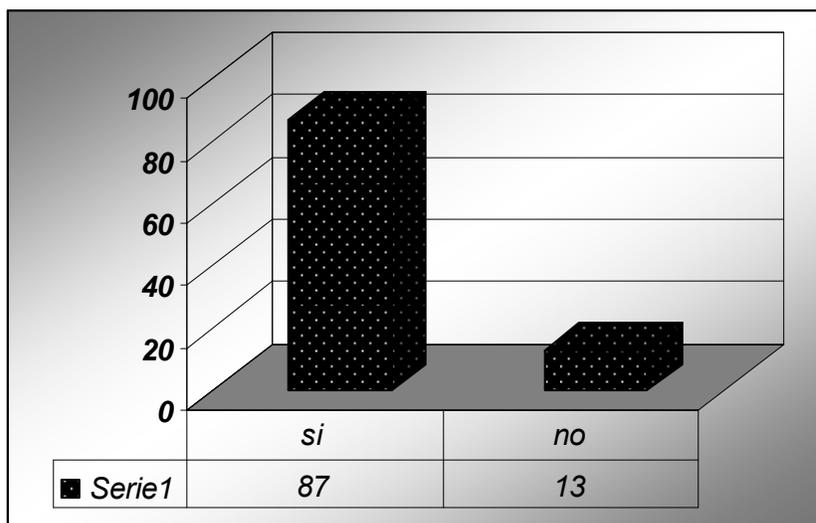
Resultados: El 80% respondió que si.
El 20% respondió que no.

8. ¿Considera usted, que al negarles el empleo a una persona, se le esté orillando a delinquir?



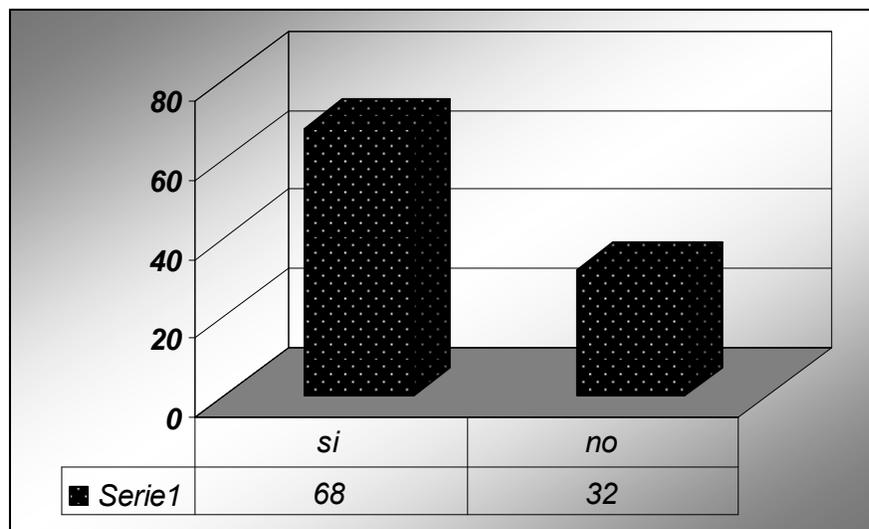
Resultados: El 75% respondió que si.
El 25% respondió que no.

9. ¿Considera usted, que la discriminación laboral en Guatemala se acrecienta cada día más?



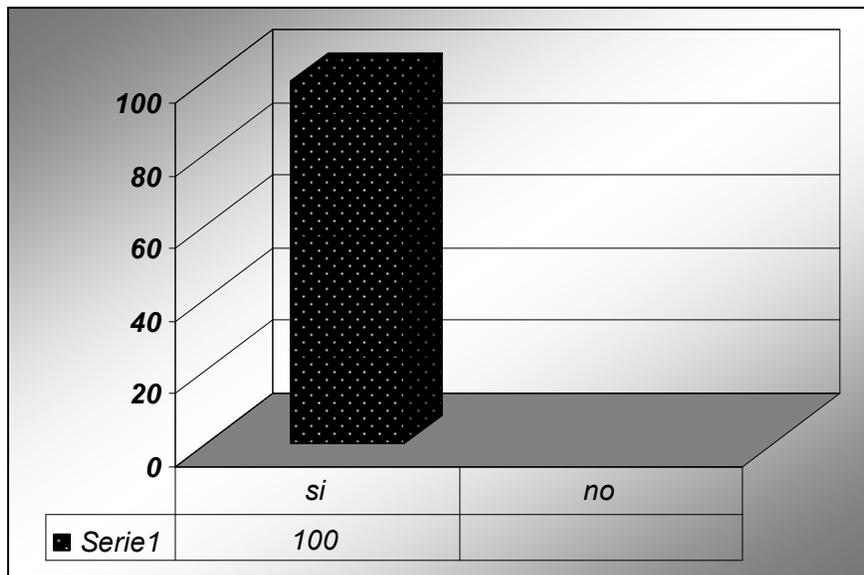
Resultados: El 87% respondió que si.
El 13% respondió que no.

10. ¿Considera usted, que el índice de desempleo y la delincuencia juvenil, tienen sus raíces en la discriminación laboral existente?



Resultados: El 68% respondió que si.
El 32% respondió que no.

11. ¿Considera usted, qué es necesario disponer de un sistema, en el cual la persona que posee tatuajes y con record delictivo, se reintegre a la sociedad por medio del trabajo?



Resultados: El 100% respondió que si.

El 0% respondió que no.



BIBLIOGRAFIA

BARRERÉ, María Ángeles. **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Guatemala 1982-1992 "La década perdida"**, Guatemala: (s.e.), 1992, págs. 25

CABANELLAS TORRES, Guillermo, **Diccionario Jurídico Elemental**. Buenos Aires Argentina: Ed. Heliasta, 2000, págs. 456-737

Enciclopedia jurídica OMEBA. Buenos Aires, Argentina: Ed. Driskill, S.A., 1990, pág. 200.

ESPAÑA OLMEDO, Raymundo. **Discriminación y racismo**. (s.l.i.): (s.e.), 1987, pág. 45.

GARRIDO, Vicente. **Delincuencia juvenil**. Madrid: Ed. Alambra, 1987, pág. 46

HERRERO HERRERO, Cesar. **Criminología, parte general**. Madrid: Ed. Dykinson, 1997, pág. 407.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas y sociales**. Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L., 1981, págs. 457-797

PRIETO DE PEDRO, Jesús. **Lenguas, lenguaje y derecho**. Madrid, España: Ed. Civitas S.A., 1991, pág. 19.

REY MARTÍNEZ, Fernando. **El derecho fundamental a no ser discriminado por razón de sexo**. España: (s.e.), (.s.f.), pág. 50.

VELASCO BITZOL, Miguel Angel. **Derecho indígena**. Guatemala: (s.e.), (s.f.), págs. 38-74.

WEST, Donald. **La delincuencia juvenil**. Barcelona: Ed. Labor, 1970. pág. 306.



Legislación:

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

Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, 1947.

Código Procesal Civil y Mercantil, Decreto Ley número 107 del Congreso de la República. 1963.

Ley de Servicio Civil, Decreto número 1748 del Congreso de la República de Guatemala.

Ley del Organismo Judicial, Decreto número 2-89 del Congreso de la República de Guatemala, 1989.